Il giorno 29 del mese di Novembre dell'anno 2021,

tra

la società Piaggio & C. S.p.A., assistita dall'Unione Industriale Pisana

e

la R.S.U. dell'unità produttiva di Pontedera assistita dalle OO.SS. territoriali Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil e UGL Metalmeccanici di seguito denominate anche "le Parti",

premesso che:

- la società Piaggio & C. S.p.A. svolge attività di progettazione, sviluppo ed assemblaggio di motoveicoli, ciclomotori e scooter ed applica il C.C.N.L. Industria Metalmeccanica Privata ed Installazione di impianti;
- lo scenario economico internazionale in cui opera l'azienda - anche a seguito delle ripercussioni dovute alla pandemia - è stato interessato nell'ultimo anno da fenomeni non prevedibili che hanno avuto impatti negativi sull'alimentazione dei sistemi produttivi in termini di livello di servizio dei trasporti, di reperibilità delle materie prime e dei relativi costi;
- negli ultimi mesi, inoltre, i predetti fattori stanno avendo forti ripercussioni sui cicli produttivi, con la conseguenza che è possibile programmare, anche per ciò che riguarda il fabbisogno occupazionale, solo scenari di breve periodo, per poter adottare le opportune azioni in risposta alle condizioni contingenti. Ciò nonostante, l'azienda nel corso dell'anno 2021:
  - ha portato a termine gli investimenti previsti in infrastrutture, macchinari, nuovi prodotti e risorse umane;
  - ha proceduto all'assunzione di 560 operai con contratto a termine negli stabilimenti italiani, per rispondere alle richieste di mercato;
  - ha provveduto ad effettuare n. 30 assunzioni di lavoratori apprendisti sulla nuova linea Porter e n. 40 assunzioni a tempo indeterminato di ingegneri/tecnici a elevata specializzazione dedicati alla nuova struttura di E-Mobility;
  - inoltre, nonostante sia stato effettuato il trasferimento di una linea produttiva motori moto dallo stabilimento di Pontedera in altra sede del gruppo in Italia focalizzata sul prodotto motociclistico, l'azienda sta provvedendo al reimpiego nell'ambito del sito di Pontedera, dei 23 lavoratori coinvolti.
- In questo contesto l'azienda ha impellente necessità di adottare ogni azione utile al fine di incrementare la competitività aziendale e contestualmente rispondere alle esigenze temporanee di mercato;
- Per i motivi sopra illustrati, l'azienda intende investire nel capitale umano in parte assumendo con contratto a tempo indeterminato lavoratori precedentemente assunti a termine ed in parte adottando forme flessibili di lavoro; ad oggi si prevede di assumere, per il 2022, 580 operai con contratto a termine nell'ambito degli stabilimenti Piaggio in Italia.
- Tenuto conto dell'esigenza sopra descritta di soddisfare scenari di breve periodo, l'azienda intende però evitare che i vincoli della legislazione vigente sulle forme di lavoro flessibili possano imporre un turnover dei lavoratori disperdendo competenze ed esperienze acquisite all'interno dell'azienda anche agevolando, così, un percorso di progressiva stabilizzazione della

forza lavoro. Nel contesto sopra descritto è indispensabile che anche le forme flessibili di lavoro garantiscano da subito adeguati livelli di competenza e produttività; per questo motivo le parti intendono sottoscrivere il presente accordo, per non disperdere la formazione e l'esperienza acquisita dai lavoratori in pregresse esperienze in Azienda;

- la società, inoltre, nell'anno 2022 per rispondere alle esigenze di mercato, completerà un percorso di importanti investimenti, iniziati nel 2021, in infrastrutture, macchinari e nuovi prodotti.

- Le Parti, pertanto, nel rispetto del D.L. 138/2011, intendono perseguire le seguenti finalità:

  - **incremento di competitività**, con l'impiego di lavoratori con contratti flessibili che abbiano già avuto pregresse esperienze lavorative a termine per evitare la dispersione delle competenze acquisite e con l'obiettivo di avere una forza aziendale che possa immediatamente reagire alle esigenze produttive del mercato di riferimento.

  - **maggiore occupazione**, attraverso l'assunzione a tempo indeterminato di una parte dei lavoratori che abbiano già svolto precedenti rapporti a termine, anche con contratto di somministrazione, nonché attraverso l'introduzione sperimentale di un diritto di precedenza non previsto da legge o contratto collettivo, per le ulteriori assunzioni a tempo determinato di lavoratori che hanno già svolto in azienda precedenti rapporti a termine.

  - **investimenti aziendali** nel corso del 2022, al fine di completare il processo d'innovazione iniziato nel 2021, in ordine alle infrastrutture, macchinari e nuovi prodotti. Per consentirne l'ulteriore sviluppo previsto, risulta necessario una maggiore flessibilità del lavoro accompagnata da una forza aziendale dotata di professionalità già acquisita mediante pregressa esperienza concreta nel contesto aziendale, il tutto per garantire che vi siano cicli produttivi reattivi e coerenti con le esigenze e richieste di mercato.

- Le vigenti previsioni sui rapporti di lavoro a tempo determinato e sulla somministrazione a termine, nonostante le deroghe già previste dal legislatore nazionale, non consentono il perseguimento delle finalità descritte;

- Per quanto precede, le parti intendono adottare un modello contrattuale che consenta di perseguire le finalità descritte ed è quindi interesse delle Parti delineare soluzioni sperimentali e temporanee che disciplinino le materie richiamate, con efficacia sostitutiva di tutte le norme di legge e contratto collettivo che non siano compatibili con la presente intesa, nel rispetto del D.L. n. 138/2011.

Tutto ciò premesso, le Parti stipulanti convengono quanto segue:

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Verbale di Accordo;

2. In relazione alle finalità dettagliatamente descritte in premessa, quanto al fabbisogno di nuove assunzioni dei lavoratori a tempo determinato per il 2022, ad oggi stimato in 580 unità negli stabilimenti in Italia, di cui 342 previste presso lo stabilimento di Pontedera, quest'ultime potranno essere effettuate in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, D.lgs. n. 81/2015 e in deroga all'art. 21 del D.Lgs. 81/2015, assumendo risorse che abbiano già lavorato in azienda nell'ambito del triennio 2019, 2020 e 2021.

3. Per le assunzioni di cui al punto 2 è riconosciuto un diritto di precedenza, a parità di mansione e in base ai contratti pregressi, ai lavoratori che nell'esecuzione di uno o più rapporti a tempo determinato, anche in somministrazione, rispettino entrambe le seguenti condizioni:

   a. risultavano in forza alla data del 1 Ottobre 2021.

b. abbiano già concluso un periodo di effettivo lavoro pari ad almeno 8 mesi, nell'ambito del triennio 2019, 2020 e 2021.

4. La durata dei rapporti instaurati in forza delle proroghe o dei rinnovi stipulati in deroga all'art. 19 comma 2 sulla base del presente accordo, non potrà eccedere il termine del 31 dicembre 2022.

5. Nel rispetto delle finalità ed obiettivi espresse in premessa l'azienda durante il periodo di vigenza del presente accordo procederà, anche in attuazione del rinvio di cui all'art. 24 c. 1 del D.lgs. n. 81/2015, ad un percorso di parziale stabilizzazione del personale di cui al punto 3, che verrà attuato entro il mese di marzo 2022 per un numero pari a 50 con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno.

6. Le stabilizzazioni di cui al punto precedente saranno determinate sulla base dei seguenti criteri in concorso tra loro:

   - specifica valutazione professionale, affidata all'azienda, di rispondenza ai profili ricercati e polivalenza;

   - durata dei contratti

7. Entro il 30 settembre 2022 sarà fornito alle OO.SS. stipulanti una informativa sui contratti in forza della presente intesa e sul numero di lavoratori stabilizzati.

8. Tenuto conto della sperimentalità della presente intesa e delle condizioni contingenti di mercato espresse in premessa, le parti stabiliscono che il presente accordo avrà efficacia e durata dalla sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2022. Le parti firmatarie si incontreranno quattro mesi prima della scadenza dello stesso, per analizzare l'eventuale utilizzo di contratti a termine per l'anno successivo.

9. Nel caso in cui, durante l'applicazione del presente accordo intervengano disposizioni normative che modifichino in tutto o in parte la vigente normativa sui contratti a termine e sulla somministrazione a tempo determinato, le parti si incontreranno per un esame della situazione aziendale e valutare l'attualità della presente intesa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Piaggio & C. S.p.A.

UNIONE INDUSTRIALE PISANA

R.S.U.

FIM-Cisl

FIOM-Cgil

UILM-Uil

UGL Metalmeccanici