

Ipotesi di Accordo Sindacale
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2015-2017
Automobili Lamborghini S.p.A.

Siglata il 22 maggio 2015 in Sant'Agata Bolognese (BO)

tra

Automobili Lamborghini S.p.A.

e

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

Sommario

0.	Premessa.....	4
1.	Relazioni sindacali.....	4
1.1.	La “Charta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo Volkswagen”	4
1.2.	Le Commissioni Tecniche Bilaterali (CTB).....	5
1.3.	Il sistema d’informazione aziendale.....	5
1.4.	Appalti, filiera della fornitura e consulenza.....	6
2.	Occupazione.....	7
2.1.	Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato	7
2.1.1.	Nuova disciplina	7
2.1.2.	Gestione periodo transitorio	9
3.	Istituti collegati con il sistema dell’orario di lavoro.....	10
3.1.	Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro per personale con straordinario forfettizzato.....	10
3.2.	Banca Ore	10
3.3.	Recupero flessibilità positiva.....	10
3.4.	Articolazione stagionale dell’orario di lavoro.....	11
4.	Incremento competitività del sito di Sant’Agata Bolognese.....	11
5.	Diritti individuali e responsabilità d’impresa.....	11
5.1.	Astensione facoltativa.....	11
5.2.	“Parcheggi Rosa”	12
5.3.	Malattia figlio.....	12
5.4.	Visite mediche specialistiche.....	12
5.5.	Sanità integrativa	12
5.6.	Richiesta urgente di modifica del profilo orario	12
5.7.	Diritto allo studio	12
5.8.	Convenzione campi estivi.....	12

5.9.	Fondi previdenziali integrativi (Previlabor e Cometa).....	13
5.10.	Tele-lavoro (c.d. "Home office").....	13
5.11.	Pre-pensionamento.....	13
5.12.	Servizio mensa "Take-Away"	13
5.13.	Premio per i 25 anni di anzianità aziendale.....	13
6.	Formazione e Professionalità.....	13
6.1.	Monte ore individuale	13
6.2.	Formazione Addetti Qualità.....	13
6.3.	Percorsi di formazione e potenziamento delle competenze relative al processo di rework	14
6.4.	Percorsi di formazione e potenziamento delle c.d. competenze trasversali.....	14
6.5.	Percorsi di crescita professionale	14
6.6.	Percorsi formativi volontari extra-aziendali.....	14
7.	Parte economica	14
7.1.	Salario.....	14
7.2.	Valorizzazione Competenze Professionali.....	15
7.3.	Indennità.....	15
7.4.	Indennità di cartella	15
7.5.	Attività di Inventario.....	16
7.6.	Premio di Risultato.....	16
8.	Campo di applicazione, decorrenza e durata	17

In data 22 maggio 2015 si sono incontrate in Sant'Agata Bolognese la Direzione Aziendale e le R.S.U. di Automobili Lamborghini S.p.A., unitamente alle organizzazioni sindacali FIOM-CGIL e FIM-CISL, per sottoscrivere la presente ipotesi di accordo relativa al contratto integrativo aziendale per il triennio 2015-2017.

O. Premessa

L'Azienda, grazie al positivo clima di collaborazione tra le lavoratrici e i lavoratori e all'applicazione del lavoro in team a tutti i livelli, nonché grazie alla trasparenza e al confronto costante nell'ambito di relazioni industriali virtuose, sta proseguendo un percorso di crescita dei risultati, dei volumi, della qualità dei prodotti, degli investimenti, nonché dell'organizzazione e delle proprie persone.

Il presente contratto integrativo aziendale intende contribuire, con le migliori energie e idee delle persone che lo hanno ispirato, proposto, curato e redatto, a tale percorso di crescita, nello spirito della "Charta dei rapporti di lavoro in seno al gruppo Volkswagen" e della visione che da sempre ha contraddistinto le relazioni industriali nel territorio bolognese.

1. Relazioni sindacali

Con il rinnovo del contratto integrativo aziendale, la Direzione Aziendale e la R.S.U. di Automobili Lamborghini S.p.A., unitamente alle organizzazioni sindacali FIOM-CGIL e FIM-CISL (di seguito: "le Parti"), condividono l'intenzione e la volontà di proseguire il percorso che ha portato a riconoscere un ruolo di primaria importanza al sistema di relazioni sindacali presente in Azienda.

Un sistema che ha visto crescere il proprio peso, nel corso degli anni, anche grazie ai costanti impulsi e stimoli ricevuti dalla continua evoluzione delle dinamiche sindacali all'interno del Gruppo Audi/Volkswagen (di seguito: "il Gruppo"), di cui Automobili Lamborghini S.p.A. (di seguito: "l'Azienda") è entrata a far parte dal 1998.

Nella consapevolezza delle sostanziali differenze tra il sistema societario e giuslavoristico tedesco e quello italiano, le Parti hanno inteso recepire, facendole proprie e adattandole al contesto di riferimento, le principali indicazioni provenienti dal Gruppo in materia di relazioni sindacali, arricchendo la propria esperienza e ponendo l'Azienda in una posizione di avanguardia rispetto al panorama nazionale.

1.1. La "Charta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo Volkswagen"

In tale contesto, le Parti intendono riconfermare la centralità della Charta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo Volkswagen (di seguito: "la Charta"), sottoscritta il 29 ottobre 2009 dalla Direzione del Gruppo Volkswagen, dal Consiglio di Fabbrica Europeo e il Consiglio di Fabbrica Mondiale, con l'obiettivo di salvaguardare ed incrementare la competitività e la redditività del Gruppo, migliorando al contempo le condizioni di lavoro, i percorsi di crescita professionale e mantenendo nonché sviluppando l'occupazione.

Obiettivi, questi, che la Charta intende conseguire attraverso la definizione di un sistema di relazioni sindacali caratterizzato dai principi di cooperazione e partecipazione, per la cui declinazione e applicazione la Charta rimanda proprio alla dimensione del contratto aziendale.

Le Parti, a tal proposito, richiamano il Protocollo di Intesa del 2 febbraio 2011, con il quale la Direzione aziendale e la R.S.U. di Automobili Lamborghini S.p.A., assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, hanno formalmente recepito l'invito promosso dalla Charta a rinnovare il sistema di relazioni tra Azienda, Sindacato e dipendenti, nel rispetto e attraverso il rafforzamento dei diritti negoziali già contemplati dalle fonti normative e contrattuali vigenti in Italia.

Impegno che si è tradotto operativamente con il rinnovo del contratto integrativo aziendale per il triennio 2012-2014, sottoscritto il 4 luglio 2012, che ha visto il recepimento dei principi di informazione, consultazione e contrattazione promossi dalla Charta e la definizione di un sistema di relazioni industriali previsto dal punto 2. del suddetto accordo.

Tale accordo ha previsto, tra l'altro, un sistema di Commissioni Tecniche Bilaterali (di seguito "CTB") con funzioni consultive, informative, istruttorie e propositive su temi specifici, quali: "Premio di Risultato" (di seguito "PDR"), "Organizzazione del Lavoro/Tempi e Metodi", "Inquadramento e Formazione", "Salute, Sicurezza e Ergonomia".

Le Parti, nel solco di quanto sopra brevemente riportato, confermano il reciproco impegno verso una crescente e concreta applicazione all'interno di Automobili Lamborghini dei principi ispiratori della Charta, in coerenza con gli elementi caratterizzanti il sistema di relazioni sindacali, anche attraverso momenti di analisi e di studio che, come avvenuto in occasione del Workshop tenutosi a Sant'Agata Bolognese nei giorni 26 e 27 marzo 2015, possano coinvolgere in maniera rappresentativa tutti i dipartimenti dell'Azienda.

1.2. Le Commissioni Tecniche Bilaterali (CTB)

Le Parti riconoscono l'efficacia del sistema di CTB sopra descritto e rimandano alla disciplina delle stesse, come prevista dal punto 2.1. dell'accordo integrativo aziendale del 4 luglio 2012.

Quanto alla modalità di convocazione delle CTB, laddove non siano previsti e/o in aggiunta ad incontri periodici delle stesse, la richiesta dovrà provenire da almeno due membri della medesima Commissione, con indicazione dell'oggetto e dei motivi della convocazione stessa.

Di norma, la CTB dovrà essere convocata non oltre 4 settimane dalla richiesta. In caso di richiesta urgente - indicata nella convocazione - la CTB sarà convocata non oltre 2 settimane dalla richiesta.

Nel caso in cui i lavori condotti dalla CTB portino alla decisione di implementare azioni/soluzioni specifiche, nel relativo Verbale Tecnico di Commissione dovranno essere concordate e formalizzate le tempistiche di realizzazione delle stesse, al fine di garantirne il monitoraggio e l'esecuzione in tempi certi.

Resta fermo l'impegno alla riservatezza e al rispetto del segreto industriale da parte di tutti i componenti delle CTB (sia ordinari che straordinari, siano essi interni o esterni) in merito alle informazioni sensibili di cui possano venire a conoscenza durante lo svolgimento delle commissioni stesse.

1.3. Il sistema d'informazione aziendale

Le Parti, al fine di rendere ancor più sistematico il flusso informativo tra Azienda e Sindacato, concordano di articolare il calendario dei momenti di confronto già in essere, integrati con quelli da ultimo richiesti, secondo la seguente scansione:

- I. Marzo:**
 - Situazione occupazionale al 31 dicembre anno precedente e prospettive anno in corso
 - Presentazione piano Industriale/piano Investimenti anno in corso
 - Presentazione premio di risultato (PDR) anno precedente
- II. Maggio:**
 - Situazione occupazionale 1° quadrimestre anno in corso
 - Presentazione bilancio anno precedente
 - Situazione fornitori anno precedente (con esclusione dei fornitori di Gruppo)
- III. Luglio:**
 - Consuntivo percorsi crescita professionale anno in corso
 - Situazione andamento produzione 1° semestre anno in corso

- IV. Settembre:** - Situazione occupazionale 2° quadrimestre anno in corso
- Situazione fornitori 1° semestre anno in corso

V. Dicembre/Gennaio:

- Situazione occupazionale 3° quadrimestre
- Situazione andamento produzione 2° semestre
- Definizione nuovo calendario produttivo

1.4. Appalti, filiera della fornitura e consulenza

Le Parti riconoscono la cogenza di quanto disciplinato dal "Codice di Condotta del Gruppo VW per i partner commerciali" (di seguito: "Codice di Condotta"), con specifico riferimento al rispetto di quanto disciplinato in materia di diritti dei lavoratori impiegati presso i fornitori.

L'Azienda, a tale proposito, riafferma il proprio impegno ad una chiara comunicazione, nei confronti dei propri fornitori, degli obblighi scaturenti a loro carico dalla sottoscrizione del Codice di Condotta, (condizione già ad oggi indispensabile per intrattenere relazioni commerciali con il Gruppo).

Le Parti si impegnano ad essere 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.

Come da calendarizzazione sopra riportata, l'Azienda si impegna a fornire un monitoraggio semestrale (secondo il format in allegato) della presenza di appalti continuativi svolti all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese, con evidenza delle imprese coinvolte, delle relative attività espletate, del range del numero dei lavoratori impiegati, dei contratti collettivi di riferimento adottati, delle tipologie contrattuali utilizzate all'interno dei singoli appalti, di eventuali attività in sub-appalto e delle relative condizioni nonché delle date di scadenza e di rinnovo dei singoli appalti. Annualmente sarà fornito, sempre nell'ambito degli incontri previsti dal sistema informativo aziendale, l'elenco delle imprese che, operando nel territorio, costituiscono la filiera delle attività di Automobili Lamborghini. Al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal Codice di Condotta e dalle norme di legge e di contratto, l'Azienda conferma che la R.S.U. di Automobili Lamborghini potrà confrontarsi con le lavoratrici ed i lavoratori occupati nella filiera.

Sempre nell'ambito di tali confronti, l'Azienda darà una compiuta informazione in merito alla eventuale presenza di attività svolte da lavoratori di ditte esterne in aree strategiche, rendendosi fin d'ora disponibile a discutere nella commissione dedicata (CTB Formazione e Inquadramento) possibili percorsi di reinternalizzazione delle suddette attività, al fine di rafforzare le capacità/preservare le competenze interne.

Le Parti concordano che l'attuale livello di attività esternalizzate - comprensive di eventuali sub-appalti - (come da tabella allegata al presente accordo) costituisce un quadro definito rispetto al quale eventuali ulteriori decentramenti ed esternalizzazioni dovranno essere oggetto di informativa e confronto preventivi tra le Parti.

Si concorda 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 CTB Formazione e Inquadramento.

Con esplicito riferimento al tema del sub-appalto, le Parti riconfermano la convinzione circa l'incongruenza di tale strumento quale sistema fisiologico di gestione dei servizi di fornitura esterna e si impegnano ad intraprendere un percorso entro l'arco temporale di vigenza del presente accordo volto a verificarne

congiuntamente l'utilizzo per le attività continuative, al fine di giungerne al superamento. I confronti specifici sulle singole imprese e attività avverranno nell'ambito dell'apposita commissione.

2. Occupazione

Le Parti confermano che le forme contrattuali di riferimento in Automobili Lamborghini S.p.A. sono le seguenti: contratto a tempo indeterminato, contratto di apprendistato, contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato.

Le Parti concordano di non ritenere funzionale al tipo di attività svolte in Automobili Lamborghini il ricorso ad altre tipologie contrattuali.

2.1. Contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo determinato

Relativamente alle forme del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione a tempo determinato, le Parti convengono su una valutazione positiva del sistema di gestione di tali tipologie contrattuali, attuato mediante la regolamentazione prevista dal capitolo 5 del contratto integrativo aziendale del 4 luglio 2012 (e dai successivi accordi applicativi) che, nel suo periodo di vigenza, ha contribuito a determinare l'assunzione a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato) di oltre 180 lavoratrici e lavoratori nelle mansioni operaie, come definite dagli accordi attuativi del contratto integrativo stesso (su un totale di oltre 350 assunzioni nel triennio).

In considerazione della natura originaria di queste tipologie contrattuali nello scenario attuale, le Parti condividono la necessità di rendere il contratto a tempo determinato ed il contratto di somministrazione a tempo determinato un'occasione di crescita per i lavoratori, sia sotto il profilo professionale che personale. Ciò dovrà avvenire attraverso un potenziamento della dimensione formativa anche in aula di tali esperienze, conciliando così, da una parte, l'esigenza aziendale di una tempestiva capacità di reazione alle sempre più mutevoli e variabili richieste del mercato e, dall'altra, la responsabilità nel gestire forme contrattuali per loro natura contraddistinte dall'elemento della temporaneità, attraverso la creazione di valore aggiunto e di opportunità professionali a favore dei soggetti coinvolti.

2.1.1. Nuova disciplina

Sulla base di tali considerazioni, è intenzione delle Parti prevedere, per tutti i contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato stipulati dal giorno successivo alla data di firma del presente accordo, la seguente disciplina:

a) si riconferma la percentuale massima di attivazione dei contratti sopra indicati nel 10%, calcolata sul numero massimo dei lavoratori presenti in Azienda con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato. L'Azienda e la R.S.U. si impegnano a verificare tempestivamente e congiuntamente ogni specifica e sopraggiunta necessità di eccezione.

Dalla suddetta percentuale è escluso:

- il personale trasformato/assunto a tempo indeterminato (o con contratto di apprendistato) in corso d'anno;
- il personale rientrante nelle dinamiche interne dei trasferimenti infragruppo Audi/Volkswagen, come da relative policy;
- previo specifico accordo, il personale rientrante nei progetti speciali, anche di Gruppo, già attivi o che saranno attivati dall'Azienda;

- il personale rientrante nei percorsi di inserimento finalizzati al rispetto degli obblighi previsti dalla legge n. 68 del 1999;
- i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui al punto g) del presente paragrafo;
- i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui al punto e) del paragrafo 2.1.2.;

b) si riconferma che l'attivazione dei contratti in oggetto sarà riconducibile a:

- picchi produttivi;
- avvio di nuove lavorazioni e progetti/Fase di lancio di nuovi prodotti e attività connesse (Start-up);
- sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto;

c) le norme del presente paragrafo si applicheranno anche ai contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato relativi a mansioni impiegatizie, non ricomprese dagli accordi applicativi della previgente disciplina; per tali qualifiche la nuova disciplina sarà operativa dal giorno successivo alla data di firma del presente accordo;

d) per i contratti di somministrazione a tempo determinato, sino al limite di durata dei primi 16 mesi di contratto, lo schema di scansione temporale sarà di norma 1 + 3 + 6 + 6 mesi, fatte salve le interruzioni di contratto, entro i suddetti scaglioni, previste per chiusure/ferie collettive aziendali superiori a cinque giorni lavorativi consecutivi;

e) nel corso della durata dei contratti, l'Azienda si impegna a pianificare ed erogare, anche attraverso il supporto di soggetti terzi (es. Agenzie di somministrazione, enti formativi, ecc.), un percorso formativo della durata di almeno un mese, attraverso sessioni formative anche d'aula;

f) al termine del suddetto periodo di 16 mesi di effettivo lavoro non saranno possibili ulteriori prolungamenti del contratto di somministrazione e/o del contratto a tempo determinato, salvo che venga deciso, sulla base delle dinamiche occupazionali di Gruppo e stante una valutazione positiva del lavoratore, di procedere ad una stabilizzazione del rapporto di lavoro;

g) in questo caso, l'assunzione con contratto a tempo indeterminato (o, ove ne ricorrano i requisiti, con contratto di apprendistato), dovrà avvenire, previa adeguata formalizzazione di tale impegno da parte dell'Azienda nei confronti del lavoratore, entro un eventuale ulteriore periodo di somministrazione e/o di contratto a tempo determinato della durata massima di 8 mesi;

h) Indennità di mancata conferma: ove non sussista l'opportunità di cui al punto "f)" (che costituisce prerogativa necessaria di accesso al percorso di stabilizzazione in Azienda), durante e/o al termine del periodo di massimo 16 mesi, sarà riconosciuto (da Automobili Lamborghini ovvero dall'agenzia di somministrazione a seconda che il lavoratore abbia prestato servizio con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato) un importo lordo pari ad Euro 220,00 (duecentoventi/00) per ogni mese (o frazione di esso se superiore a 15 giorni) di contratto presso Automobili Lamborghini S.p.A. a titolo di indennità di mancata conferma. Tale indennità sarà riconosciuta a tutte le lavoratrici/i lavoratori che abbiano raggiunto un periodo di servizio superiore a 4 mesi con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato e i cui contratti non siano stati ulteriormente prorogati e/o trasformati con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato.

i) tutte le lavoratrici/i lavoratori con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato che abbiano raggiunto un periodo di servizio superiore a 4 mesi riceveranno adeguata certificazione attestante le professionalità acquisite.

Le Parti convengono sulla istituzione di un Gruppo di Lavoro cui venga garantito stabile e tempestivo accesso alle seguenti informazioni relative ai prestatori di lavoro somministrato e/o a tempo determinato:

- data di ingresso con specifica mansione e area
- svolgimento e tipologia della formazione ricevuta
- criteri per la stabilizzazione

Le Parti convengono sull'opportunità di contribuire al miglioramento del livello di servizio offerto dalle Società di fornitura del lavoro somministrato, anche attraverso l'adozione di misure specifiche (ad esempio "in-house service").

2.1.2. Gestione periodo transitorio

Al fine di gestire in maniera adeguata la transizione dalla disciplina definita dal paragrafo 5 dell'accordo sindacale del 4 luglio 2012 a quella prevista dal presente accordo, le Parti convengono quanto segue:

a) il previgente sistema basato sull'iscrizione in graduatoria, come disciplinato dall'accordo sindacale del 4 luglio 2012 e successivi accordi applicativi, si congelerà, in termini di titolo all'accesso per le nuove iscrizioni, alla data di firma del presente accordo;

b) decorsa tale data, la graduatoria continuerà ad essere periodicamente aggiornata secondo le regole previgenti e a costituire elemento vincolante in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato o contratto di apprendistato, solo relativamente alle mansioni ivi contemplate;

c) alla data del 1° gennaio 2016, tale graduatoria cesserà di esistere e tutti i nominativi ivi presenti confluiranno in un nuovo "bacino esclusivo di precedenza terzo modello", di seguito "bacino di precedenza". Tale bacino annulla e sostituisce la precedente graduatoria. Da tale bacino l'Azienda sarà tenuta ad attingere, per le mansioni operaie, coerentemente con il fabbisogno di manodopera e delle relative professionalità, per tutte le assunzioni a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato;

d) quale condizione di maggior favore rispetto alla previgente disciplina, al fine di garantire un collegamento più lungo con l'Azienda per le lavoratrici/i lavoratori presenti nella graduatoria prevista dall'Accordo Sindacale del 4 luglio 2012, saranno inseriti nel suddetto "Bacino di precedenza" anche tutti coloro che hanno prestato servizio con contratto a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato presso Automobili Lamborghini S.p.A. che, a decorrere dal 1° ottobre 2014, sarebbero di mese in mese usciti definitivamente dalla graduatoria per il superamento del 24° mese di anzianità dal termine dell'ultimo contratto;

e) quale ulteriore condizione di maggior favore rispetto alla disciplina previgente, al fine di agevolare il più possibile percorsi di stabilizzazione delle lavoratrici/dei lavoratori presenti all'interno del "Bacino di precedenza", le Parti concordano sulla possibilità di superare, previa opportuna formalizzazione con l'interessato, il previgente vincolo dei 18 mesi massimi di durata del contratto a tempo determinato e/o di somministrazione a tempo determinato, ove tale superamento consenta, sulla base delle dinamiche occupazionali aziendali ed in caso di allocazione produttiva di

un terzo modello presso lo stabilimento di Sant'Agata Bolognese, l'assunzione a tempo indeterminato (o con contratto di apprendistato) della lavoratrice/lavoratore coinvolta/o.

Il periodo transitorio, così disciplinato, terminerà al rilascio della "Quality Release" del terzo modello, e comunque entro e non oltre il 30 giugno 2018. Con pari decorrenza il c.d. "Bacino di precedenza" cesserà definitivamente di esistere e l'assunzione di eventuali nuovi profili operai avverrà secondo quanto previsto dalla nuova disciplina - punto "f)" - del paragrafo 2.1.1.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, anche per il personale impiegatizio che abbia prestato attività lavorativa presso Automobili Lamborghini S.p.A. in regime di somministrazione e/o con contratto a tempo determinato, l'Azienda potrà superare il previgente vincolo dei 18 mesi massimi di durata dei contratti di cui sopra. Ciò a condizione che tale superamento consenta, sulla base delle dinamiche occupazionali aziendali ed in caso di allocazione produttiva di un terzo modello presso lo stabilimento di Sant'Agata Bolognese, l'assunzione a tempo indeterminato (o con contratto di apprendistato) della lavoratrice/lavoratore coinvolta/o, previa opportuna formalizzazione con l'interessata/o stessa/o.

3. Istituti collegati con il sistema dell'orario di lavoro

3.1. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro per personale con straordinario forfettizzato

Le Parti concordano sulla opportunità di sperimentare, a partire dal 1° gennaio 2016 e per la durata di un anno, una variazione all'attuale sistema di flessibilità in entrata/uscita previsto per il personale con straordinario forfettizzato, prevedendo le seguenti modifiche/integrazioni:

- estensione da uno a tre mesi del periodo di accumulo e utilizzo delle ore eccedenti il normale orario di lavoro (i trimestri cui fare riferimento per l'applicazione di tale flessibilità saranno i seguenti: gen-mar; apr-giu; lug-sett; ott-dic);
- previsione, oltre alle modalità ad oggi in uso, della possibilità per la lavoratrice/il lavoratore di fruire, per ogni trimestre di riferimento sopra citato, di un permesso pari ad una giornata di lavoro, a condizione che le relative 8 ore (riproporzionate in caso di part-time) siano state maturate.

Quanto sopra, a condizione che la lavoratrice/il lavoratore interessato abbia rispettato e fruito, nel trimestre di riferimento precedente, il 100% delle ferie/par pianificate e autorizzate dal responsabile, a seguito di pianificazione della spettanza da effettuarsi nel primo trimestre dell'anno. Il responsabile avrà cura di segnalare l'effettivo concretizzarsi di questa condizione nel caso specifico.

Per i neo-assunti la possibilità di fruizione decorrerà dal primo trimestre di riferimento utile successivo alla data di inserimento in Azienda.

Eventuali criticità nella implementazione del nuovo sistema saranno oggetto di esame congiunto.

3.2. Banca Ore

Le Parti convengono di incrementare, con decorrenza 1° gennaio 2016, la Banca Ore da un massimo di 40 ad un massimo di 50 ore annue. Rimangono invariate le modalità di attivazione dell'istituto, previste dalla previgente contrattazione.

Nell'ambito del Gruppo di Lavoro sul Pre-pensionamento (vedi oltre), potrà essere analizzata e proposta un'ulteriore estensione di tale monte ore.

3.3. Recupero flessibilità positiva

Le Parti, riconfermando quanto disciplinato in materia di orario plurisettimanale (flessibilità) dall'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2007 e dall'Accordo Sindacale del 4 luglio 2012, convengono sull'estendere il periodo di "recupero" della flessibilità positiva (mediante l'utilizzo di flessibilità negativa, anche a titolo individuale previo confronto con i responsabili di funzione) fino al limite massimo di 36 mesi a partire dall'anno di accumulo.

Le Parti si impegnano altresì a riconoscere la flessibilità positiva all'interno degli strumenti privilegiati su cui concentrare la discussione nell'ambito dell'individuazione di un sistema di prepensionamento (vedi oltre).

3.4. Articolazione stagionale dell'orario di lavoro

Le Parti valuteranno possibili alternative di articolazione dell'orario di lavoro a fronte dell'opportunità di redistribuire parte di esso in periodi specifici dell'anno, in particolare al fine di ridurre la presenza in Azienda durante i mesi estivi.

4. Incremento competitività del sito di Sant'Agata Bolognese

Le Parti, richiamando la "Dichiarazione congiunta - Progetto Urus" sottoscritta in data 11 febbraio 2015, rinnovano il loro impegno finalizzato a creare tutte le condizioni affinché il sito produttivo di Sant'Agata Bolognese possa essere selezionato quale soluzione privilegiata per la messa in produzione del SUV Lamborghini, nella convinzione che si possa seguire, anche per questo modello, il processo produttivo già implementato per Aventador e Huracàn, garantendo massima qualità, massima efficienza e sostenibilità economica nonché preservando il valore autentico del prodotto e del brand.

Per le finalità sopra descritte e subordinando l'operatività di quanto di seguito dettagliato all'esito positivo del processo di allocazione produttiva del terzo modello presso il sito di Sant'Agata Bolognese, sulla base delle *milestone* di processo decisionale attualmente in uso, le Parti concordano che le modalità di misurazione dei tempi effettivi di lavoro per i lavoratori soggetti a tempo ciclo saranno quelle previste dalle metodologie MTM-UAS standard, congiuntamente alle altre metodologie già in uso.

A tal fine le Parti assegnano alla CTB Tempi&Metodi il compito di effettuare una valutazione preventiva in merito alle criticità connesse alla attuazione di tali metodologie, con particolare attenzione, tra l'altro, alle cartelle con elevati valori di saturazione, all'ergonomia delle postazioni più gravose e prevedendo contestuali percorsi condivisi e certificati di formazione per il personale occupato nelle aree interessate.

Tale percorso di progressivo adeguamento agli standard industriali di Gruppo è stato reso possibile a seguito di una serie di azioni che, nel corso degli ultimi 7 anni, hanno comportato investimenti effettuati dall'Azienda per oltre 30 milioni di euro, finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza ed ergonomia dei propri processi produttivi e logistici, garantendo un continuo miglioramento delle condizioni e delle postazioni di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori di Automobili Lamborghini.

5. Diritti individuali e responsabilità d'impresa

5.1. Astensione facoltativa

Al genitore assente dal lavoro per la fruizione, su richiesta, del periodo di astensione facoltativa previsto dal vigente ordinamento, l'Azienda riconoscerà un'integrazione economica al trattamento erogato dall'INPS per i primi 6 mesi pari al 30%, da calcolarsi sulla base delle disposizioni normative in materia.

Tale integrazione a carico Azienda sarà riconosciuta, in modo non cumulativo tra i due genitori, fino ai 3 anni di età del/la bambino/a

5.2. "Parcheggi Rosa"

Nell'ambito di una più ampia risistemazione delle aree destinate al parcheggio delle autovetture dei dipendenti del sito di Sant'Agata Bolognese, l'Azienda riserverà una quota di posti alle lavoratrici in stato di gravidanza che possano avere bisogno di una mobilità agevolata.

5.3. Malattia figlio

Ai dipendenti che ne facciano espressa richiesta, in aggiunta alle previsioni normative vigenti al momento della sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda riconoscerà la copertura retributiva dei primi 2 giorni all'anno di congedo per la malattia del figlio fino a 12 anni di età della bambina/del bambino.

In aggiunta a quanto sopra, l'Azienda riconoscerà fino ad un massimo di 6 giorni all'anno di permesso non retribuito per la medesima causale.

Resta inteso che, per fruire dei suddetti congedi e della copertura retributiva (ove prevista), il genitore è tenuto a presentare all'Azienda adeguata certificazione come previsto dalle norme vigenti.

5.4. Visite mediche specialistiche

In caso di visite mediche specialistiche, analisi di laboratorio o fisioterapie in orario di lavoro si prevede, oltre alla retribuzione del tempo della prestazione medica, ove correttamente indicata sul certificato, la retribuzione del tempo di viaggio, secondo le seguenti alternative:

- 60 minuti (A/R) per visite effettuate entro i 20 Km dall'azienda
- 90 minuti (A/R) per visite effettuate oltre i 20 ed entro i 40 km.
- 120 minuti (A/R) per visite effettuate, nel limite massimo di 5 visite all'anno, oltre i 40 km.

5.5. Sanità integrativa

Entro il mese di settembre 2015 sarà definito in apposito accordo tra le Parti il rinnovo dell'assistenza sanitaria integrativa a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

5.6. Richiesta urgente di modifica del profilo orario

L'Azienda prevederà, in casi di particolare urgenza adeguatamente certificati e a fronte di esplicita richiesta della lavoratrice/del lavoratore, la facoltà di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per una durata non superiore a sei mesi, eventualmente prorogabile, superando il vincolo che prevede l'attesa dell'inizio del mese successivo a quello di richiesta, anche tramite la concessione di permessi non retribuiti.

5.7. Diritto allo studio

Ai lavoratori che ne facciano espressa richiesta, in aggiunta alle previsioni normative e contrattuali attualmente vigenti, l'Azienda riconoscerà 100 ore di permesso retribuito, per un totale massimo di 250 ore, da fruire nell'arco del triennio per la frequenza di Scuole medie superiori, istruzione universitaria e post-universitaria (master I e II livello).

5.8. Convenzione campi estivi

A valle della sperimentazione effettuata nel corso dell'estate 2014, l'Azienda si dichiara disponibile a rinnovare la convenzione con il Comune di Sant'Agata Bolognese alle condizioni economiche già concordate.

5.9. Fondi previdenziali integrativi (Previlabor e Cometa)

Al fine di valorizzare e promuovere le forme di previdenza integrativa attualmente previste dalla contrattazione aziendale e da quella di settore, l'Azienda incrementerà, a partire dal 1° gennaio 2016, la propria quota di contribuzione dal 2,0% al 2,2%.

5.10. Tele-lavoro (c.d. "Home office")

Entro il primo anno di vigenza del presente accordo verrà istituito un Gruppo di Lavoro al fine di analizzare vincoli ed opportunità legati a forme di home office, laddove l'organizzazione del lavoro e gli incarichi lavorativi ne consentano una sperimentazione.

5.11. Pre-pensionamento

Le Parti concordano sulla opportunità, anche alla luce dei livelli raggiunti negli ultimi anni dalla disoccupazione (in particolare giovanile), di introdurre all'interno di Automobili Lamborghini, entro il primo anno di vigenza del presente accordo, un sistema di "pre-pensionamento", ispirato ai modelli attualmente in uso all'interno del Gruppo Audi/VW. A tale scopo verrà istituito un Gruppo di Lavoro che avrà il compito di approfondire sia le implicazioni di natura gestionale e organizzativa, sia quelle di natura fiscale e contributiva, elaborando le proposte operative che verranno riportate alle Parti al fine di una loro valutazione.

5.12. Servizio mensa "Take-Away"

L'Azienda si impegna a valutare entro dicembre 2015 la fattibilità e le eventuali modalità di attivazione di un servizio di "Take-Away" presso la mensa aziendale.

5.13. Premio per i 25 anni di anzianità aziendale

L'Azienda riconoscerà ai dipendenti in servizio che raggiungeranno il 25° anno di anzianità aziendale la possibilità, nel solo anno di compimento dell'anniversario (ed entro lo stesso, previa decadenza), di fruire di una settimana aggiuntiva e consecutiva di ferie.

Le lavoratrici e i lavoratori di Automobili Lamborghini S.p.A. che, al momento della sottoscrizione del presente accordo o nel corso del 2015, abbiano già maturato o matureranno la suddetta anzianità aziendale, potranno fruire del medesimo beneficio, secondo una scansione temporale - nell'arco del triennio di vigenza del presente accordo - che sia compatibile con le esigenze tecnico-organizzative delle varie funzioni aziendali.

6. Formazione e Professionalità

Le Parti, riconfermando il ruolo strategico e primario della formazione sia per la crescita professionale e la competitività delle proprie persone, che per lo sviluppo culturale ed organizzativo interno, nell'ottica di consolidare gli obiettivi già raggiunti nel periodo di vigenza del precedente integrativo aziendale, stabiliscono quanto segue.

6.1. Monte ore individuale

Le Parti convengono di incrementare l'attuale monte ore medio individuale annuo di 32 ore dedicato alle attività formative. L'ampliamento avverrà in due tranches: a partire da gennaio 2016, il monte ore annuo medio individuale passerà da 32 a 36 ore; da gennaio 2018, vi sarà un'ulteriore estensione temporale da 36 a 40 ore.

6.2. Formazione Addetti Qualità

L'Azienda procederà all'implementazione, entro l'anno 2016, di un sistema di certificazione della formazione interna per gli addetti alla qualità, attraverso l'introduzione del c.d. Patentino Qualità, sulla base del sistema già presente nel Gruppo Audi, anche in ottica di comparabilità e interscambio delle competenze così acquisite dagli operatori interessati. Al conseguimento della certificazione di tale percorso l'Azienda valuterà le forme di riconoscimento collegate all'innalzamento delle competenze.

6.3. Percorsi di formazione e potenziamento delle competenze relative al processo di rework

L'Azienda si impegna a promuovere percorsi dedicati a favore degli addetti alla attività di rework estetico e funzionale delle autovetture, al fine di potenziare le competenze tecniche necessarie alla ottimizzazione della qualità finale del prodotto.

6.4. Percorsi di formazione e potenziamento delle c.d. competenze trasversali

L'Azienda, riconoscendo l'importanza di una crescita non solo in termini di competenze tecniche ma anche in termini di competenze gestionali e relazionali, si impegna a definire, a partire dal 2016 e con il supporto della Commissione Inquadramento e Formazione, dei percorsi di potenziamento delle c.d. competenze trasversali a favore di coloro che rivestono ruoli di responsabilità/gestione/coordinamento, con particolare riferimento a figure quali Capi Reparto e Team Leaders.

6.5. Percorsi di crescita professionale

Le Parti concordano sulla rilevanza dell'attività svolta dalla CTB Inquadramento e Formazione e condividono l'opportunità di un crescente coinvolgimento della stessa, attraverso momenti di informazione e di confronto, in merito ai possibili percorsi di crescita professionale all'interno dell'Azienda. Allo stesso modo, le Parti concordano di assegnare alla CTB il monitoraggio/mappatura, anche sperimentale, di determinate aree dell'Azienda per un'analisi congiunta delle attività svolte e delle competenze presenti in tali aree.

6.6. Percorsi formativi volontari extra-aziendali

Nell'ottica di una massima valorizzazione della formazione e dell'aggiornamento professionale in senso ampio, inclusi quindi anche percorsi aggiuntivi a quelli organizzati e/o erogati nell'ambito dei piani formativi aziendali, le Parti concordano sull'opportunità di demandare alla CTB Inquadramento e Formazione la proposizione di un sistema premiante che, anche definendo gli ambiti di coerenza delle varie discipline con le aree di azione aziendale, possa in tal senso sostenere e promuovere l'iniziativa personale delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini.

7. Parte economica

7.1. Salario

Le Parti, a fronte degli avanzamenti raggiunti nel presente accordo, concordano che il superminimo collettivo non assorbibile sarà incrementato, rispetto ai valori come da ultimo aggiornati al 1° gennaio 2015, di un importo pari al 5% del minimo tabellare del 5° livello del CCNL Metalmeccanico (oggi equivalente ad Euro 88,46 lordi), da erogarsi in due tranches, come di seguito indicato:

- a decorrere dal **01.01.2016**: + 2,5% del minimo tabellare del 5° livello del CCNL Metalmeccanico per tutti i livelli contrattuali;
- a decorrere dal **01.10.2017**: + 2,5% del minimo tabellare del 5° livello del CCNL Metalmeccanico per tutti i livelli contrattuali;

7.2. Valorizzazione Competenze Professionali

Le Parti prendono atto della rilevanza del processo di sviluppo delle competenze professionali e convengono di aggiornare, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, le quote lorde di CIP (Competenze di Integrazione Professionale), CGP (Competenze di Gestione del Lavoro e Polivalenza) e CMC (Competenze di Miglioramento Continuo), come da tabella:

LIVELLO	CIP e CGP	CMC
4°	55 €	
5°/5°S	60 €	60 €
6°	75 €	75 €
7°	85 €	85 €

Il meccanismo di valutazione seguirà la prassi aziendale di verifica periodica per i passaggi di livello, come previsto dall'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2007.

7.3. Indennità

Confermando l'impianto definito nell'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2007 (e successive modifiche ed integrazioni) per le indennità aziendali, le Parti convengono sul loro adeguamento, a decorrere dal 1° gennaio 2016, come da tabella:

INDENNITA':	Nuovo Importo Lordo
Reperibilità	130 € (/settimana)
Autisti	105 € (/mese)
Collaudatori	175 € (/mese)
Q.M. Coordinamento	120 € (/mese)
Quota specializzazione 5°S	80 € (/mese)
Quota TL	120 € (/mese) (di cui 40 € non assorbibili)
Collaudo post-vendita	115 € (/mese) riparametrata rispetto alle giornate di presenza effettiva in Azienda

7.4. Indennità di cartella

Per le lavoratrici ed i lavoratori di Automobili Lamborghini S.p.A. che operano a cartella, come individuati dall'Accordo Sindacale del 17 dicembre 2012 (come integrato dal Verbale di Incontro del 27 novembre

2014), la relativa indennità verrà innalzata, con decorrenza dal primo giorno del mese di firma dell'accordo, a Euro 40,00 (quaranta/00) lordi al mese.

7.5. Attività di Inventario

A tutti i lavoratori cui sarà richiesta la presenza nella giornata di sabato per le attività di inventario di Gruppo verrà erogata un'indennità pari a 5 € lordi per ogni ora lavorata, aggiuntiva rispetto ai trattamenti attualmente in vigore.

7.6. Premio di Risultato

Le Parti confermano quanto definito dal capitolo 11. dell'Accordo Sindacale del 4 luglio 2012 in materia di Premio di Risultato, richiamandone integralmente l'impianto e la disciplina, come modificati dai successivi accordi applicativi.

Gli importi annui lordi, definiti in medesima misura per tutte le tipologie contrattuali, da corrispondere al raggiungimento degli obiettivi concordati annualmente previo esame nella CTB Premio di Risultato (secondo il sistema e la disciplina prevista dall'Accordo Sindacale del 18 dicembre 2007), seguiranno, per il triennio di vigenza del presente Accordo, il seguente andamento:

Competenza Anno 2015	Competenza Anno 2016	Competenza Anno 2017
2.300 €	2.300 € + 200 € a titolo di Team Bonus	2.500 € + 200 € a titolo di Team Bonus

Come sopra evidenziato, a partire dall'anno 2016, il valore del PDR sarà incrementato di una quota obiettivo pari a Euro 200,00 (duecento/00) lordi da erogarsi in connessione ad un nuovo indicatore a titolo di "Team Bonus", che sarà definito dalle Parti, anche avvalendosi del supporto della CTB Premio di Risultato.

Il primo anno di applicazione di tale istituto è da considerarsi a titolo sperimentale.

Le Parti si dichiarano altresì disponibili a valutare l'introduzione, previo accordo, quale opzione alternativa (e volontaria) all'erogazione di una parte degli importi sopra indicati (nel termine massimo di 400 Euro lordi), di un sistema di "Flexible Benefits".

8. Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente Accordo Integrativo Aziendale ha durata dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017, fino al successivo accordo di rinnovo da sottoscrivere preferibilmente entro il primo semestre del 2018, e si applica a tutti le lavoratrici e lavoratori dipendenti di Automobili Lamborghini S.p.A. con qualifica di operaio, intermedio, impiegato e quadro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Resta inteso che, per quanto non appositamente affrontato nel presente accordo, è confermato quanto già previsto dagli accordi aziendali precedenti ed in vigore.

Letto, firmato e sottoscritto

per Automobili Lamborghini S.p.A.

per la FIOM-CGIL

per la FIM-CISL

per la R.S.U.

Il testo della presente ipotesi di accordo sarà sottoposto all'approvazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini S.p.A. attraverso un referendum a voto segreto.