

Intesa sulla parte normativa

1 Flessibilità

Resta inalterato il roster con 21 flessibilità al valore attuale. Viene inserita la possibilità su base volontaria di aggiungere alle 21 flex pianificate 3 cambi turno su turno fisso (originariamente programmato) per il quale ciascun lavoratore dovrà esprimere la propria disponibilità ad inizio di ogni anno, sullo stesso modello della disponibilità al raddoppio volontario: Il cambio di turno verrà attivato dall'Azienda che contatterà il lavoratore che ha espresso questa disponibilità entro il tempo di preavviso previsto per l'avviamento in flessibilità (se possibile anche prima). Questa tipologia di cambio turno viene estesa agli altri reparti di operai quali: manutenzione pronto intervento (1 cambio turno a ciclo, ogni 6 settimane), squadra vuoti (1 cambio turno a ciclo, ogni 10 settimane), pit-stop (1 cambio turno a ciclo, ogni 12 settimane) e reparto Security (1 cambio turno a ciclo, ogni 6 settimane). In caso di dichiarata disponibilità all'effettuazione dei cambi turno e poi rifiuto ad effettuare il cambio turno richiesto dall'Azienda, si verrà cancellati per un anno dalla chiamata. Per quanto riguarda i reparti con personale operaio non menzionati, verranno fatte le dovute valutazioni in sede di organizzazione del lavoro.

L'Azienda non è vincolata ad alcun obbligo di utilizzo di questa prerogativa. Fatta salva l'esigenza di garantire la mansione necessaria e la successione dei turni programmati nei quali si inserisce il turno modificato; l'Azienda si impegna a rispettare una equa distribuzione di questa opportunità tra i lavoratori disponibili.

2 Vivibilità

- In attuazione del punto 1 dell'accordo 28 novembre 2019, dal 1 gennaio 2022 viene incrementata di una risorsa per squadra programmata in riposo la domenica la possibilità di usufruire di 6 ore di Rol nel turno del sabato precedente; tale possibilità è riservata ai lavoratori che hanno almeno 15 anni di anzianità aziendale e deve essere dichiarata una volta all'anno contestualmente alle altre misure "facoltative" (superamento delle 26 domeniche, raddoppio volontario). Tale possibilità verrà calcolata oltre alle attuali 5 disponibilità (2 gruisti e 3 operatori RTG/RMG/RS/PM) per ogni squadra operativa, ridotte a 4 nel periodo di ferie estive. Entro il 31 maggio del 2022 le parti si incontreranno per verificare gli effetti sull'operatività di tale misura, anche in relazione all'impatto sulla turnazione delle ferie estive. Dal 10 settembre 2022 la suddetta possibilità sarà estesa ad un secondo lavoratore in possesso degli stessi requisiti. Questa seconda risorsa dovrà essere tra gli operatori abilitati alla guida Gru di banchina. Verrà effettuata ulteriore verifica degli effetti di tale incremento a gennaio 2023.
- Da inizio anno 2022 (saremo più precisi con la data non appena avremo contezza dei tempi tecnici per rilasciare l'evolutiva da parte IT) viene incrementata di una risorsa con l'abilitazione di gruista la disponibilità alla fruizione delle ferie o dei Rol per ogni squadra operativa dal lunedì al venerdì di ogni settimana. In tal modo le disponibilità di ferie per squadra per giorno, dal lunedì al venerdì, diventeranno 6 (3 gruisti e 3 operatori RTG/RMG/RS/PM). Tale prerogativa viene sospesa nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 10 settembre in presenza della turnazione delle ferie estive. Dal 2023 l'incremento sarà esteso anche al periodo estivo.



- Viene garantita ai lavoratori in possesso di "coefficiente 75" (almeno 20 anni anzianità aziendale + età anagrafica) la possibilità di rinuncia al quarto turno in flex con conseguente decurtazione di ¼ del compenso di Flex (€ 13). La dichiarazione di rinuncia dovrà essere fatta una volta all'anno contestualmente alle altre misure "facoltative" (superamento delle 26 domeniche, raddoppio volontario).
- A fronte di queste misure, solo per tutto il 2022, l'Azienda potrà avvalersi in caso di necessità dell'avviamento di gruisti della CULMV con gli stessi principi e modalità del periodo estivo, garantendo come da accordi la crescita professionale del personale interno e le assunzioni preannunciate.
- L'Azienda conferma che procederà con un totale di nr. 50 assunzioni nel triennio 2022 / 2024, frazionate nei 3 anni.
- L'Azienda si impegna inoltre a procedere con nr 4 corsi di addestramento per operatori di gru di banchina con il seguente programma:
 - Anno 2022 Nr. 2 corsi
 - Anno 2023 Nr. 1 corso
 - Anno 2024 Nr. 1 corso

3 Rotazione gruisti di banchina

L'Azienda conferma la propria disponibilità a stabilire dei criteri per assicurare la rotazione nell'impiego dei lavoratori abilitati alla conduzione della gru di banchina.

4 Feria Jolly

Si estende a 72 ore precedenti la fruizione della ferìa Jolly la possibilità di comunicare la fruizione della stessa.

5

L'Azienda si impegna a formulare nel mese di gennaio 2022 una ipotesi più compiuta in tema di possibilità di assunzione dei figli dei dipendenti che escono dall'organico aziendale.

Risposte positive già date sulla piattaforma RSU:

Punto 11: si estende la possibilità di usufruire del cambio turno in flex anche per i componenti della "squadra Vuoti", lo scambio potrà essere richiesto tra le ore 16.00 e le ore 16.30 del giorno precedente il turno in flex, secondo le regole già stabilite per i cambi turno in flex.

Punto 16: impiegati su orario giornaliero: flessibilità orario ingresso dalle 7.30 alle 9.30 e orario uscita dalle 16.30 alle 18.30. L'orario di 8 ore su turno giornaliero prevede una pausa di minimo 30 minuti fino ad un massimo di 2 ore (tra le 12.00 e le 14.00), non è ammesso orario continuato.

Punto 17: mansione stacker e revisione premio per gli operai del Magazzino CFS, che dovranno occuparsi durante il turno dell'attività di housekeeping verifiche.

Punto 20: Cral (incremento personale con estensione possibilità adesione al CRAL PSA GP anche per i dipendenti PSA Sech – modifiche e integrazione Statuto)

Infine si è convenuto di fare una valutazione generale su

Punto 9: mobility manager e navetta;

Punto 18: piano welfare (es.: eventuale revisione di parametri in alternativa al LTIF);

Punto 21: Fondo Priamo, con particolare riferimento alle connessioni con l'istituendo Fondo CCNL.

Intese sulla parte economica

Valore Una Tantum

Verrà erogata una Una Tantum del valore complessivo di € 800 lordi per ciascun lavoratore (648) così frazionata:

€ 400 lordi sulla mensilità di Dicembre 2021;

€ 400 lordi sulla mensilità di Gennaio 2022 o, in alternativa, se tecnicamente possibile (sono in corso verifiche) possibilità di optare per € 450 netti sul Conto Welfare individuale disponibili dal 01/02/2022.

Nuova tabella rese volumi

Vengono definiti i nuovi valori della tabella rese volumi come da file excell allegato.

Altre misure economiche

1. Per quanto riguarda la ricaduta economica del premio, limitatamente alla componente dei volumi, dal 01/01/2022 viene inserito un nuovo parametro 1,20 del premio di risultato vigente dal 2001 riconosciuto a tutto il personale al superamento dei 110.000 teus mensili e con lo stesso fattore di parametrizzazione sui livelli di inquadramento; dal 01/01/2023 verrà inserito un ulteriore nuovo parametro 1,25 al superamento di 130.000 teus mensili.
2. Vengono incrementati i valori del raddoppio volontario e del cambio turno volontario eccedente le 21 flessibilità su 12 settimane nel seguente modo:
 - € 95 lordi nel 2023
 - € 100 lordi nel 2024
3. Viene incrementata l'indennità di flessibilità per l'avviamento su turno notturno (4° - per turni a 6 ore – e 3° - per turni a 8 ore) ad € 60 lordi.

NB: tutte le intese economiche qui riassunte dovranno essere sottoposte alla approvazione della assemblea dei lavoratori e dagli azionisti di PSA GP.

Bordini

Unser

Donato

DB

Sandoli

TD

Gelle

SP

FR