



FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI

Corso Trieste, 36 – 00198 ROMA

☎ 06 85262 450 – fax 06 85262 452 – www.fim-cisl.it - federazione.fim@cisl.it

Ufficio Stampa ☎ 06 85262 442 – 3421848800 fim.stampa@cisl.it [@FIMCislStampa](https://twitter.com/FIMCislStampa)

Comunicato Stampa

Dichiarazione del Segretario generale Fim Cisl Marco Bentivogli

Lamborghini: raggiunta un ipotesi d'accordo innovativa: la gestione dei big data diventa elemento di contrattazione

E' stata raggiunta nella notte di martedì scorso 16 luglio l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto aziendale Automobili Lamborghini per il quadriennio 2019-2022.

Si tratta di un accordo aziendale che parte dall'esperienza lavorativa in Smart factory e quindi impegna il sindacato vigenza del contratto su temi sociali innovativi come diversity, mobilità sostenibile, disponibilità del dato, prevenzione in tema di salute.

Si tratta di un accordo innovativo che prosegue nella strada dell'innovazione sociale e della sperimentazione di nuovi diritti consolidando un sistema di relazioni sindacali, improntato sulla "Charta" Volkswagen improntata sui diritti di informazione, consultazione e contrattazione, che viene rafforzato attraverso una razionalizzazione del sistema degli incontri periodici, l'istituzione di una nuova Commissione Tecnica

L'intesa riconferma il lavoro in materia di allargamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nel sito Automobili Lamborghini e dipendenti di aziende in appalto, attraverso la concretizzazione del diritto per tutte e tutti all'assemblea sindacale retribuita, anche prevedendo il diritto a svolgere assemblee congiunte su temi d'interesse generale che riguardino sia i dipendenti di Automobili Lamborghini sia i dipendenti delle aziende in appalto.

In materia di appalti viene riconfermato e rafforzato il ruolo dei delegati della RSU Automobili Lamborghini su tutto il sito e si riafferma il principio che, prendersi cura dei lavoratori più deboli è il miglior modo per garantire diritti e giustizia sociale per tutti.

In materia di Factory 4.0 viene prevista una discussione preventiva con la parte sindacale in occasione della progettazione di nuovi processi produttivi e si assegna alla CTB l'organizzazione del Lavoro il compito di affrontare il dibattito del futuro sulla "disponibilità del dato", lavorando nei prossimi anni alla definizione di cosa e di chi sono i dati prodotti dai sistemi informatici aziendali, rimettendo al centro il lavoratore in un concetto di partecipazione democratica dell'innovazione tecnologica. Un tratto quest'ultimo altamente innovativo e che guarda avanti rispetto ai cambiamenti che la digitalizzazione sta apportando anche al modo di lavorare.

Inserito anche un capitolo denominato diversity, che formalizza e vincola tutti alla valorizzazione di tutte le diversità presenti in azienda (sia di genere sia generazionali), prevede l'erogazione a due delegati sindacali di un corso per interprete LIS e afferma l'impegno di tutti contro ogni forma di discriminazione, razzismo, sessismo e omofobia, assumendo i principi di parità di trattamento previsti dal codice etico Lamborghini all'interno della contrattazione aziendale.

E' estremamente ricco il capitolo dei "diritti individuali": viene rafforzato il sistema forfait + /forfait - per il personale impiegatizio, vengono introdotte 4 ore annue di permessi aggiuntivi per visite mediche riguardanti

figli minorenni o genitori dei dipendenti, utilizzabili anche in caso di visite veterinarie, viene previsto un incremento dei giorni di permesso ex legge 53/2000, viene inoltre confermato il percorso che a breve porterà alla costituzione della "banca delle ore solidali". Molto



FEDERAZIONE ITALIANA METALMECCANICI

Corso Trieste, 36 – 00198 ROMA

☎ 06 85262 450 – fax 06 85262 452 – www.fim-cisl.it - federazione.fim@cisl.it

Ufficio Stampa ☎ 06 85262 442 – 3421848800 fim.stampa@cisl.it [@FIMCislStampa](https://twitter.com/FIMCislStampa)

interessante, sempre nel capitolo “diritti individuali”, l’incremento del contributo aziendale per i periodi di astensione facoltativa per maternità (che passa dal 30% al 40% a carico azienda che si somma al 30% riconosciuto dall’INPS) qualora entrambi i genitori si avvalgano dell’istituto, per favorire la “parità genitoriale”.

Rientrano nel capitolo “responsabilità sociale di impresa” la conferma dell’adesione di Automobili Lamborghini al progetto “Insieme per il Lavoro”, l’impegno a favorire la fruizione da parte dei dipendenti di nidi e scuole dell’infanzia pubbliche (attraverso confronti da avviare con le Istituzioni locali), così come l’impegno ad affrontare il tema della “mobilità sostenibile” coinvolgendo all’interno di una apposita Commissione Tecnica Bilaterale tutte le Istituzioni locali e gli enti preposti.

Significativa anche la parte dell’accordo che riguarda la formazione e i percorsi di crescita professionale, che insiste sulla possibilità dei lavoratori e delle lavoratrici di proporre autonomamente la scelta di corsi di formazione all’interno del catalogo aziendale, sulla condivisione e miglioramento dello strumento del job posting e sulla possibilità, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori (anche dei reparti produttivi), di proporsi per corsi di lingua inglese anche da frequentare al di fuori dell’orario di lavoro. Per quanto riguarda la parte economica, i valori target del Premio di Risultato passano dai 3000 euro del 2018 ai 3500 euro del 2019 per arrivare a 3800 euro uguali per tutti nel 2022.

Viene inoltre previsto che, a decorrere dal 2020, un indicatore del Premio di Risultato sarà legato alla sostenibilità ambientale. Dal 2021 al Premio di Risultato si aggiungerà un erogazione annuale – definita anche sulla base di un impegno contenuto nell’accordo ponte del 2018 – denominata P.C.R. (Premio di Continuità del Risultato) che andrà a rendere stabile nel tempo un valore pari al 10% della media erogata a titolo di Premio di Risultato negli anni precedenti. Sia il P.D.R. che il P.C.R. saranno riconosciuti, come nella storia contrattuale dei metalmeccanici bolognesi, a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale, e quindi anche ai lavoratori somministrati (ex interinali). Sempre in riferimento alla parte economica viene rivalutata l’indennità di cartella (cifra mensile fissa riconosciuta al personale diretto di produzione con tempi assegnati) che passa da 40 euro mensili a 48 euro mensili e viene incrementato, a decorrere da gennaio 2021, il contributo aziendale per i lavoratori che aderiscono ai fondi di previdenza complementare di natura contrattuale (Previlabor e Cometa) passando dal 2,2% attuale al 2,5%.

L’ipotesi di accordo raggiunta è un ottimo risultato frutto di un grande lavoro collettivo, in un clima un clima positivo e di reciproca fiducia, frutto delle competenze delle delegate e dei delegati sindacali e della forza che il sindacato, complessivamente inteso, ha in Automobili Lamborghini.

Oggi la parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori che valuteranno attraverso un referendum l’intesa.

Roma, 18 luglio 2019

Ufficio Stampa nazionale Fim Cisl