

# VERBALE DI ACCORDO



Il giorno 6 Marzo 2009 , presso l'Unione Industriale Pisana, Piaggio & C. S.p.A., con l'assistenza dell'Unione Industriale Pisana

e

Le RSU, sede di Pontedera, con l'assistenza delle Segreterie Sindacali Provinciali di categoria in calce firmatarie,

hanno definito quanto segue:

*[Handwritten signatures and initials]*

gno  
h.  
h.  
UB  
PdB  
All.  
Bsh  
BS  
[Signature]

## 1. RELAZIONI SINDACALI

Le parti confermano la comune volontà di realizzare un sistema di relazioni industriali improntato al dialogo e alla partecipazione, finalizzato alla soluzione dei problemi, attraverso il rafforzamento del confronto preventivo. Le parti convengono, inoltre, che l'impresa per essere competitiva, deve saper rispondere alle continue variazioni del mercato con tempestività ed efficienza, nel costante miglioramento del processo produttivo e della complessiva condizione di lavoro. In questo contesto tutti i meccanismi di verifica e confronto devono tendere a realizzare rapide ed efficaci soluzioni condivise.

Nell'ottica di quanto sopra le parti:

- a) riaffermano la volontà di continuare nel confronto per la ricerca delle migliori soluzioni alle problematiche produttive, di sicurezza, ambiente e formazione;
- b) rinnovano i momenti programmati di incontro utili a verificare gli aspetti fondamentali della vita aziendale attraverso:

- Osservatorio paritetico ex art. 3 sez.1°c.c.n.l.

Le parti confermano l'Osservatorio Paritetico di carattere Aziendale già definito nell'accordo 1.07.2004 i cui componenti sono:

Per l'azienda: Resp. Risorse Umane e Organizzazione, Resp. Relazioni Industriali, 1 Rappresentante dell'Unione Industriali.

Per i lavoratori: I rappresentanti delle O.O. S.S. e la delegazione trattante della RSU.

La cadenza degli incontri sarà semestrale e si articolerà sui seguenti argomenti:

*[Handwritten signature]*

2

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials: BPO, MB]*

*[Handwritten initials: All., BS]*

*[Handwritten signature]*

- andamento consuntivo del mercato e della stagionalità,
- andamento futuro del mercato e le previsioni produttive,
- Informazioni sul decentramento produttivo così come previsto dalle norme contrattuali sull'argomento,
- Informazione in via preventiva di eventuali progetti di future esternalizzazioni con cessione di ramo di azienda o di affidamento di fasi di lavorazioni (come da accordo aziendale 04/02/2000).

- Commissione formazione

La commissione, già definita nell'accordo 1.7.2004, per la formazione professionale è composta da:

- Resp. Relazioni Industriali + Resp. Formazione + Resp. Area volta a volta interessata
- 1 RSU per ogni O.S. stipulante

La commissione, su richiesta di una delle parti, dovrà riunirsi di norma entro il 1° trimestre dell'anno. Nell'ambito della commissione saranno affrontati i seguenti argomenti:

- informazione sui consuntivi del piano di formazione dell'anno precedente in termini di tipologia di corsi erogati, numero di ore e numero di risorse interessate;
- esame del piano di formazione previsto per l'anno in corso in termini di tipologia di corsi da erogare, numero di ore previste e risorse da coinvolgere;
- esame delle tendenze evolutive tecnologiche e i possibili impatti sui fabbisogni formativi;
- esame della possibilità di favorire l'accesso a percorsi formativi aziendali per tutti i dipendenti, nell'intento di migliorare e valorizzare le competenze professionali coerenti con le attività aziendali;
- valutazione sulle iniziative di formazione rivolte ai rappresentanti dei lavoratori;

*gms*  
*JE*  
 3

*TED*  
*A.*  
*K-*

*PAB*  
*MB*

*All.*  
*BR*  
*BS*

*[Signature]*  
*[Signature]*

Nell'ambito della durata del presente accordo , la Commissione opererà affinché, alla consuntivazione del 4° anno, siano stati effettuati interventi formativi di arricchimento professionale coerenti con i programmi delle evoluzioni tecnologiche aziendali per almeno 8 ore pro-capite annue.

In applicazione di quanto previsto dall'accordo Interconfederale 14/02/2008, la Commissione per la formazione professionale curerà il rapporto con il Comitato paritetico territoriale (CPT) al fine di trasmettere i fabbisogni formativi e l'esito della formazione finanziata da Fondimpresa, nonché gli orientamenti formativi più in generale emersi nell'attività della Commissione.

- Commissione tempi di lavoro

Si riconferma la commissione aziendale tempi di lavoro composta da :

- Resp. Relaz. Industriali + Resp. Personale di Area + Tecnico analisi tempi
- 1 RSU per organizzazione sindacale stipulante con la presenza della RSU dell'area di volta in volta interessata

Le attività della commissione sono indicate al capitolo 2 - aspetti organizzativi della produzione - .

*gi*

*gno*  
*h*  
*100*  
*A.*

*BB* *All. BR* *BS* *MB* *[Signature]*

## 2. ASPETTI ORGANIZZATIVI DELLA PRODUZIONE

### 2.1 Tempi di lavoro

La Commissione Tempi di Lavoro costituisce lo strumento più idoneo per affrontare tutti gli aspetti relativi alla rilevazione tempi e carichi di lavoro. La Commissione avrà il compito di verificare l'applicazione degli accordi e di analizzare i risultati dati dai criteri di rilevazione: i tempi, gli stazionamenti e la saturazione determinata sulla prestazione del singolo lavoratore.

La Commissione esaminerà:

- le modifiche dei tempi assestati nei 5 giorni successivi
- I tempi di lavoro dei nuovi prodotti, nel 7 giorni precedenti
- i reclami proposti dai singoli lavoratori nel periodo di assestamento entro 3 giorni
- alla Commissione viene affidato il compito di esaminare, entro i due mesi successivi all'accordo, le eventuali contestazioni di lavoratori ai tempi assegnati e non assestati.

Per l'applicazione dei tempi di lavoro, la loro comunicazione e quanto altro ad esso collegato, si conferma la piena applicazione degli accordi già stipulati fra le parti negli anni precedenti.

Per consentire alle RSU ed ai lavoratori di conoscere la composizione dei tempi di lavoro ad essi assegnati, saranno predisposte le comunicazioni dei tempi:

-a mezzo "bolle" o cartellini

-a mezzo di tabelle e/o cicli di lavorazioni con indicazione dei tempi scomposti delle operazioni. Tale dotazione informativa sarà disponibile presso ogni linea di montaggio, nell'area di lavoro del supervisore, in

*no*  
*5* *TD* *d* *h* *PB* *UB* *All. DC BS* *g* *g*

modo che il lavoratore e/o le RSU interessate possano agevolmente consultarle.

Su lavorazioni non in linea , le comunicazioni saranno effettuate con riferimento ai seguenti elementi:

- a) tempo effettivo di trasformazione scomposto per operazione: tempo macchina e tempo operatore
- b) volumi di produzione oraria
- c) tempi macchina
- d) mezzi di lavoro impiegati
- e) tempo ciclo scomposto per ogni singola operazione in abbinamento
- f) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento, considerando i tempi richiesti per la loro effettuazione.

Le comunicazioni suddette e quelle specifiche riguardanti attività fra loro collegate, su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno tramite una tabella di descrizione dettagliata dell'insieme delle attività.

A partire dall'1.1.2009, le tabelle rimangono a disposizione per un anno presso il responsabile di area.

Trascorsi tre mesi dall'applicazione della suddetta procedura le parti si incontreranno per una verifica della procedura medesima.

Tenuto conto della continua evoluzione delle tecnologie di produzione e della necessità di avere un costante aggiornamento sulle stesse, l'azienda si impegna ad organizzare, una volta all'anno, un intervento formativo per la RSU di 8 ore/annue con docenza esterna condivisa.

Per i componenti la stessa Commissione, invece, sono possibili interventi di aggiornamento al fine di rendere omogenea la competenza sul tema.

## 2.2 World Class Manufacturing

Il progetto WCM, ha avuto inizio nel 2007 ed è in fase di implementazione.

*Handwritten signatures and initials:*  
Top left: *gwp*  
Below signature: *Jos*, *MB*, *BB*, *MB*, *All-B-E BS*, *Spitta*

E' una metodologia di lavoro che, attraverso il miglioramento continuo di tutte le attività ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali, porta all'eccellenza dell'intero "ciclo logistico produttivo".

A partire dal mese di Luglio 2009 l'Azienda, in appositi incontri con le Segreterie Provinciali Sindacali di categoria ed RSU, illustrerà le logiche generali della WCM PIAGGIO, i progetti già realizzati ed i risultati già ottenuti e quanto programmato per l'immediato futuro (attività ed obiettivi attesi).

In tali incontri le RSU potranno avanzare proposte anche in relazione alla costituzione di gruppi di lavoro, alle possibili modalità di partecipazione di RSU all'attività dei gruppi di lavoro presenti e futuri, nonché ad esigenze di carattere formativo.

Le problematiche collegate ad eventuali nuove modalità prestative, determinate da progetti WCM, verranno trattate preventivamente nell'ambito delle commissioni esistenti per gli aspetti di tempi e formazione.

L'Azienda e le RSU considerano possibile valutare, alla luce della nuova metodologia di lavoro WCM, le condizioni di arricchimento e valorizzazione delle capacità professionali con conseguente e possibile evoluzione di inquadramento degli interessati.

Una volta all'anno (indicativamente nel mese di gennaio), verrà effettuata in azienda una riunione con le RSU per illustrare ed esaminare congiuntamente tutto il programma di lavoro svolto e quello previsto per il nuovo anno, per consentire di conoscere e valutare l'insieme delle attività e dei risultati conseguiti ed attesi.

### 2.3 Pause di lavoro

Al fine di ottimizzare la produttività degli impianti nelle linee di montaggio si conviene di sperimentare, nei periodi di maggior richiesta del mercato,

920  
7  
RS  
RD

A

BPB  
MB

All  
R  
BS

B  
[Signature]

una modalità diversa per l'utilizzo delle pause di riposo, ad esclusione della pausa mensa, organizzandone la fruizione individualmente.

Le parti stipulanti si incontreranno, nel mese Settembre 2009, per esaminare e definire le modalità di avvio del nuovo sistema (lavoratori interessati, numero del jolly, caratteristiche e numero delle pause, durata, organizzazione della fruizione, linee di montaggio interessate, ecc...) che verrà applicato, in via sperimentale, su una linea di montaggio a partire dal mese di dicembre, iniziando da quelle della 2 ruote.

Dopo l'avvio della fase sperimentale, le parti stipulanti analizzeranno e verificheranno la possibilità di confermare ed estendere ad altre linee, tramite accordo con le RSU, l'applicazione delle pause a scorrimento nelle linee di montaggio.

*[Handwritten signature]*

*gno*

*[Handwritten initials]*  
8

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*  
All.  
BB MB DB BS  
*[Handwritten signature]*



### **3. AMBIENTE, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

L'azienda conferma la massima attenzione ai problemi legati all'ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro. Testimonianza concreta è la certificazione sulla gestione della sicurezza OHSAS 18001 ottenuta alla fine del 2007, confermata nella verifica semestrale avuta nel mese di luglio '08 .

In particolare le parti, condividendo il valore prioritario della prevenzione, riconoscono che tale obiettivo richiede lo sviluppo e la diffusione di una cultura della sicurezza fondata sulla condivisione e sul rispetto delle regole e realizzata intervenendo su tutti i fattori (tecnici, organizzativi, formativi e comportamentali) utili all'attuazione della stessa.

In tale ottica le parti riconfermano l'importanza del ruolo e dell'attività degli RLS ed al fine di un loro maggiore coinvolgimento e di una piena applicazione delle normative in materia, si concorda di adottare in azienda un metodo di azione e confronto, che sarà oggetto di verifica fra le parti entro il primo quadrimestre del 2009.

In particolare si individuano le seguenti azioni:

- incontri mensili con gli RLS per esaminare i problemi inerenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro, proporre e definire le soluzioni più adeguate;
- in relazione alla complessità dei temi da affrontare le parti non escludono la possibilità di utilizzare in via sperimentale, temporaneamente, esperti tecnici concordemente individuati che abbiano attinenza e conoscenza rispetto agli argomenti trattati;
- gli interventi predisposti alla soluzione dei problemi, così come sopra individuati, saranno di norma comunicati nella successiva riunione mensile, ed eventualmente oggetto di verifica, fatti salvi gli interventi con carattere di urgenza.

gwp  
RD

F.  
f.

BB

BB

All. BF

BS

gwp  
f.

Nell'ambito di tale metodo di confronto e azione, l'azienda conferma l'accessibilità da parte degli RLS alla valutazione dei rischi e registro infortuni ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008 e del CCNL in vigore.

Nel corso della riunione mensile verranno analizzate, fra l'altro, le azioni preventive, anche in relazione ai processi formativi, in materia di infortunistica, i risultati ottenuti dalla loro applicazione, i miglioramenti possibili nell'intento di prevenire potenziali esposizioni agli infortuni.

- Con riferimento alle attività degli addetti ai video terminali viene confermata l'integrale applicazione delle normative esistenti in materia, rispetto alle quali, nelle riunioni mensili sopra citate, verrà data puntuale informazione.

Per il personale addetto al collaudo esterno su strada dei veicoli, verrà articolato l'orario di lavoro tenendo conto di particolari condizioni metereologiche quali ad esempio, la temperatura esterna sotto lo zero e la visibilità inferiore ai 50 mt.

Per quanto riguarda le pause di riposo dei suddetti collaudatori, si fa riferimento agli standard ed alle normative internazionali in materia che saranno analizzate nelle riunioni mensili sopracitate.

- Possibilità di incrementare la formazione degli R.L.S. in relazione alle nuove leggi, e comunque quando ciò si rende necessario.

Particolare attenzione sarà diretta alla formazione dei nuovi assunti e per gli addetti a mansioni specifiche. A tal fine le parti convengono di predisporre per l'anno 2009 uno specifico programma di formazione.

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro l'Azienda si impegna ad un percorso avente le seguenti modalità e contenuti:

- rilevazioni periodiche riguardanti il microclima per aree omogenee di attività, secondo metodologie condivise, con particolare riferimento alle aree considerate sensibili per gli aspetti climatici stagionali,

quall ad esempio l'area dell'assemblaggio due ruote. Le rilevazioni verranno poste a disposizione delle RLS.

- Analisi e valutazione dei dati con le RLS secondo metodologie condivise e con l'assistenza di esperti concordemente individuati; l'estensione dell'utilizzo degli esperti verrà effettuata sui temi innovativi e di particolare rilevanza, verificato il buon esito del metodo di lavoro riguardante ambiente e sicurezza definito nel presente accordo.
- Ricerca delle soluzioni utili per la riduzione del disagio definendo un programma di intervento condiviso.

Tra le soluzioni utili le parti fin d'ora non escludono, alla luce delle indicazioni che scaturiranno dal lavoro di analisi e rilevazioni sopra richiamato, anche possibili investimenti finalizzati al raffrescamento dei reparti produttivi da realizzare nella vigenza del presente accordo.

In riferimento alla attività di studio ed analisi dei movimenti ripetitivi di lavoro in corso, da completarsi entro il 31.12.2009, le parti convengono di assumere a riferimento, quale metodologia, la ISO 11228-3 in quanto standard internazionale.

A tal fine le parti considerano importante che:

- siano realizzate specifiche azioni di formazione per gli RLS ed RSU anche con docenza esterna condivisa;
- sia consultabile da parte delle RSU ed RLS, la valutazione di rischio OCRA, dei dati tecnici completi delle rilevazioni effettuate sulle singole postazioni di lavoro ed elaborate dall'area tecnologica dell'impresa;
- sulle tematiche relative alla valutazione del rischio OCRA, saranno effettuati appositi incontri di norma mensili, a decorrere dal gennaio 2009, sarà effettuata una verifica complessiva sull'attività svolta e su quella ancora da realizzare;
- prevedere forme e modalità di specifici momenti di informazione rivolte ai lavoratori direttamente interessati.

Tutto ciò allo scopo di qualificare il confronto anche al fine dell'attivazione di eventuali interventi tecnico/organizzativi ivi compresi eventuali investimenti che si rendessero necessari.

fer

gno  
AD  
H.  
MB PAB  
PAB  
BS  
PAB

#### 4. INQUADRAMENTO

Le parti concordano che, a partire da marzo 2009, in attesa delle definizioni in materia di inquadramento derivanti dalle intese nazionali previste dal CCNL, verranno avviate tra Segreterie Sindacali Provinciali, RSU e Azienda, per le aree produttive che sono state maggiormente interessate alla introduzione di nuove tecnologie e/o nuove metodologie di lavoro negli ultimi due anni, verifiche dei criteri di valutazione delle prestazioni e dei contenuti di attività per figure professionali individuate tra le parti.

I criteri di verifica e le figure professionali interessate saranno definiti anche avvalendosi di metodologie fornite da esperti in organizzazione del lavoro condivisi.

Tali verifiche costituiranno elementi di riferimento per l'applicazione dei futuri criteri di inquadramento.

JC

mp  
K  
13

TS  
d  
/

BB  
UB

All

Bv

BS  
S  
/

## 5. OCCUPAZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Le parti concordano che il contratto a tempo indeterminato costituisce il contratto di riferimento per l'azienda. In ogni caso, tenuto conto della esperienza e dell'andamento del mercato delle 2 Ruote, si conferma la possibilità di ricorrere a diverse tipologie d'assunzione che la normativa contrattuale prevede, al fine di conciliare la stabilità occupazionale con una gestione flessibile dell'attività produttiva e consentendo la stabilità dell'orario di lavoro.

In tale ambito le parti procederanno all'inizio di ogni anno, indicativamente nel primo trimestre, in occasione dell'esame per stabilire l'eventuale utilizzo della banca ore, ad una verifica su:

- carichi di lavoro previsti e programmi produttivi che determinino la necessità di ricorrere alle diverse tipologie di assunzione contrattuali sopra richiamate,
- possibilità di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato della quota di lavoratori funzionali ai volumi ed alle tipologie produttive anche in relazione a tutte le dimissioni della forza lavoro interna e all'andamento occupazionale dell'azienda.

Per tali assunzioni verranno consolidati i contratti di quei lavoratori che negli anni precedenti la verifica, con equivalenza di mansioni e professionalità, abbiano effettuato il maggior numero di giornate lavorative (anzianità aziendale).

Tale criterio ha carattere di priorità sia per quelli assunti con contratto a part-time verticale (PTV) sia per quelli con contratto a termine a cui l'azienda abbia attivato un secondo contratto (purché intervallati dal periodo massimo di legge e/o interruzione feriale almeno equivalente), ovvero, abbiano superato otto mesi consecutivi di attività lavorativa in azienda.

*[Handwritten signatures and initials: J. S. P., MB, P. P., All. B.L., BS, and others]*

Nel caso di lavoratori assunti con contratto a termine, che abbiano prestato servizio precedentemente con lavoro in somministrazione in analogha attività, tale periodo verrà equiparato a quello con contratto a termine ai fini dell'applicazione di quanto al comma precedente indicato. Rimangono inoltre inalterati, quale riferimenti per la trasformazione a tempo indeterminato le normative previste dal vigente ccnl (36 mesi per i soli contratti a termine e 44 mesi per i contratti di somministrazione + contratti a termine).

I lavoratori con contratto PTV in servizio alla data del presente accordo, verranno assunti a tempo indeterminato full-time.

In prima applicazione i PTV verranno assunti a full-time nel 2009 in una misura non inferiore al 25% di quelli in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo.

Per il restante personale già assunto a PTV si conferma l'impegno all'assunzione full-time entro il 2011, fermo restando che particolari e favorevoli andamenti del mercato potrebbero consentire il completamento del programma di assunzione entro il 2010. Nel 2010, in ogni caso, le assunzioni non saranno inferiori a quelle definite per l'anno precedente.

Tali assunzioni saranno effettuate di norma nel primo trimestre di ogni anno, previo incontro con le RSU e Segreterie Sindacali Provinciali. Nel corso dell'incontro verrà esaminata la situazione produttiva e la situazione occupazionale consuntiva e previsionale dell'anno, nonché l'applicazione dei criteri sopra enunciati.

In questo contesto saranno eventualmente valutate le opportunità derivanti dall'effettivo turn-over riscontrato.

**Contratto a tempo indeterminato Part time verticale**, si conferma una tipologia contrattuale capace di tenere conto della specificità produttiva dell'azienda e che, sulla base della sperimentazione realizzata con lo scorso accordo aziendale, favorisce anche l'inserimento stabile nell'organico aziendale di occupazione a tempo indeterminato. Si

conviene che, per favorire la stabilizzazione dell'occupazione si individua un contratto tipo di 7 mesi, con inizio il primo lunedì del mese di Marzo, estensibile a 10 mesi previa comunicazione che verrà data entro il mese di Luglio dell'esercizio di riferimento. Per tale tipo di disponibilità verrà erogata una indennità pari al 5% minimo contrattuale di riferimento per le ore di effettiva prestazione.

Per tali assunzioni verranno consolidati i contratti di quei lavoratori che negli anni precedenti la verifica, con equivalenza di mansioni e professionalità, abbiano effettuato il maggior numero di giornate lavorative (anzianità aziendale).

Tale criterio ha carattere di priorità per quelli assunti con contratto a termine a cui l'azienda abbia attivato un secondo contratto (purché intervallati dal periodo massimo di legge e/o interruzione feriale almeno equivalente), ovvero, abbiano superato otto mesi consecutivi di attività lavorativa in azienda.

Gli inserimenti con contratto PTV non supereranno le n. 250 unità nel quadriennio.

Le assunzioni saranno effettuate di norma nel primo trimestre di ogni anno, previo incontro con le RSU e le OOSS provinciali. Nel corso dell'incontro verrà esaminata la situazione produttiva e la situazione occupazionale consuntiva e previsionale dell'anno, nonché l'applicazione dei criteri sopra enunciati.

• **Contratto a tempo determinato**, verranno effettuate assunzioni con contratto a termine per far fronte alla oscillazione della domanda, alla crescita produttiva circoscritta a limitati periodi di tempo oltre che per le altre causali previste dalle normative in vigore.

A decorrere dall'1.1.2009 si costituirà un "elemento comprensoriale occupazionale di riferimento (ECOR)" costituito, da coloro i quali nell'arco degli ultimi 24 mesi, abbiano prestato attività con contratto a termine, per più di 8 mesi consecutivi o abbia attivato un secondo contratto (purché

que  
B  
F  
16  
↓  
J. h. MB PAB All. PTV BS  
B  
A  
B



intervallati dal periodo massimo di legge e/o interruzione feriale almeno equivalente).

Da tale ECOR, l'azienda assumerà i contratti a termine, sulla base dei programmi produttivi che derivano dall'andamento del mercato, il quale sarà oggetto di analisi e verifica nel corso dell'Incontro fra azienda, RSU e Segreterie Sindacali Provinciali, sopra citato, di norma effettuato nel primo trimestre di ogni anno.

Per le assunzioni di cui al paragrafo precedente, si farà riferimento a quei lavoratori che negli anni precedenti, con equivalenza di mansioni e professionalità, abbiano effettuato il maggior numero di giornate lavorative (anzianità aziendale).

- **Contratto di somministrazione a tempo determinato**, utilizzato per far fronte a situazioni non programmabili e limitate nel tempo.

- **Apprendistato**, allo stato attuale delle prevedibili esigenze aziendali, l'apprendistato risponde adeguatamente all'inserimento di figure professionali che richiedono un percorso formativo ampio, ad esempio nel settore della manutenzione, controllo e collaudo, conduzione di macchine/impianti complessi, settore sperimentale.

A tali lavoratori oltre al trattamento contrattuale verrà versato il premio di risultato, se conseguito ed il premio ferie in vigore per il restante personale.

L'azienda si impegna, nel caso in cui si dovesse verificare la necessità di applicare il contratto di apprendistato anche a figure professionali riferite alle attività di montaggio, ad un preventivo incontro con le OOSS per regolamentare le modalità di utilizzo tramite specifico accordo.

- **Part - time orizzontale**, applicato a tutta la popolazione aziendale, se ne prevede l'estensione a formule di orario di 6 ore di prestazione

giornaliera in ambito operaio, perché il dipendente interessato non operi in linea di montaggio ed effettui l'orario centrale ( 8-17).

### **5. 1 Norma Transitoria**

Per il personale assunto con contratto a termine nel periodo 2001-2008, le parti convengono che:

- tale personale, nella sua globalità compone un perimetro di riferimento con diritto di precedenza nell'assunzione in base all'anzianità, cioè al numero delle giornate lavorative secondo le finalità previste dal presente accordo.
- coloro che hanno già conseguito per somma di più contratti, una anzianità complessiva pari o superiore a 36 mesi o che la conseguiranno in occasione della prossima chiamata, a partire dal marzo 2009, saranno assunti a tempo indeterminato così come regolato dal presente accordo.
- Per i rimanenti che sono stati assunti con contratto a termine nel periodo 2004-2008, ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato così come regolato dal presente accordo, l'anzianità complessivamente maturata verrà considerata utile ai fini del computo dei 36 mesi in ragione del 85% dell'anzianità stessa.

Il personale, di cui alla norma transitoria qui definita, qualora progressivamente assunto a PTV, sarà inserito a tempo pieno, salvo diversa disponibilità del singolo lavoratore, seguendo la cadenza del normale turn-over.

Le parti concordano di monitorare l'andamento attuativo della norma transitoria in Incontri annuali, di norma entro il mese di marzo di ciascun anno, anche per considerare la ricaduta di eventuali rilevanti variazioni dei programmi produttivi sulla norma stessa.

gr  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

## 6. ORARIO DI LAVORO

### 6.1 Flessibilità / Banca ore

Le parti riconoscono la necessità di rispondere con strumenti adeguati alle frequenti variazioni dei programmi di lavoro legate alla forte erraticità della domanda. A tal fine le parti convengono di fronteggiare i periodi di incremento produttivo operando con l'utilizzo dell'orario plurisettimanale disciplinato dal CCNL, nella misura massima annua di 64 ore quale strumento utile per far fronte alle variazioni produttive. La prestazione interessa tutti i dipendenti. E' ammessa la possibilità di richiedere l'esenzione dalla prestazione sopra indicata nella misura massima del 6% del personale dell'area di lavoro interessata.

#### Comunicazione

Nel mese di gennaio l'Azienda esamina con le RSU i programmi produttivi e gli strumenti utili per la loro esecuzione, ovvero, l'orario necessario alla realizzazione della produzione prevista nei programmi operativi, le assunzioni temporanee (CT/somministrazione).

Mensilmente vengono comunicati i livelli produttivi e, nell'ambito del mese, si segnalano le eventuali variazioni entro 10 giorni di calendario.

#### Prestazione

Quando la prestazione è data ad orario giornaliero (8-17), la prestazione in regime di banca ore può avvenire sia di sabato che con prolungamento dell'orario giornaliero di 1 ora.

Quando la prestazione è data in regime di turni alterni, la prestazione in regime di banca ore avviene di sabato con orario 6-14 (con refezione).

Le parti si riservano di valutare in sede aziendale altre modalità.

### Riposi compensativi

Le ore effettuate in regime di banca ore daranno origine a:

- riposi collettivi pari a 16 ore con maggiorazione del 45%
- riposi individuali pari al complemento alle ore effettivamente maturate con maggiorazione del 35% che si potranno usufruire nel periodo ottobre-gennaio con le stesse modalità previste dalle prassi aziendali in atto e dalle norme del CCNL per l'utilizzo dei PAR. In alternativa, su richiesta individuale da presentare a partire da settembre e comunque non oltre il 31.12 dello stesso anno, tali ore potranno essere retribuite con le maggiorazioni di competenza a saldo.

A tali maggiorazioni verrà applicato il regime fiscale previsto dal D.L. 27.5.2008 n. 93.

### **6.2 Nuovi orari**

Si ritiene necessario individuare modelli di orario che possano essere prontamente utilizzati nel momento in cui si renda necessario ottimizzare, per periodi continuativi e di durata significativa, la saturazione degli impianti su 6 giorni.

Entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le parti esamineranno i settori di applicazione e definiranno le modalità applicative dei nuovi orari.

20

## 7. PREMIO DI RISULTATO

Con Il presente accordo viene istituita una nuova disciplina del Premio di Risultato, secondo parametri di misurazione allegati , per il periodo 01.01.2009- 31.12.2011 .

Per l'anno 2008, le parti hanno convenuto di misurare i risultati del PdR, secondo quanto previsto dall'accordo 1.07.2004; gli anticipi e conguagli seguono quindi, per quanto riferito al 2008, la misurazione e tempistica di erogazione della citata intesa 2004.

A chiusura del PdR 2008, le parti hanno inoltre convenuto, presa visione dei risultati consuntivati con la chiusura del bilancio 2008, di riconoscere ai dipendenti in forza al 31.12.2008, una somma lorda a conguaglio di quanto già erogato in via provvisoria nel 2008 pari a € 700,00. La modalità di calcolo individuale del conguaglio, è quella prevista dall'accordo 2004.

Per quanto attiene al nuovo premio di risultato, si precisa che questo sostituisce integralmente quello definito con l'accordo 1 luglio 2004, ed è coerente con quanto previsto dall'accordo Interconfederale del 23.07.1993 e successive integrazioni anche ai fini contributivi/previdenziali e fiscali definiti a livello legislativo:

- non determinabile a priori nel suo ammontare
- misurato in base all'andamento economico dell'azienda,
- correlato all'impegno delle persone
- misurato da indicatori chiari e verificabili

Il Premio di Risultato e' misurato su 3 indicatori che consentono di correlare l'erogazione ad alcuni aspetti importanti della gestione:  
Redditività , Produttività, Difettosità dei prodotti.

## 7.1 Formula del Premio di Risultato

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti un Premio determinato sulla base dell' EBITDA, PRODUTTIVITA', DIFETTOSITA' - indicatori che esprimono il livello di risultato economico e gestionale raggiunto nell'anno precedente a quello di erogazione del premio.

Gli Indicatori sono:

A) Indicatore annuale:

**Produttività:** Ore di Produzione normale corrente  
Ore presenza operai dir + ind collegati

Tale indicatore si consuntiva per stabilimento (veicoli 2R, motori 2R e Veic. Comm.). I dipendenti direttamente collegati ai singoli stabilimenti, riceveranno il premio effettivamente consuntivato nello stabilimento stesso, per gli altri si procede come segue:

- altri addetti R & D e Operations 2R , riceveranno un premio commisurato alla media degli stab. Veicoli e Motori
- altri addetti Veic.Comm. riceveranno un premio pari al risultato conseguito dallo stabilimento Veic.Comm.
- addetti ad altri enti riceveranno un premio commisurato alla media dei risultati dei 3 stabilimenti

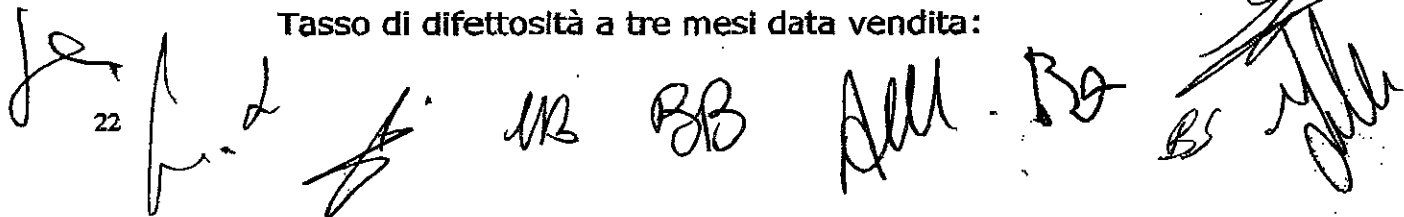
B) indicatore annuale :

**Redditività:** EBITDA di Gruppo

L'EBITDA rappresenta l'indicatore di riferimento per la redditività con obiettivi e valori annuali. Gli obiettivi riferiti all'EBITDA , a partire dal 2009, saranno definiti anno per anno a valle dell'approvazione dei piani di sviluppo annuali da parte del CdA. Il minimo ed il massimo dell'obiettivo saranno rispettivamente il 92% e il 108% dell'obiettivo.

C) indicatore annuale :

Tasso di difettosità a tre mesi data vendita:

Handwritten signatures and initials, including the number 22, are present at the bottom of the page.

interventi di garanzia entro 90 gg data vendita/vendite dei veicoli prodotti a Pontedera nell'anno (anno rolling dicembre x-1 - novembre anno x).

Nelle tabelle allegate 1,2,3 sono indicati i valori del premio.

Il riferimento ai risultati aziendali raggiunti consente di erogare un premio che sarà direttamente proporzionale ai risultati economici dell'azienda.

Il valore del premio globale viene calcolato dopo l'approvazione del bilancio dell'anno precedente (indicativamente entro il 30 marzo di ogni anno).

## 7.2 Calcolo del Premio

Tutti gli indicatori sono posizionati su curve diverse per ogni anno. Per ogni anno è stato definito, inoltre, un valore soglia di operatività del premio; nonché un valore minimo medio e massimo ai quali corrispondono valori specifici di obiettivo (vedi allegati 1,2,3). I risultati raggiunti ogni anno verranno valorizzati linearmente a partire dal valore minimo, al di sotto del quale verrà considerato il valore corrispondente alla soglia di accesso.

## 7.3 Modalità di erogazione

Il premio, calcolato annualmente, viene erogato attraverso acconti mensili calcolati di € 90,00 lordi per il 2009, € 95,00 per il 2010 e € 100,00 per il 2011, con conguaglio annuale a valle dell'approvazione formale del bilancio da parte del C.d.A.

L'adeguamento dell'acconto mensile all'andamento dei risultati aziendali, verrà effettuato attraverso incontri trimestrali con le RSU ( Aprile, Agosto/Settembre, Novembre ) per verificare l'andamento degli indicatori

del premio di risultato e conseguentemente valutare la variazione dei successivi acconti mensili applicando il seguente metodo:

- se i risultati trimestrali dei tre Indicatori superano la soglia minima, media o massima degli obiettivi ,si eroga un acconto pari ad 1/12 del valore minimo, medio o massimo del PdR a partire dal mese della verifica.

Rimane confermata la consuntivazione annuale dei risultati e del valore del premio, a valle dell'approvazione formale del bilancio da parte del CdA, con il relativo conguaglio annuale rispetto agli acconti erogati.

#### **7.4 Destinatari del premio**

Tutti i dipendenti della sede di Pontedera, Milano e Roma, in forza alla data di erogazione del premio con contratto a tempo indeterminato/apprendistato/inserimento. L'importo del premio risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo è uguale per tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

L'importo riconosciuto è ad ogni effetto contributivo e fiscale di competenza dell'anno di erogazione. Resta inteso che l'importo del premio di risultato è definito in senso onnicomprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti legali e/o contrattuali diretti ed indiretti compreso il TFR.

Per i dipendenti con contratto a tempo determinato, le parti convengono di erogare il trattamento mensile previsto per i contratti a tempo indeterminato pari rispettivamente a € 90,00 per il 2009, € 95,00 per il 2010, € 100,00 per il 2011. A termine della naturale scadenza del contratto a tempo determinato, verrà erogato un importo forfetario onnicomprensivo degli istituti collegati al PDR pari ad € 30,00 lordi per ogni mese effettivamente lavorato e/o per frazioni di mese superiore a 15 giorni.



## 7.5 Sistema di maturazione

Per tutti i dipendenti l'importo del premio maturato è determinato sulla base delle ore effettivamente lavorate. A tal fine sono considerati utili i periodi di assenza per infortunio sul lavoro, maternità (obbligatoria), ferie, PAR, assenze per malattia (esclusi i primi 3 giorni di assenza fatta eccezione per i periodi di carenza riferiti a malattie oltre i 20 giorni).

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

## 8. INDENNITA' DI EFFICIENZA

In relazione alla necessità di ricercare costantemente ed in modo partecipativo le soluzioni atte a garantire il miglioramento costante dell'efficienza produttiva ( organizzazione delle pause, orari , flessibilità ) ai lavoratori a cui viene applicata l'indennità di "cottimo diretti", indennità che continua ad essere erogata, viene riconosciuta, a partire dal 1 gennaio 2009, una indennità di efficienza di € 15,00 lorde mensili, per l'anno 2009, € 18,00 per il 2010, € 22,00 per il 2011 erogata con le stesse modalità dell'indennità di cottimo.

All'indennità di efficienza si applicano tutti gli istituti diretti ed indiretti di legge e di contratto, compreso il TFR.

Tale indennità verrà assorbita, fino a concorrenza, in caso di analogo istituto previsto nei futuri CCNL.

A tale indennità verrà applicato il regime fiscale previsto dal D.L. 27.5.2008 n. 93.

Si conviene che, entro la fine del 2009, le parti stipulanti verificheranno lo stato attuativo di quanto previsto dal presente accordo, in particolare ciò che è previsto al capitolo orario di lavoro e banca ore, al fine di constatare la effettiva partecipazione dei lavoratori alle attività di ricerca della migliore efficienza e ciò per valutare la congruenza dell'ulteriore successiva corresponsione dell'indennità.

*fs*

*gwp*

*TD*

*LB*

*BBB*

*ALL*

*BS*  
*BF*

*ff*

*as*  
*mu*

## 9. PREMIO FERIE

A decorrere dall'anno 2009 il premio ferie, attualmente in vigore e differenziato per categorie, verrà ricondotto ad un importo uguale per tutte le categorie pari ad € 800,00 lordi su base annua nel 2009, € 820,00 lorde nel 2010, € 850,00 lorde nel 2011. Viene riconfermato il sistema di maturazione.

## 10. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordano di istituire, a partire dal 1 gennaio 2011, una forma integrativa al Servizio Sanitario nazionale per i dipendenti della Piaggio & C. Spa delle sedi di Pontedera, Milano, Roma. Tale iniziativa terrà conto delle innovazioni legislative e fiscali introdotte in materia e si baserà sui seguenti punti:

1. volontarietà dell'adesione da parte del dipendente con possibilità di estensione al nucleo familiare;
2. contribuzione annua di Euro 120,00 a carico dell'azienda per ogni dipendente;
3. contribuzione annua da definire a carico del dipendente che aderirà.

Le parti, considerata la complessità della materia, convengono di avviare un gruppo di lavoro entro settembre 2009 per definire caratteristiche, modalità di funzionamento e di adesione, la tipologia e le prestazioni, le eventuali contribuzioni aggiuntive del dipendente e del suo nucleo familiare.

Il gruppo di lavoro concluderà la sua attività entro il febbraio 2010 e sarà composto da 2 rappresentanti di parte sindacale per ogni organizzazione firmataria del presente accordo e da rappresentanti di parte aziendale.

*[Handwritten signatures and initials]*

27

## 11. ASSISTENZA ALL'INFANZIA

L'azienda conferma la disponibilità a valutare azioni di sostegno e assistenza all'infanzia che siano di supporto alla continuità dell'attività prestativa dei dipendenti nell'ambito delle opportunità legislative in materia ed in rapporto con gli enti locali preposti.

A tal fine le parti avvieranno entro il aprile 2009 un confronto, anche al fine di definire l'estensione delle convenzioni attualmente in vigore.

In tale ambito le parti non escludono la possibilità di effettuare il censimento dei bisogni dei dipendenti Piaggio su tali materie.

Al fine di rendere operativi e realizzabili le azioni ed i percorsi di sostegno che saranno definiti, fin d'ora le parti si impegnano ad una verifica complessiva, da realizzarsi entro il mese di settembre 2009.

## 12. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non esplicitamente disposto nel presente accordo e fatto salvo quanto previsto dai precedenti contratti aziendali, per ciò che non è esplicitamente escluso dal presente accordo, si rimanda alle norme di legge e di contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

Il presente accordo esaurisce, fino al 31.12. 2011, qualsiasi rivendicazione di tipo retributivo con specifico riferimento agli istituti in esso regolati.

## 13. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, ferme restando decorrenze particolari indicate in specifici articoli, decorre dal 01.01.2008 e scadrà il 31.12.2011 e si intende rinnovato, a meno di specifica disdetta inoltrata 2 mesi prima della scadenza con raccomandata con ricevuta di ritorno.

### 13. DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, ferme restando decorrenze particolari indicate in specifici articoli, decorre dal 01.01.2008 e scadrà il 31.12.2011 e si intende rinnovato, a meno di specifica disdetta inoltrata 2 mesi prima della scadenza con raccomandata con ricevuta di ritorno.

In assenza di disdetta il contratto rimarrà in vigore fino al momento della sua sostituzione con successivo contratto aziendale.

Pisa ,6 Marzo 2009.

Letto, confermato e sottoscritto

PIAGGIO & C. S.P.A.

*Luigi Pellottini*  
*Luigi*  
*Francesco Delro*

R. S. U. PONTEDERA

*Luigi* *Luigi* *Luigi*  
*Luigi* *Luigi* *Luigi*  
*Luigi* *Luigi* *Luigi*

UNIONE INDUSTRIALE  
PISANA

*Luigi*

SEGRETERIE SINDACALI  
PROVINCIALI DI CATEGORIA

*Luigi*  
*Luigi*  
*Luigi*

**ALLEGATO 1 – PREMIO DI RISULTATO VEICOLI 2R**

		Soglia accesso	Valore minimo	Valore medio	Valore massimo
<b>2009</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)	> 175	180	190	205
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO	>74	78	78,5	79
	<b>20</b> DIFETTOSITA'	>14	13	12	11
	<b>PdR (€)</b>	<b>900</b>	<b>2050</b>	<b>2200</b>	<b>2500</b>
	<b>2010</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)			
<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO					
<b>20</b> DIFETTOSITA'					
<b>PdR (€)</b>	<b>920</b>	<b>2250</b>	<b>2450</b>	<b>2700</b>	
<b>2011</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)				
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO				
	<b>20</b> DIFETTOSITA'				
	<b>PdR (€)</b>	<b>950</b>	<b>2450</b>	<b>2800</b>	<b>3000</b>

*fe*

*gao*

*EB*

*EB*

*h.*

*h*

*EB*

*All*

*BA*

*ES*

*EB*

*EB*

**ALLEGATO 2 - PREMIO DI RISULTATO MOTORI**

		<b>Soglia accesso</b>	<b>Valore minimo</b>	<b>Valore medio</b>	<b>Valore massimo</b>
<b>2009</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)	> 175	180	190	205
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO	>74	77	77,5	78
	<b>20</b> DIFETTOSITA'	>14	13	12	11
	<b>PdR (€)</b>	<b>900</b>	<b>2050</b>	<b>2200</b>	<b>2500</b>
<b>2010</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)				
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO				
	<b>20</b> DIFETTOSITA'				
	<b>PdR (€)</b>	<b>920</b>	<b>2250</b>	<b>2450</b>	<b>2700</b>
<b>2011</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)				
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO				
	<b>20</b> DIFETTOSITA'				
	<b>PdR (€)</b>	<b>950</b>	<b>2450</b>	<b>2800</b>	<b>3000</b>

*fc*

*gms*

*TCO*

*h.*

*MB*

*1*

*Ab*

*BBB*

*All*

*Bh*

*BS*

*[Signature]*

**ALLEGATO 3 – PREMIO DI RISULTATO VEICOLI COMMERCIALI**

		<b>Soglia accesso</b>	<b>Valore minimo</b>	<b>Valore medio</b>	<b>Valore massimo</b>
<b>2009</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)	> 175	180	190	205
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO	> 68,5	71	72	72,5
	<b>20</b> DIFETTOSITA'	>20	19	18	17
	<b>PdR (€)</b>	<b>900</b>	<b>2050</b>	<b>2200</b>	<b>2500</b>
<b>2010</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)				
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO				
	<b>20</b> DIFETTOSITA'				
	<b>PdR (€)</b>	<b>920</b>	<b>2250</b>	<b>2450</b>	<b>2700</b>
<b>2011</b>	<b>50</b> EBITDA (Mio€)				
	<b>30</b> PRODUTTIVITA' TASSO				
	<b>20</b> DIFETTOSITA'				
	<b>PdR (€)</b>	<b>950</b>	<b>2450</b>	<b>2800</b>	<b>3000</b>

gno

170  
h

MB

All. DG

BS

MB

BB

*[Handwritten signature]*



## VERBALE ESPLICATIVO

A chiarimento delle modalità di pagamento del PDR 2008 le parti stipulanti l'accordo aziendale Piaggio 6 marzo 2009 si danno atto che l'importo di € 700,00 indicato all'Art. 7 del citato accordo è composto:

- € 337,50 a ripianamento della trattenuta di pari importo, effettuata contestualmente all'erogazione del citato importo di € 700,00 sugli acconti PDR già corrisposti nel corso del 2008.

Tale trattenuta viene effettuata per minori risultati sull'indicatore di redditività consuntivato per il 2008.

- € 362,50 quale importo per risultati complessivi del 2008 consuntivati nel 2009.

In occasione della corresponsione dell'importo di cui all'Art. 7 inoltre viene corrisposto l'importo di € 75,00 quale conguaglio per Customer Satisfaction maturato nel 2008 e non ancora corrisposto.

Letto e sottoscritto

Pisa, 6 Marzo 2009

PIAGGIO & C. Spa

*Giuseppe...*  
*Francesca...*

UNIONE INDUSTRIALE PISANA

*[Signature]*

RSU PONTEDERA

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

SEGRETERIE SINDACALI  
PROVINCIALI DI CATEGORIA

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*