

CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE

**Automobili Lamborghini S.p.A.
2019-2022**



Accordo sindacale sottoscritto
a Sant'Agata Bolognese (BO), in data 26 luglio 2019

tra

la Direzione Aziendale di Automobili Lamborghini S.p.A.

e

la R.S.U. di Automobili Lamborghini,

assistita dalla FIOM-CGIL Bologna
e dalla FIM-CISL Area Metropolitana Bolognese

Sommario

Premessa.....	4
1 Relazioni sindacali.....	5
1.1 Informazione.....	5
1.1.1 Calendario informative.....	5
1.1.2 Altre informative periodiche.....	6
1.1.3 Informative di produzione.....	6
1.2 Consultazione.....	6
1.2.1 Commissioni Tecniche Bilaterali (CTB).....	7
1.2.2 Gruppi di lavoro.....	8
1.2.3 Management delle idee.....	8
1.3 Contrattazione.....	8
1.4 Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.).....	8
1.5 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).....	9
1.6 Digitalizzazione della bacheca sindacale.....	9
2 Appalti.....	9
3 Smart factory.....	11
3.1 Postazioni di lavoro.....	11
3.2 "Disponibilità del dato".....	12
3.3 Alternanza generazionale.....	12
4 Lamborghini <i>for future</i>	12
5 Orario plurisettimanale.....	13
6 Somministrazione.....	13
7 Mobilità sostenibile.....	13
8 Diritti individuali e responsabilità di impresa.....	14
8.1 Banca delle ore solidale.....	14
8.2 Fruizione dei permessi.....	14
8.3 Flessibilità oraria.....	14
8.4 Giornata recupero forfait.....	15
8.5 Permesso visita medica.....	15
8.6 Permessi ex art. 4 Legge 53 del 2000.....	15
8.7 Congedo matrimoniale.....	15
8.8 Astensione facoltativa - incentivo alla parità genitoriale.....	15
8.9 Permesso retribuito esame.....	16

Handwritten initials and marks on the left side of the page, including 'SN', 'M.G.', and other illegible scribbles.

Handwritten initials and marks on the right side of the page, including 'FB', 'AF', 'P', 'MR', and other illegible scribbles.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'SP 2', 'PPE', 'de', 'MM', 'E', 'MM', 'E', and other illegible marks.

8.10	Progetto "Insieme per il lavoro"	16
8.11	Aree mensa e aree ristoro	16
8.12	Convenzionamento nidi d'infanzia e scuole d'infanzia.....	17
9	Diversity.....	17
10	Formazione e sviluppo.....	17
10.1	Iniziative di prevenzione	18
10.2	Corsi di lingua inglese.....	18
10.3	Formazione Factory 4.0	18
11	Inquadramento.....	19
12	Occupazione.....	19
13	Parte economica.....	19
13.1	Premio di Risultato (P.D.R.).....	19
13.1.1	Valore economico target.....	20
13.1.2	Nuovo set indicatori	20
13.1.3	Consuntivazione e Modalità di erogazione	21
13.1.4	Tempistiche di erogazione.....	22
13.1.5	Flexible Benefits	22
13.2	Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.)	22
13.3	Indennità di cartella	23
13.4	Indennità test vetture.....	23
13.5	Fondi previdenziali integrativi (Previlabor e Cometa).....	23
13.6	Sanità integrativa.....	24
14	Campo di applicazione, decorrenza e durata.....	24
Allegati		
25		

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink. Some legible initials include 'SN', 'M.S.', 'SP 3 BF', 'PT', 'M', 'E', 'MM', 'M', 'R', and 'H'. There are also several stylized signatures that are difficult to decipher.

In data 26 luglio 2019 si sono incontrate in Sant'Agata Bolognese la Direzione Aziendale di Automobili Lamborghini S.p.A. e la R.S.U. Automobili Lamborghini, assistita dalla FIOM-CGIL Bologna e dalla FIM-CISL Area Metropolitana Bolognese.

Le Parti, preso atto della conclusione positiva del c.d. "percorso democratico" - identificato al punto 2 del contratto integrativo del 2012 - in merito all'ipotesi di Accordo Sindacale siglata in data 16 luglio 2019, attraverso il referendum che si è svolto nei giorni 18, 19, 22, 23 e 24 luglio 2019 (e i cui risultati sono riportati nel verbale allegato), procedono in data odierna alla sottoscrizione in via definitiva dell'Accordo Sindacale relativo al Contratto Integrativo Aziendale di Automobili Lamborghini S.p.A. per il quadriennio 2019-2022.

Premesso che:

a) a seguito della scadenza del contratto integrativo aziendale 2015-2017, in data 16 luglio 2018, le Parti sottoscrivevano in via eccezionale, stante la recente elezione della nuova R.S.U. e la fase di lancio del terzo modello, un accordo di durata annuale che consentisse di affrontare con maggior consapevolezza la negoziazione di un nuovo contratto integrativo aziendale a partire dal 2019;

b) in data 29 aprile 2019, a seguito del positivo esito del referendum indetto dalla R.S.U. sull'ipotesi di piattaforma sindacale per il rinnovo del contratto integrativo 2019-2021, ne veniva comunicato all'azienda il testo, approvato dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini, chiedendo contestualmente l'avvio delle trattative.

Tutto ciò premesso:

le Parti, a valle degli incontri di trattativa svoltisi in data 21 maggio 2019, 21 giugno 2019 e 9, 10, 15 e 16 luglio 2019, hanno concordato quanto segue.

Premessa

Il 2019 si prospetta come anno di ulteriore crescita per Automobili Lamborghini. Il positivo esordio del Super SUV Urus, il perdurante presidio commerciale dell'Aventador e la maturità raggiunta dalla Huracàn sono gli elementi su cui fondare la prospettiva di nuovi livelli di vendita e di fatturato, in linea con gli obiettivi prefissati per l'anno in corso.

Il raggiungimento di tali risultati sarà possibile grazie all'impegno di tutte le persone di Automobili Lamborghini, la cui determinazione e passione hanno consentito di affrontare in tutte le aree aziendali, nessuna esclusa, le sfide che hanno portato l'azienda ai traguardi attuali.

Nel contempo l'azienda si trova ad affrontare nuovi obiettivi che la vedono da un lato impegnata nel rafforzare i propri livelli di redditività, dall'altro nel definire la strategia dei prodotti futuri nel medio-lungo periodo, in un contesto caratterizzato da concorrenti sempre più competitivi, da nuove sfide tecnologiche, da profonde mutazioni delle regolamentazioni

[Handwritten initials and marks on the left margin]

[Handwritten initials and marks on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

omologative e ambientali, dalla rapida evoluzione dei mercati internazionali e da prospettive di nuovi assetti all'interno del Gruppo VW.

1 Relazioni sindacali

In tale contesto di riferimento particolarmente fluido, le Parti ribadiscono l'efficacia e la stabilità del sistema di relazioni sindacali sviluppato nel corso degli anni in Automobili Lamborghini e confermano la centralità, in tale ambito, della "Carta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo Volkswagen" (di seguito "Carta"), siglata a Zwickau nell'ottobre del 2009 dalla direzione del Gruppo, insieme al Consiglio di Fabbrica Europeo e al Consiglio di Fabbrica Mondiale.

Le Parti, in linea con lo spirito con cui la Carta è stata declinata nel contesto italiano a partire dal Protocollo di intesa siglato nel febbraio del 2011, hanno perseguito e attuato una visione coerente con i principi ivi contenuti, modellando un sistema di relazioni industriali caratterizzato dall'implementazione, congiuntamente alle OO.SS., di meccanismi e strumenti di "partecipazione negoziata" che valorizzano i diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione riconosciuti in capo alle rappresentanze sindacali unitarie.

Le Parti confermano, inoltre, i principi enunciati negli altri accordi sottoscritti a livello di Gruppo e, nello specifico, nella "Dichiarazione dei diritti sociali e dei rapporti industriali" del 2012, nella "Carta del lavoro interinale" del 2012 e nella "Carta della formazione professionale" del 2015, ferma restando la prevalenza delle normative nazionali e internazionali vigenti, nonché le peculiarità della contrattazione aziendale.

Il presente accordo intende infine confermare la rilevanza dei valori contenuti nel Codice Etico aziendale e dei c.d. "VW Group Essentials", così come richiamati anche nella piattaforma sindacale, nella consapevolezza che integrità e rispetto delle regole rappresentano uno degli elementi su cui si fonda la cultura di Automobili Lamborghini.

1.1 Informazione

Le Parti riconoscono la valenza dell'attuale sistema di informazione e convengono in un suo ulteriore potenziamento, anche attraverso un ampliamento delle tematiche oggetto di condivisione e una razionalizzazione del calendario annuale di informative introdotto dal contratto integrativo del 2015.

1.1.1 Calendario informative

Nell'ambito del sistema esistente, le Parti convengono di introdurre le nuove seguenti informative relative a:

- progetti che prevedono l'utilizzo di nuove tecnologie, con cadenza annuale.
- tempi di lavoro con evidenza, per ogni unità organizzativa, del ricorso al lavoro straordinario e al forfait, nonché al monitoraggio della pianificazione e fruizione delle ferie, dei PAR e della banca ore, con cadenza semestrale.

Pertanto viene concordato il seguente calendario annuale di informative:

Febbraio

- Situazione occupazionale anno precedente e prospettive anno in corso
- Presentazione piano industriale/piano investimenti anno in corso

- Andamento produzione anno precedente
- "Management delle Idee" anno precedente

Maggio

- Situazione fornitori anno precedente (con esclusione dei fornitori di Gruppo Audi/VW)
- Nuove tecnologie
- Tempi di lavoro anno precedente
- "Pari opportunità" (L. 125/1991) anno precedente

Luglio

- Presentazione bilancio anno precedente e prospettive anno in corso e future
- Andamento produzione primo semestre anno in corso
- Consuntivo percorsi crescita professionale anno in corso

Ottobre

- Situazione fornitori primo semestre anno in corso (con esclusione dei fornitori di Gruppo Audi/VW)
- Situazione occupazionale primo semestre anno in corso
- Tempi di lavoro primo semestre anno in corso

1.1.2 Altre informative periodiche

Le Parti confermano gli ulteriori incontri periodici che, nel corso degli anni, sono stati introdotti e nel tempo adeguati (in aggiunta agli obblighi di legge e/o contratto nazionale) e che hanno consentito un'efficace discussione e confronto, a diversi livelli, anche in riferimento a esigenze contingenti:

- incontro tra il Chief Executive Officer, Chief Human Capital Officer (di seguito "CHCO"), Responsabile Relazioni Industriali e R.S.U.;
- incontro tra CHCO, Responsabile Relazioni Industriali, HR Business Partners ed Esecutivo della R.S.U.;
- incontro quindicinale sui temi relativi alla salute e sicurezza tra HR Business Partner, R.S.P.P., R.L.S. e Medico Competente.

1.1.3 Informative di produzione

Le Parti sottolineano, infine, l'efficacia delle informative semestrali convocate dalla Direzione Industriale ed estese a tutte le colleghe e i colleghi delle aree produttive e relative a: andamento produttivo, salute e sicurezza, investimenti, interventi infrastrutturali di breve periodo, andamento del "management delle idee".

1.2 Consultazione

Le Parti confermano la consultazione quale efficace strumento di "dialogo attivo" previsto dalla Carta tra azienda e rappresentanze sindacali, attuato attraverso la costituzione di organi dedicati e uno stile comunicativo aperto al confronto.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including: SN, SP, BF, MM, MR, and others.

1.2.1 Commissioni Tecniche Bilaterali (CTB)

E' confermata la particolare valenza dell'impianto previsto sin dal contratto integrativo del 2012 (che prevedeva un sistema di quattro Commissioni Tecniche Bilaterali su temi specifici), come integrato dalle previsioni del contratto integrativo del 2015 (che istituiva un processo di convocazione urgente delle Commissioni, laddove non fossero previsti incontri periodici delle stesse).

Al fine di procedere ad un'ulteriore estensione di tale strumento, le Parti, nel rispetto di quanto previsto al punto 2.1 del contratto integrativo aziendale del 2012, con decorrenza dal 1° settembre 2019 convengono di:

- a) ampliare le competenze della Commissione Tecnica Bilaterale "Salute e Sicurezza" anche ai temi connessi con la Mobilità;
- b) istituire una nuova Commissione Tecnica Bilaterale "Mensa", a seguito dell'esperienza del relativo gruppo di lavoro.

Pertanto, l'elenco delle Commissioni Tecniche Bilaterali e i relativi ordinari ambiti di competenza sono declinati come segue:

1. Premio di Risultato:

- analisi, proposta, monitoraggio periodico e consuntivazione indicatori PDR
- analisi impatto fattori straordinari e possibili azioni correttive

2. Organizzazione del Lavoro, Tempi e Metodi:

- analisi, monitoraggio e proposta di azioni per il miglioramento di tempi e metodi di lavorazione e cartelle di lavoro
- analisi ergonomia postazioni lavorative, anche congiuntamente alla CTB Salute, Sicurezza e Mobilità sostenibile

3. Inquadramento e Formazione:

- analisi, monitoraggio e proposta contenuti modalità dell'attività formativa
- analisi piano formazione finanziata
- analisi temi relativi all'inquadramento professionale previsti dal CCNL e dagli accordi aziendali in materia, inclusi i programmi di formazione professionale realizzati con le scuole del territorio

4. Salute, Sicurezza e Mobilità sostenibile:

- analisi, monitoraggio e proposta condizioni ambiente di lavoro
- proposta attività formative in materia di salute e sicurezza in coerenza con la normativa vigente
- analisi e proposta di iniziative inerenti la mobilità

5. Mensa:

- analisi e monitoraggio corretta esecuzione del servizio
- analisi suggerimenti e proposte di miglioramento

Resta confermata, da parte dell'azienda, la disponibilità, sulla base di quanto già previsto al punto 2.1 del contratto integrativo del 2012, a realizzare per i componenti delle Commissioni Tecniche Bilaterali, inclusi quelli nominati come sostituti, le richieste di corsi di formazione attinenti alle materie di competenza delle commissioni stesse.

1.2.2 Gruppi di lavoro

Le Parti confermano il positivo esito della costituzione, su loro mandato, di gruppi di lavoro paritetici, con funzioni informative, consultive, istruttorie e propositive, dedicati all'analisi di tematiche particolari, la cui trattazione necessiti di competenze specifiche, approccio interfunzionale e sia caratterizzata da impatto temporale definito.

Il positivo ricorso a gruppi di lavoro (tra i quali si ricordano quello sui *flexible benefits*, sullo *smart working* e sulla "previdenza integrativa") ha consentito un innovativo approccio partecipativo e propositivo, declinatosi anche nella preparazione di documentazione necessaria alla fase di contrattazione, nonché nella realizzazione di campagne congiunte di comunicazione interna.

1.2.3 Management delle idee

Le Parti confermano la valenza partecipativa del sistema denominato "Management delle idee" che, nel solo quadriennio 2015-2018, ha portato alla premiazione di oltre 300 lavoratrici e lavoratori di Automobili Lamborghini che hanno presentato proposte di innovazione e/o miglioramento dei processi produttivi aziendali. Tale strumento sarà oggetto, a partire dal 2019, di uno studio da parte dell'Istituto di Economia della Scuola Sant'Anna di Pisa, finalizzato ad analizzarne le caratteristiche e a fornire spunti di ulteriore sviluppo, anche in termini di una sua formalizzazione nell'ambito del sistema consultivo.

1.3 Contrattazione

Il riconoscimento e il potenziamento dei diritti di partecipazione sin qui rappresentato ha determinato, quale naturale conseguenza, un significativo incremento della dinamica contrattuale aziendale.

Le Parti convengono sul fatto che un'informazione e un confronto costante sui temi di maggiore incidenza rispetto alle dinamiche interne abbia contribuito significativamente a innescare una cultura della "contrattazione continua", non limitata al solo alveo di una scadenzata negoziazione del contratto integrativo, ma in grado, invece, di fornire una rapida risposta al mutare del contesto sociale, economico e normativo, nonché di intercettare e valorizzare tempestivamente importanti occasioni di sviluppo per il sito di Sant'Agata Bolognese.

In quest'ottica, si è proceduto negli ultimi anni alla firma di importanti e significativi accordi, come quello sulla nuova verniciatura Urus, quello sulla sperimentazione dello *smart working*, gli accordi sulla gestione della somministrazione, l'accordo sulle agibilità sindacali, l'accordo sul plusvalore cognitivo individuale e l'accordo sull'alternanza scuola-lavoro, per citarne solo alcuni.

1.4 Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

L'azienda, in considerazione dell'aumento della complessità nella gestione del sistema di relazioni sindacali, anche in ragione dell'importante crescita dell'organico aziendale e

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SN', 'SP', '8 BF', 'E', 'MM', and '22', along with a large signature on the right side.]

dell'aumento degli stabilimenti produttivi presenti nel sito di Sant'Agata Bolognese, si dichiara disponibile ad incrementare di due membri il numero dei delegati eleggibili, a partire dalla prossima elezione della R.S.U.. Si conviene altresì che tale numero aumenterà di ulteriori due unità, al superamento di 2.000 dipendenti, a partire dal successivo rinnovo della R.S.U.

Le Parti confermano quanto previsto dall'accordo sulle agibilità sindacali sottoscritto in data 16 marzo 2018 e prevedono di rimandare a un tavolo dedicato l'attuazione della modalità di richiesta dei permessi sindacali ivi prevista, fermo restando il rispetto delle norme di legge e di contratto vigenti.

L'azienda si dichiara disponibile a realizzare, entro la fine dell'anno 2020, un intervento formativo per tutti i delegati della R.S.U. dedicato ai temi dell'innovazione tecnologica.

1.5 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

L'azienda, in coerenza con le considerazioni di cui al paragrafo precedente e nella consapevolezza del costruttivo ruolo di supporto nella gestione delle tematiche connesse con la sicurezza dei lavoratori, accoglie sin d'ora la richiesta di aumento del numero di R.L.S. da 6 a 7, nominati tra i delegati eletti, con decorrenza dal 1° settembre 2019.

1.6 Digitalizzazione della bacheca sindacale

Le Parti valutano positivamente l'utilizzo, già attivo dal 2017 all'interno della nuova Intranet aziendale LIFE, dell'area denominata "Bacheca sindacale". Al fine di rafforzare tale strumento sia in termini di fruibilità che di tempestività, l'azienda si impegna insieme ai delegati individuati a tal fine dalla R.S.U.:

- a collocare bacheche digitali in ciascuno stabilimento produttivo, tramite monitor *touch screen*, in aggiunta alle bacheche fisiche già presenti e a quelle in fase di installazione;
- ad attivare una versione *mobile* accessibile da tutti gli *smartphone* aziendali, che si affiancherà all'accesso alla intranet aziendale da PC.

Al medesimo fine, l'azienda conferma la volontà di implementare un'applicazione per *smartphone*, cui potranno avere accesso tutti i dipendenti e in cui saranno replicate e potenziate alcune delle funzionalità oggi accessibili solo da rete aziendale, ivi inclusa la premenzionata bacheca sindacale.

2 Appalti

Le Parti confermano quanto già disciplinato in materia di appalti dai contratti integrativi del 2015 e del 2018, ribadendo il comune impegno nel garantire il rispetto e l'applicazione del "Codice di condotta del Gruppo VW per i partner commerciali" ed essendo soggetti attivi nel favorire l'applicazione di migliori condizioni economiche e contrattuali per i lavoratori impiegati presso i fornitori stessi, all'interno del sito Automobili Lamborghini.

In particolare, l'azienda conferma di avere effettuato una capillare campagna di sensibilizzazione rivolta ai propri fornitori, in merito alla rilevanza dei principi sanciti nel citato Codice di condotta, con specifico riferimento agli obblighi previsti a carico dei fornitori in materia di "retribuzioni e prestazioni", "orari di lavoro", "salute e sicurezza sul lavoro" e "libertà di associazione".

Handwritten signatures and initials in various colors (blue, black, red) are present at the bottom of the page, including the letters 'SP', 'BF', 'MM', 'E', 'MM', 'SU', 'M.G.', and 'R'.

Con riferimento a questo ultimo punto, le Parti convengono sulla opportunità di determinare le condizioni affinché "il diritto fondamentale di tutti i lavoratori di costituire o di aderire a organizzazioni sindacali e a rappresentanze dei lavoratori" (cfr. Cap. 2 Codice di condotta) sia effettivamente garantito alle lavoratrici e ai lavoratori di ditte esterne. A tal proposito, l'azienda si dichiara disponibile a consentire - previa richiesta scritta da parte della R.S.U. Automobili Lamborghini e a valle delle opportune verifiche tecnico organizzative da parte della Direzione Human Capital & Organization - l'utilizzo della sala R.S.U. per attività sindacale condotta dalle federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL presenti nel sito e riguardanti le società operanti presso il sito di Sant'Agata Bolognese, qualora non vi sia disponibilità di altre aree adeguate già destinate alle medesime ditte.

La medesima procedura, previa preventiva comunicazione da parte sindacale alle direzioni delle ditte interessate, sarà utilizzata anche in occasione di convocazioni di assemblee sindacali retribuite da parte delle federazioni di categoria di CGIL, CISL e UIL presenti nel sito, da svolgersi presso la sala R.S.U., nel rispetto dei limiti di legge e dei rispettivi CCNL.

L'azienda si dichiara inoltre disponibile - sempre previa richiesta scritta da parte della R.S.U. Automobili Lamborghini e a valle di opportune verifiche tecnico organizzative da parte della Direzione Human Capital & Organization, nonché di preventiva comunicazione da parte sindacale alle direzioni delle ditte interessate - a consentire, nel rispetto dei limiti di legge e dei rispettivi CCNL, la partecipazione ad assemblee sindacali aziendali su temi di rilevanza generale anche al personale delle ditte esterne operanti presso il sito di Sant'Agata Bolognese.

L'azienda conferma che la R.S.U. Automobili Lamborghini, nello spirito del sopra menzionato "Codice di condotta" e nel rispetto delle vigenti norme in materia di rappresentanza e in materia di appalti, potrà confrontarsi con le lavoratrici ed i lavoratori occupati nella filiera, indirizzandoli, qualora emergano istanze da parte loro, alle federazioni di categoria di appartenenza. L'azienda conferma la propria disponibilità al confronto con la R.S.U. su questi temi.

Le Parti sottolineano l'importante ruolo delle figure preposte alla salvaguardia della salute e sicurezza, sia di parte datoriale che di parte sindacale, nelle ditte esterne presenti sul sito, impegnandosi a favorire le condizioni per il rispetto delle norme vigenti in riferimento alla loro elezione e operatività, monitorando l'efficacia dello svolgimento delle funzioni.

Le Parti ribadiscono, inoltre, l'adesione a quanto previsto dall'accordo interconfederale siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 9 marzo 2018 in materia di contrasto al dumping contrattuale. In particolare, l'azienda ricorda le azioni già attuate al fine di monitorare l'applicazione, da parte delle ditte appaltatrici operanti all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese, dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative, anche attraverso l'attivazione di meccanismi di prequalifica in fase di selezione dei fornitori.

Le Parti prendono atto di quanto presentato in materia di appalti durante la seconda sessione di trattativa, nel corso della quale sono state illustrate le dinamiche e le strategie

(Handwritten signatures and initials)
Left side: SN, M, L, G, M, G.
Bottom center: SP, 10 BF, M, M, M, M.
Right side: P, R, M, R, M, R, M, R, M, R.

approvative di Gruppo, le caratteristiche di durata standard dei contratti e i requisiti richiesti ai fornitori.

3 Smart factory

L'entrata in produzione del Super SUV Urus ha determinato la nascita di un nuovo modello di fabbrica, caratterizzato dall'impiego di tecnologie innovative, ispirate ai principi della *smart factory*.

I concetti propri della *Factory 4.0* sono stati declinati dall'azienda nella c.d. "Manifattura Lamborghini", punto di riferimento innovativo nell'ambito dell'industria automobilistica di vetture di lusso e caratterizzato da quattro direttrici:

- Artigianalità e specializzazione, preservate e ampliate con l'integrazione di tecnologie innovative per accrescere, da un lato, le potenzialità di personalizzazione del prodotto e, dall'altro, garantire i più alti standard qualitativi;
- Digitalizzazione, posta anche a servizio del lavoratore, garantendo il potenziamento delle competenze anche attraverso l'accessibilità da parte degli operatori a informazioni di produzione messe a disposizione da sistemi sempre interconnessi e facilmente consultabili;
- Flessibilità: garantita da sistemi gestionali (MES) e fisici (AGV) particolarmente avanzati, che consentono una rapida ottimizzazione dei flussi produttivi;
- Ergonomia e sicurezza: l'utilizzo di robot collaborativi è finalizzato ad affiancare gli operatori per migliorare l'ergonomia del lavoro - eliminando così le attività più gravose - e per operazioni ripetitive che comunque richiedono alta qualità di risultato.

L'ultima applicazione di tali tecnologie è rappresentata dal nuovo impianto di verniciatura Urus, inaugurato il 2 luglio 2019, durante la negoziazione del presente integrativo.

Tale stabilimento, alla cui sostenibile localizzazione presso il sito di Sant'Agata Bolognese ha contribuito anche uno specifico accordo sindacale siglato il 17 marzo 2017 e in cui operano già oltre 100 addetti, si presenta come un'eccellenza nel campo dell'applicazione delle nuove tecnologie 4.0. Il nuovo impianto di verniciatura è, infatti, il primo al mondo a utilizzare un'intelligenza artificiale in grado di riconoscere le priorità produttive e programmare di conseguenza i processi. Il processo di verniciatura si svolge con un mix di fasi manuali e robotizzate. Anche con questo *set up*, i robot svolgono le attività più ripetitive e più gravose da un punto di vista ergonomico, mentre l'operatore fornisce il suo fondamentale contributo per finalizzare il processo.

La progressiva estensione e personalizzazione di un approccio *Factory 4.0* comporterà un rinnovamento nell'organizzazione del lavoro e nuove soluzioni nella gestione delle relative opportunità e delle eventuali criticità connesse.

3.1 Postazioni di lavoro

Le Parti confermano l'efficacia dell'attività di mappatura delle postazioni di lavoro condotta dal servizio di Prevenzione e Protezione aziendale in coordinamento con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e condivisa in sede di Commissione Tecnica Bilaterale "Salute e Sicurezza".

Sulla base di tale attività è stata creata una prassi assai efficace - che vede il coinvolgimento diretto dell'area aziendale interessata, R.S.P.P., R.L.S., Medico Competente e HRBP - consistente nella valutazione e individuazione congiunta delle migliori allocazioni possibili, qualora sia necessario gestire situazioni di compatibilità, anche sopraggiunte, con eventuali prescrizioni e/o limitazioni riconosciute a singoli lavoratori.

A tal proposito, le Parti sono convinte che un'applicazione consapevole e sostenibile delle tecnologie di *smart factory* consentirà il continuo miglioramento dell'ergonomia delle postazioni di lavoro e che l'approccio collaborativo - e non meramente sostitutivo - nell'utilizzo dell'automazione e dell'*internet of things* possa giocare un ruolo fondamentale anche nella gestione delle limitazioni lavorative.

In tale ottica, le Parti concordano sulla opportunità di una efficace e tempestiva informazione e discussione preventiva, in sede congiunta di "CTB Tempi, Metodi e Organizzazione del Lavoro" e "Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile", delle fasi progettuali riguardanti l'implementazione dei nuovi processi produttivi e delle relative soluzioni tecnologiche.

3.2 "Disponibilità del dato"

Le Parti concordano di demandare a un gruppo di lavoro dedicato la valutazione del punto contenuto nella piattaforma sindacale relativo alla c.d. "disponibilità del dato", coerentemente con le previsioni di legge vigenti e con le policy aziendali, anche con il coinvolgimento del *Data Protection Officer* aziendale.

3.3 Alternanza generazionale

Le Parti si impegnano ad individuare, entro il primo semestre 2020, gli opportuni percorsi al fine di incentivare meccanismi di alternanza generazionale, valorizzando i futuri progetti di riorganizzazione produttiva anche in ottica di supporto all'accompagnamento non oppositivo verso la pensione del personale interessato con relativa gestione del *turn over*.

4 Lamborghini for future

Le Parti valutano positivamente il percorso di contrattazione che ha accompagnato, in particolare nell'ultimo decennio, la crescita del sito di Automobili Lamborghini. La sottoscrizione di accordi sindacali, come quello sopra citato sulla verniciatura, hanno contribuito a rendere competitive e sostenibili le scelte di localizzazione produttiva a Sant'Agata Bolognese, con investimenti per oltre 2,5 miliardi di euro negli ultimi 10 anni.

Al fine di affrontare le sfide di un futuro le cui criticità sono già state sinteticamente esplicitate in premessa, risulta conseguente mantenere un analogo approccio nelle relazioni sindacali. In tale contesto, il messaggio contenuto nella "Carta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo VW" risulta di grande attualità, laddove evidenzia che "(...)la salvaguardia e l'incremento della competitività e della redditività da un lato e il mantenimento e lo sviluppo dei posti di lavoro dall'altro sono gli obiettivi che si intendono perseguire con una politica aziendale lungimirante a livello dell'intero Gruppo e una politica del personale centrata sulla cultura del rendimento e della partecipazione. In questo modo si riesce a tenere conto in maniera adeguata sia delle sfide della concorrenza, sia degli standard definiti per i rapporti di lavoro all'interno del Gruppo Volkswagen".

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a vertical column on the right side and a cluster at the bottom. The bottom cluster includes initials such as 'SP', '12', 'BPF', 'MM', 'YM', and 'SA'. A large signature 'SA' is also visible at the bottom right.

5 Orario plurisettimanale

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa e dalla contrattazione aziendale in materia di orario plurisettimanale (c.d. flessibilità), definiscono di innalzare il relativo limite annuale pro-capite a 80 ore.

Resta inteso che la discussione e l'approfondimento circa le necessità di flessibilità, sia positiva che negativa, e la definizione dei relativi calendari è demandata alla sottoscrizione di specifici verbali di accordo con la R.S.U.

6 Somministrazione

Le Parti si danno atto dell'esito positivo della sperimentazione prevista dall'accordo sulla somministrazione siglato l'11 dicembre 2018, in riferimento all'entrata in vigore del c.d. "decreto dignità", che ha portato in poco più di 7 mesi all'assunzione a tempo indeterminato, da parte del provider di riferimento, di oltre 150 risorse in costanza di missione di somministrazione presso Automobili Lamborghini. In forza di tali considerazioni, si conviene una conferma delle pattuizioni ivi contenute anche per le missioni attive e/o attivate dal 2020 a seguire.

Le Parti convengono di realizzare, entro la fine dell'anno 2019, l'incontro formativo con le diverse aree aziendali di cui al sopracitato accordo dell'11 dicembre 2018.

Con riferimento al computo del personale in somministrazione presente in azienda e alla relativa sospensione prevista dal contratto integrativo del 16 luglio 2018, si riconferma, con decorrenza dal 1° settembre 2019, la percentuale massima del 10% di attivazione di tali contratti prevista al punto 2.1.1. del contratto integrativo del 2015.

Le Parti concordano, infine, che, con medesima decorrenza, l'elenco previsto dal paragrafo a) del punto 2.1.1. del contratto integrativo del 2015 viene integrato con:

- il personale impiegatizio in somministrazione;
- il 50% del personale in somministrazione se assunto a tempo indeterminato dall'agenzia in costanza di missione presso Automobili Lamborghini.

Le Parti demandano alla CTB "Organizzazione del Lavoro, Tempi e Metodi" il monitoraggio in merito all'utilizzo della somministrazione nelle singole aree e alla sua gestione durante le fasi di avvio dei nuovi modelli.

7 Mobilità sostenibile

La collocazione geografica del sito di Sant'Agata Bolognese comporta la necessità di prevedere un approccio integrato al tema della mobilità.

Diverse sono state le azioni poste in essere nel corso degli ultimi anni, volte non solo a rendere più sicura e fluida la viabilità circostante il sito e a potenziare i parcheggi auto interni ed esterni, ma anche a incentivare un uso più sostenibile dei mezzi di trasporto negli spostamenti da e per il luogo di lavoro. In quest'ultima prospettiva vanno citati, tra gli altri, il potenziamento degli spazi (coperti e non) riservati a cicli e motocicli, con contestuale

decongestionamento dei parcheggi destinati alle autovetture e l'avvio del progetto di *car pooling* aziendale, finalizzato alla riduzione dell'uso delle vetture private, con un risparmio certificato di CO₂.

In tale contesto, le Parti demandano alla CTB "Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile" un apposito confronto, con l'obiettivo di:

- a) individuare meccanismi incentivanti per percorsi in bici e/o a piedi;
- b) proporre l'installazione di colonnine di ricarica elettrica e le relative modalità di fruizione delle stesse da parte dei dipendenti;
- c) ampliare l'offerta di auto in leasing agevolato con modelli ibridi e/o a metano (già presenti, insieme a modelli *full-electric*, nell'offerta di acquisto e finanziamento agevolato di autovetture Audi e del Gruppo VW);
- d) individuare, anche attraverso il coinvolgimento delle istituzioni locali e degli enti preposti, possibili soluzioni di integrazione tra trasporto pubblico e privato indirizzato alle lavoratrici e ai lavoratori di Automobili Lamborghini.

8 Diritti individuali e responsabilità di impresa

8.1 Banca delle ore solide

Le Parti concordano in merito all'elevato valore sociale dell'istituto della banca delle ore solide, il cui scopo è quello di sostenere i lavoratori che si trovino in situazioni famigliari di grave necessità, tramite l'istituzione di un fondo ove le colleghe e i colleghi possano conferire le ore di permesso e di ferie aggiuntive previste dalla legge e dal verbale di intesa del 26 marzo 2018, siglato da Federmeccanica, FIM, FIOM e UILM.

Le Parti demandano al gruppo di lavoro già costituito ad hoc la conclusione dell'analisi in corso e la definizione di proposte al fine di addivenire all'implementazione, tramite accordo sindacale, dello strumento.

8.2 Fruizione dei permessi

L'azienda è consapevole che il composito sistema di permessi previsto dalla normativa e dalla contrattazione integrativa a favore delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini possa esplicare la sua valenza solo in presenza di una effettiva fruibilità degli stessi.

In tale prospettiva, si ribadisce l'impegno ad attuare, compatibilmente con le esigenze produttive e l'organizzazione del lavoro, tutte le misure necessarie per una piena garanzia di tali diritti individuali, monitorando e intervenendo, ove necessario, attraverso la CTB "Organizzazione del Lavoro, Tempi e Metodi".

8.3 Flessibilità oraria

Le Parti confermano la valenza delle misure di flessibilità oraria implementate nel corso degli anni, al fine di migliorare ulteriormente il *work-life balance* dei dipendenti.

A seguito del positivo esito della relativa sperimentazione, le Parti confermano l'estensione da 30 a 60 minuti della flessibilità in ingresso per il personale impiegatizio con profilo a straordinario.

8.4 Giornata recupero *forfait*

Le Parti prevedono, con decorrenza dall'anno 2020, di incrementare da 4 a 5 il numero massimo annuale di giornate di recupero *forfait* utilizzabili dal singolo lavoratore, consentendo la fruizione, in uno dei 4 trimestri a scelta, di una seconda giornata di recupero a fronte di una maturazione, nel trimestre precedente, di almeno 16 ore di c.d. "*forfait* +".

La fruizione di tale quinta giornata, ferme restando le condizioni attualmente necessarie alla fruizione della giornata di recupero *forfait*, sarà subordinata alla condizione che la lavoratrice o il lavoratore interessato risulti avere un residuo di Ferie/PAR al 31 dicembre dell'anno precedente non superiore alle 8 ore totali.

8.5 Permesso visita medica

Le Parti concordano sulla opportunità di demandare a uno specifico gruppo di lavoro la revisione, in ottica di semplificazione e razionalizzazione, dell'attuale sistema di concessione di permessi per visite mediche, come disciplinato al punto 5.4 del contratto integrativo del 2015.

Le Parti convengono di introdurre, a decorrere dal 1° gennaio 2020 e con le medesime modalità già oggi vigenti, la possibilità, per tutti dipendenti di Automobili Lamborghini, di fruire di un monte complessivo di 4 ore aggiuntive all'anno di permesso visita specialistica a favore di genitori, figli minorenni e, ove necessario, di animali domestici (visite veterinarie per animali la cui proprietà da parte del dipendente sia opportunamente certificata ai sensi di legge).

8.6 Permessi ex art. 4 Legge 53 del 2000

Le Parti concordano di estendere, a decorrere dal 1° settembre 2019 e in coerenza con quanto previsto dalla vigente normativa, il periodo di fruizione dei permessi di cui al comma 1 dell'art. 4 Legge 53 del 2000 fino al quindicesimo giorno dal decesso o dall'accertata grave infermità.

L'azienda, inoltre, prevedrà con medesima decorrenza, nell'ipotesi in cui occorra un secondo evento nell'anno solare, ulteriori 3 giorni di permesso retribuito. Tali permessi potranno essere richiesti anche per eventi riguardanti i conviventi "more uxorio".

8.7 Congedo matrimoniale

Le Parti concordano di estendere, a partire dal 1° settembre 2019, la possibilità di fruire del congedo matrimoniale nel corso dell'anno solare di riferimento, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

8.8 Astensione facoltativa - incentivo alla parità genitoriale

Le Parti, con riferimento al genitore che faccia richiesta di fruizione del periodo di astensione facoltativa previsto dal vigente ordinamento, concordano di incrementare, a decorrere dal 1° ottobre 2019, dal 30% al 40% l'integrazione economica aziendale al trattamento erogato dall'INPS per i primi 6 mesi (da calcolarsi sulla base delle disposizioni normative in materia), a condizione, da certificare, che l'altro genitore abbia fruito di almeno 15 giorni continuativi di astensione facoltativa. Resta inteso che tale integrazione a carico azienda sarà riconosciuta fino ai 6 anni di età del/la bambino/a.

Specifiche condizioni di particolare disagio saranno comunque valutate di volta in volta dall'Azienda e, su richiesta del dipendente, congiuntamente con la R.S.U.

8.9 Permesso retribuito esame

Ai lavoratori che ne facciano richiesta, in coerenza con quanto previsto al punto 10 del contratto integrativo aziendale del 18 dicembre 2007 e nel rispetto dei limiti definiti dalla vigente normativa, verrà concessa la facoltà di fruire, a decorrere dal 1° settembre 2019, di 8 delle 16 ore di permesso retribuito previste dal CCNL vigente per ogni esame universitario sostenuto (comprovato da idonea certificazione), anche in assenza del vincolo previsto dal CCNL relativamente al superamento di almeno 9 esami nel triennio.

8.10 Progetto "Insieme per il lavoro"

L'azienda, nell'ambito delle iniziative volte al rafforzamento delle sinergie con il territorio e le istituzioni, conferma l'adesione al progetto "Insieme per il lavoro", nato dalla collaborazione tra Comune di Bologna, Città Metropolitana di Bologna, Arcidiocesi di Bologna e con il partenariato di CGIL, CISL e UIL, con l'obiettivo di coadiuvare il reinserimento lavorativo di persone scarsamente autonome, potenziare la motivazione, sostenere la formazione di base e specifica e garantire un tutoraggio ad hoc all'interno delle aziende.

8.11 Aree mensa e aree ristoro

Le Parti convengono sull'opportunità che le mense aziendali offrano ai soggetti affetti da celiachia (attestata da idonea certificazione medica) la fruizione di un pasto certificato, in affiancamento ai prodotti senza glutine già oggi disponibili nel menù e presso i distributori automatici nelle aree ristoro. Le Parti demandano alla CTB "Mensa":

- una valutazione su costi e modalità di erogazione dei citati pasti certificati;
- un'analisi sul possibile utilizzo di prodotti provenienti da filiera certificata e sugli eventuali impatti in termini di incremento del contributo da parte dei fruitori del servizio mensa;
- una valutazione, insieme alla CTB "Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile", riguardo alla possibilità della fruizione del pasto in luogo alternativo alla mensa aziendale;
- un'analisi, insieme al fornitore del servizio, in merito al conferimento di eventuali eccedenze alimentari ad associazioni benefiche di assistenza pubblica.

Con riferimento all'approccio *plastic free*, l'azienda conferma, per quanto di propria competenza, l'impegno a una progressiva riduzione dell'utilizzo di plastica monouso. A tal proposito, si evidenzia come tale sensibilità si sia già tradotta nell'installazione di distributori gratuiti di acqua fredda e calda (operativi da diversi anni in tutte le aree ristoro), fruibili tramite utilizzo gratuito di bicchieri in materiale organico compostabile e/o, nelle aree ove oggi ciò è consentito, tramite borracce personali.

Al fine di favorire la diffusione di una cultura della sostenibilità ambientale, l'azienda fornirà a tutte le lavoratrici e i lavoratori di Automobili Lamborghini borracce compatibili con tali distributori, identificando una possibile soluzione per un adeguato utilizzo delle stesse anche nelle aree produttive.

Per quanto riguarda il corredo delle mense, dopo aver introdotto da diversi anni i distributori di bevande *free beverage*, l'azienda si impegna a valutare con il fornitore del servizio la

sostituzione degli involucri delle posate e dei bicchieri - attualmente in materiale plastico - con altri in materiale biodegradabile, al fine di ridurre ulteriormente l'impatto ambientale e compatibilmente con la sostenibilità economica della soluzione.

Più in generale, le Parti condividono l'impegno a migliorare la raccolta differenziata all'interno dell'Azienda, valutando l'ampliamento delle iniziative ad oggi in essere.

8.12 Convenzionamento nidi d'infanzia e scuole d'infanzia

L'azienda conferma il proprio impegno nel favorire la collaborazione con le istituzioni locali, al fine di agevolare la fruizione, da parte dei propri dipendenti, dei servizi pubblici presenti sul territorio. Il tema costituirà oggetto di confronto nell'ambito del sistema di incontri periodici.

9 Diversity

L'azienda, nell'ambito delle numerose iniziative poste in essere e in fase di progettazione dedicate all'accrescimento della consapevolezza relativamente ai temi di *diversity*, conferma l'impegno e la volontà di proseguire e accrescere, con un contributo attivo della R.S.U., i progetti aventi come focus tali tematiche.

A mero titolo esemplificativo, si sottolinea la valenza di quanto già attuato con riferimento a:

- progetti formativi come quello sul *reverse mentoring*, dedicato alla valorizzazione della *diversity* generazionale;
- progetti rivolti a valorizzare la *diversity* di genere tramite piani dedicati di inserimento e sviluppo (che hanno consentito di incrementare la quota di personale femminile negli ultimi anni e di raggiungere importanti risultati) e iniziative di welfare dedicate alla popolazione femminile (ad esempio: campagne di prevenzione medica, supporto alla maternità, parcheggi dedicati, ecc.)
- progetti rivolti a garantire l'inclusione di soggetti diversamente abili, quali la presenza - in supporto ai dipendenti affetti da ipoacusia - di interpreti LIS durante i principali eventi plenari sia aziendali che sindacali.

Con riferimento al punto c), l'azienda si impegna a potenziare la presenza di interpreti LIS attraverso l'erogazione gratuita a due membri della R.S.U. di un corso di formazione dedicato.

Le Parti richiamano infine le norme del Codice Etico, in particolare in materia di Pari opportunità e Parità di trattamento, condividendo la necessità di una loro ampia diffusione e ritenendole parte essenziale all'interno della contrattazione di secondo livello.

10 Formazione e sviluppo

Le Parti sono consapevoli della necessità di un continuo e costante aggiornamento e allargamento delle competenze presenti in azienda, al fine di rispondere adeguatamente alle esigenze attuali e alle sfide del futuro.

In tale prospettiva, l'azienda rinnova il proprio impegno ad affiancare ai momenti di training tecnico e specialistico una proposta formativa dedicata al rafforzamento delle c.d. competenze trasversali. L'aggiornamento e la pubblicazione sulla intranet aziendale di un

ampio catalogo formativo ha consentito, da ultimo, di valorizzare l'offerta prevista in tal senso e di coinvolgere maggiormente i dipendenti nella partecipazione al proprio percorso di sviluppo, proponendo autonomamente un corso da catalogo nel periodo di vigenza del presente accordo, in coerenza con il proprio percorso professionale. Tale possibilità è stata ulteriormente rafforzata anche attraverso un utilizzo strutturale e strutturato del *job posting*, che ha contribuito ad ampliare le opportunità di *job rotation* e crescita trasversale.

A tale proposito, le Parti individuano nella CTB "Inquadramento e Formazione" la sede opportuna per una informativa periodica in materia, nonché per un'analisi sulla effettiva estendibilità e sui possibili miglioramenti dello strumento del *job posting* anche alle aree produttive, contestualmente ad un piano di *job rotation* bilaterale da e verso altre aree collegate alla produzione (quali, ad esempio, Qualità, PSC, Logistica, ecc.), nella consapevolezza del valore di uno sviluppo professionale polivalente e polifunzionale.

All'interno di tale panorama si sono innestate ulteriori iniziative formative, derivanti anche dagli accordi integrativi siglati negli ultimi anni, volte a diffondere la conoscenza di tematiche trasversali, anche a prescindere da una diretta correlazione al business aziendale. Tra le iniziative di maggior rilievo, si richiamano il piano formativo sulla Costituzione della Repubblica italiana, progettato da un gruppo di lavoro dedicato e che prenderà avvio con una sessione pilota nel mese di settembre 2019, e la seconda fase del piano formativo sulla partecipazione, la cui declinazione è stata demandata alla CTB "Inquadramento e Formazione".

10.1 Iniziative di prevenzione

All'interno della stessa visione generale, l'azienda conferma l'impegno volto a tutelare la salute, evidenziando le iniziative formative già predisposte in tal senso:

- incontri dedicati alla prevenzione e all'alimentazione, anche attraverso pillole informative sui corretti stili di vita (in collaborazione con AIRC - Fondazione per la Ricerca sul Cancro);
- corso di formazione di pronto soccorso generale e pediatrico;

L'azienda si impegna, inoltre, a proseguire nel percorso dedicato alla sensibilizzazione sui temi di posturologia, avviato nel mese di giugno 2019 presso il Parco Lamborghini, anche attraverso la valutazione di ulteriori iniziative oggetto di condivisione nella CTB "Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile".

10.2 Corsi di lingua inglese

L'azienda organizzerà, ferma restando la stretta coerenza con la mansione e la manifestazione dell'esigenza da parte del responsabile, corsi di lingua per gli operatori che, per la natura dell'attività lavorativa svolta, necessitano di tali competenze.

Inoltre l'azienda si impegna a prevedere l'allargamento progressivo di tale formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in funzione delle disponibilità economiche e organizzative, anche attraverso l'utilizzo di strumenti di *e-learning*.

10.3 Formazione *Factory 4.0*

In coerenza con le prospettive descritte nei punti precedenti e nella consapevolezza della crescente rilevanza della tematica in esame, le Parti concordano circa l'applicazione del

Handwritten initials and marks on the left margin, including a large 'A' and 'SN' at the bottom.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin, including 'JP', 'AR', 'MR', and others.

Bottom section containing various handwritten signatures, initials (SP, 18, BPF, MM, MH), and a circular stamp.

credito d'imposta previsto dall'art. 1 commi da 46 a 56, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), come modificato dall'art 1, commi da 78 a 81 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) ai piani formativi posti in essere dall'azienda e in fase di progettazione, finalizzati all'acquisizione e al consolidamento di competenze tecnologiche afferenti al "Piano Nazionale Impresa 4.0", di cui all'art. 3 comma 1 del Decreto Interministeriale del 4 maggio 2018.

11 Inquadramento

Le Parti stabiliscono che, con decorrenza dal 1° settembre 2019, per tutte le nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per tutte le nuove missioni in somministrazione, con inserimento in ingresso al 3° livello del CCNL Metalmeccanico, al superamento del 18° mese di anzianità aziendale (inclusi eventuali periodi di missione in somministrazione) sarà previsto il passaggio al livello 3°S. Al superamento dei successivi 18 mesi sarà previsto il passaggio al livello 4°. A tutto il personale in forza o già in missione prima del 1° settembre 2019 sarà applicata la disciplina previgente.

Le Parti demandano alla CTB "Inquadramento e Formazione" l'elaborazione di una proposta di revisione degli attuali percorsi di apprendistato professionalizzante, da ultimo disciplinati nel contratto integrativo del 18 dicembre 2007, con l'obiettivo di valorizzare tale strumento, riconducendolo, ferme restando le norme di legge e di contratto applicabili, alle caratteristiche di negozio a causale mista che ne hanno favorito la diffusione, anche attraverso l'identificazione di un percorso di crescita professionale che sia coerente con le competenze acquisite a fine periodo e con il sistema di inquadramento vigente in azienda.

12 Occupazione

Le Parti convengono sul positivo percorso caratterizzato, negli ultimi 5 anni, da un consistente piano di assunzioni a tempo indeterminato di personale diretto ed indiretto, con il raggiungimento a fine giugno 2019 del traguardo di oltre 1.800 dipendenti.

Le oltre 500 assunzioni completate per il progetto Urus, cui si sono aggiunte le ulteriori 150 assunzioni previste dall'integrativo 2018 (completate a dicembre 2018, con 4 mesi di anticipo rispetto alle tempistiche previste) e le oltre 100 risorse già impiegate nello stabilimento della nuova verniciatura costituiscono la prova di un sistema contrattuale basato sul concreto rispetto degli impegni presi anche in materia di occupazione.

Con riferimento al periodo di vigenza del presente accordo, l'azienda prevede il completamento, già a partire dal mese di settembre 2019, del piano di assunzioni di personale diretto e indiretto relativo ai progetti già approvati.

13 Parte economica

13.1 Premio di Risultato (P.D.R.)

Le Parti convengono sulla necessità di innovare l'attuale impianto del Premio di Risultato, nel periodo 1° Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2022, valutando positivamente il percorso che ha garantito, anche grazie alla attività della CTB "Premio di Risultato", il raggiungimento (e spesso anche il superamento) dei target definiti per tale forma di retribuzione variabile.

Ai fini del presente P.D.R., le Parti confermano che per "periodo di riferimento e maturazione" si intende il periodo con inizio al 1° gennaio e termine al 31 dicembre di ogni anno.

13.1.1 Valore economico target

Con riferimento all'ammontare economico del Premio di Risultato per il periodo di validità del presente accordo, le Parti concordano i seguenti valori target (somme lorde, riferite al 100% del raggiungimento degli obiettivi):

Anno di Riferimento	2019	2020	2021	2022
P.D.R.	2.500,00 €	3.300,00 €	3.500,00 €	3.800,00 €
Team Bonus	1.000,00 €	incluso nel PDR	incluso nel PDR	incluso nel PDR

13.1.2 Nuovo set indicatori

Anno 2019

Con riferimento all'anno 2019, Le Parti concordano la definizione del seguente impianto premiante, anche al fine di valorizzare adeguatamente la previsione del record di vetture prodotte nella storia dell'azienda:

a) **Indicatore Team Bonus** quota target di 1.000,00 € lordi tetto max: 100%
 Indicatore: n° totale di vetture vendibili prodotte nell'anno
 Target 2019: come definito dalla CTB "Premio di Risultato"

b) **Altri indicatori, così individuati:**

1. **Redditività** peso: 40% tetto max: 120%
 Indicatore: Return on Sales (RoS)
 Target 2019: come definito dalla CTB "Premio di Risultato"

2. **Produttività** peso 30% tetto max: 120%
 Indicatore: AAS-EK
 Target 2019: come definito dalla CTB "Premio di Risultato"

3. **Qualità** peso 30% tetto max: 120%
 Indicatori: Audit, ZP8 e Road Test per singolo modello
 Target 2019: come definito dalla CTB "Premio di Risultato"

Anni 2020-2022

Con riferimento ai successivi anni 2020, 2021 e 2022, le Parti convengono di adottare il seguente impianto:

1. **Redditività** peso: 40% tetto max: 120%
 Indicatore: Return on Sales (RoS)
 Target 2020-2022: come definiti annualmente dalla CTB Premio di Risultato

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'SN', 'M.G.', 'SP', '20', 'BR', 'MM', 'MM', and others, mostly in blue ink.

- | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <p>2. Produttività
 Indicatore:
 Target 2020-2022:</p> | <p>peso 25%
 AAS-EK
 come definiti annualmente dalla CTB Premio di Risultato</p> | <p>tetto max: 120%</p> |
| <p>3. Qualità
 Indicatori:
 Target 2020-2022:</p> | <p>peso 25%
 Audit, ZP8 e Road Test per singolo modello
 come definiti annualmente dalla CTB Premio di Risultato</p> | <p>tetto max: 120%</p> |
| <p>4. Team Bonus
 Indicatore:
 Target 2020-2022:</p> | <p>peso 10%
 come definito annualmente dalla CTB Premio di Risultato, con riferimento alla sostenibilità ambientale
 come definiti annualmente dalla CTB Premio di Risultato</p> | <p>tetto max: 100%</p> |

Per quanto riguarda la consuntivazione dell'indicatore di Redditività (RoS), per il quadriennio di riferimento, si conviene l'utilizzo della seguente tabella (dove "x" è il valore target di RoS definito annualmente):

Delta vs Target	% Premio
$x < -30\%$	0%
$-30\% = < x < -20\%$	50%
$-20\% = < x < -10\%$	75%
$-10\% = < x < -5\%$	90%
$-5\% = < x < +5\%$	100%
$+5\% = < x < +10\%$	105%
$+10\% = < x < +20\%$	110%
$+20\% = < x < +30\%$	115%
$x \geq +30\%$	120%

13.1.3 Consuntivazione e Modalità di erogazione

L'andamento degli obiettivi sarà periodicamente monitorato dalla CTB "Premio di Risultato", che sarà anche responsabile della consuntivazione finale degli stessi, attraverso la redazione di apposito Verbale tecnico di commissione, successivamente recepito in apposito accordo sindacale. A tale proposito, le Parti riconfermano che la misurazione dei risultati per la verifica della realizzazione della incrementalità sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nell'esercizio di riferimento di ciascun anno e i dati consuntivati nell'esercizio precedente.

Le Parti si danno altresì atto che 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 paragrafo 13.1.2 considerati a tal fine come alternativi.

L'importo relativo al Premio di Risultato consuntivato sarà erogato a tutti i lavoratori di Automobili Lamborghini in forza durante l'anno di riferimento (con riparametrazione del

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including on the left margin (SN, AS, M.G.), on the right margin (PB, A, H, R, E, MR), and at the bottom (SP, 21, BSR, MM, MM, and several other illegible signatures).

premio in dodicesimi sulla base dei mesi di effettiva dipendenza), in medesima misura per tutte le tipologie e livelli contrattuali, nel rispetto delle tempistiche definite al punto 13.1.4.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Resta inteso che l'importo consuntivato sarà riparametrato in caso di part-time o di aspettative e/o permessi non retribuiti.

Per quanto riguarda, invece, le modalità di erogazione del premio di risultato per i lavoratori in somministrazione, le agenzie di somministrazione erogheranno mensilmente e per ogni mese di missione in Automobili Lamborghini una quota pari ad 1/12 del valore complessivo dell'ultimo P.D.R. consuntivato.

Le Parti si danno atto che tutti gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato si intendono omnicomprensivi, non avendo essi alcun riflesso sugli istituti di retribuzione indiretta, e si intendono esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.

13.1.4 Tempistiche di erogazione

Con riferimento alle tempistiche di erogazione, con decorrenza dall'erogazione del PDR relativo all'anno 2019 e per tutta la durata della presente intesa, le Parti prevedono la seguente schedulazione:

- Competenze gennaio (cedolino febbraio) → erogazione quota consuntivata indicatore "Team Bonus"
- Competenze aprile (cedolino maggio) → erogazione quota consuntivata altri indicatori (Redditività+Produttività+Qualità)

13.1.5 Flexible Benefits

Le Parti valutano positivamente l'attività condotta dal gruppo di lavoro sui flexible benefits e convengono, a partire dall'erogazione del Premio di Risultato relativo all'anno 2019, la possibilità di estendere la conversione volontaria in flexible benefits del P.D.R. sino ad un massimo di € 2.000,00 (duemila/00) lordi, ferma restando la modalità di conversione per multipli di € 100,00 (cento/00).

L'azienda, al fine di valorizzare e ampliare il sistema di welfare esistente, valuterà un potenziamento dei servizi messi a disposizione tramite piattaforma on-line dedicata, anche attraverso un confronto all'interno del gruppo di lavoro dedicato

13.2 Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.)

Le Parti, con riferimento a quanto disciplinato dal paragrafo 10.1 del contratto integrativo 2018, concordano di introdurre una quota economica, aggiuntiva al Premio di Risultato, denominata "Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.)".

L'erogazione di tale Premio avverrà annualmente, per i dipendenti in forza al momento della corresponsione, con le competenze del mese di settembre (cedolino ottobre) a partire dall'anno 2021, secondo le seguenti modalità.

Per il biennio 2021-2022 sarà riconosciuta una quota economica, di valore pari al 10% della media annuale dei valori lordi di Premio di Risultato consuntivati nel triennio 2018-2020, qualora nel medesimo triennio 2018-2020 sia stato raggiunto almeno il 75% medio del RoS.

Per l'anno 2023 sarà riconosciuta una quota economica, di valore pari al 10% della media annuale dei valori lordi di Premio di Risultato consuntivati nel quinquennio 2018-2022,

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a vertical column of initials on the right side (PB, AR, ER, MR) and various signatures at the bottom (SP, 22, BF, MM, MM, and others).

qualora nel medesimo quinquennio 2018-2022 sia stato raggiunto almeno il 75% medio del RoS.

Le Parti si danno atto che gli importi erogati a titolo di Premio di Continuità si intendono omnicomprensivi, non avendo essi alcun riflesso sugli istituti di retribuzione indiretta, e si intendono esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.

L'importo relativo al P.C.R. consuntivato sarà erogato a tutti i lavoratori di Automobili Lamborghini in forza al momento dell'erogazione, in medesima misura per tutte le tipologie e livelli contrattuali.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Resta inteso che l'importo consuntivato sarà riparametrato in caso di part-time o di aspettative e/o permessi non retribuiti.

Per quanto riguarda, invece, le modalità di erogazione di tale premio per i lavoratori in somministrazione, le agenzie erogheranno mensilmente e per ogni mese di missione in Automobili Lamborghini una quota pari ad 1/12 del valore complessivo dell'ultimo P.C.R. consuntivato.

13.3 Indennità di cartella

Per le lavoratrici e i lavoratori di Automobili Lamborghini S.p.A. che percepiscono l'indennità di cartella, come individuati dall'accordo sindacale del 17 dicembre 2012 (integrato dal verbale di incontro del 27 novembre 2014), si conviene che, con decorrenza 1° ottobre 2019 la stessa verrà innalzata da € 40,00 (quaranta/00) lordi al mese a € 48,00 (quarantotto/00) lordi al mese.

L'azienda si riserva la possibilità di valutare l'estensione dello strumento della cartella di lavoro (e della relativa indennità) ad altre aree aziendali ad oggi non coperte da questo istituto, fermi restando i consueti meccanismi di confronto in materia.

13.4 Indennità test vetture

Per gli operatori diretti che svolgono, nel Dipartimento Research & Development all'interno dell'unità organizzativa "central validation testing operation", la mansione di "addetto testing operations" verrà erogata, con decorrenza 1° gennaio 2020, una indennità di € 115,00 (centoquindici/00) lordi al mese, riparametrata per ogni giorno di effettuazione del test.

13.5 Fondi previdenziali integrativi (Previlabor e Cometa)

L'azienda incrementerà, a partire dal 1° gennaio 2021, la propria quota di contribuzione dal 2,2% al 2,5%, fermi restando i requisiti previsti dalla normativa vigente. In caso di incremento della quota base nel prossimo rinnovo del CCNL Metalmeccanico, l'azienda si impegna a non procedere al relativo assorbimento, fino ad un tetto massimo (contributo previsto dal CCNL + contributo integrativo aziendale) del 2,7%.

Al fine di rafforzare la conoscenza, da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini, delle forme di previdenza integrativa e dei relativi incentivi di natura aziendale e fiscale, le Parti concordano di affiancare alla campagna di informazione congiunta già attivata nel 2017 ulteriori momenti di formazione dedicata, le cui modalità saranno concordate successivamente.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a vertical column of initials on the right side and various signatures at the bottom.

13.6 Sanità integrativa

Nel mese di dicembre 2018, le Parti concordavano di prorogare per il biennio 2019-2020 la polizza sanitaria integrativa con il provider UniSalute, mantenendo inalterate le condizioni previste a favore di tutti i dipendenti di Automobili Lamborghini e delle loro famiglie (in primis la completa gratuità della stessa), anche a fronte di incremento di costo completamente sostenuto dall'azienda.

Nella medesima sede, le Parti rimandavano a un successivo confronto l'introduzione di misure necessarie a garantire la sostenibilità economica del piano sanitario.

Si ribadisce, pertanto, la necessità di effettuare, entro il primo semestre del 2020, un'analisi congiunta al fine di individuare soluzioni percorribili e sostenibili.

14 Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente accordo integrativo aziendale ha durata sino al 31 dicembre 2022 e si applica sino al successivo accordo di rinnovo a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di Automobili Lamborghini con qualifica di operaio, intermedio, impiegato e quadro.

Resta inteso che, per quanto non disciplinato dal presente accordo, sono confermate le previsioni dei precedenti accordi in vigore.

Letto, firmato e sottoscritto

per Automobili Lamborghini S.p.A.


Giuseppe Pededici
Simone Danelli

Marco Feltri

Franco Sola

Matteo Gruber

per la FIOM-CGIL Bologna


per la FIM-CISL AMB

Riccardo

per la R.S.U.


St. Ballo

Giuseppe

Marco

Luca

Michele

Giuseppe
Dopo l'arrivo
Mio figlio
fianco piano

Allegati

Allegato 1. Format mappatura appalti

Allegato 2. Lettera di intenti "Aventador NF"

Allegato 3. Accordo Quota Contratto

Allegato 4. Esito referendum Ipotesi di Accordo del 16 luglio 2019

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like SN, M, E, MM, and others, scattered across the bottom of the page.]

Verbale di Accordo Sindacale

In data 26 luglio 2019 si sono incontrate la Direzione Aziendale di Automobili Lamborghini S.p.A. e la R.S.U. Automobili Lamborghini, assistita dalle Organizzazioni Sindacali Fiom-Cgil Bologna e Fim-Cisl Area Metropolitana Bolognese, per definire la presente intesa.

Premesso che:

- la piattaforma presentata dalla R.S.U., unitamente alle OO.SS., per il rinnovo del contratto integrativo aziendale Automobili Lamborghini, prevedeva al punto "Quota contratto" la richiesta all'azienda di procedere, per tutti i lavoratori non iscritti al sindacato, alla trattenuta di un contributo economico, con le "medesime modalità utilizzate in occasione del rinnovo del contratto nazionale dei metalmeccanici e in continuità con le recenti esperienze del settore metalmeccanico del territorio".
- In data 26 luglio 2019 veniva sottoscritto l'accordo sindacale di rinnovo del contratto integrativo e di partecipazione per gli anni 2019-2022.

Tutto ciò premesso:

le OO.SS., dando seguito a quanto esplicitato in premessa, procederanno a comunicare all'azienda le modalità di calcolo di tale contributo economico volontario, la relativa decorrenza e le modalità di manifestazione del consenso.

L'Azienda, di conseguenza, provvederà a dare adeguata informazione a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori destinatari di tale istanza sindacale, al fine di consentire una piena e consapevole manifestazione della loro volontà.

Letto, confermato e sottoscritto

per Automobili Lamborghini S.p.A.


Giuseppe Naldini
Gianna D'Amico
Marco De
Francesco De
Alessandro De
Matteo Geronzi

per la Fiom-Cgil Bologna


per la Fim-Cisl AMB
Roberto De
per la R.S.U.
Tito Belli
Micaela
Luca
Domenico
Michele
Michele



REFERENDUM

sull'ipotesi del 16/07/2019 di Contratto Integrativo e di Partecipazione
Automobili Lamborghini 2019-2022

VERBALE DELLA COMMISSIONE ELETTORALE AZIENDALE

AZIENDA **AUTOMOBILI LAMBORGHINI**

Dipendenti N. 1121 Aventi diritto al voto 1031 Hanno votato N. 828
Operai (compresi somministrati)


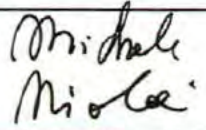

Dipendenti N. 947 Aventi diritto al voto 871 Hanno votato N. 485
Impiegati (compresi somministrati)

Dipendenti N. 2068 Aventi diritto al voto 1902 Hanno votato N. 1313
Totali (compresi somministrati)

RISULTATI ELETTORALI

SI n. 1280 BIANCHE n. 0
NO n. 32 NULLE n. 1

FIRMA PRESIDENTI COMMISSIONE ELETTORALE

		
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

COMMISSIONE ELETTORALE AZIENDALE

	Cognome	Nome	Documento Identità
1.	<u>PICCOLO</u>	<u>SALVATORE</u>	<u>CA91025BB</u>
2.	<u>AMENDOLA</u>	<u>GIUSEPPE</u>	<u>CA58098AT</u>
3.	<u>NICOLAI</u>	<u>MICHELE</u>	<u>AV4208997</u>
4.	_____	_____	_____
5.	_____	_____	_____
6.	_____	_____	_____
7.	_____	_____	_____
8.	_____	_____	_____
9.	_____	_____	_____

PRESIDENTI DELLA COMMISSIONE ELETTORALE AZIENDALE

	Cognome	Nome	Documento Identità	Firma
1.	<u>PICCOLO</u>	<u>SALVATORE</u>	<u>CA91025BB</u>	<u>R. Piccolo</u>
2.	<u>NICOLAI</u>	<u>MICHELE</u>	<u>AV4208997</u>	<u>Michele Nicolai</u>
3.	<u>AMENDOLA</u>	<u>GIUSEPPE</u>	<u>CA58098AT</u>	<u>Giuseppe Amendola</u>

CONTROFIRMA DELLA COMMISSIONE ELETTORALE TERRITORIALE

	Cognome	Nome	Firma
1.	_____	_____	_____
2.	_____	_____	_____
3.	_____	_____	_____