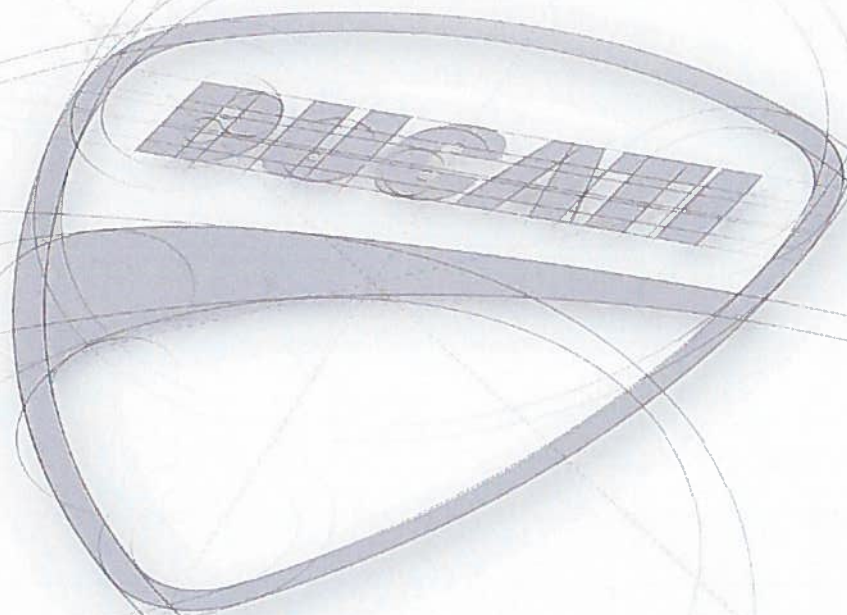




CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE



Borgo Panigale, 5/3/2019

[Handwritten signature]
Ducati Motor Holding spa
www.ducati.com

Via Cavalieri Ducati, 3
40132 Bologna, Italia
Tel. +39 051 6413111
Fax +39 051 406580

[Handwritten signatures]

1
Società a Socio Unico
Società soggetta all'attività di Direzione
e Coordinamento di ACIDI AG



INDICE

- 1. Premessa..... 4
- 2. Relazioni Sindacali..... 4
 - 2.1 Agibilità Sindacali 5
- 3. Politica Industriale e Assetti Industriali..... 6
 - 3.1 Politica Industriale..... 6
 - 3.2 Assetto industriale..... 7
- 4. Valorizzazione delle professionalità 9
 - 4.1 Job Rotation e Job Posting 9
 - 4.2 Job Posting di Gruppo 9
 - 4.3 Nuovo Modello di Declaratorie 10
 - 4.4 Polivalenza-Polifunzionalità..... 10
 - 4.5 Flotta Ducati 10
 - 4.6 Utilizzo moto per dipendenti..... 10
 - 4.7 Libretto Formativo 10
 - 4.8 Formazione continua 10
 - 4.9 Formazione sulla Costituzione della Repubblica e sui Diritti Sociali 11
 - 4.10 Welcome neoassunti 11
 - 4.11 Formazione per personale in somministrazione 12
 - 4.12 Formazione in materia di sani stili di vita 12
- 5. Diversity..... 12
- 6. Conciliazione tempo libero e tempi di vita 12
 - 6.1 Ferie solidali..... 12
 - 6.2 Banca del tempo..... 14
 - 6.3 Banca ore 14
 - 6.4 Permessi Organizzazione Lavoro 14
 - 6.5 Ferie per il personale non legato alla produzione 15
 - 6.6 Forme di elasticità e flessibilità dell'orario di lavoro 15
 - 6.6.1 Estensione sperimentazione elasticità dell'orario di lavoro nelle aree Sottogruppi V. 15
 - 6.6.2 Introduzione sperimentale flessibilità orario in ingresso aree Sottogruppi Veicolo 15
 - 6.6.3 Sperimentazione Part Time presso linee di produzione 16
 - 6.6.4 21 Turni: Flessibilità ed Accessibilità 17
 - 6.6.5 Abolizione marcatura pausa pranzo aree indirette 18
 - 6.6.bis Ingresso anticipato per aree indirette 18
 - 6.6.7 Sperimentazione flessibilità al minuto per aree indirette 18
 - 6.6.8 Ore + / Ore – Personale indiretto non forfettizzato 18
 - 6.6.9 Ore + / Ore – Personale indiretto forfettizzato 18
 - 6.6.10 Smart Home Working 19
 - 6.6.11 Smart Company Working 20
 - 6.6.12 Conversione del Salario in Tempo 20
 - 6.6.13 App Ducati 20



7. Organizzazione del Lavoro.....	21
7.1 Industria 4.0	21
7.2 Revisione Orario lavoro Show Room e Service	21
7.3 Assemblaggi V4 e MTS	21
7.4 Turni Assemblaggi (Collaudi, Riparazioni e Rodaggi) Qualità (Collaudo 2 e Delibera)	21
7.5 Turni Assemblaggi (Riparatori fuori flusso)	22
7.6 Alimentazione provider logistica lungo linea	23
7.7 Macro fase	23
7.8 GMK	23
7.9 Lavoratori diretti di produzione Over 50	24
7.10 Mappatura ed analisi orario di lavoro	24
8. Diritti Individuali.....	25
8.1 Coperture Assicurative	25
8.2 Permessi Studio	25
8.3 Borse di Studio	25
8.3.1 Personale dipendente	25
8.3.2 Figli dei dipendenti.....	25
8.4 Previdenza Complementare.....	26
8.5 Anticipo TFR	26
8.6 Permessi legge 53/2000.....	26
8.7 Permessi visita medica.....	26
8.8 Anzianità aziendale	27
9. Appalti e filiera di Fornitura	27
10. Occupazione	28
11. Trasferte	28
12. Mobilità Sostenibile	29
13. Parte Economica	29
13.1 Premio Feriale.....	29
13.2 Premio di Risultato	30
13.2.1 Valore del Premio	31
13.2.2 Modalità di erogazione	32
13.2.3 Periodo di misurazione risultato incrementale	33
13.2.4 Conversione del Premio di Risultato	33
13.2.5 Ultrattività	33
13.3 Erogazioni del sistema premiante.....	34
13.4 Indennità di Pista Collaudatori	34
14. Precedente Contrattazione	34
15. Quota contratto	34
16. Decorrenza e Durata.....	35
Allegato 1 – Ore Direzionali	36
Allegato 2 – Investimenti	37
Allegato 3 – Indicatori e target PDR 2019-2021.....	38



1. PREMESSA:

Il Contratto integrativo e di Partecipazione di Ducati Motor Holding SpA, siglato il 4/3/2015 ha rappresentato per l'Azienda, durante il periodo di vigenza, un' importante leva di sviluppo imperniata su un innovativo sistema di relazioni industriali, coerente con l'inserimento di Ducati nel Gruppo Audi-VW .

In uno scenario di mercato caratterizzato da altissimi livelli di competitività, dove aspetti di qualità e costo, sono stati fattori premianti ma non decisivi per la conquista di importanti quote di mercato da parte delle principali case motociclistiche, Ducati ha saputo ampliare la propria market share attraverso investimenti coerenti con i propri valori di Stile, Sophistication and Performance, nonché mediante l'implementazione di strategie di ottimizzazione e di efficientamento dei processi aziendali conseguiti potenziando nel contempo il valore e la qualità del contributo professionale espresso da tutti i lavoratori, nonché il loro livello di partecipazione alla vita aziendale.

L'adesione e l'implementazione dei principi della Charta dei rapporti di lavoro del Gruppo Volkswagen, il miglioramento dei processi organizzativi ed industriali, la conquista di nuove quote di mercato attraverso l'innovazione di prodotto e di processo, unitamente al rafforzamento della presenza sui mercati internazionali, si sono rivelate strategie vincenti se lette rivolgendo l'attenzione alla storia del recente passato e pertanto costituiscono le basi su cui costruire il prossimo futuro di Ducati.

Il rinnovo del Contratto Integrativo e di Partecipazione non può dunque prescindere dal valorizzare il modello delle relazioni industriali fin qui costruito attraverso il reciproco e costante impegno delle parti verso la ricerca di soluzioni condivise ed innovative per affrontare tematiche complesse. Il percorso di crescita e maturità raggiunto dell'attuale sistema di relazione industriale deve pertanto essere alimentato costantemente dalla volontà di estendere quanto più possibile i livelli di partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale, fondamentali per continuare a garantire sia competitività di Ducati anche negli attuali scenari improntati alla digitalizzazione, nell'ottica dell'industria 4.0, sia il costante miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita delle maestranze

2. RELAZIONI SINDACALI

Le parti, forti dei recenti risultati conseguiti attraverso l'attuale sistema di relazioni sindacali improntate ad una "partecipazione negoziata", concretizzatesi in una pluralità di accordi ed intese caratterizzate dalla capacità di soddisfare le reciproche esigenze, riconoscono nel confronto continuo uno stimolo per la crescita e lo sviluppo.



La salvaguardia di tale sistema di relazioni passa anche attraverso un continuo processo di informazione/formazione rivolto a tutti i livelli manageriali, alle rappresentanze sindacali, nonché ai partner commerciali ed alla catena di fornitura: quanto più le parti saranno in grado di garantire coesione di tutto il sistema aziendale rispetto ai principi di partecipazione negoziata tanto più sarà possibile conseguire una comunità di intenti rispetto agli obiettivi, al fine di migliorare tutti gli aspetti della vita lavorativa in Ducati, valorizzando il contributo dei lavoratori, per il successo aziendale nel mercato di riferimento.

I principali strumenti di partecipazione utilizzati in seno al sistema di relazioni industriali, sono le Commissioni Tecniche, il Sistema Informativo Aziendale (istituiti con l'accordo del 4/3/2015) nonché i momenti di formazione/informazione destinati al management ed ai componenti della RSU sui valori della Charta e delle relazioni sindacali partecipative.

Nell'ambito delle commissioni tecniche, di cui si confermano i ruoli e le competenze, le parti intendono rafforzare l'impegno a che venga garantito il loro funzionamento anche per favorire il loro ruolo di pre-analisi e oggettivazione di ambiti su cui incentrare la contrattazione o la risoluzione di tematiche, di competenza della Rsu, delle OO.SS. e Direzione Aziendale. Le parti altresì intendono continuare nel percorso già intrapreso di rafforzamento delle competenze dei componenti delle commissioni (sia di parte aziendale che sindacale) attraverso percorsi formativi mirati allo scopo.

In riferimento al Sistema Informativo Aziendale, importante elemento attraverso cui si alimenta la partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale oltre che trasparenza dei rapporti tra le parti, le parti si impegnano a calendarizzare all'inizio di ogni anno le date di tali incontri nonché a inserire tra gli argomenti oggetto dell'informazione anche l'analisi dei principali dati e dei risultati delle filiali. Tale argomento sarà inserito nell'ambito dell'incontro previsto nel mese di marzo.

2.1 Agibilità sindacali

Le parti nel confermare la validità, la composizione ed il ruolo della funzione di coordinamento all'interno della RSU, riconoscendone il ruolo di facilitatore ed acceleratore del sistema delle relazioni sindacali, nonché valutando l'accresciuta complessità legata alla filiera, definiscono, fino a diverse intese, l'incremento del relativo monte ore di n. 600 ore annue complessive e aggiuntive a quelle già previste dall'accordo del 4/3/2015.

Nel contempo, nell'ottica di aumentare l'efficienza dell'attuale sistema di agibilità sindacali, le parti normano come nell'Allegato 1, il ricorso alle cosiddette "Ore Direzionali".

Nell'ambito del monte ore per gli RLS al fine di potenziare la sensibilizzazione e l'impegno sui temi legati alla sicurezza, nonché per favorire l'ampia partecipare ai percorsi



formativi previsti dalla normativa ed aggiornamenti delle proprie competenze l'Azienda riconoscerà 24 ore aggiuntive alle 76 previste dalla normativa, su base annua.

Con il presente accordo, inoltre, si formalizza la costituzione della commissione alimentazione e benessere che, nell'ambito delle politiche aziendali rivolte al benessere dei propri dipendenti, avrà il compito di monitorare l'andamento dei servizi legati alla mensa e di curare, lato sindacale, la valutazione delle novità introdotte dalla task-force Work Life Balance in tema di Wellness oltre che farsi promotore di iniziative informative sul tema di competenza. Tale commissione sarà formata da 3 membri Rsu, (uno per organizzazione sindacale) la cui nomina sarà formalizzata all'azienda per iscritto.

A far data dalla firma del presente accordo si conferma e si formalizza la Commissione Bilaterale Stimmungsbarometer (analisi di clima aziendale), con l'obiettivo di verificare e agevolare i relativi piani di azione aziendale. Tale commissione avrà le stesse modalità di funzionamento delle commissioni costituite nell'ambito dell'accordo del 4/3/2015.

Nell'ambito della vigenza del presente accordo l'azienda si impegna, a trovare soluzioni, compatibilmente con le criticità legate alla disponibilità di spazi aggiuntivi, per assegnare una saletta dedicata alle attività degli RLS. Analogo impegno viene assunto dall'Azienda nel favorire la partecipazione alle assemblee per i lavoratori impiegati presso aree esterne allo stabilimento principale (es: shop) attraverso forme di comunicazione quali le bacheche virtuali, accessibili anche attraverso device personali.

Infine, alla luce del sempre più fitto calendario di prenotazione dell'Auditorium, l'Azienda metterà a disposizione un impianto audio per consentire lo svolgimento di assemblee in mensa, qualora sia impossibile l'utilizzo dell'auditorium.

3. POLITICA E ASSETTI INDUSTRIALI

3.1 Politica Industriale

3.1.1 Negli ultimi cinque anni il mercato delle moto superiori ai 500cc a livello globale e soprattutto nei paesi occidentali è stato sostanzialmente stabile con una progressiva decrescita negli ultimi due anni (-2,5% annuo) e con livelli di competitività sempre più esasperati sulla variabile "costo del prodotto".

3.1.2 Nello stesso periodo la struttura produttiva e commerciale dell'Azienda ha continuato a rafforzarsi con l'apertura di nuovi ed importanti punti vendita e service, nonché l'apertura di nuove filiali commerciali (vedi Cina ed India) e con il potenziamento ed ampliamento dello stabilimento produttivo in Thailandia.



L'Azienda ha in questi anni raggiunto importanti record di vendita ed il 2017 ha rappresentato il miglior risultato in termini di moto vendute.

3.1.3 Nella situazione sopra descritta, l'Azienda ha continuato nel percorso già intrapreso di realizzare rilevanti miglioramenti della Qualità in Rete del prodotto, allineandosi ai migliori produttori europei.

3.1.4 La strategia dell'Azienda, conferma la centralità dello stabilimento di Borgo Panigale ribadendo, per il sito stesso, una forte vocazione sia manifatturiera ad alto contenuto tecnologico, che di ricerca e sviluppo. L'Azienda, pur evidenziando la necessità di continuare, con sempre maggiore attenzione, sul cammino di riduzione del costo di trasformazione e di efficientamento dei costi fissi, alla luce delle attuali previsioni di mercato, anche in relazione al raggiungimento e superamento degli obiettivi di incremento occupazionale stabile definiti nell'accordo del 4/3/2015, conferma la volontà di mantenere, nel corso del triennio 2019-2021, almeno i livelli occupazionali a tempo indeterminato rilevati al 31/12/2018, garantendo anche attraverso eventuali operazioni di Insourcing, non solo tali livelli dal punto di vista quantitativo, ma anche per quanto riguarda lo sviluppo di tutte le attività aziendali oggi presenti in Azienda.

3.1.5 In tale contesto, le Organizzazioni Sindacali e la RSU auspicano un crescente livello di investimenti da parte del Gruppo Audi-Volkswagen, che possano consentire di consolidare le strategie di sviluppo aziendale e garantire ai lavoratori di Ducati la possibilità di operare in strutture ed ambienti di lavoro in linea con gli standard del Gruppo.

3.2 Assetto Industriale

3.2.1 L'assetto industriale di Ducati Motor Holding nel triennio di vigenza del presente contratto, fermo restando la conferma degli attuali scenari di mercato, sarà caratterizzato dai seguenti siti produttivi:

- o uno stabilimento principale e di riferimento strategico a Bologna-Borgo Panigale, che è e resterà prevalentemente destinato a servire i mercati più importanti e tradizionali quali Europa, Nord e Sud America (escluso Brasile), Giappone, Australia, Middle East ed Africa;
- o un altro stabilimento, in Thailandia, funzionale ai mercati asiatici, soggetti a stringenti normative doganali ed in forte sviluppo;
- o un provider produttivo destinato al mercato brasiliano, ubicato a Manaus (Brasile).

E' intenzione dell'Azienda, nell'arco di vigenza del presente accordo, rafforzare altresì la sua presenza in India, con l'obiettivo di innovare la gamma prodotto e



presidiare commercialmente e produttivamente tale area, ritenuta ad alto potenziale di sviluppo commerciale. Le modalità (tempi e tipologia di prodotto) con le quali si procederà a realizzare tale progetto saranno oggetto di un preventivo approfondimento e condivisione con le parti sindacali.

L'Azienda si riserva, per alcuni specifici modelli o famiglie prodotto, di servire i mercati Asia-Pacifico (Giappone, Australia) ed alcuni altri mercati internazionali già definiti, anche da Ducati Motor Thailand, fermo restando che tali scelte non avranno impatto negativo sugli attuali livelli occupazionali del personale diretto/indiretto di produzione di Borgo Panigale. Eventuali variazioni rispetto a tali allocazioni produttive saranno oggetto di preventivo approfondimento e condivisione con le parti sindacali.

Ducati Motor Holding, con tale assetto industriale, conferma la volontà di uno sviluppo internazionale che continua ad essere un importante fattore di stabilità sia per l'area tecnico-progettuale che per l'area industriale del sito principale di Borgo Panigale.

3.2.2 Lo stabilimento di Borgo Panigale è stato, dal 31/12/2014 al 31/12/2017, oggetto di un rilevante potenziamento sia sotto il profilo degli investimenti (anche infrastrutturali – Allegato 2), ma altresì sotto il profilo occupazionale, anche grazie ad una pluralità di accordi sindacali che hanno saputo attivare quei meccanismi virtuosi necessari alla creazione di nuovi e più stabili posti di lavoro. L'organico, in tale lasso temporale, è aumentato di 137 unità, convertendo 133 posizioni a tempo indeterminato, confermando e superando gli impegni presi dalle parti nel contratto integrativo del 4/3/2015.

In questo contesto di costante potenziamento l'Azienda, per il triennio di vigenza del presente accordo, con l'obiettivo di sviluppare le competenze di cui si è fin qui dotata, si impegna ad utilizzare l'Accademia Ducati come polo formativo interno per la crescita professionale dei propri dipendenti, anche in ottica di evoluzione delle competenze digitali.

3.2.3 In materia di esternalizzazioni/outsourcing, l'Azienda riconferma l'impegno ad un confronto preventivo con la parte sindacale, come previsto negli accordi vigenti.

3.2.4 Lo stabilimento thailandese, nell'ultimo triennio è stato oggetto di sviluppo, sia dal punto di vista della gamma prodotto che delle competenze sviluppate internamente, offrendo ampie garanzie di rispetto degli standard di processo e qualitativi di Ducati Motor Holding S.p.A. Il mercato asiatico, fornito dallo stabilimento thailandese, continua a svilupparsi e rappresenta per Ducati un importante sbocco commerciale. Le parti nel confermare l'attuale assetto produttivo dello stabilimento thailandese definiscono che lo sviluppo produttivo del sito avverrà in osservanza delle normative che regolano gli investimenti ed il valore della produzione (Local Content), oltre che doganali.



Fermo restando gli attuali scenari di mercato, nel triennio 2019-2021 la strategia di internazionalizzazione, con particolare riferimento al continente asiatico, contribuirà in modo importante allo sviluppo della market share di Ducati, nonché agli impegni volti alla salvaguardia degli attuali livelli occupazionali ed alla centralità di Borgo Panigale.

3.2.5 La struttura di distribuzione commerciale e logistica nazionale ed internazionale continuerà il piano di potenziamento e di espansione, sia con l'apertura di dealer in posizioni strategiche (es. la seconda filiale di Roma) sia con il potenziamento di altre filiali in mercati di fondamentale importanza e potenziale (es. Cina). In questo programma di potenziamento saranno importanti anche le sinergie con la rete commerciale di Gruppo Audi-Volkswagen.

3.2.6 Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora gli scenari strategici internazionali dovessero richiedere cambiamenti rispetto a quanto sopra descritto, esse si incontreranno preventivamente per discutere le decisioni aziendali e definire eventuali nuove azioni necessarie rispetto al piano industriale.

4. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

Le parti, con l'obiettivo di ampliare le possibilità per i lavoratori di Ducati di avere accesso a percorsi di valorizzazione della propria professionalità, definiscono quanto segue:

4.1 Job rotation e Job posting

Al fine di consentire al personale di candidarsi per posizioni lavorative di cui l'Azienda necessita, le parti concordano che il singolo potrà proporre la propria candidatura in un'apposita sezione della intranet aziendale, dove potrà consultare le posizioni aperte a cui potrà accedere anche tramite l'App Ducati Employees. La partecipazione all'iter di selezione avverrà sulla base delle competenze certificate nell'ambito del libretto professionale e/o sviluppate, con identificazione del miglior candidato che avverrà tenendo conto anche della valutazione della prestazione. I sistemi di valutazione saranno oggetto di specifico approfondimento con le parti sindacali.

4.2 Job posting di Gruppo

L'Azienda si impegna ad inserire in apposita sezione della intranet aziendale, nonché nell'App Ducati Employees, le posizioni che il Gruppo riterrà di rivolgere alle aziende controllate. L'Azienda, favorirà laddove possibile, esperienze di lavoro in altre società del Gruppo, valutando positivamente le candidature nell'ambito dei programmi di Diversity ed Inclusion.



4.3 Nuovo Modello di Declaratorie

Le parti concordano, nell'ambito del periodo di vigenza del presente accordo, l'avvio di un tavolo di lavoro per la costruzione e l'implementazione di un nuovo modello di lettura della professionalità (mappatura aree, mansioni e rapporto tra declaratorie del CCNL con le attività in Ducati). Si ritiene opportuno partire, anche in forma sperimentale, dalle aree tecniche (ad es. SAF, SPR, Sala Prove), con l'obiettivo di verificarne la fattibilità e la condivisione per poi estenderlo alle rimanenti aree tra le quali anche Ducati Corse.

4.4 Polivalenza-Polifunzionalità

Le parti, entro il primo anno di vigenza del rinnovo del contratto, concludendo il lavoro già avviato all'interno dell'apposita commissione tecnica, si impegnano a verificare i meccanismi utilizzati per definire le condizioni di accesso ai vari livelli di valorizzazione professionale.

4.5 Flotta Ducati

La flotta è un investimento aziendale il cui fine è raggiungere l'obiettivo MIS.

Fermi restando l'obiettivo aziendale sopra esposto e le esigenze tecniche, le parti si impegnano, nel corso dell'anno 2019, a strutturare delle linee guida anche al fine di aumentare quanto più possibile il n. dei potenziali partecipanti e formalizzare i criteri per l'accesso al sistema riservato al personale flottista.

4.6 Utilizzo moto per Dipendenti

L'Azienda riserverà una scontistica dedicata ai dipendenti sui noleggi weekend di famiglie di moto identificate a livello annuo, a partire dalla firma del presente accordo, favorendo la più ampia rotazione possibile.

4.7 Libretto Formativo

L'Azienda, entro il 2019 darà avvio alla distribuzione del libretto formativo, così come previsto al punto 7.4 del Contratto Integrativo e di Partecipazione del 4/3/2015.

4.8 Formazione Continua

Le parti convengono sull'importanza strategica della formazione continua per migliorare la professionalità e le competenze dei lavoratori, nonché per rispondere alla necessità di innovazione tecnologica/organizzativa e per rafforzare la competitività Ducati.

In tale ambito le parti intendono il ruolo della CTB Formazione e Professionalità fondamentale, in quanto focalizzata sui seguenti temi formativi:



- Analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori
- Analisi del registro della formazione
- Implementazione del diritto soggettivo alla formazione
- Riconoscimento nel libretto formativo anche di attività di autoformazione in linea con le attività tipiche aziendali, con particolare riferimento ai percorsi di qualificazione su temi di digitalizzazione nell'ottica dell'Industria 4.0, certificate con attestazione di frequenza e di conseguimento. L'eventuale contribuzione a tali percorsi di autoformazione da parte dell'Azienda, secondo le logiche previste dal CCNL per i costi complessivi, consentiranno di conteggiare tali momenti formativi nell'ambito delle 24 ore di formazione soggettiva, prevista dal CCNL di riferimento.

Le parti infine, come previsto dall'articolo 1, commi da 46 a 56 della legge 27 dicembre 2017 n. 205, recante le disposizioni volte all'introduzione del credito d'imposta per spese di formazione del personale dipendente finalizzate all'acquisizione o al consolidamento delle competenze nelle tecnologie rilevanti per la trasformazione tecnologica e digitale delle imprese prevista nel "Piano Nazionale Impresa 4.0", definiscono che i piani formativi afferenti tali tematiche e rientranti nelle attività ammissibili di cui all'art. 3, comma 1 del Decreto Interministeriale del 4/5/2018, saranno oggetto di credito di imposta da parte di Ducati Motor Holding, secondo le misure e modalità espresse nel decreto summenzionato.

4.9 Formazione sulla Costituzione della Repubblica e sui Diritti Sociali

Nell'ambito della Corporate Social Responsibility le Parti, nell'arco del triennio di vigenza del presente accordo, svilupperanno, a margine dell'attività lavorativa, momenti di formazione/informazione collettiva a disposizione dei dipendenti nei quali saranno invitati professionisti e docenti, anche istituzionali, per sviluppare approfondimenti su temi quali la Costituzione Italiana ed i diritti sociali.

4.10 Welcome Neoassunti

Le parti definiscono i seguenti incontri di Welcome, relativi ai dipendenti di prima assunzione, a cura della RSU di Ducati Motor ed RLS & RSPP come di seguito strutturati:

- Diretti di Produzione:
 - o Rsu: 2 ore da organizzarsi nel primo giorno utile sulla base del n. dei partecipanti
 - o Rls & Rsp: 1 ora da organizzarsi in modo consecutivo all'incontro di cui sopra
- Altro personale:
 - o Rsu: 2 ore da organizzarsi nel primo giorno utile sulla base del n. dei partecipanti
 - o Rls & Rsp: mezz'ora per tutte le aree da organizzarsi in modo consecutivo all'incontro di cui sopra



4.11 Formazione per personale in somministrazione

In tema di formazione e qualificazione professionale dei lavoratori con contratti di somministrazione diretta, le parti confermano quanto previsto all'art. D della Charta del lavoro interinale nel Gruppo VW.

4.12 Formazione in materia di sani stili di vita

L'Azienda nell'ambito dei programmi di Work Life Balance, favorirà momenti di sensibilizzazione e formazione sui sani stili di vita, coinvolgendo anche istituzioni tra cui le AUSL interessate a questi percorsi formativi.

5. DIVERSITY

Nell'ambito dei programmi di valorizzazione delle differenze e di contrasto alle discriminazioni di genere le parti, nell'ambito dell'apposita commissione, definiranno degli obiettivi con riferimento: alla presenza femminile, alla differenza salariale ed alle tematiche di cambio generazionale e percorsi di carriera. Sarà inoltre posta particolare attenzione ai programmi relativi alla presenza femminile nei piani di sviluppo aziendali ed alle tematiche relative alle discriminazioni per motivi di età.

6. CONCILIAZIONE TEMPO LIBERO E TEMPI DI LAVORO

6.1 Ferie Solidali

Con il presente accordo si intende recepire l'accordo del 26/10/2018 in tema di sperimentazione delle ferie solidali.

Fermo restando il diritto di fruire delle Ferie e dei Par secondo le normative in vigore, le parti definiscono che potranno essere cedute, a colleghi che presentino i requisiti di seguito definiti ed a titolo gratuito:

- Le Ferie maturate per maggiore anzianità aziendale (1 giorno per anzianità dai 10 ai 18 anni; 1 settimana per anzianità superiore ai 18 anni) ai sensi del CCNL Industria Metalmeccanica.
- I Par accantonati e non fruiti.
- Le ore destinate all'istituto della Banca Ore.

Le ore così cedute vengono denominate "Ferie Solidali".

- a. Le Ferie ed i Par, nei limiti in cui potranno essere ceduti, potranno esserlo soltanto a titolo gratuito e nei confronti dei lavoratori dipendenti (a prescindere dal loro inquadramento) di Ducati Motor Holding Spa. Il quantitativo minimo di ore cedibili è pari a 4 (riproporzionato per i dipendenti part Time).



- b. La cessione di Ferie e Par sarà finalizzata all'assistenza dei familiari di primo grado che, per le Particolari condizioni di salute, così come previsto dalla vigente normativa in essere, necessitano di cure continue e costanti. La gravità legata allo stato di malattia dovrà essere certificata da idonea struttura sanitaria mediante apposita documentazione.
- c. Le patologie che danno diritto al beneficio, sono quelle di seguito previste:
- Patologie acute o croniche che danno temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi inclusa le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali
 - Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- I punti di cui sopra potranno essere successivamente integrati con accordo delle Parti firmatarie della presente intesa, avuto riguardo a casi particolari.
- d. Procedura di formazione della banca delle Ferie Solidali: viene data possibilità ai dipendenti interessati di versare, a titolo di solidarietà, un determinato monte ore attraverso la sottoscrizione di un'apposita modulistica, salvaguardando il diritto alla privacy e all'anonimato. Le ore così destinate dal dipendente alla Banca delle Ferie Solidali, escono dalla disponibilità del dipendente cedente per entrare in un apposito Fondo. Ducati consente altresì, sempre per lo spirito solidaristico già citato, al proprio personale Dirigente, su base volontaria, la possibilità di devoluzione secondo limiti minimi e massimi che salvaguardino i diritti di cui in premessa e le normative in vigore.
- e. Procedura di accesso e fruizione: il personale avente diritto all'accesso alle "Ferie Solidali", sulla base della certificazione prodotta, potrà avere accesso alla fruizione solo una volta esaurito il proprio ammontare di Ferie/Par, oltre che eventuali recuperi e compensativi a disposizione nell'anno di maturazione. La richiesta massima dovrà essere pari a 21 giorni lavorativi e potrà essere successivamente reiterata, permanendo le condizioni che ne danno diritto. La richiesta di "Ferie Solidali", verrà inviata all'ufficio risorse umane, che la gestirà rispettando la privacy del richiedente e verificando la disponibilità delle ore richieste nella banca delle Ferie Solidali.
- f. Fermo restando la procedura di cui al punto precedente viene istituita una commissione paritetica formata dall'HR Manager di riferimento, da 1 coordinatore RSU per OO.SS (max 3 totali) e dal medico di fabbrica competente, i quali si vincolano alla riservatezza. Tale commissione valuterà le richieste pervenute ed una volta approvate daranno il via all'iter di utilizzo. Tale commissione metterà dunque a disposizione del/dei richiedente/i un numero



di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle Ferie e Permessi ceduti ed il valore orario delle Ferie e Permessi del richiedente, arrotondati all'ora inferiore. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data di cessione. Una volta acquisiti, Ferie e Permessi, rimangono nella disponibilità del richiedente, che ne assume contestualmente l'obbligazione contributiva e fiscale conseguente.

- g. Sono da escludersi dai beneficiari i fruitori della legge 104 (che non hanno utilizzato interamente le ore a loro disposizione e che possano accedere ai permessi speciali previsti dalla legge) ed i dipendenti part time i quali abbiano ottenuto la riduzione di orario per la stessa patologia per cui si richiedono le Ferie Solidali.
- h. In relazione ai riposi, deve comunque essere osservato il rispetto dei riposi giornalieri e settimanali che non potranno essere oggetto di cessione.
- i. Le parti concordano che la sperimentazione avrà luogo fino al **31/12/2019** prevedendo altresì, durante tale periodo, momenti di condivisione per monitorare l'applicazione di suddetto Istituto. Al termine di detta sperimentazione, l'accordo del 26/10/2018 potrà essere prorogato, riconfermato in pianta stabile o interrotto.

6.2 Banca del tempo

Le parti, durante il periodo di vigenza del presente accordo, si impegnano a studiare forme di trasformazione di importi economici in tempo, nell'ambito delle tematiche di gestione del welfare, per favorire forme di prepensionamento e/o di riduzione del tempo di lavoro nel periodo precedente il pensionamento. In tale percorso le parti ribadiscono la volontà di aprire un confronto a livello istituzionale, con le rappresentanze datoriali, sindacali e previdenziali coinvolte.

6.3 Banca Ore

Le parti definiscono che anche per il lavoro supplementare, sviluppato da personale a part time orizzontale, è previsto l'accantonamento volontario in banca ore, fermo restando le modalità di calcolo previste dalle normative in vigore.

6.4 Permessi Organizzazione Lavoro

Alla luce della positiva esperienza dell'introduzione dell'istituto dei P.O.L., con l'accordo del 10 giugno 2016, le parti concordano che a partire dal 2019, i P.O.L. lasciati ad uso individuale, saranno fruibili anche ad ore. A fronte di ciò, anche i P.O.L. potranno essere oggetto di versamento nella banca delle Ferie Solidali.



6.5 Ferie per il personale non legato alla produzione

Fatto salvo il calendario annuo concordato tra le parti, vanno favorite, da parte aziendale, possibili intese con il lavoratore atte a garantire il diritto inalienabile alle ferie. Alla luce di quanto sopra le eventuali presenze sviluppate durante i periodi di chiusura, dovranno essere oggetto di recupero entro la fine dell'anno, seguendo piani di smaltimento individuali concordati con il lavoratore.

6.6 Forme di elasticità e flessibilità dell'orario di lavoro

Con il presente accordo si intende recepire ed estendere l'accordo del 26/10/2018 che, nell'ambito del programma di Work Life Balance, ha introdotto la sperimentazione di forme di elasticità e di flessibilità di orario in aree di produzione.

6.6.1 Estensione della sperimentazione elasticità dell'orario di lavoro nelle aree di sottogruppi Veicolo.

Le parti, al fine di valorizzare forme di orario di lavoro legate alla gestione collettiva di team omogenei, in grado di garantire il miglior bilanciamento tra tempo libero e tempo di lavoro, nonché in linea con le esigenze organizzative e produttive aziendali, stabiliscono quanto segue: alla luce della positiva sperimentazione in atto nei reparti forcelle (cdc. 557) e ABS (facente parte del cdc 558), consistente nella facoltà del gruppo di lavoro interessato di definire, collettivamente, la possibilità di avvalersi di un anticipo di 1/2 ora dell'orario di ingresso rispetto agli orari standard vigenti (sia in presenza di flessibilità positiva che non), le parti definiscono che tale facoltà sarà estesa a tutte le aree di sottogruppi Veicolo (con la sola esclusione delle aree di Supermarket). Tale sperimentazione terminerà il 31/12/2019, fermo restando la possibilità di ulteriore proroga o messa a regime qualora le parti valutino positivamente l'esperienza.

6.6.2 Introduzione sperimentale flessibilità di orario in ingresso

Con l'obiettivo di introdurre forme di flessibilità di orario individuale nelle aree di sottogruppo veicolo, le parti con l'accordo del 26/10/2018 hanno concordato l'avvio della sperimentazione consistente nella possibilità di anticipare l'inizio della giornata lavorativa di un 1/4 d'ora rispetto all'orario standard. Sulla base di tale forma di flessibilità di orario i dipendenti possono osservare i seguenti orari di lavoro:



a. Periodi con flessibilità stagionale positiva:

Entrata 7:15-7:30 – Uscita 17:15-17:30 : il ¼ d'ora di flessibilità prevede l'arrotondamento al ¼ d'ora successivo. Es:

ingresso rilevato 7:15 – uscita consentita 17:15
ingresso rilevato 7:30 – uscita consentita 17:30

b. Periodi senza flessibilità stagionale positiva:

Entrata 7:45/8:00 – Uscita 16:45-17:00 : il ¼ d'ora di flessibilità prevede l'arrotondamento al ¼ d'ora successivo. Es:

ingresso rilevato 7:45 – uscita consentita 16:45
ingresso rilevato 8:00 – uscita consentita 17:00

Tale sperimentazione si applicherà al reparto Forcelloni (facente parte del cdc 558), alle aree Kit Motore legate al 2 e 4 valvole (ad esclusione del Panigale) ed alle aree di Lavorazioni Meccaniche (solo personale non soggetto a turni) a fino al 31/12/2019, fermo restando la possibilità di ulteriore proroga, estensione e/o messa a regime in altre aree di sottogruppi, qualora le parti valutino positivamente l'esperienza.

6.6.3 Sperimentazione Part Time presso linee di produzione

Fermo restando le normative attualmente in vigore sulle concessioni del part time, al fine di trovare soluzioni innovative ed aggiuntive, per rispondere positivamente alla richiesta di riduzione dell'orario di lavoro anche per periodi limitati e predeterminati, presso le linee di produzione, coerenti con le esigenze organizzative e di funzionamento aziendali, non legate alle condizioni soggettive necessarie alla concessione del part time in questione, con l'accordo del 26/10/2018 si è data, in via sperimentale, facoltà al personale interessato di avvalersi di periodi di "Dual Part Time" secondo le modalità di funzionamento sotto riportate.

Condizione di accesso: esistenza di un collega, con caratteristiche di fungibilità professionale, con cui condividere la postazione di lavoro, ripartendosi l'orario di lavoro giornaliero.

Ripartizione dell'orario di lavoro: l'abbinamento di orario per il Dual Part Time potrà rientrare, al fine di salvaguardare l'efficienza del sistema, in una delle casistiche sotto riportate:



- Periodi con flessibilità stagionale positiva:

Operatore 1 : 4.5 h di lavoro giornaliera - Operatore 2 : 4.5 h di lavoro giornaliera
Operatore 1 : 5 h di lavoro giornaliera - Operatore 2 : 4 h di lavoro giornaliera

- Periodi senza flessibilità stagionale positiva:

Operatore 1 : 4 h di lavoro giornaliera - Operatore 2 : 4 h di lavoro giornaliera
Operatore 1 : 4.5 h di lavoro giornaliera - Operatore 2 : 3.5 h di lavoro giornaliera

Tali casistiche non escludono comunque soluzioni alternative purché esse siano in grado di assicurare la completa copertura dell'orario di lavoro giornaliero e garantire l'efficienza del sistema organizzativo.

Durata del "Dual Part Time": la durata minima consentita è di 1 mese decorrente sempre dal primo giorno del mese in questione, senza possibilità di frazionamento. La durata massima è di 1 anno, comunque prorogabile dietro valutazione della sussistenza e permanenza dei requisiti di concessione.

La Sperimentazione delle forme di Dual Part Time sarà estesa fino al 31/12/2019 fermo restando la possibilità di ulteriore proroga o messa a regime qualora le parti valutino positivamente l'esperienza.

I lavoratori interessati dovranno fare richiesta al proprio responsabile ed, una volta verificate le condizioni di cui sopra, il Dual Part Time verrà attivato con un contratto individuale.

Durante la sperimentazione, i part time attivati non verranno conteggiati ai fini delle percentuali massime di lavoratori con tale formula contrattuale, previste dalle norme contrattuali in vigore.

6.6.4 21 Turni : Flessibilità ed Accessibilità

Nell'ambito della verifica di calendario annuo, da farsi non oltre il mese di Aprile, legata all'andamento dei volumi produttivi, anche al fine di favorire una migliore conciliazione tra tempo libero e di lavoro, le parti concordano l'introduzione di uno strumento di flessibilità attraverso il quale sarà possibile individuare, previo accordo, fino a 3 gg di lavoro aggiuntivi da indentificare tra le 5 domeniche di chiusura collettiva nel periodo di bassa stagione. Le giornate di par eventualmente indentificate, saranno fruite ad uso individuale entro la fine dell'anno di riferimento.

Nell'ottica di valorizzazione dei percorsi di polivalenza/polifunzionalità e di work life balance, l'Azienda, fermo restando i vincoli organizzativi, favorirà eventuali passaggi di personale dalle aree di assemblaggio alle aree di lavorazioni



meccaniche, a fronte di richieste da parte del personale adibito ai 21 turni di uscire da tale regime orario per motivi personali o familiari. Le parti nell'ambito della competente commissione tecnica definiranno nell'arco del primo anno di vigenza del presente accordo, le modalità e le competenze necessarie per poter essere oggetto di candidatura al passaggi ai 21 turni.

6.6.5 Abolizione marcatura pausa pranzo aree indirette

Le parti sempre in tema di rilevazione delle presenze, in via sperimentale e fino al 31/12/2019, definiscono l'abolizione della marcatura in uscita ed in entrata della pausa pranzo, pur mantenendo l'obbligo di osservare la pausa di 1 ora. Pertanto nell'ambito di tale sperimentazione, pur mantenendo l'obbligo ed il rispetto della durata della pausa pranzo e fermo restando gli orario di pausa previsti dai regolamenti aziendali, i dipendenti dei cdc indiretti manterranno l'obbligo, ai fine della rilevazione dell'orario di lavoro, di sole due timbrature giornaliere, ovvero all'atto dell'inizio e fine giornata lavorativa

6.6.5 bis Ingresso anticipato per aree indirette

Nell'ottica dell'ampliamento della flessibilità dell'orario di lavoro per le aree indirette, le parti concordano che la possibilità dell'ingresso anticipato alle ore 7,30, all'interno delle normative in vigore, sarà concesso compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

6.6.7 Sperimentazione flessibilità al minuto per aree indirette

Nel corso del presente accordo, sarà sperimentata inoltre per la durata di 1 anno, l'introduzione della flessibilità al minuto nelle fasce condivise (1 ora).

6.6.8 Ore + / Ore - Personale indiretto non forfettizzato

Per il personale impiegatizio non forfettizzato ed in linea con i piani di smaltimento ferie/par previsti in Azienda (residui al 31/12 di ogni anno di massimo 80 ore), le parti prevedono la possibilità di gestire un'ora alla settimana come ora + da utilizzare come compensativo per eventuali recuperi in un altro giorno della stessa settimana.

6.6.9 Ore + / Ore - Personale indiretto forfettizzato

In riferimento alla specifica normativa aziendale si specifica che al personale che, al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento, presenterà un residuo ferie/par di non oltre 80 ore sarà consentito l'accesso a tale particolare agevolazione oraria. Il personale che al 31/12 presenti un residuo ferie/par



superiore alle 80 ore e desideri poter fruire dell'Istituto in questione, potrà averne ugualmente accesso qualora doni l'eccedenza, rispetto al limite delle 80 ore, alla Banca delle Ferie Solidali (anche per il 2018). Si specifica inoltre che con il presente accordo si intende estendere su base trimestrale la maturazione e fruizione di tale istituto, eliminando il precedente vincolo del numero massimo di 3 giorni/mese per la fruizione delle ore-.

Le eventuali ore - non fruito nell'arco del trimestre non saranno più fruibili nei mesi successivi, né saranno oggetto di qualsiasi forma di liquidazione.

Le eventuali ore + sviluppate al sabato, potranno essere fruito anche a giornate intere entro il trimestre di maturazione.

Le parti altresì convengono di avviare entro la fine del mese di Giugno 2019, la sperimentazione su un campione di popolazione aziendale (condivisa con la parte sindacale) di un sistema di monitoraggio dell'orario di lavoro giornaliero comprensivo dell'indicazione delle ore + ed ore -. L'obiettivo è quello di estendere il sistema di monitoraggio a tutta la popolazione aziendale.

6.6.10 Smart Home Working

Le parti, alla luce della sperimentazione oggetto dell'accordo dello scorso 14/9/2018, con l'obiettivo di arrivare ad una progressiva messa a regime del sistema di **Home Working** dal punto di vista tecnologico ed organizzativo, con il presente accordo intendono allargare tale sperimentazione al restante personale delle aree indirette aventi i requisiti di cui all'accordo del 14/9/2018.

Le parti, a fine 2019 si incontreranno per valutare le esperienze intercorse ed adottare eventuali correttivi. Alla luce delle fasi di sperimentazione e dell'allargamento della platea, le parti integrano l'accordo del 14/9/2018 con le seguenti clausole normative:

- Sarà possibile fruire nel mese, mediamente n. 1 giorno al settimana.
- Per ogni cdc non sarà possibile concedere la fruizione simultanea a più lavoratori sulla medesima giornata, salvo eventuali deroghe che saranno oggetto di specifica autorizzazione da parte del responsabile in base alle esigenze tecniche organizzative.
- La Direzione HR, sulla base delle specificità delle aree coinvolte e su richiesta del responsabile, anche con l'obiettivo di testare gli aspetti tecnici ed offrire la più ampia rotazione possibile, potrà identificare soluzioni adeguate alle problematiche sollevate.
- In relazione alla frazionabilità dell'orario di lavoro, in riferimento a questa nuova fase che amplia notevolmente le persone coinvolte, sarà possibile identificare da parte del lavoratore massimo 2 frazionamenti dell'orario di lavoro giornaliero in Home Working.



- Alla luce dell'ampliamento della platea e al fine di diffondere al meglio la cultura dello Smart Working, i dipendenti all'atto della richiesta condivideranno un programma di lavoro con il proprio responsabile.

6.6.11 Smart Company Working

Con l'obiettivo di costruire un nuovo strumento di flessibilità dell'orario di lavoro per le aree indirette che, per vincoli tecnici e di attività, non presentano i requisiti di eleggibilità previsti per l'accesso allo Smart Working (o in alternativa allo stesso), le parti, entro Giugno 2019, si impegnano ad avviare, in forma sperimentale, l'Istituto dello Smart Company Working. Lo scopo, condiviso dalle parti, nella definizione di tale Istituto è di offrire la possibilità di conciliare quanto più possibile il tempo libero e di lavoro, compatibilmente con la salvaguardia delle esigenze organizzative aziendali, l'orario di lavoro con presenza in azienda, in termini di orario di ingresso, uscita e pausa pranzo.

Sarà questa l'occasione di studiare come tale strumento di flessibilità possa, nell'ambito delle politiche di Diversity concretamente perseguite dall'Azienda, essere offerto, anche con modalità differenziate, a categorie di lavoratori per aiutarli a sviluppare e salvaguardare la propria professionalità senza pregiudicare l'interesse primario del proprio nucleo familiare.

6.6.12 Conversione del Salario in Tempo

Al personale che, al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento, presenterà un residuo ferie/par di non oltre 80 ore sarà consentito convertire parte della tredicesima in ore per permessi speciali fino ad un valore equivalente massimo di 40 ore. La fruizione di tale permesso speciale, sarà soggetta agli usuali processi autorizzativi in uso per i Par, dietro richiesta da avanzare nei mesi tra Febbraio e Novembre di ogni anno. Non sarà possibile fruire di tali permessi in periodi diversi dall'anno di maturazione della tredicesima oggetto della conversione.

6.6.13 App Ducati

Nell'ambito della vigenza del contratto, al fine di potenziare il sistema di comunicazione interno e stabilire una connettività digitale con tutti i dipendenti, l'Azienda implementerà l'App Ducati Employees, scaricabile anche sul proprio smartphone personale, attraverso la quale aumentare la propria partecipazione alla vita aziendale. In tale contesto, sempre entro la vigenza del presente accordo, all'interno di tale App, sarà implementato un servizio di visibilità da remoto delle buste paghe elettroniche nonché di gestione dei permessi e orari.



7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

7.1 Industria 4.0

Nell'ambito degli incontri periodici previsti dal sistema informativo aziendale, le parti prevedono di inserire all'ordine del giorno dell'incontro previsto nel mese di Novembre (l'incontro del 2019 si svolgerà nel primo semestre dell'anno), i temi collegati alle attività che Ducati intende realizzare nell'ambito di Industria 4.0, con particolare riferimento alle attività di formazione / riqualificazione della forza lavoro.

Qualora emergessero iniziative prima dell'incontro previsto, le parti concordano di organizzare un incontro specifico.

7.2 Revisione orario di lavoro Show Room e Service

Nell'ambito delle politiche di marketing intraprese dall'Azienda, nonché per soddisfare le esigenze della clientela anche in termini di ampliamento degli orari di apertura degli Store e Service, le parti si impegnano, anche alla luce dell'accordo del 15/3/2017 di cui confermano gli obiettivi, entro il primo semestre del 2019, a modificare, a seguito di specifico accordo, l'attuale regime di orario per gli Show Room e Service di Borgo Panigale e Roma, al fine di ampliarne i giorni e gli orari di apertura al pubblico.

7.3 Assemblaggi V4 - MTS

Alla luce delle importanti previsioni di produzione del 2020 legate al V4 (Motore e Veicolo) e MTS (Veicolo) ed al fine di superare gli attuali vincoli logistici e di impianto, le parti danno avvio all'interno dell'apposita Commissione Organizzazione del Lavoro, allo studio delle modalità con cui affrontare e risolvere il tema, creando le condizioni per addivenire, entro il 2019, ad uno specifico accordo tra le parti in materia.

7.4 Turni Assemblaggi (Collaudi, Riparazioni, Rodaggi, Prove di Tenuta) e Qualità (Collaudo 2 e Delibera)

Le parti, alla luce della positiva sperimentazione derivante dall'accordo del 15/01/2016 in materia di nuovo sistema di turnazione, considerano a far data dalla firma del presente documento, il regime orario e le modalità del summenzionato accordo non più sperimentale ma integrato in via definitiva quale possibile orario di lavoro per le aree ivi previste.



7.5 Turni Assemblaggi (Riparatori fuori Flusso)

Nell'ambito delle attività di recupero Wip che possono verificarsi nelle aree di produzione, le parti definiscono l'introduzione di uno speciale regime di turnazione sperimentale, per la durata del presente accordo (con verifica annua), a cui adibire, su base volontaria, un nucleo di personale specializzato, in possesso di adeguati livelli di professionalità e preparazione, nei recuperi fuori dal flusso produttivo.

Tale regime orario, da attivarsi al sorgere dell'esigenza specifica, prevede il seguente schema di turnazione su due turni giornalieri di 7,5 ore :

Lunedì – Venerdì:

1° turno (M): dalle ore 06.00 alle ore 13.30 (pausa retribuita dalle 13.30-14.00)

2° turno (P): dalle ore 13.30 alle ore 21.00 (pausa retribuita dalle 21.00-21.30)

Per ogni turno di lavoro si intende riconosciuta mezz'ora di pausa mensa retribuita contrattuale che, si intende collocata a fine turno.

Il personale coinvolto, essendo personale di aree oggetto di applicazione delle intese sull'orario pluriperiodale (Flessibilità positiva e Flessibilità negativa), nei periodi oggetto di tale specifica turnazione osserverà la Flessibilità al Sabato (5 ore) nei seguenti due turni di lavoro:

Sabato:

1° turno (M): dalle ore 06.00 alle ore 11.00 (5 ore di flessibilità positiva) a cui sarà possibile aggiungere massimo 2,5 ore straordinario facoltativo

2° turno (P): dalle ore 13.30 alle ore 18.30 (5 ore di flessibilità positiva) a cui sarà possibile aggiungere massimo 2,5 ore straordinario facoltativo

Le parti concordano che, in tale contesto, il turno del sabato mattina sarà da utilizzarsi in via prioritaria per tutte le squadre, fino a saturazione degli impianti. Oltre tale livello di saturazione, si attiverà il turno del pomeriggio, comportando il ritorno alla ripartizione su due turni delle squadre coinvolte.

Nei periodi non oggetto di flessibilità positiva, il recupero del wip nella giornata di sabato potrà prevedere l'attivazione di massimo due turni al sabato con presenza 5 ore da considerarsi in straordinario.

Alla luce dello schema di turnazione sopra previsto si applicheranno le seguenti indennità di turno e maggiorazione:



Turni da Lunedì al Venerdì

1° turno (M : 06.00 – 13.30)
2° turno (P : 13.30 – 21.00)

Ind. turno completo

8 euro
8 euro

Magg.ne turno

3,5 ore magg. 20%

Turni in Sabato in Flex

1° turno (M : 06.00 – 11.00/13.30)
2° turno (P : 13.30 – 18.30/21.00)

Ind. turno solo Flex

8 euro
8 euro

Ind. turno completo

10 euro
10 euro

Magg.ne Straordinario

2,5 ore al 50%
2,5 ore al 50%

Turni in Sabato fuori Flex

1° turno (M : 06.00 – 11.00)
2° turno (P : 11.00 – 16.00)

Ind. turno solo Stra.

8 euro
8 euro

Magg.ne Straordinario

5 ore al 50%
5 ore al 50%

Il presente turno si potrà applicare per massimo 6 mesi l'anno anche non continuativi, favorendo la massima rotazione possibile tra i lavoratori coinvolti.

Tale sistema di turnazione potrà riguardare, con le medesime forme, anche il personale di enti indiretti a supporto (es: Qualità e Manutenzione).

7.6 Alimentazione provider logistica lungo linee

Le parti, a parziale modifica degli accordi precedenti in materia, al fine di cogliere le opportunità di efficienza e riduzioni delle attività a minor valore aggiunto, intendono dare avvio alla creazione di aree di consegna e stoccaggio bordo linea, con consegna gestita direttamente dal provider della logistica. L'Azienda, su richiesta della parte sindacale si impegna a tutelare il personale coinvolto garantendo l'occupazione in mansioni idonee e qualificate.

7.7 Macrofase

In riferimento alle aree di assemblaggio veicolo, con l'obiettivo di ampliare l'utilizzo della macro-fase, le parti concordano circa la possibilità di utilizzare tale metodologia nel momento in cui le competenze e le professionalità disponibili sulla linea, per omogeneità e per intercambiabilità degli operatori, siano tali da consentirne l'utilizzo, senza che ciò comporti perdita di efficienza totale e sui tempi di addestramento.

7.8 GMK

Le parti, seguendo lo spirito originale in base al quale sono stati costituiti i GMK, integrano e modificano la normativa prevista nell'accordo del 4/3/2018, secondo quanto segue:

- Al fine di favorire la più ampia partecipazione, si definisce che su base annua è possibile partecipare al massimo due GMK.



- Il Team Coordinator non avrà limite di partecipazione annuo, ma dal 3° GMK annuo in poi, il suo premio di GMK andrà a confluire nel premio di Team. Sarà possibile derogare al limite dei due GMK l'anno anche per il restante personale, con la specifica che, anche in questo caso, il loro premio di GMK andrà a confluire nel premio di Team.
- Il valore economico del premio GMK sarà riparametrato sulla effettiva partecipazione.
- Il numero massimo di partecipanti per GMK è fissato a 10 persone. Durante la vigenza del presente accordo, l'Azienda si impegna in presenza di candidature di personale diretto di produzione a consentire il raggiungimento del limite massimo.
- Al fine di verificare la realizzazione delle migliorie apportate tramite GMK, vi saranno riunioni specifiche, nell'ambito della Commissione Tecnica Organizzazione del lavoro, per la certificazione della chiusura del GMK in esame.
- Estensione dei GMK ad altre aree aziendali (esempio aree tecniche e/o nella filiera della fornitura), attraverso la definizione di appositi accordi in attuazione di quanto già previsto nel precedente contratto aziendale, con l'obiettivo di avviare una prima sperimentazione entro giugno 2019.
- Le parti alla luce della particolare caratteristica delle attività inerenti il Collaudo 2, Delibera, Officine Speciali e Manutenzione (legata alla produzione), strettamente inerenti l'andamento produttivo, concordano nell'estendere a tali ambiti il GMK e Premio di Team sin dal 2020 (competenza 2019), garantendo almeno un GMK nelle suddette aree entro il 2019. I benefici che deriveranno dai GMK di tali aree andranno ad alimentare la Banca Gruppi di Miglioramento (BGM) attualmente esistente e saranno suddivisi per la platea allargata a tali aree.

7.9 Lavoratori diretti di produzione Over 50

La commissione organizzazione del lavoro, durante l'arco di vigenza del presente accordo, avvierà, prendendo come base di studio il lavoro prodotto dagli RLS del Gruppo VW, un'analisi volta al monitoraggio delle mansioni dei lavoratori over 50, per affrontare il tema della conciliazione tra esigenze legate all'Industria 4.0, l'invecchiamento della popolazione aziendale ed attività effettivamente svolte.

7.10 Mappatura ed analisi orario di lavoro

Le parti in ottica di riordino dei diversi accordi fin qui intercorsi si impegnano a sistematizzare nell'ambito della competente commissione tecnica i diversi regimi di orario in uso e previsti dalla contrattazione in Ducati.



8. DIRITTI INDIVIDUALI

8.1 Coperture assicurative

Nell'arco di vigenza del presente contratto, nell'ambito delle attività dell'apposita commissione, saranno presi in esame le specifiche fattispecie di copertura assicurativa per il personale Flottista, Collaudatore e con compiti legati alla sicurezza. Le parti altresì si impegnano sin dal 2019 a rendere fruibili le attuali condizioni di copertura previste.

8.2 Permessi Studio

Fermo restando i criteri di accesso ai permessi studi previsti dalle normative in vigore, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, le parti concordano che a partire dalla firma del presente accordo saranno messe a disposizione due giornate retribuite da sfruttare in occasione della discussione della tesi di laurea nonché per sostenere l'esame per il conseguimento di un diploma di scuola superiore.

8.3 Borse di Studio

8.3.1 Personale dipendente

Con l'obiettivo di incrementare il tasso di scolarità e di istruzione in azienda, per il personale che conseguirà, dal 2018 ed in costanza di lavoro, il diploma di scuola superiore o laurea specialistica, fermo restando le attuali normative di accesso, si concorda di riconoscere i seguenti nuovi importi previsti per le borse di studio:

Conseguimento Laurea Magistrale:	2.000 euro lordi
Conseguimento del Diploma Scuola Superiore:	800 euro lordi

Inoltre, con l'obiettivo di valorizzare, nell'ambito dei programmi di Industria 4.0 e delle proprie strategie 2020-2025, percorsi di studio dei dipendenti orientati verso le nuove tecnologie improntate alla digitalizzazione e internazionalizzazione, l'Azienda si impegna a definire, insieme alla parte sindacale, un nuovo sistema di riconoscimento e valorizzazione delle competenze nel periodo di vigenza del presente contratto.

8.3.2 Figli dei dipendenti

Per quanto attiene alle borse di Studio dei figli dei dipendenti, le parti concordano che dal 2019 saranno istituite ulteriori n. 3 borse di studio, aggiuntive alle 5 già previste nell'accordo del 04/03/2015 per il conseguimento dei diploma e della laurea specialistica, mantenendo inalterato l'attuale importo con priorità da assegnare ai richiedenti con Isee più basso.



8.4 Previdenza Complementare

A decorrere da gennaio 2022 le parti concordano che la sola quota a carico aziendale relativa ai fondi negoziali di previdenza complementare attualmente attivi, sarà portata al 2.3%. L'Azienda favorirà momenti di formazione/informazione fuori dall'orario di lavoro, organizzate dalle OO.SS.

8.5 Anticipo del TFR:

Nell'ambito delle norme per l'accesso agli anticipi della quota di TFR non destinata alla previdenza complementare, Le parti concordano di abbassare la soglia minima di anzianità di servizio in Ducati, portandola a 4 anni anche per favorire i giovani per l'acquisto della prima casa. Si definisce di estendere le casistiche di richiesta di anticipo a situazione di comprovata gravità, non rientranti nei casi fin qui normati, dietro valutazione con la parte sindacale.

8.6 Permessi legge 53/2000:

I dipendenti hanno diritto ad un massimo di 3 giorni all'anno per familiare, fruibili anche a 1/2 giornate, di permessi retribuiti in caso di decesso oppure di documentata grave infermità del coniuge o convivente More Uxorio e di un parente entro il secondo grado o di un componente la famiglia anagrafica; detti permessi devono essere utilizzati entro sette giorni dal verificarsi dell'evento luttuoso o dall'accertamento dell'infermità e si considerano legati al singolo parente per il quale si fa richiesta.

8.7 Permessi visita medica:

Nell'ambito dei permessi per visita medica si definisce che per l'Ospedale Sant'Orsola il tempo di viaggio sarà di 1 ora ed 1/4.

Per la filiale di Roma si concorda quanto segue:

- Per strutture sanitarie distanti dalla filiale oltre 25 km: 1 ora e 1/2 di tempo di viaggio a tratta;
- Per strutture sanitarie distanti dalla filiale meno di 25 km: 1 ora e 1/4 di tempo di viaggio a tratta.

Per il personale in part time orizzontale il limite per poter avere riconosciuto il diritto alla copertura del periodo di permanenza a visita medica specialistica, l'orario minimo viene ridotto a 2 ore giornaliere.



8.8 Anzianità Aziendale:

Le parti riconoscendo il valore dell'appartenenza all'Azienda, convengono sulla necessità di celebrare, nel corso dell'anno (es: fine anno) le persone che hanno raggiunto e che raggiungono i 25 anni di anzianità aziendale, con un riconoscimento rappresentativo della Ducati.

9. APPALTI E FILIERA DI FORNITURA

Nell'ambito del monitoraggio delle attività in appalto, l'azienda fornirà nell'apposito incontro annuale, anche i dati inerenti i lavoratori coinvolti nelle attività commissionate da Ducati e presenti sui siti di Borgo Panigale, Anzola, di Calderara e di Sala Bolognese.

Nel ribadire l'impegno dell'Azienda all'applicazione dei codici di condotta per i partner commerciali, nonché di proseguire nel percorso già avviato di riduzione dei sub appalti, le parti concordano che tra i requisiti di assegnazione di lavori in appalto sia considerato l'applicazione da parte della ditta Appaltata o Subappaltati di applicare un CCNL di categoria firmato dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, oltre che la disponibilità di tali ditte a riconoscere spazi idonei alla refezione ed alla fruizione del pasto (mensa o buono pasto), anche in forma di contributo. L'Azienda si impegna, sin dall'atto dell'avvio delle gare volte ad indentificare le società a cui affidare gli appalti a rendere loro disponibile il codice di condotta per i partner commerciali del Gruppo VW, al fine di favorire la più ampia sensibilizzazione sui contenuti.

I fornitori saranno sensibilizzati altresì sulla necessità di adottare comportamenti in linea con il sopramenzionato codice nonché con le normative di legge e contrattuali in materia di Retribuzioni/Prestazioni, Orari di lavoro, protezione del lavoro, della salute e diritto di associazione.

Le parti confermano che l'analisi, comprensiva anche delle attività presenti su Ducati Corse, sarà svolta nell'apposito incontro del sistema informativo previsto nel mese di Aprile.

L'Azienda infine si impegna a potenziare le attuali procedure interne rafforzando i meccanismi autorizzativi, relativamente alla gestione dei contratti di appalto e di eventuali sub appalti, dandone informazione preventiva negli appositi incontri informativi.



10. OCCUPAZIONE

Ribadendo l'attuale prassi in atto circa l'informazione resa dall'Azienda alla parte sindacale, in riferimento alle assunzioni, al ricorso a contratti di somministrazione ed all'attivazione di stage e tirocini, l'Azienda con cadenza mensile fornirà un apposito report relativo ai contratti attivati nel mese precedente.

Per consentire la più ampia partecipazione della parte sindacale al processo di selezione dei lavoratori stagionali, l'Azienda si impegna a coinvolgere la parte sindacale agli incontri di calibrazione con il provider (come uditori) volto ad individuare le metodologie applicate per la selezione in questione.

Nell'incontro previsto dal contratto integrativo, a Dicembre di ogni anno, nell'ambito dell'analisi occupazione, verranno trattati i seguenti argomenti:

- Analisi delle valutazioni del personale stagionale
- Utilizzo del contratto a tempo determinato (TD)
- Utilizzo del contratto a tempo indeterminato part-time verticale (PTV), Turnover e Analisi dell'accordo sull'alternanza generazionale
- Verifica sul numero di mesi di effettivo lavoro su base annua dei lavoratori PTV
- Percorsi di ingresso a seguito del completamento del Progetto DESI
- Percorsi di inclusione (es: Progetto Insieme per il Lavoro ed inserimento categorie protette)
- Stage e tirocini come da accordo del 29/5/2017.

11. TRASFERTE

A partire dalla firma del presente accordo le parti concordano che in caso di trasferte che comportino una permanenza superiore a 2 gg i dipendenti interessati potranno richiedere, un anticipo con specifica modulistica predisposta dall'Azienda.

Le parti si impegnano, altresì nell'arco della vigenza del presente contratto a studiare ed individuare soluzioni condivise per la gestione degli anticipi trasferta nonché per affrontare il tema legato alla soglia oraria per l'attribuzione dell'indennità di trasferta, oltre che per la revisione per i massimali per il pasto differenziato per Filiali o Sedi.

Ducati Motor Holding spa
www.ducati.com

Via Cavalieri Ducati, 3
40132 Bologna, Italia
Tel. +39 051 6413111
Fax +39 051 406580



12. MOBILITA' SOSTENIBILE

Con l'obiettivo di migliorare la viabilità e la sicurezza legata al parcheggio generale, le parti nell'ambito della durata dell'accordo, convengono di:

- Incentivare il trasporto pubblico anche con la stipula di apposite convenzioni
- Incentivare la mobilità sostenibile (es: e-bike e potenziamento rastrelliere)
- Incentivare ulteriormente il car sharing

12.1 Parcheggio

Le parti convengono sull'opportunità di:

- Individuare, nell'ambito del piano di sicurezza aziendale, aree dedicate in via prioritaria al parcheggio per le lavoratrici (con particolare attenzione alle lavoratrici turniste)
- Garantire il parcheggio interno alle lavoratrici in stato di gravidanza
- Garantire il parcheggio interno ai lavoratori/lavoratrici affetti da invalidità temporanea o permanente
- Rivedere ed ottimizzare l'assegnazione dei posti auto presenti nel parcheggio generale (con particolare attenzione al personale turnista)

I temi di cui al presente paragrafo saranno oggetto di analisi con i coordinatori della Rsu.

La parte sindacale, pur apprezzando quanto convenuto e considerando la recente acquisizione di ulteriori 124 posti aggiuntivi, ritiene comunque indispensabile e non più prorogabile, una soluzione strutturale per il tema del parcheggio e della viabilità.

13. PARTE ECONOMICA

13.1 Premio Feriale

Le parti definiscono l'istituzione del Premio Feriale che sin dal 2019 andrà ad assorbire integralmente l'Istituto retributivo definito "Quota strutturale" ex accordo 15/04/2003 e 18/12/2003 e le relative cifre sin qui previste oggetto di erogazione nel mese di luglio di ogni anno.

Tale premio che sarà erogato nelle competenze del mese di giugno di ogni anno, a partire pertanto dal mese di luglio del 2019, al personale dipendente in forza e non dimissionario alla data del 1° giugno dell'anno di erogazione, sarà oggetto del seguente schema di incremento diversificato per livello, per arrivare a regime nel 2021, prevedendo l'importo di 1.300 euro uguale a tutti i livelli. Si specifica che per quanto riguarda il personale con Contratto a Tempo Determinato e Somministrato, l'importo sarà erogato pro-quota sulla base della durata del contratto dell'anno di riferimento.



Premio Ferie*	2018	2019			2020			2021			Incremento Premio Ferie 2019-2021
Livello	Quota Strutturale	Quota Strutturale ap	Incremento Premio Ferie	Totale Premio Ferie	Premio Ferie ap	Incremento Premio Ferie	Totale Premio Ferie	Premio Ferie ap	Incremento Premio Ferie	Totale Premio Ferie	
3° liv	347,48	347,48	372,52	720	720	280	1000	1000	300	1300	953
4° liv	371,17	371,17	348,83	720	720	280	1000	1000	300	1300	929
5° liv	413,29	413,29	306,71	720	720	280	1000	1000	300	1300	887
5° Sup	450,15	450,15	269,85	720	720	280	1000	1000	300	1300	850
6° liv	505,43	505,43	214,57	720	720	280	1000	1000	300	1300	795
7° liv	565,97	565,97	154,03	720	720	280	1000	1000	300	1300	734
8° liv	565,97	565,97	154,03	720	720	280	1000	1000	300	1300	734

*importi in € lordi annui

L'importo come sopra individuato è da intendersi al lordo delle ritenute di legge e sarà oggetto di riparametrazione in base ai mesi di presenza nell'anno di riferimento con gli stessi criteri di maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale il Premio suddetto sarà corrisposto in misura proporzionale al loro ridotto orario di lavoro.

Tale premio così come previsto dagli accordi del 15/04/2003 e 18/12/2003, avrà incidenza ai fini della determinazione del T.F.R, senza alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti.

13.2 Premio di Risultato

Le Parti, concordano che per quanto attiene il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, il Premio di Risultato (successivamente denominato per brevità PdR) continuerà ad erogarsi al conseguimento di obiettivi di redditività, qualità e efficienza misurati attraverso i seguenti indicatori:

- **EBIT:** Per tale indicatore si intende il reddito operativo aziendale ovvero il risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari (Earnings Before Interests and Taxes), in riferimento al Ducati Segment.
- **Qualità di Rete – MIS:** Per tale indicatore si intende numero di garanzie per mille moto durante il primo anno di vita del motociclo effettuate dai dealer su moto prodotte nell'anno precedente rispetto all'anno di riferimento.
- **Moto Buone 1° colpo Globale Processi:** Per tale indicatore si intende il numero di moto prive di difetti derivanti dalle attività di assemblaggio veicolo.

Ciascuno dei **tre indicatori** concorre alla determinazione del Premio secondo il seguente peso percentuale:

Ebit	MIS	B1C GLO.PROC.
60%	20%	20%



I target per ciascun indicatore sono normati dall'Allegato 3 che costituisce parte integrante della presente intesa.

Le parti si incontreranno per aggiornare i target definiti alla luce delle variazioni recepite nei budget annui e nelle revisioni periodiche, in un'ottica di coerenza con questi.

Per quanto attiene al monitoraggio degli indicatori, le parti si incontreranno nell'ambito dell'apposita commissione, con periodicità trimestrale, allo scopo di esaminare l'andamento dei medesimi e di individuare le eventuali azioni correttive.

13.2.1 Valore del Premio

L'importo complessivo del premio di risultato verrà corrisposto mediante acconto ed eventuale saldo e sarà determinato in base al raggiungimento dei risultati aziendali conseguibili nell'esercizio di riferimento, per tale intendendosi l'esercizio con inizio al 1° gennaio di ogni anno e termine al 31 dicembre.

Nella tabella che segue sono indicati i valori nominali lordi del Premio di Risultato relativi ad ogni anno, nonché gli importi a titolo di acconto ed eventuale saldo, riferiti al valore corrispondente al raggiungimento del 100% del valore target.

Anno	Livelli	Acconto	Saldo	PDR Totale	indicatori					
					Ebit		Mis		B1C	
					Peso %	Valore €	Peso %	Valore €	Peso %	Valore €
2019	3° - 4° - 7° - 8° liv.	1.620	1.080	2.700	60%	1.620	20%	540	20%	540
	5° - 5°Sup - 6° liv.	1.740	1.160	2.900	60%	1.740	20%	580	20%	580
2020	3° - 4° - 7° - 8° liv.	1.620	1.080	2.700	60%	1.620	20%	540	20%	540
	5° - 5°Sup - 6° liv.	1.740	1.160	2.900	60%	1.740	20%	580	20%	580
2021	3° - 4° - 7° - 8° liv.	1.620	1.080	2.700	60%	1.620	20%	540	20%	540
	5° - 5°Sup - 6° liv.	1.740	1.160	2.900	60%	1.740	20%	580	20%	580

Le Parti si danno atto che i suddetti valori sono stati quantificati considerando in essi i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e quindi sono comprensivi degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., tali importi sono esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



13.2.2 Modalità di erogazione

Il Premio verrà erogato a tutti i dipendenti con la qualifica di Operai, Intermedi, Impiegati e Quadri sia a tempo determinato che a tempo indeterminato secondo le modalità di seguito definite:

a) Acconto

Il riconoscimento degli importi in acconto, pur essendo legati ai risultati dei 3 indicatori sopra rappresentati, resta correlato al mantenimento di un livello di volumi di vendita annui complessivi mondo (Sell Out/Immatricolato) pari a 38.000 moto, rappresentando questa la soglia minima di funzionamento. Gli importi in acconto, saranno erogati con le competenze del mese di settembre, al personale in forza al 1° settembre di ogni esercizio di riferimento. Il personale che acceda alla pensione antecedentemente alla data del 1° settembre maturerà l'importo dell'acconto pro-quota per i mesi lavorati.

b) Saldo

Nel mese di aprile dell'esercizio successivo a quello di riferimento e per tutto il periodo di vigenza del presente contratto si provvederà all'erogazione, a titolo di saldo, della residua quota del PdR, al personale in forza al 1° aprile dell'anno di erogazione. Tale importo verrà calcolato sulla base dei risultati conseguiti dai 3 indicatori sopra indicati.

c) Condizioni

Lavoratori assunti nel corso dell'anno con contratto di lavoro a tempo indeterminato: sia l'acconto che il saldo verranno corrisposti in misura proporzionale corrispondente al periodo di dipendenza dall'Azienda nel corso dell'esercizio di riferimento, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni. Nell'ambito di tale fattispecie, ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale i relativi importi saranno corrisposti in misura proporzionale al loro ridotto orario di lavoro, mentre per i lavoratori oggetto di Part Time Verticale di cui all'accordo del 4/3/2015, le parti confermano le modalità di calcolo ed erogazione contenute nel citato accordo.

Lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato (ed eventuali somministrati con liquidazione a carico dell'agenzia di somministrazione): l'acconto sarà erogato secondo le condizioni di presenza alla data di cui al precedente punto a) e calcolato proquota in misura proporzionale corrispondente al periodo di dipendenza dall'Azienda nel corso dell'esercizio di riferimento,



considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni; a titolo di saldo sarà invece erogata una somma al termine del contratto di durata superiore a 3 mesi nell'anno, pari ad euro 50 €/Lordi (dal 2020: 60 €/Lordi) per ogni mese lavorato, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni. Le Parti si danno atto che il suddetto valore è stato quantificato considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per tutte le casistiche sopra riportate le Parti si danno atto che l'acconto e il saldo non verranno erogati ai lavoratori in caso di mancato superamento del periodo di prova.

13.2.3 Periodo di misurazione del risultato incrementale

Per l'applicazione al Premio di Risultato dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti nel presente capitolo, considerati a tal fine come alternativi. La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nell'esercizio di riferimento di ciascun anno e i dati consuntivati nell'esercizio precedente.

In caso di modifica della parte normativa fiscale e contributiva, le parti si incontreranno per valutarne gli effetti e per introdurre le eventuali modifiche al presente accordo.

13.2.4 Conversione Premio di Risultato

Ciascun dipendente, ricorrendo le condizioni di legge, sulla base dell'accordo del 17 Maggio 2017 potrà convertire fino a 500 euro del saldo del premio, in beni e/o servizi Welfare di cui all'art 51 del TUIR da scegliere all'interno di un ampio pacchetto configurato, sulla piattaforma in uso in Azienda.

13.2.5 Ultrattività

Le parti convengono che, alla scadenza del presente accordo integrativo, e fino al suo rinnovo, il premio di risultato, sia negli importi che negli indicatori continuerà a seguire il sistema qui definito: in tale casistica i target relativi al saldo dell'anno di riferimento saranno verificati e aggiornati sulla base di specifico accordo.



13.3 Erogazioni del sistema premiante

Le parti di seguito definiscono le nuove tempistiche di erogazione per quanto non espressamente normato nel presente accordo:

- **IOL:** erogazione nelle competenze di Gennaio successivo all'anno di riferimento.
- **Premio di Team:** erogazione nelle competenze di Maggio successivo all'anno di riferimento.

13.4 Indennità di Pista Collaudatori

Le parti confermando il contenuto dell'accordo del 4/3/2015 di cui al punto 8.3.3, relativo all'indennità di pista collaudatori, spettante al personale del SAF che nell'espletamento delle proprie mansioni di collaudatori professionisti o ingegneri di sviluppo siano chiamati alla guida in pista dei motoveicoli per le attività di test e sperimentazione, definiscono che tale indennità sia estesa al personale di altri ambiti aziendali che, per gli stessi motivi, siano chiamati dall'Azienda alla guida in pista.

14. PRECEDENTE CONTRATTAZIONE

Le Parti si danno atto che il presente CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE, per le materie qui trattate, sostituisce e/o integra quanto già previsto da precedenti accordi integrativi aziendali, che per il resto rimangono invece confermati.

15. QUOTA CONTRATTO

Con le modalità già praticate in occasione del rinnovo del vigente CCNL l'Azienda tratterrà ai lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, un contributo volontario in ogni anno di vigenza del contratto aziendale per il servizio di rinnovo dello stesso. La quantità economica e le modalità di versamento e gestione saranno oggetto di apposita comunicazione da parte di Fim-Fiom-Uilm Territoriali.



16. DECORRENZA E DURATA

Il presente CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE, fatte salve le specifiche decorrenze ivi previste, entra in vigore dalla data di sua sottoscrizione ed avrà scadenza il 04/03/2022 con applicazione del regime di ultrattività così come prevista al paragrafo 13.2.5 che precede.

Gli allegati sottoscritti costituiscono parte integrante del presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Borgo Panigale, il 05/03/2019

L'Azienda

Organizzazioni Sindacali

RSU



Allegato 1

Ore Direzionali

Nell'ambito della riorganizzazione dei permessi sindacali, le parti definiscono le seguenti casistiche oggetto di considerazione come Permessi Direzionali:

- Tutte le volte che sono presenti tutte le OOSS interne con almeno un rappresentante di parte Aziendale;
- Incontri con rappresentanti aziendali o sindacali del gruppo Audi-VW, nel pieno rispetto dell'accordo 04/03/2015;
- La partecipazione anche del singolo delegato alle task force o gruppo di lavoro istituiti dall'Azienda (es: GMK)
- Quando uno o più delegati vengono convocati da un rappresentante aziendale allo scopo di affrontare una specifica problematica.
- Quando un componente di parte aziendale svolge un attività nella quale è prevista/richiesta, da parte aziendale, la partecipazione di uno o più delegati (es. tempista)



Allegato 2

Investimenti triennio 2015-2017

Overview Capex Borgo Panigale Mio. €

Cap. Ex (Mio. €)	Actual			Totale
	2015	2016	2017	
Prodotto	13,0	13,8	13,9	40,7
Capacità	1,6	1,4	1,1	4,1
Struttura	12,2	13,8	15,4	41,4
R&D	31,5	34,4	37,7	103,6
Totale	58,3	63,4	68,1	189,8

Investimenti previsti triennio 2019-2021

Cap. Ex (Mio. €)	Planning			Totale
	2019 bdgt	2020 PR67	2021 PR67	
Prodotto	12,0	14,5	16,0	42,5
Capacità	1,7	1,9	1,3	4,9
Struttura	16,0	13,7	15,6	45,2
R&D	38,9	38,9	35,3	113,1
Totale	68,6	69,0	68,1	205,7

*dati rappresentati sono quelli del Budget 2019 e del PR 67, pertanto saranno suscettibili degli andamenti di mercato che determineranno il reale andamento



Allegato 3

Indicatori e target PdR 2019-2021

- **EBIT:** il valore sarà calcolato con gli stessi valori del Bonus (M.B.O.) in uso per il personale direttivo dell' Azienda realizzando valori di extra premio in caso di superamento del target in base agli stessi meccanismi come da tabella sotto:

Indicatore	2019					2020					2021				
	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €		EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €		EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €	
				3°-4°-7°-8° liv.	5°-5°Sup-6° liv.				3°-4°-7°-8° liv.	5°-5°Sup-6° liv.				3°-4°-7°-8° liv.	5°-5°Sup-6° liv.
	34,7	70%	50%	810	870	57,1	70%	50%	810	870	59,1	70%	50%	810	870
	44,6	90%	70%	1.134	1.218	73,4	90%	70%	1.134	1.218	76,0	90%	70%	1.134	1.218
TARGET	49,6	100%	100%	1.620	1.740	81,5	100%	100%	1.620	1.740	84,4	100%	100%	1.620	1.740
	52,1	105%	115%	1.863	2.001	85,6	105%	115%	1.863	2.001	88,6	105%	115%	1.863	2.001
	54,6	110%	130%	2.106	2.262	89,7	110%	130%	2.106	2.262	92,8	110%	130%	2.106	2.262
	57,0	115%	150%	2.430	2.610	93,7	115%	150%	2.430	2.610	97,1	115%	150%	2.430	2.610

Qualità di Rete – MIS:

Per 2019

- risultato 312 -> erogazione 50 %
- risultato 285 -> erogazione 75 %
- risultato 258 -> erogazione 100 %

Per 2020

- risultato 258 -> erogazione 50 %
- risultato 231 -> erogazione 75 %
- risultato 204 -> erogazione 100 %

Per 2021

- risultato 204 -> erogazione 50 %
- risultato 177 -> erogazione 75 %
- risultato 150 -> erogazione 100 %

- **Moto buone al 1° colpo Globale Processi:**

Per 2019

- risultato 91% -> erogazione 100 %
- risultato 90,5% -> erogazione 75 %
- risultato 90 % -> erogazione 50 %
- risultato 88 % -> erogazione 0 %

Per 2020

- risultato 91.25% -> erogazione 100 %
- risultato 90,75% -> erogazione 75 %
- risultato 90.25% -> erogazione 50 %
- risultato 88.25% -> erogazione 0 %

Per 2021

- risultato 91.50% -> erogazione 100 %
- risultato 91,00% -> erogazione 75 %
- risultato 90,50% -> erogazione 50 %
- risultato 88.50% -> erogazione 0 %

Gli obiettivi di Ebit relativi agli anni 2020 e 2021, sono indicativi (PR67) pertanto il dato definitivo sarà quello approvato a budget ogni anno dall'Azienda. Le parti definiscono l'applicazione delle modalità di calcolo secondo logiche di riproporzione lineare rispetto ai valori target sopra definiti.