



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

RICHIESTE DI GRUPPO

POLITICHE INDUSTRIALI GRUPPO PIAGGIO-APRILIA-GUZZI

- Definizione di quantità e qualità degli investimenti a carattere industriale capaci di qualificare e tenere al passo tutti gli stabilimenti e le aziende del Gruppo in Italia.
- Confermare e qualificare missioni, assetti produttivi ed occupazione per ogni stabilimento italiano.
- Potenziare in Italia le funzioni di ricerca e sviluppo per l'innovazione dei prodotti.
- Approfondire e qualificare le politiche aziendali verso le imprese della componentistica e dell'indotto in un'ottica di *impresa a rete*.

SISTEMA DI INFORMAZIONI A LIVELLO DI GRUPPO

Semestralmente l'Azienda fornirà alle Segreterie nazionali Fim, Fiom, Uilm e alla struttura di Coordinamento sindacale del Gruppo informazioni sull'andamento economico-finanziario del mercato, sulle innovazioni di prodotto e di processo, sulle scelte industriali e di investimento, sull'occupazione e la sua composizione professionale.

RELAZIONI SINDACALI E DI GRUPPO

Costituzione di una struttura di coordinamento sindacale delle RSU del Gruppo, dotata di un Monte ore annuo di permessi sindacali pari a 512 ore, in rappresentanza degli stabilimenti di Pontedera, Noale, Scorzè e Mandello formato da 16 componenti, oltre ai segretari provinciali di Lecco, Pisa e Venezia ed ai segretari nazionali Fim, Fiom, Uilm.

Le società si faranno carico delle spese di viaggio sostenute dalle proprie Rsu, per effettuare gli incontri con la Capogruppo pari a 4 riunioni anno solare.

Le Segreterie nazionali comunicheranno i nominativi dei componenti la suddetta struttura e con adeguato anticipo e le eventuali variazioni, nonché il giorno e il luogo della riunione.

ASSETTO CONTRATTUALE

Si propone che i tre punti sopra indicati costituiscono i contenuti di un accordo di gruppo. Il rinnovo dei singoli Contratti aziendali in Piaggio, Aprilia e Guzzi avvienne, nelle normali scadenze.

RELAZIONI SINDACALI INTERNAZIONALI

Si richiede l'applicazione degli accordi sindacali riguardanti il CAE.

Considerata inoltre l'importante presenza produttiva del Gruppo Piaggio sui mercati asiatici si richiede l'impegno ad un negoziato transnazionale coordinato dalla FISM (Federazione Internazionale Sindacati Metalmeccanici) allo scopo di sottoscrivere un accordo quadro internazionale o IFA (International Framework Agreement).

Fim, Fiom, Uilm Nazionali
Fim, Fiom, Uilm Territoriali di Lecco, Pisa, Venezia
Rsu di Aprilia, Guzzi e Piaggio



SEGRETERIE NAZIONALI

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma - Tel. +39 06 852621

PIATTAFORMA PIAGGIO PONTEDERA

RELAZIONI SINDACALI E SISTEMA PARTECIPATIVO

Viene confermata la comune volontà di praticare un sistema di relazioni improntato al dialogo ed alla partecipazione, con l'obiettivo di dare soluzione ai problemi tramite il rafforzamento del confronto contrattuale preventivo. A tale scopo vanno riattivate, rafforzate e rinominate le commissioni già previste nella precedente accordistica aziendale, anche alla luce delle modificazioni introdotte dal nuovo CCNL.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E PRESTAZIONE

In particolare per la precedente "Commissione tempi", al fine di dare concreta attuazione agli accordi in materia di tempo di lavoro, ne va aggiornata l'operatività ed il concreto funzionamento tramite:

1. L'effettuazione, in azienda, di corsi di formazione con docenze da concordare. Ciò al fine di qualificare il confronto di merito tra le parti.
2. La consegna della mappa degli stazionamenti degli ultimi 5 anni, con la quantità degli addetti ed il numero dei veicoli su ogni stazionamento.
3. La consegna delle tabelle dei tempi scomposti e di tutti gli altri dati atti a definire la costruzione dei tempi e metodi di lavoro.
4. La dotazione di ogni postazione di lavoro di una scheda, consultabile sia dalla RSU che dal singolo lavoratore, in cui evidenziare i contenuti del lavoro nonché il dettaglio dei tempi/saturazione della singola fase, associati ad informazioni utili in tema di sicurezza e qualità del lavoro e del prodotto.

In ogni caso la Commissione, va ricordata con quanto prevede l'implementazione del sistema WCM (*World Class Manufacturing*). A tal proposito vanno definite le modalità di coinvolgimento e confronto contrattuale costante delle RSU circa l'introduzione della nuova organizzazione del lavoro.

Si richiede inoltre l'applicazione del sistema OCRA al fine di ricostruire una corretta panoramica delle condizioni di lavoro sulle linee produttive.

Anche in questo caso occorre prevedere un coinvolgimento delle RSU e degli RLS definendo modalità e tempi di rilevazione degli indici di rischio delle posizioni ripetitive e di valutazione delle azioni di miglioramento di carattere organizzativo/tecnico che si rendessero necessarie, ivi incluso l'eventuale ricorso a specifici investimenti, necessari al miglioramento delle condizioni di lavoro.

AMBIENTE E SICUREZZA

Si richiede:

1. Di definire e regolare le cadenze (di norma mensili), le materie di confronto aziendale tra RSU, RLS e Azienda, anche in termini di interlocutori aziendali preposti e di specifiche competenze sulle materie trattate. In tale ambito è utile definire il tempo entro il quale, a fronte di quesiti in materia di sicurezza sul posto di lavoro, siano date le risposte.
2. La climatizzazione degli ambienti/reparti che ancora ne risultino sprovvisti, attraverso un piano programmato e concordato.
Negli ambienti /reparti sprovvisti di climatizzazione, a fronte di temperature che superano il comfort termico, va definito un sistema di pause capaci di tutelare la prestazione lavorativa, riducendo così l'esposizione al rischio termico.
3. Un approfondimento specifico sulla riduzione del rischio a cui sono esposti i collaudatori nelle prove su strada ed una valutazione del rischio nell'uso dei videoterminali.

INQUADRAMENTO, FORMAZIONE

La necessità di porre al centro il miglioramento della qualità del prodotto richiede un confronto per definire percorsi di sviluppo professionale per tutte le lavoratrici e i lavoratori. Ciò deve avvenire anche prevedendo la sostanziale modifica dell'attuale Inquadramento sulla base delle proposte sindacali. A tal fine è necessario:

- riconoscere e definire i contenuti di polivalenza nell'inquadramento professionale.
Sempre più ai lavoratori sono affidati compiti che vanno oltre la semplice esecuzione ed è richiesta capacità di gestione/soluzione dei problemi, di integrazione con le altre persone, di mobilità sulle postazioni di lavoro.
Gli elementi di professionalità complementare, di polifunzionalità e di polivalenza vanno riconosciuti sul piano dell'inquadramento quali criteri aggiuntivi per i passaggi di categoria o fascia. In tale ambito vanno definiti anche i criteri per determinare un elemento retributivo di professionalità, nella misura di 50€ mensili.
- Definire un metodo di confronto per tutte le aree e reparti per l'analisi di mansioni, funzioni e contenuti della prestazione lavorativa, allo scopo di verificare il miglioramento delle competenze e lo sviluppo di percorsi di crescita professionale.
- Determinare, per ogni lavoratore, una quota annua non inferiore a 24 ore di formazione concordata e programmata tra le parti e certificata dall'impresa, svolta durante il normale orario di lavoro.

MERCATO DEL LAVORO, OCCUPAZIONE

Si richiede:

- La trasformazione degli attuali contratti a part-time verticale in full-time ed il conseguente superamento di tale forma contrattuale.
- La verifica, in relazione al turn-over ed alle concrete condizioni occupazionali, per la trasformazione degli attuali contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.
- La verifica, semestrale, su possibili consolidamenti occupazionali e sulle assunzioni obbligatorie.
- Una regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante in materia di formazione, retribuzione, durata e stabilizzazione. In particolare, se il contratto di apprendistato è utilizzato sulle linee di montaggio, si richiede che la durata non sia superiore a 24 mesi e che l'inserimento avvenga con inquadramento alla 2° categoria con trattamento retributivo corrispondente a quello della 3° categoria dopo 13 mesi.
Si richiede inoltre la piena corresponsione del salario aziendale e la totale conversione, alla scadenza, in contratti a tempo indeterminato.

- Che sia istituito, per tutti coloro non assunti con contratto a tempo indeterminato, un bacino di riferimento che, in base al tempo di presenza in azienda, dia loro un diritto di precedenza nelle assunzioni. Tali lavoratori dopo un periodo massimo di 36 mesi di lavoro, anche per periodi non consecutivi, acquisiscono il diritto dell'assunzione con contratto a tempo indeterminato.
- Che sia definito un tetto percentuale massimo di ricorso a fine di lavoro atipico pari al 15% degli occupati con contratto a tempo indeterminato. Va prevista la possibilità, tramite accordo con la RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, di derogare temporaneamente a tale tetto percentuale.
- La possibilità di estendere l'uso del ricorso al part-time orizzontale (4-6 ore).

DIRITTO ALLO STUDIO

Si richiede di verificare e rendere più fruibile il ricorso al diritto allo studio previsto dal CCNL.

TRASFERTE

Si richiede un aggiornamento dei trattamenti in essere per tutti i dipendenti che sono chiamati ad operare fuori dall'azienda.

QUOTA CONTRATTO

Si propone di istituire una quota volontaria di contribuzione contrattuale pari a 30€ per le lavoratrici e i lavoratori non iscritti ad alcun sindacato.

La raccolta sarà effettuata con delega positiva o con modalità del silenzio-assenso in base al pronunciamento dei lavoratori nel referendum sulla piattaforma a cui sarà chiesto di scegliere per una delle due opzioni.

SANITÀ INTEGRATIVA

Avvio, nell'ambito della vigenza del nuovo accordo aziendale, di una forma di sanità integrativa per tutti i dipendenti le cui modalità e caratteristiche dovranno essere definite nell'accordo, in coerenza con le disposizioni legislative in materia.

SOSTEGNO ALL'INFANZIA

Si richiede una verifica delle condizioni stipulate dall'azienda con gli asili e la possibilità di estendere ad altre strutture tale esperienza, verificando contemporaneamente le possibilità di sostegno all'infanzia a favore dei dipendenti anche in considerazione delle opportunità messe a disposizione dalla legislazione in materia.

SALARIO

Con la presente piattaforma abbiamo inteso proporre una ridefinizione delle condizioni per un confronto negoziale su tutti gli aspetti che compongono la prestazione lavorativa e in tale ambito avanziamo una richiesta salariale così articolata:

- Si richiede un aumento del premio di risultato per il quadriennio 2008/2011, aggiuntivo ai precedenti accordi pari a 2.200€ annui, suddiviso sugli indicatori di produttività, qualità e redditività con una ripartizione da convenire.

In tale ambito occorre procedere ad una verifica degli indicatori per renderli più riconducibili alla concreta prestazione lavorativa. Va previsto inoltre un monitoraggio trimestrale sull'andamento del Premio.

Il Premio di Risultato, nelle sue varie forme, dovrà essere erogato a tutti i lavoratori in forza. Per i contratti non a tempo indeterminato e in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il premio sarà erogato in dodicesimi.

- Si richiede di consolidare 1.200€ del vecchio Premio di Risultato con incidenza su tutti gli istituti contrattuali di cui 51,73€ erogate su base mensile e la restante parte inserita nel Premio Ferie ed erogata nel mese di luglio ogni anno.
- Si richiede di incrementare il trattamento economico previsto dall'accordo aziendale del 3/6/2004 al *punto 4 "esecuzione dei programmi – orario di lavoro"*. Specificatamente si richiede che fino al massimo delle 64 ore annue procapite previste, le maggiorazioni attualmente previste siano incrementate nella misura del 10%.
- Si richiede, l'istituzione di un elemento retributivo mensile pari a 50€ da erogare alle lavoratrici e ai lavoratori soggetti al lavoro vincolato, lavoro notturno in quanto attività usuranti. Tale elemento retributivo con incidenza su tutti gli istituti è da considerare comprensivo dell'attuale indennità di mancato cottimo.

**SEGRETERIE NAZIONALI FIM, FIOM, UILM
SEGRETERIE TERRITORIALI DI PISA
RSU PIAGGIO PONTEDERA**

Roma, 31 marzo 2008