Ipotesi di Accordo Sindacale
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2018
Automobili Lamborghini S.p.A.

sottoscritto in data xx giugno 2018 in Sant'Agata Bolognese (BO)

tra

Automobili Lamborghini S.p.A.

e

la R.S.U. di Automobili Lamborghini,
assistita da FIOM-CGIL e FIM-CISL

Sommario

1. Relazioni sindacali 3
2. Appalti e filiera della fornitura 4
3. Sistema d'informazione aziendale 5
4. Occupazione 5
5. Concilazione tempo libero/tempo di lavoro 6
5.1 Recupero forfait per personale con straordinario forfettizzato 6
5.2 Flessibilità per il personale operaio non direttamente collegato alla produzione 6
5.3 Flessibilità per il personale impiegatizio con profilo a straordinario 6
5.4 Banca Ore 6
5.5 Smart Working 6
6. Permessi aggiuntivi retribuiti 7
7. Formazione 7
8. Inquadramento 7
9. Parte economica 8
9.1 Premio di risultato 8
10. Campo di applicazione, decorrenza e durata 8

In data xx giugno 2018 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 di Bologna.

Premesso che:

- il contratto integrativo aziendale Automobili Lamborghini 2015-2017, firmato in data 8 giugno 2015, prevedeva come scadenza il 31 dicembre 2017, nonché l'impegno ad un suo rinnovo entro il primo semestre del 2018;
- le Parti, essendosi concluse nel mese di dicembre 2017 le elezioni della nuova R.S.U. aziendale e considerata la fase di lancio del terzo modello, hanno convenuto, in via eccezionale per il solo anno 2018, di sottoscrivere un accordo di durata annuale che consentisse loro di affrontare con maggior consapevolezza, a partire dal 2019, la negoziazione del nuovo contratto integrativo aziendale triennale;
- in data 23 marzo 2018 la R.S.U. aziendale e le OO.SS. FIOM CGIL e FIM CISL, a seguito di referendum del 26 marzo 2018, facevano pervenire all'Azienda le richieste per l'Accordo 2018, chiedendo un incontro per l'avvio della trattativa.

Tutto ciò premesso:

le Parti, a valle degli incontri di trattativa svoltisi in data 22 maggio 2018, 29 maggio 2018, 12 giugno 2018 e 21 giugno 2018 hanno concordato quanto segue.

1. Relazioni sindacali

Le Parti riconoscono il positivo clima di collaborazione, partecipazione e costante confronto che qualifica le relazioni industriali e che ha contribuito al percorso di crescita di Automobili Lamborghini, portando - nel corso dell'ultimo triennio - al raggiungimento di importanti traguardi industriali, economici e occupazionali.

Le Parti condividono la volontà di proseguire tale percorso anche attraverso la conferma del ruolo strategico del sistema di relazioni sindacali attuato in Azienda e della rilevanza dei meccanismi e degli strumenti di "partecipazione negoziata" consolidati negli ultimi anni, ispirati ai principi sanciti dalla *Carta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo Volkswagen*.

La diffusione di tali principi è stata incentivata da un piano formativo specifico frutto di una coprogettazione tra Azienda e sindacato, attuato sperimentalmente nel 2017, vertente sui principi delle premenzionata Charta, sul sistema partecipativo tedesco e sulle dinamiche partecipative caratterizzanti il contesto italiano e, nello specifico, quello di Automobili Lamborghini.

Il progetto pilota, in fase di completamento nel corso del 2018, ha visto il coinvolgimento di oltre 150 tra manager, capi reparto, delegati R.S.U. e colleghi della Direzione HR & Organization.
Stante il positivo esito di quanto sopra descritto, le Parti concordano sulla possibilità di estendere, con le modalità che saranno in seguito condivise in sede di Commissione Tecnica Bilaterale Inquadramento e Formazione, un piano formativo specifico sulla partecipazione rivolto a tutto il personale di Automobili Lamborghini, partendo da quello impiegatizio, da implementare nei prossimi 4 anni, a partire dalla sigla del presente accordo.

2. Appalti e filiera della fornitura

Le Parti confermano la rilevanza della disciplina del *Codice di Condotta del Gruppo VW per i partner commerciali* (di seguito: "Codice di Condotta"), con specifico riferimento al rispetto dei diritti dei lavoratori impiegati alle dipendenze dei fornitori.

La Direzione Aziendale, coerentemente con gli obiettivi di integrità e correttezza propri del contesto aziendale di Automobili Lamborghini, si impegnerà a diffondere i principi relativi alla tutela ambientale, ai diritti umani e alle norme standard di compliance, al fine di favorire la piena consapevolezza e il conseguente rispetto dei principi sanciti dal premenzionato Codice.

In tale prospettiva, l'Azienda si impegna a pianificare una campagna di sensibilizzazione rivolta ai propri fornitori, in merito alla rilevanza dei principi sanciti nel Codice di Condotta e alla cogenza degli obblighi scaturenti a loro carico dalla sottoscrizione di tale documento.

Resta fermo l'impegno delle Parti a favorire, nel solco di quanto stabilito dall'Accordo interconfederale siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 9 marzo 2018, l'applicazione di condizioni economiche e contrattuali, a partire dai lavoratori impiegati presso i fornitori all'interno del sito di Automobili Lamborghini, derivanti da contratti stipulati da soggetti dotati di rappresentanza adeguata e maggiormente rappresentativa.

Come previsto dal sistema di incontri calendarizzati e disciplinati dal Contratto integrativo dell'8 giugno 2015, l'Azienda si impegna a proseguire nel monitoraggio semestrale della presenza di appalti continuativi operativi all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese. Le Parti concordano che tale monitoraggio sarà esteso, per quel che attiene alle attività non continuative, alle aree indirette.

L'Azienda si impegna, infine, a potenziare le attuali procedure interne rafforzando i meccanismi autorizzativi, relativamente alla gestione dei contratti di appalto.

Le Parti condividono che gli approfondimenti tecnici specifici in riferimento al presente punto, anche al fine di esaminare congiuntamente le eventuali situazioni che si rendesse necessario affrontare, avverranno nell'ambito della Commissione Tecnica Bilaterale Tempi e Metodi.

3. Sistema d'informazione aziendale

L'Azienda, nella prospettiva di rafforzare l'attuale sistema d'informazione aziendale, si impegna ad estendere ai tirocini formativi e alle assunzioni a tempo determinato e indeterminato la prassi della comunicazione preventiva alla R.S.U. aziendale degli ingressi in Azienda ad oggi prevista in relazione al personale somministrato e, come ampiamente disciplinato dall'Accordo sull'alternanza scuola lavoro, agli studenti in alternanza scuola-lavoro.

4. Occupazione

La rapida e significativa crescita occupazionale di Automobili Lamborghini è il risultato dell'impegno e degli investimenti attuati negli ultimo decennio, nonchè il frutto di una proficua collaborazione tra Azienda e sindacato ispirata alla trasparenza e al dialogo continuo.

Le trattative e gli accordi conclusi negli ultimi anni - come l'ultimo contratto integrativo aziendale dell'8 giugno 2015 che ha contribuito alla decisione di localizzare la produzione del SUV Lamborghini presso il sito di Sant'Agata Bolognese e l'Accordo sulla verniciatura del terzo modello che ha facilitato l'allocazione di una ulteriore ed importante fase del processo produttivo del nuovo SUV – hanno perseguito l'obiettivo comune di incrementare la competitività dell'Azienda e consentire una continua e sostenuta crescita dell'occupazione.

Tale iter ha portato, ad oggi, a concludere il piano di 500 assunzioni, tra risorse dirette e indirette, per il solo progetto Urus e a iniziare il percorso definito dall'accordo del 17 marzo 2017 che prevedeva, in termini di occupazione aggiuntiva per l'Azienda, un ulteriore fabbisogno di organico di circa 200 unità per la verniciatura al raggiungimento della piena capacità produttiva prevista per il 2020, rispetto al quale oltre 70 risorse sono state già destinate al progetto.

In previsione della crescita e della futura stabilizzazione dei volumi Urus e grazie al buon andamento dei modelli che costituiscono il DNA di Automobili Lamborghini, le super sport cars Aventador e Huracàn, l'Azienda si impegna a confermare sin d'ora una crescita dell'occupazione di circa 100 risorse dirette, attraverso un piano di assunzioni che si svilupperà a partire da luglio 2018 e fino ad aprile del 2019.

Al fine di garantire un flusso sostenibile di assunzioni, nonché un ricorso bilanciato allo strumento della somministrazione di lavoro, le Parti convengono sulla sospensione del limite

previsto al punto 2.1.1. del Contratto integrativo dell'8 giugno 2015 sino alla pausa estiva del 2019.

5. Conciliazione tempo libero/tempo di lavoro

Le Parti, con l'intendimento di rafforzare l'insieme di strumenti che favoriscano un accrescimento del work life balance dei dipendenti di Automobili Lamborghini, prevedono quanto segue:

5.1 Recupero forfait per personale con straordinario forfettizzato

A valle del positivo esito della sperimentazione introdotta dal Contratto integrativo dell'8 giugno 2015 al punto 3.1., che prevedeva un ampliamento del sistema di flessibilità in entrata/uscita per il personale con straordinario forfettizzato, le Parti concordano di rendere strutturali tali innovazioni e di prevedere, a partire dal 1° gennaio 2019, come condizione ulteriore di accesso da parte del singolo dipendente alla fruizione delle giornate "recupero forfait", l'aver pianificato il 100% delle ferie nell'anno precedente rispetto a quello di riferimento.

5.2 Flessibilità per il personale operaio non direttamente collegato alla produzione

Considerato il positivo esito della pregressa sperimentazione in materia di flessibilità dell'orario di ingresso per gli operai non direttamente collegati alle aree produttive, introdotta dai verbali di Commissione Tecnica Bilaterale Organizzazione del Lavoro/Tempi e Metodi del 12 settembre 2013, del 22 aprile 2015 e del 29 marzo 2017, le Parti confermano la validità e la stabilizzazione dell'istituto nei dipartimenti già individuati, fermo restando il rispetto del sistema di regole disciplinato dai premenzionati verbali tecnici.

5.3 Flessibilità per il personale impiegatizio con profilo a straordinario

Le Parti convengono per l'anno 2019, con carattere sperimentale, di estendere la flessibilità massima in ingresso, prevista per il personale impiegatizio con profilo a straordinario, da 30 minuti a 60 minuti totali. Pertanto l'inizio dell'orario di lavoro potrà, nel rispetto delle regole vigenti, variare dalle ore 8:00 alle ore 9:00.

5.4 Banca Ore

Le Parti convengono di formalizzare la possibilità di estendere l'attivazione dell'istituto della banca ore, ferma restando la platea degli aventi diritto e le modalità attualmente in essere, da una a due volte nel corso dell'anno di riferimento.

5.5 Smart Working

Le Parti, coerentemente con quanto previsto dalla normativa vigente in merito al lavoro agile, confermano la volontà di implementare, entro la fine del 2018, un progetto pilota le cui modalità

attuative sono in fase di analisi in un gruppo di lavoro congiunto e saranno successivamente definite con Accordo sindacale.

6. Permessi aggiuntivi retribuiti

L'Azienda, al fine di potenziare l'insieme degli strumenti dedicati al bilanciamento tra vita privata e lavorativa già in essere, ha convenuto di prevedere, sperimentalmente per l'anno 2019, un sistema di permessi aggiuntivi come di seguito disciplinato.
A partire dal mese di febbraio 2019, sarà prevista la possibilità, per coloro che al 31 dicembre dell'anno precedente presentino un consuntivo negativo di ferie/PAR, di percepire in forma di acconto sulla tredicesima mensilità (erogata con le competenze del mese di novembre), quote della stessa convertite in ore di permesso, fino ad un massimo di 40 ore all'anno.
La conversione, la cui opzione sarà possibile attraverso l'utilizzo di un giustificativo dedicato, avverrà sulla base del valore dell'ora lavorata al mese di fruizione del permesso.
Resta inteso che la fruizione di tali permessi sarà subordinata alle medesime regole vigenti per gli istituti delle ferie e dei PAR.
Con le competenze del mese di novembre, l'Azienda procederà alla trattenuta, dalla tredicesima mensilità, del valore economico complessivo degli acconti percepiti nei mesi precedenti.

7. Formazione

Le Parti, confermando il valore strategico della formazione sia per lo sviluppo individuale, professionale e culturale del lavoratore sia per la crescita dell'Azienda, condividono di implementare, nell'alveo delle 24 ore previste dal CCNL metalmeccanico vigente, un piano formativo triennale sui contenuti della Costituzione italiana al fine di rafforzarne la conoscenza.

Tale piano formativo coinvolgerà tutte le lavoratrici ed i lavoratori di Automobili Lamborghini, secondo modalità che saranno successivamente condivise nella Commissione Tecnica Bilaterale Inquadramento e Formazione.

8. Inquadramento

Ferma restando la coerenza tra mansione e inquadramento, le Parti concordano l'introduzione dell'utilizzo del livello 3°S per le assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato che dal 1° luglio 2018 saranno effettuate in area verniciatura e che interesseranno profili, reperiti direttamente da mercato, come già individuati dal punto 3. dell'Accordo del 17 marzo 2017.

Le Parti, fermi restando i minimi tabellari previsti dal CCNL metalmeccanico, come aggiornati al 1° giugno 2018, concordano la valorizzazione dell'elemento retributivo aziendale del livello 3°S come da tabella allegata.

9. Parte economica

Le Parti, prendendo atto del nuovo assetto contrattuale definito dal CCNL Metalmeccanico dell'11 novembre 2016 e dal modello di "governance adattabile" proposto dall'Accordo del 9 marzo 2018 siglato da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, condividono il ruolo centrale della contrattazione aziendale nel privilegiare forme di remunerazione correlate alla crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali.
Pertanto, a corredo dei positivi incrementi dei minimi retributivi occorsi dal mese di giugno 2018 e dei riconoscimenti incrementali degli strumenti di welfare, entrambi previsti dal CCNL Metalmeccanico, le Parti convengono di potenziare come di seguito l'istituto del premio di risultato.

9.1 Premio di risultato

Le Parti confermano quanto definito dal Contratto integrativo aziendale dell'8 giugno 2015 e convengono, per il premio di risultato relativo all'anno 2018, di incrementare il valore nominale dell'indicatore Team Bonus, da 200€ a 400€ lordi e di individuare, quale obiettivo specifico per l'anno in corso, il raggiungimento del target di produzione di 2.400 Urus vendibili al 31 dicembre del 2018.
Conseguentemente, il valore target complessivo del premio di risultato, relativo all'anno 2018, sarà pari a 2.900€ lordi.
Tale importo è definito in medesima misura per tutte le tipologie e i livelli contrattuali e verrà corrisposto sulla base dell'andamento degli obiettivi, come consuntivati in sede di CTB Premio di Risultato.

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa e dal contratto integrativo aziendale dell'8 giugno 2015, confermando la possibilità di convertire in "Flexible Benefits" gli importi monetari previsti a titolo di premio di risultato, estendono tale opzione volontaria sino ad un massimo di 1.000€, ferma restando la disciplina definita dagli accordi aziendali sottoscritti in materia (inclusa la possibilità di conversione per multipli di 100€).

10. Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente accordo integrativo aziendale ha durata sino al 31 dicembre 2018 e si applica a tutte le lavoratrici e i lavoratori di Automobili Lamborghini S.p.A. con qualifica di operaio, intermedio, impiegato e quadro.

Resta inteso che, per quanto non disciplinato dal presente accordo, è confermato quanto previsto dai precedenti accordi aziendali in vigore.

Letto, firmato e sottoscritto

per Automobili Lamborghi S.p.A.

per la R.S.U. Automobili Lamborghini

per la FIOM CGIL Bologna

per la FIM CISL Area Metropolitana Bologna

ALLEGATO – Contratto Integrativo Aziendale 2018 - RISERVATO

LIVELLO	PAGA BASE (CCNL) dal 1.6.2018	Paga Base Conglobata (Integrativo Aziendale)	Elemento Retributivo Aziendale (Integrativo Aziendale) 1.10.2017	**Retribuzione Lorda Mensile (x 13 mensilità)**	PREMIO PREFERIALE FISSO c.d. 14ma mensilità (Integrativo Aziendale)	R.A.L. Retribuzione Annua Lorda
3 S	€ 1.639,20	€ 72,94	€ 484,56	**€ 2.196,69**	1 mensilità	**€ 30.753,66**