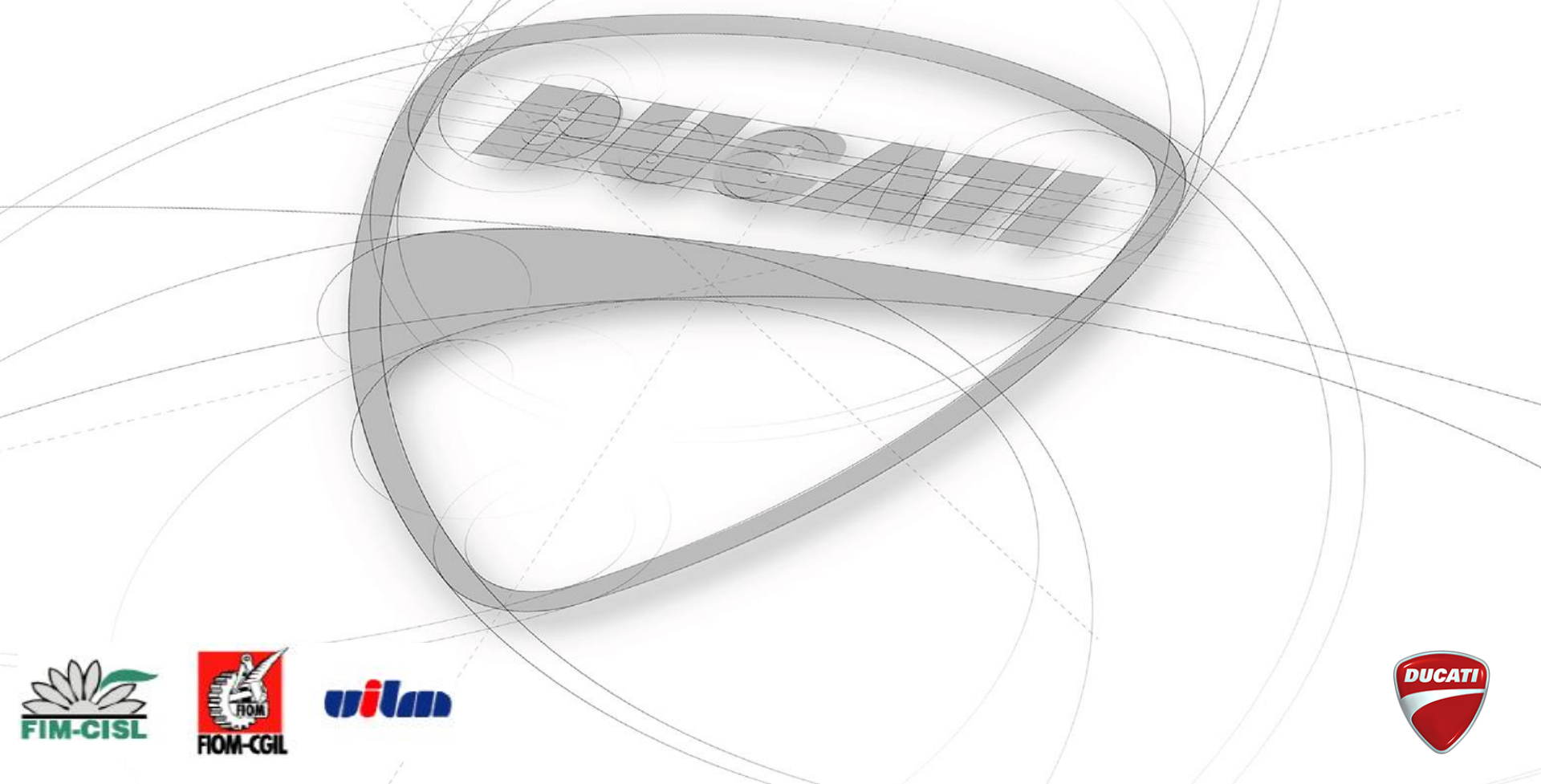
Contratto Integrativo e di Partecipazione

Bologna, 4 marzo 2015



FIM-CISL

FIOM-CGIL

uilm

DUCATI

Indice

- Premessa
- Relazioni Sindacali
- Politica Industriale e assetti Industriali
- Parte Normativa e Responsabilità Sociale d'Impresa
- Parte Organizzazione del lavoro
- Occupazione
- Formazione, Addestramento e sviluppo professionale
- Sistema di Remunerazione
- Decorrenza e Durata

Premessa

Premessa

I pilastri

- **Relazioni Sindacali:** Adozione dei principi della Charta dei Lavoratori del Gruppo VW; Commissioni paritetiche; rafforzamento ruolo Rsu

- **Processi & Organizzazione:** Evoluzione dei meccanismi di funzionamento aziendale e dei modelli di Organizzazione del Lavoro, anche attraverso la contrattazione;

- **Responsabilità Sociale:** Ducati, fattore di sviluppo e benessere economico e sociale per i dipendenti e la comunità in cui opera;

- **Sistema di Remunerazione:** Valorizzazione del valore e della qualità del contributo di tutti (PDR), nonchè delle competenze e dei risultati sia dell'individuo (Polivalenza/Polifunzionalità) che del gruppo in cui lavora (Premio di Team e GMK).

Premessa

Scheda Contratto Integrativo e di Partecipazione:

Nuovo Sistema Relazioni Industriali	Adozione dei principi della Charta del Rapporto di lavoro del Gruppo VW	4 Commissioni Tecniche Bilaterali; (CTB) Sistema Informativo; Coordinamento di Gruppo; Agibilità Sindacali.
Processi e Organizzazione Industriale	Favorire contenimento del costi di trasformazione (sat. impianti, produttività, efficienza). Politica Industriale e allocazione nei diversi siti produttivi	Internazionalizzazione; 21 Turni settimanali; Percorso condiviso di inserimento in azienda (TD, Part Time Verticali); Sperimentazione Pause collettive; Occupazione; (+100 assunzioni); Investimenti (160 mln. €)
Responsabilità sociale d'Impresa	Ducati come fattore di sviluppo e di benessere economico e sociale per il dipendente e per la comunità in cui opera. Ducati come Best Employer	Salute e Welfare Mobilità; Infrastrutture Ambiente & Territorio; Formazione & Competenze (D.E.S.I.).
Sistema di Remunerazione	Premiare il contributo del singolo nell'Azienda, nel gruppo di lavoro e come competenze. Favorire logiche di autofinanziamento e ripartizione in parti uguali dei benefici	Premio Aziendale; Premio di Team & GMK Premio Individuale (Polivalenza) Indennità.

Relazioni Sindacali

Relazioni Sindacali

La Charta ed il principio di partecipazione

› Significato della Partecipazione:

- È il fondamento delle relazioni industriali per la costruzione di un percorso di condivisione delle informazioni con la parte sindacale;
- È lo strumento attraverso cui offrire ai dipendenti della Ducati l'accesso alle informazioni sull'andamento dell'Azienda, la possibilità di influenzare le scelte strategiche, con la contrattazione e di partecipare ai risultati;
- È intesa come volontà costante di negoziazione, con diritto di proposta, per la ricerca di soluzioni condivise e, per questo motivo, forti e di certa realizzazione.

› L'obiettivo della Partecipazione:

- Ampia condivisione di contenuto e di intenti;
- Opportunità/Responsabilità reciproca di mettere a fattor comune le pluralità d'opinione;
- Convergere verso posizioni unitarie.

Relazioni Sindacali

Sistema Informativo Aziendale: Incontri predefiniti ed indice degli argomenti

Marzo	› Andamento economico e produttivo in relazione agli obiettivi di budget per l'anno in corso ed in raffronto con l'anno precedente; › Volumi e programmi produttivi messi a budget per singolo paese.
Aprile	› Parco fornitori e mappatura ditte esterne presenti; › Analisi risultati indicatori del PDR.
Giugno	› Illustrazione e consegna del consuntivo di Bilancio di Ducati Bologna ed il consolidato di Gruppo Ducati; › Dinamiche e scenari del mercato del motociclo e politiche commerciali adottate da Ducati Motor Holding, per ogni singolo paese.
Luglio	› Informazione e confronto sul sistema di valorizzazione aziendale (quali polivalenza e polifunzionalità); › Inquadramenti in forma aggregata.
Novembre	› Interventi innovativi per il prodotto ed il processo, connessi alle attività di R&D; › Investimenti specifici destinati ad ogni singolo sito.
Dicembre	› Analisi dei piani formativi per l'anno successivo; › Verifica dei piani di formazione professionale e dei modelli organizzativi; › Consuntivo e previsione su dati occupazionali (Part Time Verticali, gestione Turnover e struttura retributiva aggregata).

Relazioni Sindacali

Commissioni Tecniche Bilaterali:

Funzioni e Regole

1) Hanno funzioni consultive, informative, istruttorie, propositive, non hanno ruolo negoziale.

2) Sono organismi a numero paritetico: composte da n. 3 componenti per la Rsu designati dalle singole Organizzazioni Sindacali contestualmente a 3 componenti supplenti e n. 3 per la parte Aziendale.

3) Possono avvalersi di esperti interni o esterni.

4) I componenti e gli esperti coinvolti si impegnano alla riservatezza e sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto industriale in ordine a tutti i fatti, dati, procedimenti, atti, di cui vengono a conoscenza nell'espletamento del loro incarico.

5) Componenti oggetto di formazione specifica.

4 CTB	Argomenti
Organizzazione Lavoro	Organizzazione del Lavoro/ orari, tempi e metodi, gruppi di Miglioramento (GMK);
Occupazione	Occupazione / Fornitori, appalti continuativi e stage;
Premi	Premio di risultato e Premio di Team, sistema di monitoraggio periodico sull'andamento degli indicatori;
Formazione e Professionalità	Commissione formazione e professionalità, inquadramento polivalenza, polifunzionalità e pari opportunità.

Scopo

Sono il primo strumento con cui applicare ,nel concreto la partecipazione dei lavoratori (attraverso i loro rappresentanti o direttamente in qualità di esperti) ai principali aspetti che determinano il buon funzionamento dell'Azienda.

Relazioni Sindacali

› Sistemi di Coordinamento di Gruppo:

- Partecipazione dei designati ai comitati Mondiali, Europei e Nazionali, quale importanti momenti di partecipazione consapevole e di condivisione delle informazioni sulle dinamiche e politiche del Gruppo, favorendo la partecipazione anche delle Organizzazioni Sindacali.

- Ruolo attivo del Coordinamento sindacale di Gruppo nel processo di costituzione di una struttura di rappresentanza sindacale anche nello stabilimento Thailandese.

› Agibilità Sindacali:

- Coordinatori Rsu: 600 ore complessive e aggiuntive a loro disposizione; accesso a tutte le aree aziendali comprese aree riservate; possibilità di inviare comunicati ai lavoratori tramite la propria posta elettronica individuale.

- Potenziamento informatico e tecnologico della saletta Rsu.

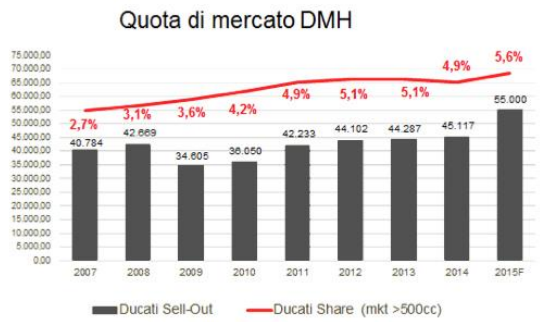
- Permessi aggiuntivi alla Rsu (es: 1 ora per aggiornamento su riunioni del EKBR Coordinamento Nazionale VW-Italia).

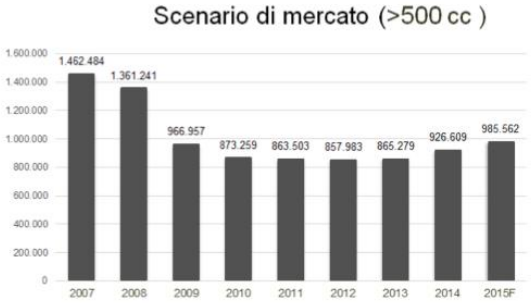
Politica e assetti industriali

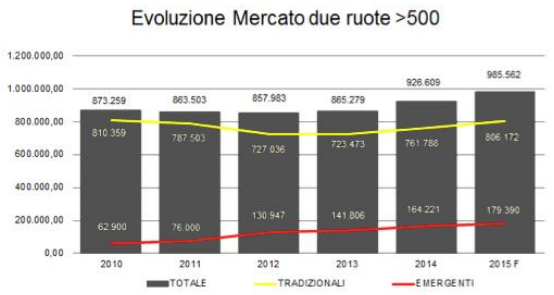
Politica e assetti industriali

› Politica industriale:

- Situazione di Mercato:







- Piano d'investimenti:

Overview Capex Manufacturing Borgo Panigale* K€

	Planning Round 63			
Aree	2015	2016	2017	Totale
Lavorazioni Meccaniche	875	4.600	3.100	8.575
Assemblaggio Motore	265	2159	1.530	2.010
Assemblaggio Veicolo	980	870	900	2.750
Totale	2.120	5.685	5.530	13.335

Overview Capex Borgo Panigale* Mio. €

	Planning Round 63			
Cap. Ex (Mio. €)	2015	2016	2017	Totale
Prodotto	11,6	10,1	10,5	32,1
Capacità	3,3	3,3	2,5	9,1
Struttura	10,8	13,2	13,8	37,9
R&D	28,1	28,1	25,7	81,8
Totale	53,8	54,7	52,4	160,9

Politica e assetti industriali

› Assetto Industriale Internazionale:

- Conferma dei 3 siti produttivi:

Italy

Main Production Plant:
Borgo Panigale, Bologna

Thailand

Assembly Plant:
Amphur Pluakdaeng Rayong

Brazil [Dafra] Service Provider

CKD Assembly Plant:
Manaus

- Progetto Scrambler
  - Versioni Mercato Europa: Assemblaggio a Borgo Panigale
  - Versioni Altri Mercati: Assemblaggio in Thailandia ed in Brasile
  - Gamma dei motori assemblata a regime interamente in Thailandia (in Brasile per il mercato locale)

Politica e assetti industriali

Filiera di fornitura:

› Sviluppo Tecnologico dei fornitori locali:

- Ducati intende supportare la crescita dei fornitori locali (Motor Valley) attraverso attività che vedano parti attive anche l'Università di Bologna e la Regione Emilia Romagna, al fine di sviluppare progetti di innovazione, qualità e tecnologie in grado di generare le premesse per un aumento di offerta tecnologica e di competitività delle aziende del territorio.
  Avvio progetto: primo semestre del 2016.

› Appalti:

- Informazione su appalti continuativi nel sito di Borgo Panigale;
- Applicazione di quanto previsto dai « Requisiti del Gruppo VW sulla sostenibilità nei rapporti con i partner commerciali.»
- L'eventuale ricorso a contratti di subappalto si configura come una opzione residuale e preventivamente da approvare nei singoli casi da parte di Ducati Motor;
- Le parti ritengono valutare il possibile superamento dell'istituto del subappalto con l'obiettivo di rendere sempre più diretto il rapporto tra Ducati ed i fornitori di servizi continuativi.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Salute e Welfare:

› Assistenza Sanitaria Complementare:

- Attivo da gennaio 2015

- Estensione della copertura per:
  - prestazioni effettuate in regime di Servizio Sanitario Nazionale (Ticket)
  - check-up
  - cure odontoiatriche e riabilitative
  - pacchetto medicina preventiva (es: prevenzione pediatrica, oculistica e oncologica)

- Abbattimento costi della quota prevista per i familiari a carico (-50% ovvero 50 euro a familiare, gratis per figli da 0 a 12 anni)

- Copertura garantita anche per i contratti a Tempo Determinato e stagionali:
  - contenuto e copertura pari a quella in vigore nel 2014 per il personale a tempo indeterminato

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Salute e Welfare:

- **Presidio Medico/Infermieristico Aziendale:** ampliamento della copertura settimanale (presenza medico/infermiere durante tutta la settimana).

- **Malattia:** consegna ai dipendenti di un estratto dal quale evincere la durata degli eventi di malattia relativi all'anno precedente.

- **Previdenza complementare:** da Gennaio 2018 quota a carico aziendale relativa ai fondi negoziali attualmente attivi di previdenza complementare sarà portata al 1.8%.

- **Visite Mediche Specialistiche:**

  - Il limite per il diritto alla copertura del periodo di permanenza a visita medica specialistica viene ridotto da 4 a 3 ore di lavoro effettivo giornaliero.
  - Nella giornata di fruizione dei permessi per visita medica specialistica sarà possibile fruire di eventuali ore di PAR/Ferie se collocate immediatamente precedenti o successive alla visita medica.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Salute e Welfare:

› Visite Mediche Specialistiche:

- Ridefinizione dei Tempi di Viaggio per raggiungere le strutture sanitarie:

  - Strutture Ospedaliere definite:

    Ospedale Maggiore:durata di ¾ d'ora a tratta;
    Ospedali Rizzoli e Bellaria: durata di 1 ora e ¼ a tratta.

  - Altre strutture sanitarie:

    entro 5 km da Ducati: 1/2 ora di tempo di viaggio a tratta;
    oltre 5 km ed entro i 25 km da Ducati: 1 ora di tempo di viaggio a tratta;
    oltre i 25 km ed entro 100 km da Ducati: 1 ora e ½ di tempo di viaggio a tratta;
    oltre i 100 km da Ducati: 2 ore di tempo di viaggio a tratta.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Famiglia e Collettività:

› Nascita Figlio:

- Al papà spettano 16 ore per figlio.

› Assistenza all'Infanzia:

- Bonus per iscrizione figli dei dipendenti assunti a tempo indeterminato all'asilo nido.
- A chi spetta: dipendenti con reddito ISEE non superiore a 17.000, per ogni figlio frequentante un asilo nido.
- Importo: bonus lordo annuo pari a 350 euro annui come contributo alla retta.

› Congedo parentale:

- Assistenza ai figli dagli 0 ai 3 anni:
  - Fruibilità anche su base oraria e con preavviso di 5 giorni lavorativi.
  - Se richiesti per periodo di bassa stagionalità (settembre-dicembre) prevista integrazione a carico azienda pari al 10% della retribuzione ordinaria (esclusi i periodi flex negativa).

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Famiglia e Collettività:

› Malattia Figli:

- Estensione del diritto a n. 25 ore di permessi retribuiti per la malattia dei figli fin dai 3 anni e fino agli 8 anni.
- Per i figli da 3 agli 8 anni, possibilità di usufruire di max 8 ore annue anche per visita specialistica come quota parte delle 25 ore complessivamente previste per la malattia.

› Part Time:

- Estesa da 30 a 36 mesi la durata massima temporale continuativa con proroghe semestrali.
- Durante bassa stagionalità (sett.-dic.), prevista frazionabilità inferiori ai 6 mesi.

› Volontariato in attività presso Onlus certificate:

- fino a 24 ore annue di permessi non retribuiti per le quali sarà riconosciuta una integrazione pari al 50% della retribuzione ordinaria, elevabile al 100% qualora nel corso dell'anno precedente svolte almeno 80 ore di volontariato.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Famiglia e Collettività:

› Permessi per gravi motivi familiari:

- 24 ore di permesso retribuito per decesso o grave infermità:
  - del coniuge
  - convivente More Uxorio
  - parente entro il 2°

› Legge 104/92:

- Fruibilità anche frazionata su base oraria.

› Alternanza generazionale:

- Verifica ed implementazione di metodi e procedure per favorirne l'introduzione anche su base sperimentale (es: prepensionamenti).

› Flexible Benefit:

- Avvio di un percorso di analisi volto all'introduzione di metodi e procedure per favorirne l'introduzione anche su base sperimentale.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Famiglia e Collettività:

› Borsa di Studio:

- Max 5 borse di studio annue per conseguimento, da parte dei figli dei dipendenti, del titolo di laurea o diploma, privilegiando il conseguimento con il massimo dei voti.

- A chi spetta:
  - Dipendenti con contratto a tempo indeterminato
  - Dipendenti con reddito ISEE non superiore a 17.000 euro lordi annui

- Importi previsti:
  - 550 euro lordi per conseguimento di diploma di scuola media superiore
  - 1.600 euro lordi per conseguimento di Laurea primo livello o specialistica

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Diritti Individuali:

› Anticipo TFR:

- Estese le attuali casistiche con le seguenti previsioni:
  - fino al 70%, in caso di familiare che abbia perso il posto di lavoro (Mobilità o Aspi) o sia oggetto di Cassa Integrazione, oppure disoccupato da oltre 18 mesi.
  - fino al 30% per motivi di studio richiesti da dipendente con anzianità di almeno 2 anni.
  - fino al 30% ai dipendenti che, a seguito di eventi calamitosi, abbiano avuta riconosciuta la temporanea o definitiva inagibilità della propria abitazione e che a fronte di ciò debbano sostenere spese improvvise e non previste. (max annuo aziendale erogabile complessivo. 50.000 euro

› Ferie/Par:

- Fruibilità anche a 30 minuti.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Mobilità ed Infrastrutture:

› Progetto di Mobilità Sostenibile e Parcheggio:

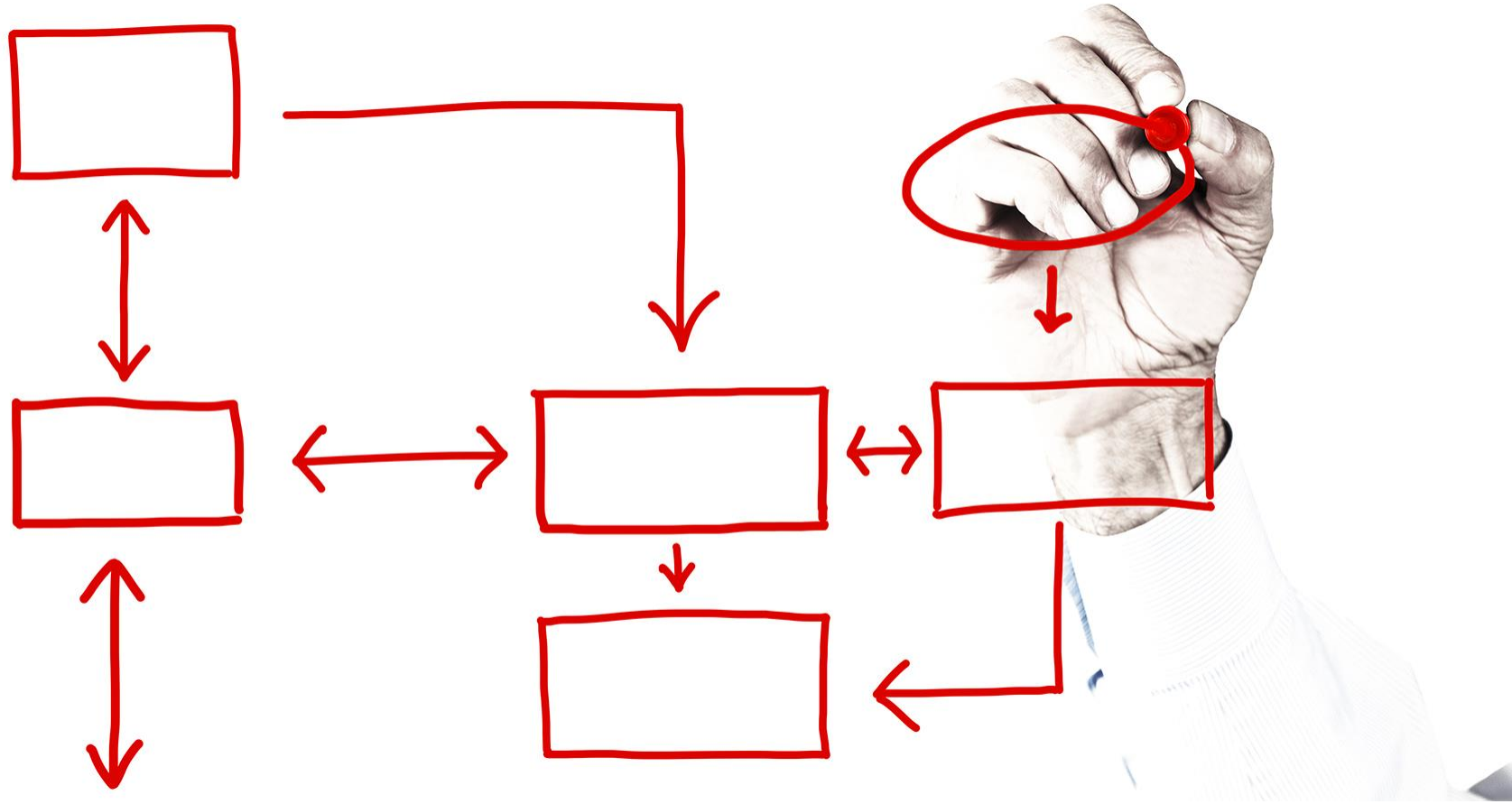
- iniziative a favore del trasporto pubblico (anche con il coinvolgimento dei soggetti pubblici interessati);
- forme di aggregazione negli spostamenti e di agevolazione all'uso di mezzi di trasporto a zero impatto ambientale (car sharing);
- avvio analisi di accessibilità e percorsi Casa-Lavoro: sia per agevolare i dipendenti che per ridurre le emissioni di CO2;
- avvio confronto per ipotesi di ampliamento del parcheggio.

Parte Normativa e Responsabilità Sociale

Ambiente e Territorio:

- **Impianto di trigenerazione:**
  - Ridurre circa 1.065 tonnellate su base annua le emissioni di CO_2 (equivalenti a circa 213 ettari di bosco necessari per assorbire le emissioni di CO_2 risparmiate).
  - Risparmiare energia, circa 485 tonnellate equivalenti di petrolio su base annua.
- **Raccolta differenziata all'interno dello stabilimento**
- **Il Progetto E-DUCATI:**
  - Rivolto a premiare i migliori progetti in ambito di risparmio energetico.
- **Il risparmio energetico nell'illuminazione**
- **Riduzione consumi di acqua Isolamento tetto fabbricato principale:**
  - Investiti 5 mln di euro, con benefici anche sull'ambiente interno all'Azienda.
- **Certificazione Ambientale ai sensi della Norma UNI EN ISO 14001**

Parte Organizzazione del Lavoro



Parte Organizzazione del Lavoro

Pause Collettive ed Orario di Lavoro:

La Commissione Tecnica Organizzazione del Lavoro avrà due compiti:

- Individuare le modalità con cui consentire l'avvio ad una sperimentazione entro il 2015, nei centri di costo diretti di produzione quali le Aree di Assemblaggio Veicolo, Motore e Lavorazioni Meccaniche, di modelli di pausa collettiva in linea con le modalità in uso nel Gruppo Audi;

- Entro il 2016, a seguito di verifica condivisa sull'esito della sperimentazione, consentire la gestione delle pause collettive nelle restanti parti aziendali e l'implementazione degli investimenti dell'Azienda funzionali all'implementazione del nuovo sistema di organizzazione del lavoro (es: nuove aree ristoro).

Impegno aggiuntivo delle parti è:

- Entro il 2015 affrontare complessivamente il tema specifico delle attuali pause collettive per arrivare ad una soluzione condivisa (es: modifica attuale regime di pause anche attraverso diversa regolamentazione orario di lavoro).

Parte Organizzazione del Lavoro

Nuovo sistema di turnazione Lavorazioni Meccaniche ed Enti Ausiliari:

- Diventa strutturale il nuovo sistema di turnazione a 21 Turni settimanali introdotto con l'accordo del 18/9/2014;
- 21 turni settimanali - 3 turni giornalieri, per 7 gg alla settimana, di 8 ore giornaliere;
- I tre turni giornalieri, al fine di consentire l'utilizzo degli impianti 24 ore su 24, seguiranno il seguente schema orario:
  - 1° turno (N): dalle ore 22 alle ore 06
  - 2° turno (P): dalle ore 14 alle ore 22
  - 3° turno (M): dalle ore 06 alle ore 14

	Settimana 1							Settimana 2		
Giorno	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer
Op. 1	N	N	N			P	P	P		
Op. 2	P	P			M	M	M			N
Op. 3	M			N	N	N			P	P
Op. 4			P	P	P			M	M	M
Op. 5		M	M	M			N	N	N	

Parte Organizzazione del Lavoro

Nuovo sistema di turnazione Lavorazioni Meccaniche ed Enti Ausiliari:

› Nuove Maggiorazioni ed indennità:

		Indennità turno	Maggiorazione turno CCNL
Turni da Lunedì al Venerdì	1° turno (M : 06 - 14)	8 euro	
	2° turno (P : 14 - 22)	8 euro	3,5 ore magg. 20%
	3° turno (N: 22 - 06)	12 euro	7,5 ore magg. 20%
Turni in Sabato	1° turno (M : 06 - 14)	10 euro	
	2° turno (P : 14 - 22)	10 euro	3,5 ore magg. 20%
	3° turno (N: 22 - 06)	15 euro	7,5 ore magg. 20%
Turni in Domenica	1° turno (M : 06 - 14)	57 euro	8 ore magg. 50%
	2° turno (P : 14 - 22)	57 euro	4,5 ore magg. 50% + 3,5 ore magg. 60%
	3° turno (N: 22 - 06)	57 euro	8 ore magg. 60%

Parte Organizzazione del Lavoro

Nuovo sistema di turnazione Lavorazioni Meccaniche ed Enti Ausiliari:

- il personale adibito al presente sistema di turnazione, avrà diritto alla maturazione di 56 ore di Par annue ovvero:
  - 32 ore di ex Festività: da fruire annualmente su base collettiva;
  - 24 ore di ex Rol: 8 da fruire su base collettiva e 16 fruibili su base individuale.

Parte Organizzazione del Lavoro

Nuovo sistema di turnazione: Confronto.

Precedente Turnistica	Nuova Turnistica 21T	Delta
› Presenza in fabbrica 222 Giorni	› Presenza in fabbrica 187 Giorni	› Vengo in fabbrica 35 gg in meno
› Percorso andata e ritorno dal lavoro 444 volte/anno	› Percorso andata e ritorno dal lavoro 374 volte/anno	› Percorso andata e ritorno dal lavoro 70 volte in meno
› Turno da 6,5 ore medie giorno	› Turno da 7,5 ore medie al giorno	› Turno giornaliero maggiore di 1 ora in più
› Lavoro 1.443 ore anno	› Lavoro 1.402 ore anno	› Lavoro 41 ore annue in meno
› Salario Precedente	› Incremento di salario medio annuo di circa 1200 € netti/anno	› Incremento di salario medio annuo di circa 1200 € netti/anno
› N. 5 Giorni lavorativi consecutivi	› N. 3 Giorni lavorativi consecutivi	› Numero 2 giorni lavorativi consecutivi in meno
› N. 5 Giorni medi lavorati settimanali	› 4 Giorni medi lavorati settimanali	› 1 Giorno medio lavorato in meno alla settimana
› N. 17 Sabati Lavorati all'anno	› N. 28 Sabati lavorati all'anno	› + N. 11 Sabati lavorati all'anno
› N. 0 Domeniche Lavorate all'anno	› N.14 Domeniche Mattina o Pomeriggio lavorate all'anno	› + 14 domeniche Mattina o Pomeriggio lavorate all'anno
› L'area aveva in forza 45 persone medie	› L'area avrà in forza 58 persone medie	› L'area avrà in forza 13 persone medie in più

Parte Organizzazione del Lavoro

Calendario di Lavoro Annuo - Flessibità:

› Per rispondere ad eventuali criticità di mercato o per gestire eventi straordinari, le parti ribadiscono la prassi in atto di incontrarsi per raggiungere i necessari accordi su:

- Possibile modifica dei giorni di flessibilità negativa.
- Sabati in straordinario fuori dai periodi di flessibilità positiva.
- Possibilità di concordare, entro Settembre d'ogni anno, massimo due giornate di recupero di flessibilità negativa: non individuate in fase di stesura di accordo di calendario lavorativo ma successivamente collocate come chiusure collettive.
- **Nota esplicativa sulla flessibilità:** sulla base dell'accordo integrativo del 2009 vengono previsti i seguenti livelli di flessibilità positiva direttamente correlati al numero di moto annue previste:

Volumi Produttivi annui di riferimento	Prestazioni in condizioni di flessibilità
da 30.000 a 35.000 veicoli	48 ore
da 35.001 a 38.000 veicoli	64 ore
Da 38.001 a 43.000 veicoli	85 ore
Da 43.001 a 46.000 veicoli	95 ore
Da 46.001	104 ore (massimale)

Occupazione

Occupazione

Previsione incrementi occupazionali:

Nelle aree di Produzione, grazie alla maggiore competitività (produttività ed efficienza) attesa dal sito di Borgo Panigale derivante dalle nuove metodologie di Lavoro, si generano nel triennio 45 posti di lavoro stabili nei cdc diretti di produzione.

	DIRETTI FT*	FT*	PTV OLD	PTV sost old	PTV old	PTV new	PTV totale
2014	266		30				
2015**	281	15	15	15	30	30	60
2016**	291	10	5	25	30	20	50
2017**	301	10	0	30	30	10	40
TOTALE		35				30	

Tali livelli occupazionali si aggiungono ai N. 55 posti di lavoro aggiuntivi nelle aree indirette (es: R&D) previsti nel triennio di vigenza dell'accordo, **per un totale di n. 100 complessivi Vs. 31/12/2014**.

* dati rappresentati saranno suscettibili degli andamenti di mercato che determineranno il reale andamento.

** dati rappresentati sono dati puntuali al gennaio di ogni anno di riferimento

Occupazione

Part Time Verticale:

› Recepito accordo del 11/12/2013 e verbale del 8/1/2014 dove veniva istituita e regolamentata tale forma contrattuale per affrontare il tema della stagionalità, aumentando l'occupazione a tempo indeterminato.

› Caratteristiche:

- 6 mesi lavorati l'anno per 40 ore settimanali.
- Collocati temporalmente nel momento di alta stagionalità (tipicamente primo semestre).
- Il periodo di prestazione:
  - Inizio: tra il primo giorno di calendario lavorativo del mese di gennaio ed il primo giorno di calendario lavorativo del mese di febbraio;
  - Termine indicativamente previsto entro il mese di luglio.
- Il personale coinvolto deriverà obbligatoriamente dal bacino dei lavoratori stagionali che abbiano portato a termine più di una stagione lavorativa e sulla base di 2 criteri:
  - L'anzianità (mesi) di servizio come contratto a termine;
  - La valutazione delle competenze/prestazioni effettuata dalla Direzione, da intendersi come professionalità maturata, considerando perciò esclusivamente le abilità e le conoscenze professionali acquisite.

Occupazione

Part Time Verticale:

- Premio di Risultato sarà riparametrato nella misura del 70% dell'intero ammontare del Pdr:
  - l'acconto del Pdr sarà corrisposto nella mensilità di luglio pari ad un valore del 50% del totale;
  - mentre il saldo sarà retribuito con le usuali tempistiche e modalità stabilite dagli accordi in vigore.
- Gestione Turnover: priorità alla trasformazione a full time al personale assunto in part time verticale presente nell'area in cui si rende necessaria l'assunzione, privilegiando il criterio dell'anzianità.
- Premio straordinario di euro 750 lordi nel mese di Novembre corrisposto esclusivamente al personale a part time verticale non dimissionario alla data del 30 Novembre dell'anno di riferimento.
- Alla luce di tutti gli istituti retributivi ivi considerati, la copertura economica del contratto in oggetto può arrivare di norma a 8 mesi a fronte di 6 lavorati.

Occupazione

Contratti a tempo determinato:

› Stagionalità

- Trasformazione a Part Time Verticale a Tempo Indeterminato qualora la prestazione lavorativa individuale superi:
  - Senza soluzione di continuità, il parametro temporale di 12 mesi;
  - In sommatoria, il parametro temporale di n. 3 stagioni nell'arco temporale di 48 mesi, (estendibili a massimo n. 4 stagioni previo esame congiunto con la Rsu) riconoscendo come stagionalità acquisita quella sviluppata nel 2014, pur conservando l'eventuale anzianità pregressa al 2014.
- Le giornate di flessibilità negativa maturata, a fronte di particolari esigenze di mercato, potranno essere oggetto di smaltimento durante il periodo del contratto stagionale.

Occupazione

Contratti a tempo determinato:

› Aree non soggette a stagionalità

- Indennità di fine mandato:
  - A chi spettea: al personale assunto da Ducati a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi (anche non continuativi nell'ambito temporale di 24 mesi complessivi) in caso di mancata conferma.
  - Importo: 5% della retribuzione annua lorda e comunque non superiore a 1.250 euro lordi.
  - Tale erogazione non avrà luogo in caso di dimissioni o in altri casi diversi dalla mancata conferma (es: mancato superamento del periodo di prova, risoluzione contrattuale, sostituzione maternità etc..).

› Lavoro Somministrato

- Si configura come un utilizzo residuale nelle solo aree non di produzione.
- L'applicazione sarà comunque coerente con quanto previsto dalla "Charta dei Lavoratori con contratto di Somministrazione nel Gruppo Volkswagen".

Occupazione

Percoso di stabilizzazione in area Produzione:

Tempi Determinati per stagionalità	Part Time Verticali a Tempo Indeterminato	Contratto Full Time a Tempo Indeterminato
Con 12 mesi di prestazione continuativa Con 3 stagioni (mesi di prestazione non continuativa: max 4 stagioni) Tirocinanti Sistema Duale (D.E.S.I.)	**Regole di base:** › 6 mesi l'anno › 40 ore settimanali › Collocati tipicamente primo semestre › Adibito al regime di flessibilità e straordinario. › Con Ferie, Flessibilità etc, Copertura economica 8 mesi l'anno	› Sviluppo professionale interno, nell'ambito delle famiglie professionali, attraverso il curricuum formativo (formazione continua)

Formazione, Addestramento e Sviluppo Professionale

Formazione, Addestramento e Sviluppo Professionale

› Formazione Sindacale

- Ai membri della RSU e delle Commissioni Tecniche Bilaterali. In partecipazione congiunta con il management aziendale, saranno destinati corsi e workshops su:

  - sulle relazioni industriali e sindacali;
  - sulle relazioni industriali del Gruppo Audi-VW;
  - sull'applicazione della Charta dei Lavoratori del Gruppo VW.

› Formazione Finanziata

- Ducati continua ad avvalersi degli strumenti messi a disposizione, a livello aziendale, dai Fondi Interprofessionali (es: Fondimpresa).

- Condivisione tra le parti delle fasi di pianificazione e monitoraggio dei piani formativi finanziati.

› Certificazione Formazione

- Istituzione di un libretto formativo dove certificare la formazione svolta dal singolo dipendente.

Formazione, Addestramento e Sviluppo Professionale

› **Sistema di formazione duale (Progetto DUAL EDUCATION SYSTEM ITALY) - in collaborazione con Audi e Lamborghini e con il patrocinio della Regione e MIUR**

- **A chi è rivolto:** a giovani che hanno conseguito le qualifiche di operatore meccanico, operatore meccanico di sistemi e operatore dell'autoriparazione e privi del diploma di scuola secondaria di secondo grado e non frequentanti alcun corso di istruzione.

- **Studenti coinvolti:** 48 giovani che frequenteranno percorsi di istruzione per adulti di secondo livello, secondo e terzo periodo didattico, presso gli Istituti Scolastici coinvolti nel progetto (Aldini Valeriani, Belluzzi Fioravanti).

- **Formula:** Il percorso formativo (1.500 ore/anno) alterna periodi di formazione negli Istituti Scolastici e periodi di apprendimento in situazione (training on the job) o in attività prototipali o laboratoriali, presso il Training Center.

- **Obiettivo:** far acquisire agli studenti partecipanti le conoscenze e competenze caratterizzanti i seguenti profili professionali: Tecnico Meccatronico per il settore Moto, per il settore Auto ed Operatore CNC.

- **Borsa di studio-lavoro:** pari a 600,00 € netti mensili.

Sistema di Remunerazione

Sistema di Remunerazione

Premio di Risultato

› Regole di Funzionamento

- Il PDR è variabile
- L'acconto: erogato nella mensilità di ottobre; è correlato al mantenimento di Sell Out/Immatricolato, pari a 38.000 moto.
- Saldo: erogato nella mensilità di Maggio dell'anno successivo a quello di competenza per la residua quota variabile correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi.
- Ultrattività: alla scadenza del presente accordo integrativo, e fino al suo rinnovo, il premio di risultato, sia negli importi del 2017 che negli indicatori, continuerà a seguire il sistema qui definito.

› Dipendenti a Tempo Determinato e Somministrati:

- Al termine del contratto/missione sarà liquidato:
  - L'acconto riparametrato sulla base della durata del contratto e calcolato con le modalità di maturazione dei ratei;
  - Il Saldo, in caso di contratto di durata superiore a 3 mesi, 50 €/Lordi mensili in base ai mesi lavorati e calcolati con le modalità di maturazione dei ratei.

Sistema di Remunerazione

Premio di Risultato

› Indicatori e valori per il triennio 2015-2017

Valore Medio 2.500 €

Liv: 3, 4, 7, 8

Livello	2015 Accanto	2015 Saldo	2015 PDR Totale	2016 Accanto	2016 Saldo	2016 PDR Totale	2017 Accanto	2017 Saldo	2017 PDR Totale
3° liv.	1.380	920	2.300	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700
4° liv.	1.380	920	2.300	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700
5° liv.	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700	1.740	1.160	2.900
5° Sup.	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700	1.740	1.160	2.900
6° liv.	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700	1.740	1.160	2.900
7° liv.	1.380	920	2.300	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700
8° liv.	1.380	920	2.300	1.500	1.000	2.500	1.620	1.080	2.700

Valore Medio 2.700 €

Liv: 5, 5s, 6

PDR

Indicatore	2015 Valore €	2015 Peso %	2015 Target	2016 Valore €	2016 Peso %	2016 Terget	2017 Valore €	2017 Peso %	2017 Terget
PDR totale		2.300			2.500			2.700	
Acconto (Ottobre A.C.)	1.380	60	2.300	1.500	60		1.620	60	
Saldo (Maggio A.S.)	920	40		1.000	40		1.080	40	
EBIT	552	60	53,5	600	60	65	648	60	80
Qualità rete – MIS	184	20	-8%	200	20	-8%	216	20	-6%
Moto buone al 1° colpo Globale Processi	184	20	91%	200	20	92%	216	20	93%

PDR

Indicatore	2015 Valore €	2015 Peso %	2015 Target	2016 Valore €	2016 Peso %	2016 Terget	2017 Valore €	2017 Peso %	2017 Terget
PDR totale		2.500			2.700			2.900	
Acconto (Ottobre A.C.)	1.500	60		1.620	60		1.740	60	
Saldo (Maggio A.S.)	1.000	40		1.080	40		1.160	40	
EBIT	600	60	53,5	648	60	60	696	60	80
Qualità rete – MIS	200	20	-8%	215	20	-8%	232	20	-6%
Moto buone al 1° colpo Globale Processi	200	20	91%	216	20	92%	232	20	93%

EBIT

Indicatore	2015 EBIT € M	2015 % EBIT	2015 % BONUS	2015 VALORE LORDO €	2016 EBIT € M	2016 % EBIT	2016 % BONUS	2016 VALORE LORDO €	2017 EBIT € M	2017 % EBIT	2017 % BONUS	2017 VALORE LORDO €
	37,5	70%	50%	276	45,5	70%	50%	300	56,0	70%	50%	324
	48,7	90%	70%	386	58,5	90%	70%	420	72,0	90%	70%	454
TARGET	53,5	100%	100%	552	65,0	100%	100%	600	80,0	100%	100%	648
	56,2	105%	115%	635	68,3	105%	115%	690	84,0	105%	115%	745
	58,9	110%	130%	718	71,5	110%	130%	780	88,0	110%	130%	842
	61,5	115%	150%	828	74,8	115%	150%	900	92,0	115%	150%	972

EBIT

Indicatore	2015 EBIT € M	2015 % EBIT	2015 % BONUS	2015 VALORE LORDO €	2016 EBIT € M	2016 % EBIT	2016 % BONUS	2016 VALORE LORDO €	2017 EBIT € M	2017 % EBIT	2017 % BONUS	2017 VALORE LORDO €
	37,5	70%	50%	300	45,5	70%	50%	324	56,0	70%	50%	348
	48,2	90%	70%	420	58,5	90%	70%	454	72,0	90%	70%	487
TARGET	53,5	100%	100%	600	65,0	100%	100%	648	80,0	100%	100%	696
	56,2	105%	115%	690	68,3	105%	115%	745	84,0	105%	115%	800
	58,9	110%	130%	780	71,5	110%	130%	842	88,0	110%	130%	905
	61,5	115%	150%	900	74,8	115%	150%	972	92,0	115%	150%	1044

Sistema di Remunerazione

Premio di Team e Gruppi di Miglioramento

› Principio

- Sperimentare, attraverso un sistema aggiuntivo completamente autofinanziato, che riconosca i contributi dei gruppi di lavoro (TEAM), un processo attraverso il quale gli obiettivi di efficienza e miglioramento del Tempo Standard di trasformazione vengono perseguiti collettivamente da tutti i lavoratori dei diversi flussi produttivi attraverso un impegno comune.

- Gli strumenti per arrivare a questo risultato innovativo sono molteplici, ma si è inteso tra questi valorizzare, in particolar modo, quello dei Gruppi di Miglioramento basati sul metodo Kaizen (GMK) che, nel periodo di sperimentazione, sostituiscono i Workshop in uso nei flussi produttivi.

- L'obiettivo dei GMK è introdurre nel processo il massimo di competenza ed esperienza cognitiva dei lavoratori attraverso la partecipazione, la cooperazione e l'integrazione interfunzionale.

Sistema di Remunerazione

Premio di Team e Gruppi di Miglioramento

› Funzionamento GMK

- Ogni singolo gruppo sarà formato da 4 a 10 lavoratori (individuati con il criterio della rotazione e della volontarietà), opportunamente formati;
- Potranno partecipare Rsu ed Rls (senza premio);
- Il lavoro dei GMK non può contraddire il lavoro della Commissione Organizzazione del Lavoro;
- Si terranno momenti d'incontro tra i GMK e le aree interessate.

.

Sistema di Remunerazione

Premio GMK: Sintesi Caratteristiche e ricadute sui dipendenti delle aree interessate

› Il personale che partecipa ai Gruppi di Miglioramento percepirà il seguente premio:

- 300 euro lordi (Premio GMK) se, nell'ambito del progetto di miglioramento complessivo degli indicatori di produzione, il risultato realizzato è il 100%, altrimenti si applica la seguente scala di graduazione.

Risultato	0%	25%	50%	75%	100%	125%	150%	%
Premio GMK	0	0	150	225	300	375	450	€

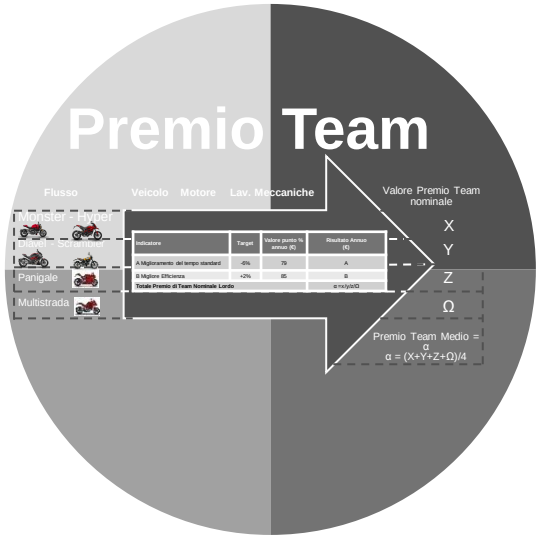
- Alla fine dell'anno verrà premiato il team che avrà apportato il miglioramento più forte al proprio ambito di lavoro.

Sistema di Remunerazione

Premio di Team: schema sintetico di funzionamento

Creare un Premio Sperimentale che, per la prima volta, faccia partecipare i lavoratori ai risultati conseguiti nelle aree legate al Processo di Trasformazione Prodotto, con focus sui flussi di produzione e sugli indicatori individuati dalle parti. I presupposti di tale proposta sono sempre l'autofinanziamento, la ripartizione dei benefici e, quindi, la variabilità degli importi sulla base dei risultati.

Processo di Trasformazione Prodotto (PTP):



Perimetro PTP

- Acquisti
- Produzione
- Logistica
- Qualità

Risultato degli indicatori

Premio Gruppi di Miglioramento (GMK)

300 € legati ai risultati del Team (GMK)

Premio Team Centri di costo diretti Produzione

644 € a target 100%

Sistema di Remunerazione

Premio di Team: Indicatori

- A chi spetta: a tutti gli appartenenti a team delle aree CdC Diretti di Produzione assunti a Tempo Indeterminato, quali:
  - Area Veicolo
  - Area Motore
  - Area Lav. Meccaniche

- Importo procapite annuo lordo: 644 euro se raggiunti i target al 100%. Tale importo può essere superato in quanto pagato sulla base dei punti percentuali di miglioramento effettivamente realizzati.

- Pagamento annuale: mensilità di marzo dell'anno successivo a quello di competenza.

Indicatore	Target	Valore punto % (€)	Valore (€)
Miglioramento del tempo standard	-6%	79	474
Migliore Efficienza	+2%	85	170
Totale Premio lordo annua a Target			**644**

Attraverso la creazione dei Gruppi di Miglioramento, da attivarsi lungo i diversi flussi di produzione, sarà possibile costruire un percorso condiviso volto alla realizzazione dei target previsti.

Sistema di Remunerazione

Premio di Team: Indicatori

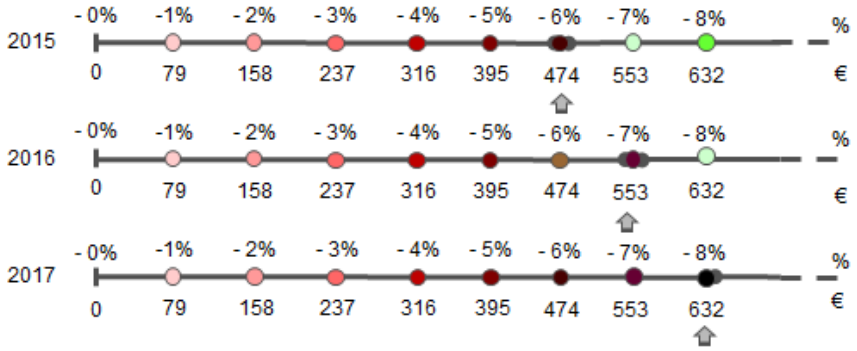
Miglioramento del Tempo Standard:

Attraverso eliminazione degli sprechi e delle attività non a valore aggiunto sui tempi di trasformazione.
Il parametro preso a riferimento per le famiglie attualmente presenti in produzione sarà il tempo standard assegnato al 31/12/2014.

Miglioramento del Tempo Standard

Indicatore	Target	Valore punto % (€)	Valore (€)
2015	-6%	79	474
2016	-7%	79	553
2017	-8%	79	632

Si specifica che sulle famiglie di prodotto non caratterizzate da nuovi modelli viene mantenuto il risultato conseguito nell'anno precedente e conseguentemente retribuito, mentre qualora vi sia la presenza di prodotti nuovi il risultato sarà valutato rispetto ai tempi standard assegnati all'avvio produttivo.



Sistema di Remunerazione

Premio di Team: Indicatori

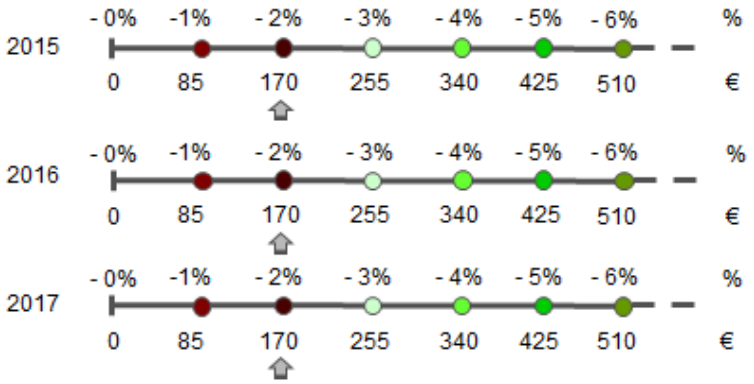
Migliore Efficienza:

Mediante il miglioramento della qualità del prodotto e l'ottimizzazione dei processi di produzione.

Migliore Efficienza

Indicatore	Target	Valore punto % (€)	Valore (€)
2015	-2%	85	170
2016	-2%	85	170
2017	-2%	85	170

Si specifica che i miglioramenti percentuali si riferiscono ai dati consuntivati con riferimento all'anno precedente. L'indicatore di partenza per il calcolo del premio del 2015 di tale indicatore è pari all'86% (risultato al 31/12/2014).



Sistema di Remunerazione

Premio di Team: Metodo di Calcolo

Flusso

Veicolo Motore Lav. Meccaniche

Valore Premio Team nominale

Monster - Hyper

X

Diavel - Scrambler

Y

Panigale

Z

Multistrada

Ω

Indicatore	Target	Valore punto % annuo (€)	Risultato Annuo (€)
A Miglioramento del tempo standard	-6%	79	A
B Migliore Efficienza	+2%	85	B
Totale Premio di Team Nominale Lordo			α =x /y/z/Ω

Premio Team Medio = α

α = (X+Y+Z+Ω)/4

Banca Gruppi di Miglioramento

Sistema di Remunerazione

Premio di Team: Sintesi Caratteristiche e ricadute suidipendenti delle aree interessate

- Riservata ai CDC diretti di produzione che, essendo soggetti a cartella di lavoro predefinita, possono partecipare al cambiamento e al miglioramento dei metodi di lavoro.

- I dipendenti partecipano direttamente al miglioramento degli indicatori di sistema, e ne percepiscono i vantaggi economici ed il miglioramento delle condizioni di lavoro.

- L'indennità può avere un valore target lordo annuo di:

  - 644 euro per il 2015
  - 723 euro per il 2016
  - 802 euro per il 2017

Sistema di Remunerazione

Premio Individuale: Polivalenza e Polifunzionalità

- Introduzione di un nuovo livello polivalenza, definito “polivalenza di base”, le cui modalità saranno formalizzate entro il mese di Marzo.

- Nuovi importi validi dal 2015, per il personale dei centri di costo diretto di produzione:

Indicatore	2015	2016	2017
Titolari di polivalenza di base	30 €	30 €	30 €
Titolari di polivalenza media	51 €	60 €	70 €
Titolari di polivalenza alta	64 €	75 €	85 €
Titolari di polifunzionalità alta	92 €	96 €	100 €

- Erogazioni: Polivalenza di Base erogate da Marzo 2015, le restanti erogate da Luglio.

- Nuove Polivalenze: Impegno aziendale alla nomina di almeno n. 60 nuove polivalenze entro la fine del triennio, di cui circa 30 nel 2015.

- Retraining: Previsti momenti di formazione / aggiornamento obbligatorio per il personale con polivalenza (media 4h anno e alta 8h anno) su tematiche relative alle nuove tecnologie, nuovi prodotti e qualità. Tale formazione avverrà in orario di lavoro ed in periodi di bassa stagionalità.

Sistema di Remunerazione

Indennità di disponibilità alla chiamata

- Finalità:
  - Favorire il pieno funzionamento delle macchine garantendo l'assistenza necessaria ed il pronto ripristino in caso di fermo o problematiche.
- Aree coinvolte:
  - Manutenzioni Industriali
  - Manutenzioni d'Officina
  - Servizi Generali
  - Servizio di Protezione e Prevenzione
  - Programmazione (legata alle macchine utensili)
  - Direzione Lav. Meccaniche
  - Qualità di processo Lav. Meccaniche
- Indennità:
  - Riconosciuta una indennità di 100 euro lordi mensili, legati alla mansione e alla disponibilità formalizzata.
- Indennità di Intervento in Stabilimento:
  - Intervento per chiamata infrasettimanale: (da fine turno alle ore 22.00) € 40,00
  - Intervento per chiamata notturna infrasettimanale: (dalle ore 22.00) € 50,00
  - Intervento per chiamata festiva: € 60,00
  - Intervento per chiamata festiva notturna: (dopo le ore 22.00) € 70,00

Sistema di Remunerazione

› Indennità di Trasferta

- Definiti i nuovi importi:
  - Trasferta Italia no pernott.(oltre 12ore): 15 euro
  - Trasferta Italia con pernottamento: 25 euro
  - Trasferta Estero: 40 euro

› Indennità di Pista Collaudatori

- Finalità: remunerare i collaudatori professionisti ed ingegneri di sviluppo per ogni giorno di trasferta in pista e per il rischio connesso alla loro attività di prova.

- Valore:
  - Personale con tratt. forfettizzato degli straordinari: 60 Euro lordi al gg in pista
  - Personale senza tratt. forfettizzato degli straordinari: 40 Euro lordi al gg in pista

› Per i collaudatori professionisti sarà operativa sin da Gennaio 2015 la procedura ad essi rivolta e la relativa indennità di 40 euro lordi mensili in essa prevista.

Sistema di Remunerazione

Indennità di Vacanza Contrattuale

- Finalità: compensare il periodo di tre anni intercorsi dalla scadenza dell'ultimo Contratto Aziendale.

- Importi previsti: l'erogazione di 300 euro lordi complessivi da erogarsi a titolo di Una Tantum secondo la seguente scadenza temporale:

  - 150 euro lordi nelle competenze all'atto della firma del presente accordo;

  - 150 euro lordi nelle competenze di Gennaio 2016.

Decorrenza e Durata

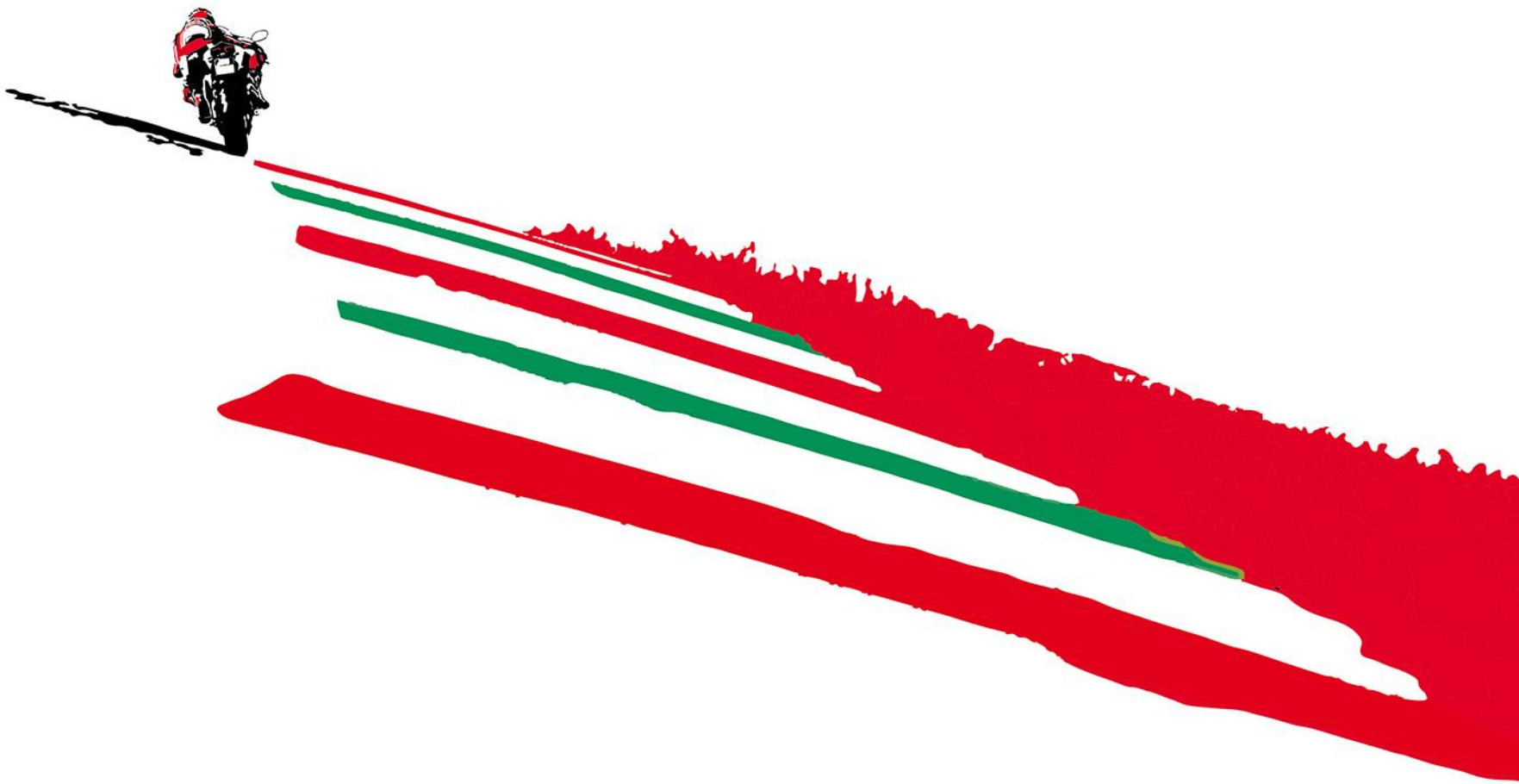
Decorrenza e Durata

› Il Contratto Integrativo e di Partecipazione ha durata triennale, fatto salvo il regime di ultrattività di cui al paragrafo realtivo al PDR che decorrere dal 01/01/2018.

› La scadenza del presente contratto è fissata al 15/2/2018.

L'Azienda

Rsu e OO.SS



FIM-CISL

FIOM-CGIL

uilm

DUCATI