



Piaggio & C. Stabilimento di Pontedera

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

Premessa

Il settore delle due ruote italiano si trova di fronte a una grossa sfida: dismettere entro il 2035 la vendita degli scooter con motore endotermico, quello che utilizza la benzina, e passare agli scooter elettrici. L'obiettivo di questa transizione ecologica, come indicato dalla Commissione Europea, è quello di ridurre significativamente il livello di CO2 nell'ambiente. Per raggiungerlo, però, sarà necessario trasformare il motore elettrico in una tecnologia matura, in grado di offrire le stesse garanzie di autonomia e prestazione dei motori endotermici.

La Piaggio, nonostante le problematiche degli ultimi anni, che vanno dalla carenza di microchip ai rincari delle materie prime e dell'energia dovuta alla guerra in Ucraina, a due anni di pandemia, ha visto un consolidamento e addirittura un aumento delle vendite, e di conseguenza anche un incremento degli utili, scenario che non ha visto cambiamenti positivi per i lavoratori né in termini occupazionali né in termini di aumento salariale.

I salari medi italiani sono tra i più bassi a livello europeo

Eurostat ci dice che la paga oraria media lorda nel 2021 è stata di 15,55 euro contro i 16,9 euro dell'area Euro, i 19,66 della Germania e i 18,01 della Francia. La paga mensile lorda lo stesso anno è stata 2.520 euro in Italia, nell'area Euro di 2.825 euro, in Germania di 3.349 e in Francia di 2.895. Quella annua è stata pari a 34.792 euro in Italia, 38.559 euro nell'area Euro, 44.933 in Germania, 37.956 in Francia.

I salari stanno rapidamente scendendo e non sono più dignitosi anche rispetto ad un'inflazione che è passata dall'1% al 12%, tutto questo succede perché il nuovo indice IPCA preso in considerazione dall'Unione Europea non è sufficiente a coprire ad esempio i rincari energetici a differenza della scala mobile che indicizzava automaticamente i salari in funzione degli aumenti dei prezzi.

Proprio per questo come UNIONE SINDACALE DI BASE crediamo che per contrastare la diminuzione del potere di acquisto dei lavoratori e delle lavoratrici dovuto al costante aumento del costo della vita serva un aumento salariale reale.

PARTE NORMATIVA – DIRITTI:

Orario di lavoro

Ai fini della salvaguardia degli attuali livelli occupazionali si richiede una riduzione d'orario a parità di salario a 30 ore settimanali a fronte dell'automatizzazione degli impianti e in vista della fine della produzione dei motori termici indicata dalla EU per il 2035.

Salute, Ambiente e Sicurezza

Si richiede un piano d'investimento per i reparti ancora sprovvisti dell'impianto di raffrescamento.

Si richiede un piano di investimenti in tecnologia e strumentazione in modo da migliorare l'organizzazione del lavoro.

Si richiede che tutte le postazioni a ritmo vincolante non superino l' 80% di saturazione.

Si richiede che l'azienda individui e concordi dei sistemi di coinvolgimento proattivo dei lavoratori sia sull'implementazione ed il miglioramento della sicurezza, sia sull'analisi e la modifica dei processi che veda anche la partecipazione ed il monitoraggio degli RLS.

Si richiede l'effettiva consultazione preventiva degli RLS nelle circostanze in cui si debbano effettuare: piani di ristrutturazione bonifica e/o ampliamento→ acquisto di macchinari e/o apparecchiature→ introduzione o sostituzione di DPI→ L'avvenuta consultazione dovrà risultare dall'apposito verbale di consultazione.

Si richiede vista la grandezza e l'attuale configurazione dell'azienda, che vede la presenza di numerose aziende in appalto, anche per le attività di servizio si richiede l'istituzione di una figura che abbia la possibilità di intervenire anche nei confronti di questi soggetti (es. RLSS)

Occupazione

Si richiede di stabilire un limite nell'utilizzo di contratti a termine nello stabilimento di Pontedera durante i picchi di stagionalità

Si richiede un percorso di stabilizzazione dei contratti a termine basato sull'anzianità lavorativa

Si richiede l'applicazione dell'Art. 18 della Legge 300/1970 per tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato

a) Va riconfermato che il contratto a tempo indeterminato sia la forma di assunzione privilegiata nell'ambito aziendale. Ogni altra forma contrattuale utilizzata deve portare, nell'ambito di un percorso professionale e temporale condiviso alla stabilizzazione del lavoratore.

b) Si richiede all'azienda di predisporre un piano di assunzioni a garanzia del turnover e dell'apertura di mobilità volontaria che ci sono state in questi anni.

Inquadramento

Si richiede di stabilire un piano di corsi di formazione per accrescere le professionalità di tutti i lavoratori

Si richiede anche un adeguamento dei livelli per quanto riguarda le figure professionali in essere in azienda.

Si richiede una verifica complessiva delle mansioni svolte in azienda al fine di integrare le declaratorie contrattuali anche in funzione alle reali attività svolte ed alle reali competenze acquisite.

Salario

Premio di risultato

Si richiede il consolidamento del 30% del montante complessivo del Premio di risultato.

Si richiede un aumento del 25% del montante complessivo del PDR pari a 487 euro lordi annui riparametrati.

Si richiede inoltre che i parametri vigenti siano cambiati escludendo la soddisfazione del cliente e la qualità dei veicoli prodotti, essendo parametri determinati dalle scelte aziendali e non dal lavoro in linea e legare il conguaglio del PDR agli utili di fatturato dichiarati dall'azienda alla semestrale.

Salario fisso ed indennità

Si richiede un aumento della voce "superminimo aziendale" di 200 euro lordi mensili uguali per tutti per il recupero dell'inflazione.

Si richiede di garantire la non assorbibilità dei superminimi aziendali in essere in caso di aumenti derivanti dalla contrattazione nazionale e di secondo livello.

Si richiede che tutti gli elementi retributivi della busta paga vadano a contribuire alla 13ma e al TFR.

Premio ferie

Richiediamo che al posto del premio ferie, venga corrisposta una Quattordicesima mensilità.

Welfare e sanità integrativa

Ai lavoratori che, previo espressa rinuncia, dichiarino di non volere aderire a Metasalute e Buoni, verrà riconosciuto un importo pari a quanto dall'azienda corrisposto annualmente a questo titolo

Si richiede che il welfare contrattuale aziendale sia erogato in forma di salario fisso in busta paga, su richiesta esplicita dei lavoratori, senza che questo comporti maggiori oneri a carico dell'azienda.

Smart- working

Si richiede che lo smart-working in azienda venga effettuato su base volontaria , il lavoratore potrà decidere di rientrare dallo smart-working in qualsiasi momento.

Si richiede di stabilire, su base mensile, un numero minimo di giornate di smartworking non rifiutabili dal preposto. Il lavoratore o la lavoratrice potrà richiedere una verifica paritetica (sindacatoazienda) della congruità delle giornate di smart-working autorizzate rispetto all'attività da lui svolta.

Si richiede che la programmazione delle giornate di cui al punto precedente sia su base mensile e oggetto di accordo fra lavoratore e preposto.

Si richiede che al lavoratore in smart-working sia fornito tutto il materiale necessario per la sua attività lavorativa nonché a garantirne la sicurezza, la luminosità e l'ergonomia dell'ambiente di lavoro. Tali materiali saranno oggetto di una specifica valutazione da parte dell' RSPP aziendale e segnalate al lavoratore attraverso un'apposita lista.

Si richiede che al lavoratore in smart-working sia riconosciuto forfettariamente il rimborso delle spese vive sostenute durante la prestazione lavorativa a casa.

Si richiede che il luogo di lavoro possa essere liberamente scelto all'interno del territorio nazionale purché rispetti l'idoneità alla sicurezza e alla riservatezza dei dati.

Si richiede di stabilire delle fasce di non contattabilità del lavoratore.

Appalti

Si richiede di stabilire dei maggiori limiti per l'introduzione di ditte in appalto nell'ambito del core-business aziendale in particolare nella sala esperimenti e sui nuovi progetti.

Si richiede l'introduzione della clausola sociale nei contratti di appalto al fine di salvaguardare i posti di lavoro nell'indotto in caso di cambio appalto.

Sostenibilità e Ambiente

Si richiede all'azienda di definire puntualmente gli investimenti in ambito di sostenibilità ambientale, garantendo l'introduzione di un piano per la sostenibilità finalizzato ad introdurre pannelli solari, spazi adeguati e colonnette per le auto e biciclette ad energia elettrica.