



Storie di azione e contrattazione collettiva – Gruppo Piaggio: dopo dieci anni un nuovo contratto integrativo valido per tutti gli stabilimenti italiani

di Valerio Marini

Tag: #Piaggio #contrattazione #imprese #relazioniindustriali

Lo scorso 23 gennaio è stato sottoscritto, dopo ben dieci anni dal precedente accordo, il nuovo contratto integrativo del gruppo Piaggio, valido su tutti gli stabilimenti italiani fino al 31 dicembre 2022. Piaggio è il più grande costruttore europeo di scooter e moto e uno dei principali player mondiali in questo settore. Nonostante un calo strutturale a livello europeo per i veicoli a due ruote, il gruppo ha mantenuto costante il trend di investimenti sia nello sviluppo del prodotto che nelle attività industriali. È in questo contesto che si inserisce la nuova intesa, articolata su tre principali pilastri: relazioni industriali, politiche occupazionali e misure di conciliazione e retribuzione variabile.

Relazioni industriali

Attraverso l'accordo le parti confermano la comune volontà di realizzare un sistema di relazioni industriali improntato al dialogo, all'informazione e all'analisi congiunta.

Recependo quanto stabilito dal CCNL dell'industria metalmeccanica privata (Federmeccanica e Assisital) per le imprese con più di 1500 dipendenti, infatti, l'accordo prevede la **costituzione di un Comitato Consultivo di Partecipazione**, composto per parte aziendale da sei componenti, e per parte sindacale da un egual numero di membri tra rappresentanti nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie (FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL) ed RSU delle singole unità produttive. Il Comitato si riunirà almeno una volta all'anno o su richiesta di una delle due parti per confrontarsi su argomenti afferenti alle tendenze dei mercati, alle strategie industriali del gruppo (con riferimento ad eventuali modifiche organizzative) e alla situazione generale e occupazionale delle unità produttive. Nel caso di profondi cambiamenti al sistema produttivo di singoli stabilimenti, sarà possibile per le organizzazioni sindacali richiedere ulteriori incontri specifici di approfondimento.

Nell'integrativo, viene inoltre stabilita la costituzione a livello locale di un Osservatorio per ciascuna delle tre unità produttive (Pontedera, Noale e Scorzè, Mandello del Lario). Ogni osservatorio sarà composto da almeno un componente (fino a tre) in rappresentanza dell'azienda, dalle RSU delle singole unità produttive e da un rappresentante delle tre organizzazioni sindacali firmatarie. L'Osservatorio si riunirà di norma una volta l'anno o su richiesta di una delle parti per analizzare diversi temi quali le previsioni produttive nelle singole

unità, gli investimenti e le relative ricadute organizzative e occupazionali, eventuali ampliamenti o nuovi insediamenti industriali.

Infine, si prevede per tutte e tre le unità produttive, l'istituzione di cinque commissioni paritetiche. La prima è la **Commissione Ambiente e Sicurezza**, composta dalla direzione aziendale e dagli RLS, cui sono affidate l'analisi degli ambienti di lavoro, la verifica del Documento di Valutazione dei Rischi, la diffusione di buone pratiche contro gli infortuni, la valutazione dei Dispositivi di Protezione Individuali e delle attività formative per i lavoratori. La seconda è la **Commissione Pari Opportunità**, che valuterà annualmente la possibilità di realizzare una iniziativa finalizzata alla promozione dell'occupazione femminile e al contrasto a forme di violenza nei luoghi di lavoro. La terza è la **Commissione tempi e metodi e WCM**, con la funzione di analizzare i tempi di lavoro e le postazioni dal punto di vista ergonomico, di esaminare gli impatti sul lavoro di eventuali variazioni tecnologiche e organizzative, e di informare e coinvolgere i lavoratori nei progetti di miglioramento continuo. La quarta è la **Commissione Formazione**, che si occupa della verifica delle attività formative realizzate nell'anno in corso e previste per il futuro (anche per ottemperare al "diritto soggettivo alla formazione" sancito dal CCNL), della valutazione dei nuovi progetti di formazione e dei fabbisogni di competenze dei lavoratori. La quinta e ultima è la **Commissione Welfare**, che analizzerà il sistema di voucher messi a disposizione dei lavoratori per adempiere alle quote welfare previste dal CCNL, ed effettuerà un monitoraggio circa il funzionamento del fondo di assistenza sanitaria di settore e dei servizi di ristorazione aziendale.

Politiche occupazionali e misure di conciliazione

Dopo un rapido excursus sulle tipologie contrattuali impiegate in azienda (oltre al contratto a tempo indeterminato indicato come fattispecie prevalente, anche il contratto di lavoro a termine, in somministrazione, a tempo parziale e di apprendistato), le parti confermano che la **durata media settimanale di lavoro ordinario è di 40 ore**. Questa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi, con orario attivato per ragioni produttive per un massimo di 80 ore annue, come previsto dal CCNL da realizzarsi a seconda delle esigenze tecnico-organizzative, con un massimo di orario settimanale di 48 ore.

Il contratto integrativo prevede poi per lo stabilimento di Pontedera, la conversione a tempo pieno di un numero di contratti a part time verticale fino al 75% delle uscite volontarie dei dipendenti: il processo di trasformazione si compirà, compatibilmente con la normativa in vigore, entro il 31 dicembre 2021, con una verifica intermedia tra le parti nel mese di giugno 2021. Inoltre, si stabilisce un **diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato** per i lavoratori a termine e in somministrazione che presteranno la propria attività presso le unità del gruppo per un periodo pari o superiore a 6 mesi. A fronte di esigenze di intensificazione dell'attività lavorativa, si potranno approfondire ulteriori opportunità di valorizzazione delle professionalità già inserite con contratti a tempo determinato, grazie ad eventuali soluzioni legali e/o contrattuali che permettessero l'apposizione di causali più aderenti alle necessità aziendali.

In un'ottica di migliore bilanciamento tra vita professionale e privata dei lavoratori, l'accordo fa riferimento **all'impiego del part time orizzontale** (già utilizzato da un numero di lavoratori superiore al 5% dell'organico a tempo pieno nelle unità produttive), concesso per periodi non superiori a 12 mesi, con possibilità di proroga non inferiore a 6 mesi. Sempre per i lavoratori


con orario ridotto, la fascia di flessibilità per l'orario di ingresso e di uscita, già prevista per il personale impiegatizio nella misura di 5 minuti, viene estesa a 15 minuti massimi complessivi giornalieri.

Altre disposizioni previste dall'accordo in ottica di welfare e conciliazione riguardano: **l'aumento delle ore di permesso "a recupero" fruibili nell'arco del mese** da 6 a 8 con durata minima per ciascun permesso di 30 minuti e massima di 2 ore; la possibilità per i dipendenti della sede di Pontedera di usufruire di **forme di sostegno alla frequenza, da parte dei figli, dei servizi educativi per la prima infanzia; e l'opportunità di attuare iniziative per facilitare il rientro delle lavoratrici madri dopo l'assenza per maternità**, attraverso percorsi formativi in modalità e-learning e coaching

Retribuzione variabile

L'integrativo interviene sull'individuazione dei parametri connessi alla definizione e corresponsione del nuovo premio di risultato, applicato a tutte le unità produttive italiane. Questo è articolato in 3 indicatori (redditività, produttività e difettosità): per ciascuno dei tre indicatori è predisposta una scala di erogazione suddivisa su quattro livelli progressivi, cui corrispondono quote crescenti del premio, in funzione dei risultati raggiunti. L'insieme delle quote raggiunte, secondo i pesi percentuali assegnati ai singoli indicatori, porterà alla definizione del valore annuo complessivo. Il premio di risultato sarà erogato tramite acconti mensili lordi fiscalmente assoggettati a tassazione ordinaria. Alla verifica dell'incrementalità di almeno uno degli indicatori (da calcolarsi rispetto alla media dei valori ottenuti nel triennio precedente), la maggior imposta applicata sugli acconti sarà recuperata nel mese di dicembre. Sono destinatari del premio tutti i dipendenti (operai, impiegati e quadri) delle unità Piaggio in Italia con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato e in somministrazione, che abbiano effettuato una presenza minima di 2 mesi nell'anno solare, saranno erogati, per ogni mese effettivamente lavorato, gli acconti previsti per i contratti a tempo indeterminato. Per il personale part time, l'importo del premio sarà proporzionalmente ridotto. Questo vale anche per tutti i dipendenti in relazione alle ore di assenza.

In ultimo, si prevedono le modalità di conversione, su scelta individuale di ogni lavoratore, di tutto o parte del premio di risultato in misure di welfare, accessibili tramite piattaforma online. L'azienda si impegna ad individuare una società fornitrice del servizio e a concordare con le RSU un regolamento per l'utilizzo della piattaforma.

Valerio Marini
ADAPT Junior Fellow
 @MariniValerioMV