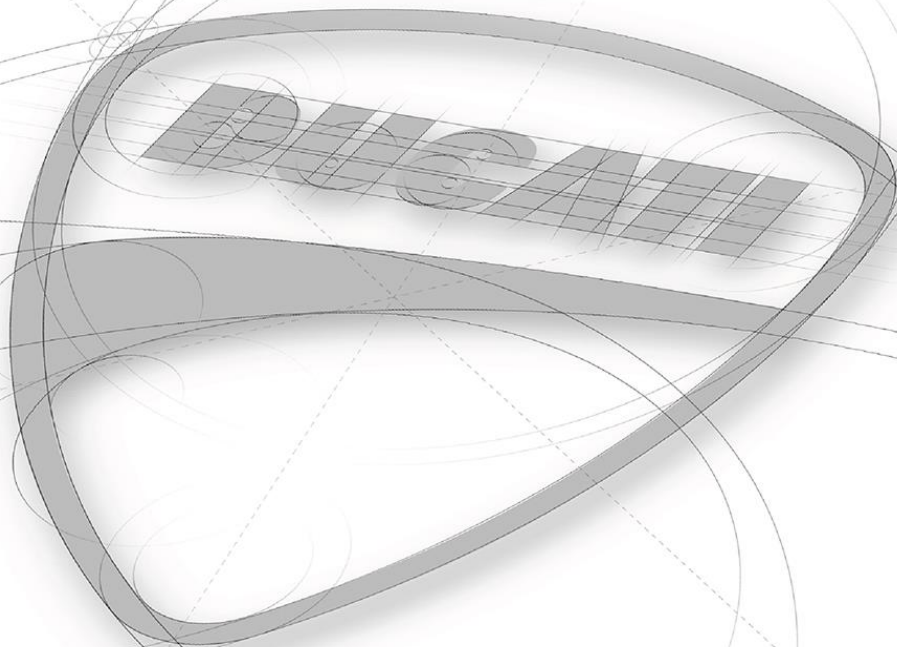




CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE

Ipotesi di accordo



Borgo Panigale, 04/03/2015



INDICE

1. Premessa.....	3
2. Relazioni Sindacali.....	4
2.1 Sistema informativo aziendale	6
2.2 Commissioni bilaterali.....	7
2.3 Sistemi di Coordinamento di Gruppo	8
2.4 Agibilità Sindacali	8
3. Politica industriale e Assetti Industriali	9
3.1 Politica Industriale	9
3.2 Assetto industriale	10
3.3 Filiera di Fornitura.....	12
4. Parte Normativa e Responsabilità Sociale	13
4.1 Salute e Welfare	13
4.2 Famiglia e collettività	15
4.3 Diritti individuali.....	18
4.4 Mobilità ed infrastrutture	18
4.5 Ambiente e territorio	19
5. Parte organizzazione del lavoro	21
5.1 Premessa	21
5.2 Organizzazione del lavoro	22
5.2.1 Pause collettive ed orario di lavoro	22
5.2.2 Nuovo sistema di turnazione Lav. Meccaniche ed enti ausiliari	23
5.2.3 Calendario di lavoro annuo	27
6. Occupazione.....	27
6.1 Part time verticale.....	27
6.2 Contratti a tempo determinato	29
6.3 Lavoro somministrato	30
7. Formazione, addestramento e sviluppo professionale.....	31
7.1 Formazione finanziata	31
7.2 D.E.S.I.	31
7.3 Formazione sindacale	32
7.4 Certificazione formazione	33
8. Sistema di remunerazione	33
8.1 Premio di risultato	33
8.2 Premio di Team e Gruppi di Miglioramento	36
8.2.1 Premio di Team: Indicatori per flussi di produzione	39
8.3 Salario professionale e indennità individuali	43
8.3.1 Polivalenza / Polifunzionalità.....	43
8.3.2 Indennità di Disponibilità alla chiamata ed intervento	44
8.3.3 Indennità di trasferta	45
8.3.4 Indennità di Pista Collaudatori.....	45
8.4 Indennità di Vacanza Contrattuale.....	46
9. Decorrenza e durata	46



1. PREMESSA:

Il rinnovo del Contratto integrativo e di Partecipazione di Ducati Motor Holding Spa rappresenta un'opportunità di grande rilevanza per la costruzione di un futuro di sviluppo e di crescita per l'Azienda e per i Lavoratori, nonché di un nuovo sistema di relazioni industriali coerente con l'inserimento di Ducati nel Gruppo Audi-VW.

Nonostante il trend negativo dei mercati di riferimento causato dalla forte riduzione della domanda in tutta l'area nazionale ed internazionale, ed in particolare in quella del mediterraneo, la Ducati negli ultimi anni ha saputo reagire alle turbolenze competitive e creare opportunità di crescita.

Nell'attuale scenario di mercato privo di segnali di miglioramento, i successi che l'Azienda saprà conquistarsi nei prossimi anni passeranno inevitabilmente dal rilancio di un progetto di investimenti e di innovazione di prodotti, nonché attraverso mirate strategie di:

- Sviluppo di avanzate Relazioni Industriali che, basandosi sulla consolidata esperienza Ducati in tema di Relazioni Sindacali e sull'adozione dei principi della "**Charta dei rapporti di Lavoro del Gruppo Volkswagen**", consentano l'implementazione dei diritti di partecipazione (informazione, consultazione e contrattazione) che possano assicurare all'Azienda il pieno sviluppo dei livelli di professionalità delle proprie Risorse Umane, dell'occupazione (con particolare riferimento al sito di Bologna), l'incremento della produttività, dell'efficienza, dell'efficacia ed il miglioramento delle condizioni economiche e sociali dei dipendenti.
- Miglioramento dei processi organizzativi ed industriali funzionali a favorire un migliore utilizzo e saturazione degli impianti, la flessibilità produttiva ed il contenimento dei costi di struttura per focalizzare ulteriori risorse sullo sviluppo dei prodotti e dell'Azienda.
- Rafforzamento a livello mondiale del marchio e del suo inscindibile legame con il Made in Italy, anche attraverso un rinnovato impegno di sviluppo della Divisione Corse.
- Conquista di nuove quote di mercato attraverso l'innovazione di prodotto e di processo ed il rafforzamento della presenza sui mercati internazionali, con particolare riferimento all'Asia ed al Sud America caratterizzati da altissimi livelli di crescita.

Il raggiungimento ed il successo di tali obiettivi è strettamente connesso alle politiche che Ducati sarà in grado di elaborare ed innovare rispetto alle strategie che complessivamente determinano la capacità di penetrazione del mercato di riferimento.

Alla luce di quanto sopra è assoluto interesse delle parti arrivare alla definizione di un **Contratto Integrativo e di Partecipazione** che sia in grado di rispondere positivamente ai seguenti quattro temi di interesse collettivo:

- **Relazioni Industriali:** l'applicazione dei principi della CHARTA dei rapporti di lavoro del Gruppo Volkswagen quale elemento di valorizzazione delle relazioni sindacali mirate anche al coinvolgimento di tutti i lavoratori e della Rsu/O.O.S.S. alla vita aziendale, nonché alla applicazione delle intese raggiunte.
- **Processi e organizzazione aziendale:** evoluzione dei meccanismi di funzionamento aziendale e dei modelli di organizzazione del lavoro, anche attraverso la contrattazione



come indicato nella Charta, nonché in riferimento alle migliori esperienze di processi industriali in uso nel Gruppo.

- **Responsabilità Sociale:** creare le basi affinché sempre di più la Ducati rappresenti, per i propri dipendenti e la comunità in cui opera, un fattore positivo di sviluppo e di benessere economico e sociale.
- **Competitività e sistema di remunerazione:** Consapevoli che il successo dell'impresa passa anche attraverso il valore e la qualità del contributo professionale espresso da tutti i lavoratori (PDR), le parti intendono sempre più valorizzare e riconoscere le competenze anche correlate ai risultati, sia dell'individuo (Polivalenza/Polifunzionalità) che dell'insieme dei lavoratori nel quale il singolo è inserito (Premio di Team), a partire dall'attuazione sperimentale di Gruppi di Miglioramento Kaizen (GMK), progressivamente da estendere a tutta l'azienda durante il periodo di vigenza del presente contratto. Sulla base di questo principio si intende costruire, nell'ambito del Contratto Integrativo e di Partecipazione, un sistema di remunerazione che sia innovativo e mirato ad un ruolo attivo dei lavoratori.

2. RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno reciprocamente atto che le relazioni sindacali rappresentano un elemento decisivo e vincolante per lo sviluppo delle potenzialità dell'impresa e del lavoro. Ad esse viene attribuito un valore imprescindibile, in particolare se viste come strumento di trasparenza nella reciprocità e nella valorizzazione dei rapporti tra lavoratori, loro rappresentanza e Direzione Aziendale.

La consolidata esperienza in tema di relazioni sindacali in Ducati trae origine da una radicata tradizione di contrattazione, all'interno della quale temi quali la condivisione dell'informazione preventiva e la partecipazione, restano e saranno il baricentro di un corretto rapporto negoziale. Non a caso Ducati ha saputo superare i molti momenti difficili della propria storia industriale.

Ducati, forte di tale esperienza, ha la possibilità, anche in occasione del presente Contratto Integrativo e di Partecipazione, di definire con ampia condivisione di contenuto e di intenti, da parte delle parti firmatarie del presente accordo, nuovi importanti obiettivi e metodologie di confronto in sintonia con le esperienze che anche il Gruppo Audi propone attraverso la "**Charta dei rapporti di lavoro del Gruppo Volkswagen**".

Il significato che le parti intendono dare alla partecipazione è di fondamento delle relazioni industriali per la costruzione di un percorso di condivisione delle informazioni con la parte sindacale 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. Il Valore della partecipazione a cui si ispira la Charta e che le parti intendono far proprio, 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.

In questo contesto le parti intendono, quindi, avviare un percorso volto all'adozione dei principi della Charta nel rispetto delle singole autonomie e delle specificità legate ai modelli giuslavoristici e sindacali italiani.



Le parti sono consapevoli dell'opportunità ma anche della responsabilità reciproca di mettere a fattor comune le pluralità d'opinione con l'obiettivo di convergere verso posizioni unitarie che consentano di prendere decisioni importanti per il futuro dell'Azienda e dei Lavoratori. L'Azienda si impegna a favorire la più ampia partecipazione nello spirito di cui sopra alle riunioni fissate con la struttura di coordinamento della RSU convocando le suddette riunioni solo qualora sia garantita la presenza di tutte le Organizzazioni Sindacali componenti la RSU.

Alla luce di quanto sopra e allo scopo di meglio individuare i riferimenti utili a delineare il perimetro e le caratteristiche del nuovo sistema di relazioni industriali, si concorda su quanto segue:

- a) Valorizzazione delle esperienze di relazioni locali: in continuità con quanto già delineato e concordato nell'ambito dell'accordo di programma del 29 aprile 1997, le parti assumono i presupposti ed i contenuti che si riferiscono ai capitoli della Trasparenza e del Sistema Partecipativo. Le parti infine si impegnano ad istituire apposite commissioni tecniche bilaterali paritetiche con lo scopo di approfondire ed aggiornare quanto descritto e definito nell'accordo del 5 giugno 1998 ai punti a) b) e c) di cui al capitolo "organizzazione del lavoro" ed inoltre i capitoli "*La comunicazione interna in un'ottica di Sviluppo organizzativo di Qualità*" e "*Formazione Professionale*".
- b) Raccordo ed attuazione degli indirizzi della Charta: le parti con il presente accordo assumono la Charta dei rapporti di lavoro quale piattaforma di regole ed indirizzi per lo sviluppo e la pratica delle relazioni industriali. La declinazione del profilo e dei principi contenuti nella Charta, costituiscono terreno di confronto che le parti intendono tradurre ed applicare in chiave locale.

Le parti intendono con il presente accordo addivenire ad intese condivise e, in quanto tali, di certa applicazione. In tale contesto, coerentemente con la tradizione dei rapporti sindacali esistenti in Azienda e con quanto previsto dalla Charta, le parti sono consapevoli che un sistema di relazioni sindacali incentrato sui diritti di partecipazione, può funzionare solo in un ambito di correttezza dei comportamenti, tesi ad evitare azioni unilaterali da entrambe le parti che, invece di contribuire alla soluzione dei problemi, li allontanano. In quest'ottica, si intendono valorizzare le attuali prassi di confronto preventivo anche in materia di micro-conflittualità (in attuazione di quanto previsto dai precedenti accordi e dal codice etico).



2.1 SISTEMA INFORMATIVO AZIENDALE

Le parti ad integrazione di quanto già previsto nel sistema informativo aziendale concordano, per il periodo di vigore del presente accordo, di articolare gli incontri annuali in 6 sessioni come di seguito definite:

- I. **Mese di Marzo:** informazioni su
 - a. Andamento economico e produttivo in relazione agli obiettivi di budget per l'anno in corso ed in raffronto con l'anno precedente;
 - b. Volumi e programmi produttivi messi a budget per singolo paese;
- II. **Mese di Aprile:**
 - a. Informazione sul Parco fornitori e mappatura delle ditte esterne presenti nel sito di Ducati con riferimento ai contratti applicati e al numero di lavoratori coinvolti anche in attuazione di quanto previsto dal "Codice di condotta Volkswagen per i partner commerciali".
 - b. Analisi risultati indicatori del PDR
- III. **Mese di Giugno:**
 - a. Illustrazione e consegna del consuntivo di Bilancio di Ducati Bologna ed il consolidato di Gruppo Ducati.
 - b. Dinamiche e scenari del mercato del motociclo e politiche commerciali adottate da Ducati Motor Holding, per ogni singolo paese;
- IV. **Mese di Luglio:** informazione e confronto sul sistema di valorizzazione aziendale (quali polivalenza e polifunzionalità) e inquadramenti in forma aggregata.
- V. **Mese di Novembre:**
 - a. Interventi innovativi per il prodotto/processo, connessi alle attività di ricerca e sviluppo;
 - b. Investimenti specifici destinati ad ogni singolo sito;
- VI. **Mese di Dicembre:**
 - a. Analisi dei piani formativi per l'anno successivo e Verifica dei piani di formazione professionale e dei modelli organizzativi.
 - b. Consuntivo e previsione su dati occupazionali (Part Time Verticali, gestione Turnover e struttura retributiva aggregata).



2.2 COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI

In virtù di quanto fin qui espresso in riferimento al sistema di relazioni industriali, così come indicato ed assunto attraverso la Charta, le parti concordano di attivare n. 4 Commissioni Tecniche Bilaterali con lo scopo di sviluppare un confronto propositivo ed un percorso elaborativo sulle 4 seguenti tematiche:

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

Tali commissioni tecniche avranno natura sperimentale con verifica da farsi alla scadenza del presente contratto e godranno di un monte ore dedicato, separato ed aggiuntivo al monte ore RSU (da intendersi come permessi di Direzione).

Nell'ambito delle loro attività avranno funzioni consultive, informative, istruttorie, propositive, e non avendo ruoli negoziali potranno solo fungere da supporto alle parti.

Saranno organismi a numero paritetico e pertanto 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.

Ciascuna commissione potrà avvalersi di esperti interni o esterni. In tale ambito si specifica quanto segue:

- L'ausilio di esperti esterni di parte Rsu potrà avere:
 - Origine sindacale: scelti dalla Rsu e non oggetto di remunerazione.
 - Origine non sindacale: scelti dalla Rsu e, previa analisi dei benefici e successiva approvazione da parte dell' Azienda, oggetto di remunerazione da parte della Direzione Ducati.
- L'ausilio di esperti interni alla Ducati (Lavoratori, Rsu, Rls), sarà a carico dell'Azienda.

Prima dell'attivazione delle Commissioni le parti valuteranno e definiranno un percorso di formazione specifica per i componenti delle Commissioni stesse: in tale caso le ore di formazione saranno computate a parte come ore retribuite. Il percorso di formazione potrà prevedere interventi di esperti indicati dalle parti con le medesime modalità di cui sopra. Le parti concordano sull'opportunità di valutare il coinvolgimento di tutti i componenti delle Commissione Tecnica Bilaterale (anche estendibili alle RSU), laddove si eroghino corsi di formazione attinenti alle materie di competenza delle commissioni stesse.

Inoltre, le Parti si impegnano reciprocamente a informarsi tempestivamente in caso di sostituzione dei propri componenti. Data la natura delle informazioni che verranno fornite, i componenti delle varie Commissioni nonché i delegati sindacali aziendali (RSU/RLS), i rappresentati delle OO.SS (Territoriali e Provinciali coinvolti) e loro eventuali



esperti (esterni ed interni), 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, anche secondo quanto stabilito dall'art. 2105 Codice Civile.

Le commissioni inoltre sono validamente costituite con la presenza di tutti membri che le compongono, ovvero con sostituzioni precomunicate e possono riunirsi su richiesta di una delle parti e successivamente, dietro indicazione dell'ordine del giorno concordato. Dell'esito di ogni incontro verrà redatto apposito verbale.

Infine si specifica che quanto qui stabilito in tema di relazioni sindacali integra quanto previsto dalle normative nazionali e aziendali, aventi ad oggetto analoghe materie di trattazione.

2.3 SISTEMI DI COORDINAMENTO DI GRUPPO.

L'ingresso di Ducati all'interno del Gruppo Audi-VW, offre l'opportunità di allargare i concetti di relazioni sindacali oltre i confini strettamente aziendali e di recepire gli strumenti di coordinamento extra aziendali messi a disposizione dal Gruppo. Ducati ha quindi colto l'opportunità di partecipare sin da subito, con propri rappresentanti oggetto di apposita designazione, ai comitati Mondiali, Europei e Nazionali, quale importanti momenti di partecipazione consapevole e di condivisione delle informazioni sulle dinamiche e politiche del Gruppo.

L'Azienda favorirà un ruolo attivo del Coordinamento sindacale di Gruppo nel processo di costituzione di una struttura di rappresentanza sindacale anche nello stabilimento Thailandese.

2.4 AGIBILITÀ SINDACALI

Le parti nel confermare la validità di elezione della Rsu come previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, concordano di dotare la RSU di una funzione di coordinamento per la normale e corrente gestione degli accordi sindacali nella misura di sei componenti, individuati tra i delegati della RSU e nominati secondo modalità che saranno determinate congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, attraverso apposita comunicazione che sarà consegnata alla Direzione Aziendale. A seguito di tale nomina l'Azienda doterà tale funzione di coordinamento di un apposito monte ore pari a 600 ore annue complessive con richiesta esplicita, fatti salvi accordi e prassi in atto.

Per l'esercizio dell'attività sindacale e al fine di offrire un ampio accesso alle informazioni, sarà riconfermato e migliorato per tutti i delegati della RSU ed RLS, l'accesso ad internet nel completo rispetto delle normative aziendali che regolano l'utilizzo degli strumenti informatici e di comunicazione all'interno della Ducati Motor Holding Spa, come previsto per tutti i lavoratori autorizzati. Allo scopo verranno predisposte dall'Azienda credenziali individuali per tutti i delegati sindacali garantendone così l'accesso in sicurezza presso le apposite postazioni disponibili all'interno della Sala RSU.



La Sala RSU sarà dotata di nuova stampante, fotocopiatrice e proiettore .

La Rsu sarà fornita di apposito spazio nella intranet aziendale e di ulteriore dotazione di bacheche sindacali, rispetto alle esistenti, nella posizione e nel numero che sarà concordato con la Direzione Aziendale.

I coordinatori delle RSU potranno inviare comunicati ai lavoratori tramite la propria posta elettronica individuale, utilizzando le credenziali individuali a loro assegnate.

Al fine di garantire la piena agibilità sindacale i delegati della Rsu e gli RLS hanno possibilità d'ingresso ai luoghi di lavoro per consentirne il monitoraggio nonché l'esercizio dell'attività sindacale, nel contempo saranno predisposti badge che consentiranno ai Coordinatori della RSU e a tutti gli RLS un più veloce accesso alle aree riservate nell'assoluto rispetto delle procedure interne legate alla Security.

Le parti nel confermare il monte ore a disposizione della RSU attualmente in vigore, nell'ottica di favorire la partecipazione alle tematiche internazionali del Gruppo, concordano di gestire eventuali permessi legati a visite o eventi organizzati dal Gruppo Audi e che coinvolgano direttamente la Rsu, (compreso l'incontro di aggiornamento di 1 ora sulle riunioni del EKBR e di un Coordinamento Nazionale VW-Italia) in modo separato rispetto all'attuale monte ore RSU.

L'Azienda, nell'ambito delle regole del Gruppo, infine si rende disponibile a favorire la partecipazione di un rappresentante per ognuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, ad eventuali incontri previsti dal Gruppo facendosi carico delle relative spese.

3. POLITICA E ASSETTI INDUSTRIALI

3.1 POLITICA INDUSTRIALE

3.1.1 Negli ultimi sei anni (2009-2014) si è assistito a un progressivo decrescere del mercato a livello globale e soprattutto nei paesi occidentali. Ciò ha accentuato l'imprevedibilità della domanda. Nello stesso periodo preso in esame, la Ducati Motor Holding ha reagito con forza alla crisi, anche sui mercati tradizionali, pur in presenza di un contesto di cambiamento che ha spostato il baricentro economico/produttivo a favore dei mercati emergenti. I risultati realizzati da Ducati Motor Holding rimangono, nonostante questo scenario sfavorevole, rilevanti sia dal punto di vista economico, commerciale, che di prodotto e occupazionale (Allegato 1).

3.1.2 Sono state realizzate importanti innovazioni di prodotto che hanno ampliato la gamma di offerta su nuovi segmenti di mercato. Nello stesso periodo la struttura produttiva dell'Azienda si è notevolmente rafforzata a livello internazionale, con la creazione dello stabilimento produttivo in Thailandia e con l'apertura di un presidio produttivo in Brasile. Entrambi i siti produttivi sono stati pensati e realizzati con l'obiettivo di ridurre i costi imposti dalle barriere doganali e consentire una effettiva



penetrazione commerciale in quei mercati caratterizzati da un forte tasso di crescita. Nello stabilimento di Borgo Panigale sono stati raggiunti record produttivi ed il 2014 ha rappresentato il miglior risultato in termini di moto vendute (45.117)

- 3.1.3** Nella situazione sopra descritta, l'Azienda ha realizzato anche rilevanti miglioramenti della Qualità in Rete del prodotto, che hanno migliorato il rapporto con il cliente finale.
- 3.1.4** Quanto sopra ha trovato infine compimento e piena valorizzazione nell'ingresso della Ducati nel Gruppo AUDI
- 3.1.5** Questo scenario rafforza la convinzione che Ducati Motor Holding può continuare a essere protagonista nel segmento "Premium", consolidare e incrementare ulteriormente la crescita degli ultimi anni.
- 3.1.6** Gli investimenti sul prodotto (nuova gamma prodotti e innovazione) e sul processo (Stabilimento di Borgo Panigale, vedi Allegato 2), sono coerenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi di crescita a livello globale.
- 3.1.7** La strategia dell'Azienda, supportata dal Gruppo Audi, conferma la centralità dello stabilimento di Bologna, Borgo Panigale. L' Azienda si impegna in ogni caso ad operare affinché i processi d'internazionalizzazione delle produzioni non siano penalizzanti rispetto allo sviluppo del sito di Borgo Panigale stesso. In questo contesto l'Azienda si impegna altresì a salvaguardare e se possibile sviluppare gli attuali livelli occupazionali (Allegato 3) complessivi del sito di Borgo Panigale nel prossimo triennio, garantendo non solo tali livelli dal punto di vista quantitativo ma anche per quanto riguarda lo sviluppo di tutte le attività aziendali ad oggi presenti in azienda riconfermando, per il sito stesso, una forte vocazione sia di ricerca e sviluppo che manifatturiera. Pertanto la Ducati Motor Holding s'impegna affinché Il sito di Bologna-Borgo Panigale, sia oggetto degli interventi necessari a questo scopo per il prossimo triennio come da piano di investimenti allegato (allegato 4).

3.2 ASSETTO INDUSTRIALE

- 3.2.1** L'assetto industriale di Ducati Motor Holding rimarrà organizzato in tre siti produttivi (i cui dati sono riassunti nell'Allegato 5):
 - uno stabilimento principale e di riferimento strategico a Bologna-Borgo Panigale, che è e resterà prevalentemente destinato a servire i mercati più importanti e tradizionali (Europa, Nord America, Giappone, Australia, Middle East ed Africa);
 - un altro stabilimento, in Thailandia, funzionale ai mercati asiatici, soggetti a stringenti normative doganali ed in forte sviluppo;
 - Infine un terzo stabilimento destinato al mercato brasiliano, anch'esso in forte sviluppo e soggetto a stringenti vincoli doganali ubicato a Manaus (Brasile) ed attualmente assegnato a un service provider.



Questo assetto industriale, così come discusso all'interno del presente accordo, sarà il riferimento per i prossimi 3 anni e darà alla Ducati Motor Holding maggiore solidità, consentendo di presidiare i paesi a più alto potenziale di sviluppo commerciale.

La nuova dimensione internazionale di Ducati, inoltre, ha costituito, e costituirà un importante fattore di crescita sia per l'area tecnico-progettuale che per l'area industriale del sito principale di Borgo Panigale.

3.2.2 Come già illustrato in diversi e precedenti incontri alle Organizzazioni Sindacali, per quanto riguarda lo sviluppo della fase 2 dello stabilimento Thailandese, alla luce dall'attuale assetto industriale e della gamma di prodotto prevista, l'Azienda, con riferimento al solo progetto Scrambler, allocherà il ciclo di assemblaggio veicolo di tutte le versioni per il mercato europeo nello stabilimento di Borgo Panigale, mentre per gli altri mercati la produzione verrà effettuata in Thailandia ed in Brasile per il mercato locale.

La gamma dei motori riferiti al progetto Scrambler sarà assemblata a regime interamente in Thailandia (in Brasile per il mercato locale).

Quanto sopra descritto per il prodotto Scrambler è definito in conformità a logiche di convenienza logistica distributiva o di prevalenza di mercato che sono state illustrate in appositi incontri alle RSU e OO.SS.

3.2.3 L'estensione della gamma del prodotto e l'internazionalizzazione dei processi produttivi, comporteranno ricadute positive e di rilevanza strategica per il sito di Bologna-Borgo Panigale, con particolare riferimento agli assemblaggi motore e lavorazioni meccaniche di alta gamma (vedi capitolo 5.3.2).

La strategia d'internazionalizzazione avviata ha già consentito e consentirà altresì di cogliere i benefici di penetrazione commerciale derivanti dallo sviluppo in aree di grande potenzialità, dando così stabilità e sviluppo allo Stabilimento di Bologna-Borgo Panigale, anche sotto l'aspetto del consolidamento e dell'incremento dell'occupazione a tempo indeterminato con riferimento sia alle aree produttive citate che ai settori avanzati della ricerca e sviluppo, del marketing e del commerciale.

3.2.4 La struttura di distribuzione commerciale e logistica nazionale e internazionale continuerà il piano di potenziamento e di espansione, sia con l'apertura di dealer diretti in posizioni strategiche (es. Roma) sia con l'apertura di nuove filiali dirette in mercati di fondamentale importanza e potenziale (es. Brasile e India). In questo programma di potenziamento saranno importanti anche le eventuali sinergie con la rete commerciale di Gruppo Audi-Volkswagen.

3.2.5 Quanto richiamato nei paragrafi riconducibili al punto due, sugli assetti industriali, dovrà essere compatibile con gli impegni assunti, garantendo lo sviluppo e la stabilizzazione dei livelli occupazionali e delle competenze del sito di Borgo Panigale.

3.2.6 Le parti si danno reciprocamente atto che, qualora gli scenari strategici internazionali dovessero richiedere cambiamenti rispetto a quanto sopra descritto,



esse si incontreranno preventivamente per discutere le decisioni aziendali e definire eventuali nuove azioni necessarie rispetto al piano industriale.

3.3 FILIERA DI FORNITURA

La filiera di fornitura si è in questi anni trasformata acquisendo connotati, anche nelle realtà italiane, maggiormente internazionali e basati su contenuti tecnologici, di qualità e di offerta più competitivi. In questo contesto la Ducati ha sviluppato e continua a sviluppare un parco fornitori in grado di offrire qualità, innovazione e competitività ai migliori livelli di mercato. L'ingresso nel Gruppo Audi offre, dal punto di vista della filiera di fornitura, nuove ed importanti potenziali opportunità.

In questo scenario l'Azienda, per lo stabilimento di Borgo Panigale, riconferma la scelta di avvalersi in via preferenziale di fornitori europei ed italiani, con particolare riferimento a quelli ubicati nel territorio di Bologna, che sulla base della passata esperienza di collaborazione instauratasi e/o di nuove opportunità produttive che nascono anche tramite una ricerca ad hoc di nuovi fornitori in sede locale, rispondano agli standard di qualità, capacità d'innovazione e tempi di consegna funzionali alle proprie esigenze.

L'internazionalizzazione dell'Azienda rappresenta altresì, per i fornitori locali/nazionali di Ducati, un'occasione di sviluppo e di penetrazione su nuovi mercati.

Ducati è sensibile allo sviluppo del territorio come valore da salvaguardare ed è consapevole che nella crescita tecnologica dei fornitori locali risiede un importante elemento per lo sviluppo futuro dell'Azienda: l'obiettivo di mantenere un elevato livello tecnologico nel prodotto Ducati può essere perseguito soltanto se tutti i componenti con cui viene realizzato garantiscono un simile alto livello di tecnologia, generando uno sviluppo sinergico e competitivo delle imprese di fornitura locali/nazionali.

Ducati intende quindi 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. Nella progettazione di tali attività la Ducati si impegna a coinvolgere attivamente la RSU e le Organizzazioni Sindacali Territoriali e di realizzare un progetto concreto nell'ambito del primo semestre del 2016.

In tale contesto le parti di norma si impegnano ad organizzare degli incontri semestrali volti alla valutazione dello stato d'avanzamento dei progetti.

L'Azienda s'impegna fin d'ora a illustrare all'avvio del percorso per la definizione del progetto di cui sopra, la mappatura delle imprese fornitrici e, anche in attuazione di quanto previsto dai "Requisiti del Gruppo Volkswagen sulla sostenibilità nei rapporti commerciali", a verificare la corretta applicazione del codice anche dietro segnalazione delle RSU.

Durante i previsti incontri semestrali, l'Azienda fornirà, nel rispetto delle normative contrattuali vigenti, la documentazione attestante la presenza di appalti continuativi all'interno del sito di Borgo Panigale, comprensiva dei dettagli sulle imprese coinvolte, dei CCNL applicati e del numero di lavoratori interessati.



L'Azienda riconferma che 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 Holding (con tempestiva comunicazione formale alla parte sindacale).

Le parti ritengono altresì importante vigilare costantemente, anche nello spirito e secondo quanto previsto dall'accordo del 2.10.1998, valutando congiuntamente 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.

Infine una notevole importanza, nel garantire una costante spinta verso l'innovazione, rivestono anche i fornitori di servizi di ingegneria e di tecnologie avanzate che, in un territorio vocato alla produzione motoristica, possono garantire un forte supporto su tematiche specifiche ed in continua evoluzione e costituire sempre più un diffuso substrato di competenze nel territorio.

4. PARTE NORMATIVA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Le parti, affinché il presente accordo sia fattore positivo di sviluppo e di benessere economico / sociale per i propri dipendenti e per la comunità in cui Ducati opera, definiscono di seguito interventi in materia di Welfare e diritti individuali, potenziando alcuni istituti già esistenti ed introducendone nuovi, alcuni dei quali direttamente connessi alla Responsabilità Sociale d'Impresa.

In particolare Ducati riconosce come la Sostenibilità Sociale d'Impresa passi anche attraverso lo sviluppo di temi come il Codice Etico, i rapporti con i dipendenti, l'ambiente, il welfare e l'attenzione particolare al territorio in cui opera. In tale ambito, la Responsabilità Sociale d'Impresa è lo strumento attraverso il quale affrontare problemi legati alla comunità, in ottica di lungo periodo.

4.1 SALUTE E WELFARE

a) Assistenza Sanitaria Complementare

Nell'ambito del piano di Assistenza Sanitaria Complementare attualmente in vigore (per il personale assunto con contratto a tempo indeterminato/apprendistato, non in periodo di prova), le parti in fase di negoziazione del presente accordo hanno migliorato, sin da gennaio 2015, le precedenti coperture dal punto di vista delle prestazioni e delle strutture convenzionate. La nuova polizza consente, inoltre, di usufruire in maniera più estesa, della copertura per prestazioni effettuate in regime di SSN (rimborso ticket) incrementando le prestazioni con l'introduzione di nuove coperture quali ad esempio medicina preventiva e cure odontoiatriche/riabilitative, riducendo nel contempo la quota prevista per i familiari a carico.

Le parti inoltre definiscono di estendere l'attuale piano di assistenza sanitaria, per la durata del presente accordo, anche al personale assunto a tempo determinato, con contratto di durata complessiva non inferiore a 2 mesi ed una volta



decorso il periodo di prova. Tale piano avrà come contenuto e copertura quella in vigore nel 2014 per il personale a tempo indeterminato.

A tutti i dipendenti, all'atto dell'assunzione, sarà distribuito un opuscolo divulgativo e verrà attivato un call center esterno di secondo livello per aiutare i dipendenti nel rapporto con la società assicurativa.

b) Presidio Medico / Infermieristico Aziendale

L'Azienda entro aprile 2015 si impegna a riorganizzare e migliorare il presidio medico infermieristico aziendale, a partire da una maggiore copertura dell'orario di lavoro.

c) Malattia

Al fine di rendere più capillare l'informazione legata ai periodi di malattia occorsi, nonché permettere una migliore accessibilità alle informazioni utili al calcolo del periodo di compenso, l'Azienda si impegna sin dal 2015 a mettere a disposizione dei dipendenti un estratto dal sistema di paghe, dal quale evincere la durata degli eventi di malattia relativi all'anno precedente. Le parti, nell'ambito di quanto già definito nei precedenti accordi aziendali, si impegnano a migliorare le procedure esistenti semplificandone i contenuti.

d) Visite Mediche Specialistiche

Al fine di ridefinire l'istituto dei permessi per visite mediche specialistiche e dei tempi di viaggio necessari allo svolgimento delle stesse, si definisce quanto segue:

- Il limite per poter avere riconosciuto 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, fermo restando il limite di cui al punto a) del presente paragrafo, sarà possibile fruire di eventuali ore di PAR se collocate immediatamente precedenti o successive alla visita medica.
- Vengono definiti di seguito i nuovi tempi di viaggio basati sulla distanza chilometrica dallo stabilimento di Ducati, necessari al raggiungimento delle strutture sanitarie e coperti da permesso retribuito:
- Per strutture sanitarie distanti entro 5 km da Ducati 1/2 ora di tempo di viaggio a tratta; Per Ospedale Maggiore la durata sarà di 3/4 d'ora a tratta;
 - Per strutture sanitarie distanti oltre 5 km ed entro i 25 km da Ducati: 1 ora di tempo di viaggio a tratta; Per ospedale Rizzoli e Bellaria la durata sarà di 1 ora e 1/4 a tratta;



- Per strutture sanitarie, distanti oltre i 25 km ed entro 100 km da Ducati: 1 ora e ½ di tempo di viaggio a tratta;
- Per strutture sanitarie distanti oltre i km 100 km da Ducati: 2 ore di tempo di viaggio a tratta;

e) Previdenza complementare

A partire da Gennaio 2018, le parti convengono che la sola quota a carico aziendale relativa ai fondi negoziali attualmente attivi di previdenza complementare sarà portata al 1.8%, salvo adeguamenti previsti dai CCNL.

4.2 FAMIGLIA E COLLETTIVITA'

Le seguenti iniziative si inseriscono anche nel quadro delle misure volte a favorire, in Azienda, pari opportunità di carriera e di inserimento al personale femminile.

a) Nascita del figlio

Le parti concordano che, a far data dall'entrata in vigore del presente accordo, nell'ambito dei permessi retribuiti riconosciuti al dipendente neo padre vengano attribuite 8 ore aggiuntive rispetto a quanto previsto dalla normativa in vigore per un totale di 16 ore per figlio.

b) Assistenza all'infanzia

Le parti, nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, consapevoli dell'importanza di offrire al personale dipendente soluzioni che siano di reale ausilio all'assistenza all'infanzia, si impegnano sin dal 2015, ad offrire ai dipendenti che, dietro presentazione della dichiarazione ISEE, dimostreranno di avere un reddito ISEE non superiore a 17.000 euro, un bonus lordo pari a 350 euro annui per ognuno degli anni di iscrizione e frequentazione all'Asilo Nido del proprio figlio, come contributo alla retta. A fronte di quanto precede, i dipendenti rientranti nel parametro ISEE sopra citato e dietro presentazione di certificato di iscrizione all'Asilo Nido, riceveranno tale bonus all'atto dell'inserimento presso la struttura ospitante; i dipendenti beneficiari di tale contributo si impegnano altresì a consegnare all'Azienda idonea certificazione attestante la frequenza del bimbo all'anno scolastico per il quale hanno beneficiato del bonus, pena la decadenza dal trattamento.

Si specifica infine che, eventuali successivi accordi con strutture convenzionate volte ad offrire posti in Asili Nido a costi agevolati ed in grado di offrire possibilità di inserimento ad una più ampia platea di dipendenti beneficiari, comporterà l'estinzione del bonus di cui al presente paragrafo.



c) Congedo Parentale

Consapevoli dell'importanza del periodo di congedo parentale come prezioso strumento di assistenza ai figli, anche non continuativo, le parti definiscono che, a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, per assistenza ai figli dagli 0 ai 3 anni, il dipendente potrà avere accesso a periodi di congedo parentale aventi le seguenti caratteristiche:

- fruibilità anche su base oraria.
- fruibilità con preavviso di 5 giorni lavorativi rispetto alla data di fruizione.

Le parti infine concordano che, per quanto attiene i periodi di congedo parentale per assistenza ai figli da 0 a 3 anni richiesti nel periodo di bassa stagionalità (settembre-dicembre), riconoscerà a partire dal 2015 una integrazione a carico azienda pari al 10% della retribuzione ordinaria: si specifica che qualora la fruizione di tale periodo sia coincidente con i periodi di chiusura collettiva e di eventuale flessibilità negativa, non sarà prevista alcuna integrazione aziendale.

d) Malattia dei Figli

Coerentemente a quanto previsto nell'accordo aziendale del 16 gennaio 2009 in merito all'impegno di ordine sociale verso la famiglia, le parti nel confermare al proprio personale n. 25 ore di permessi individuali retribuiti per la malattia dei figli dai 4 agli 8 anni, intendono estendere tale casistica ai figli di età compresa dai 3 ai 4 anni.

Con la stessa finalità le parti definiscono che sarà possibile, dietro presentazione di idonea documentazione, poter fruire di massimo 8 ore delle 25 ore di permessi individuali retribuiti e previste nel presente paragrafo, anche per visita medica specialistica dei figli di età compresa dai 3 agli 8 anni.

e) Part Time

Nel confermare le modalità, le aliquote e le procedure autorizzative previste dagli accordi aziendali per l'accesso a tale forma contrattuale, viene estesa da 30 a 36 mesi la durata massima temporale da intendersi continuativa e conseguibile attraverso proroghe semestrali. Resta la disponibilità aziendale a valutare positivamente eventuali richieste di part time intervenute per i soli periodi di bassa stagionalità (settembre-dicembre), compatibilmente con i processi aziendali e con le esigenze di fungibilità dei lavoratori: per tale casistica l'Azienda si rende disponibile a valutare richieste di frazionabilità anche inferiori ai 6 mesi, fermo restando la valutazione di congruità con le esigenze organizzative aziendali già citate.



f) Volontariato

L'Azienda, nel riconoscere l'importanza dell'attività di volontariato svolta dai dipendenti, a decorrere dalla firma del presente accordo, riconoscerà, per i permessi non retribuiti concessi per le attività svolte presso Onlus dedicate a tali nobili scopi, dietro rilascio di idonea certificazione di iscrizione e presenza in orari coincidenti con l'orario di lavoro, fino a 24 ore annue per le quali sarà riconosciuta una integrazione pari al 50% della retribuzione ordinaria. Tale aliquota sarà elevabile al 100% qualora il dipendente abbia nel corso dell'anno precedente svolto almeno 80 ore complessive di volontariato debitamente certificate. Si specifica infine che tali permessi saranno comunque oggetto di autorizzazione compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali (es: bassa stagionalità).

g) Permessi per gravi motivi familiari

Ferme restando le modalità di fruizione in atto presso Ducati, in caso di decesso o grave infermità del coniuge o convivente More Uxorio o parente entro il 2° grado spetteranno al singolo lavoratore 24 ore di permesso retribuito.

h) Legge 104/92

Le parti confermano la fruibilità a singole ore dei permessi previsti della legge 104/92, per le casistiche di assistenza ivi contemplate.

i) Borse di Studio

Al fine di incentivare il più alto livello possibile di scolarizzazione e preparazione dei figli dei dipendenti, in quanto auspicabile prezioso patrimonio per lo sviluppo del territorio, a far data dal 2015 si intenderanno estese le attuali borse di studio previste per i dipendenti in caso di conseguimento del diploma di scuola superiore e laurea, anche ai figli di dipendenti privilegiando coloro che conseguiranno tali titoli di studio con il massimo dei voti. Tale opportunità, introdotta in via sperimentale per il triennio di vigenza del presente contratto, sarà comunque limitata a massimo 5 borse di studio annue, dando priorità ai figli di dipendenti che dimostreranno di avere un reddito ISEE non superiore a 17.000 euro lordi annui. Situazioni particolari saranno oggetto di analisi.

j) Alternanza Generazionale

Le parti si impegnano a studiare, nell'arco di vigenza del presente accordo e all'interno dell'apposita Commissione Lavoro, metodi e procedure che consentano la possibilità di introdurre percorsi di alternanza generazionale.



k) Flexible Benefit

Le parti si impegnano ad analizzare e discutere l'eventuale introduzione di forme di Flexible Benefit.

4.3 DIRITTI INDIVIDUALI

a) Anticipo TFR

Le parti, attraverso il presente accordo, definiscono di estendere, dietro presentazione di idonea documentazione, le attuali casistiche ai casi sotto riportati:

- fino al 70%, in caso di familiare di 1° grado o convivente more uxorio, 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. Si specifica che per tale casistica, viene fissato come massimale annuo aziendale erogabile il valore di 50.000 euro complessivo.

b) Ferie/Par

Si definisce la fruibilità di Ferie e Par anche al valore minimo di 30 minuti.

4.4 MOBILITÀ ED INFRASTRUTTURE

Le parti consapevoli dell'importanza delle problematiche di tutela dell'ambiente, di risparmio energetico, nonché della necessità di minimizzare i possibili disagi e rischi legati ai percorsi in itinere, desiderano intraprendere azioni concrete volte ad agevolare la mobilità legata al territorio.

a) Progetto di mobilità sostenibile per i dipendenti

Nell'ambito delle possibili iniziative di mobilità sostenibile le parti intendono dare avvio a studi di fattibilità volti ad intraprendere iniziative a favore del trasporto pubblico (anche con il coinvolgimento dei soggetti pubblici interessati), delle forme di aggregazione negli spostamenti e di agevolazione all'uso di mezzi di trasporto a zero impatto ambientale, da definirsi quanto prima prevedendo anche eventuali



forme di integrazione economiche a carico aziendale. Le parti, in tale contesto, si impegnano altresì ad analizzare l'accessibilità interna ed esterna del sito di Borgo Panigale, nonché a valutare le esigenze dei dipendenti (trasporto privato o pubblico), affinché si possa arrivare a proporre soluzioni, anche in via sperimentale, di mobilità sostenibile volte ad agevolare i dipendenti nel raggiungimento del posto di lavoro (es: agibilità parcheggio), ridurre le emissioni di CO2 ed aderire ai migliori standard italiani ed europei sulla mobilità sostenibile

b) Parcheggio

Le parti intendono inoltre aprire un tavolo di confronto volto ad affrontare le tematiche relative all'ipotesi di ampliamento del parcheggio al fine dei renderlo fruibile alla totalità dei dipendenti interessati. In tale ambito le parti ritengono altresì opportuno studiare forme di copertura del parcheggio che permettano l'adozione di moderni sistemi di risparmio energetico ed ecocompatibili.

4.5 AMBIENTE E TERRITORIO

Nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, le parti, da sempre sensibili alle problematiche di tutela del territorio e dell'ambiente, sono impegnate nel promuovere iniziative e progetti rivolti alla riduzione delle emissioni, dei rifiuti e degli sprechi, nonché nella continua sensibilizzazione interna e della catena di fornitura verso l'adozione di comportamenti eco-compatibili.

In tale ambito l'Azienda, per la durata del presente contratto, conferma l'avvio dei seguenti importanti progetti:

- a) **Impianto di Trigenerazione:** con la finalità di permettere di produrre energia in maniera efficiente rispetto ai tradizionali impianti di produzione di energia elettrica, tale tipologia di impianto sarà messo in servizio entro il 2015. In tal modo sarà possibile ridurre notevolmente (circa 1.065 tonnellate su base annua) le emissioni in atmosfera di gas ad effetto serra (CO2), nonché godere di ampi risparmi di energia (circa 485 tonnellate equivalenti di petrolio su base annua). Il beneficio in termini di eco compatibilità derivante da tale investimento si può misurare in circa 213 ettari di bosco necessari per assorbire le emissioni di Co2 risparmiate.
- b) **Raccolta differenziata all'interno dello stabilimento:** nell'ottica del processo di riduzione degli impatti ambientali dell'Azienda si è deciso di elaborare un progetto volto alla riduzione della produzione di rifiuti nello stabilimento, all'interno del quale sarà previsto il contributo attivo dei lavoratori. Il progetto pilota ha interessato la direzione Ducati Corse già operativa nella fase di raccolta differenziata, si prevede l'estensione del progetto anche agli altri reparti dello stabilimento; la verifica dell'efficacia del progetto, partito nel 2014, avrà conclusione entro la fine del 2015. I risultati della verifica saranno illustrati e discussi con la parte sindacale.



- c) **Il Progetto E-DUCATI:** tale progetto nato nel 2004 nell'ambito dell'iniziativa Energy Trophy (patrocinato dall'Agenzia Federale per l'Ambiente Tedesca) e rivolto a premiare i migliori progetti in ambito di risparmio energetico. Si è deciso di riproporre in chiave interna tale progetto al fine di ridurre l'impatto ambientale dello stabilimento. Le modalità di attuazione, la scelta dei reparti coinvolti verranno discussi con il pieno coinvolgimento della parte sindacale.
- d) **Il risparmio energetico nell'illuminazione:** nell'ambito del raggiungimento della riduzione degli impatti ambientali dello stabilimento, è stata posta attenzione anche sul tema dell'illuminazione. È prevista una riprogettazione degli impianti di illuminazione volta ad ottenere la centralizzazione di accensioni e spegnimenti di locali ed attrezzature tramite telecomando. Ad oggi il progetto pilota, che consiste nel riadattamento dei quadri elettrici, è stato implementato nel magazzino spedizioni. Nel corso della durata del presente contratto, si prevede l'estensione del progetto a tutti gli altri reparti.
- e) **Riduzione consumi di acqua:** l'ottimizzazione delle risorse, delle materie prime e la difesa dell'ambiente passano anche attraverso la riduzione dei consumi d'acqua. Per questo motivo è in corso un progetto di reintegro e riutilizzo dell'acqua che deriva dalla torre evaporativa a servizio del Reparto Manutenzione. Esso prevede il suo riutilizzo per il lavaggio delle membrane e il rabbocco della cisterna a servizio della Centrale Idrica (che approvvigiona il sistema antincendio e lo stabilimento produttivo). A tendere, si estenderà il progetto anche alla torre evaporativa a servizio dell'R&D. Parallelamente è al vaglio l'ipotesi di modificare il sistema di approvvigionamento d'acqua nel locale mensa: l'idea, proposta dalla parte sindacale (commissione mensa) durante le trattative per il rinnovo del contratto di appalto, è quella di sostituire l'attuale erogazione in bottiglie di vetro con appositi distributori di acqua. Questo consentirebbe non solo di ridurre gli sprechi d'acqua, ma soprattutto di ridurre fortemente l'utilizzo di frigoriferi a cielo aperto, ad oggi utilizzati nel locale.
- f) **Isolamento tetto fabbricato principale:** i già intrapresi lavori di rifacimento della copertura del fabbricato principale, nonché le opere di ottimizzazione in corso (per un impegno complessivo di circa 5 mln di euro), consentiranno di migliorare notevolmente la trasmittanza della struttura, portandola a ridursi di quasi un terzo rispetto alla situazione precedente.
- g) **Certificazione Ambientale ai sensi della Norma UNI EN ISO 14001.** Al fine di garantire e certificare:
- la piena conformità con i requisiti legali;
 - ridurre il rischio di responsabilità ambientale;
 - promuovere un comportamento eco-compatibile tra i dipendenti;
 - ridurre le emissioni, i rifiuti e gli scarichi;



- migliorare l'immagine pubblica dell'azienda;
 - consentire il monitoraggio continuo delle prestazioni ambientali (KPI ambientali);
- l'iter di certificazione Ambientale della Ducati ed i successivi audit continueranno a prevedere il coinvolgimento della parte sindacale lungo le fasi cruciali del progetto.

Verrà inoltre istituita una riunione quadrimestrale con RSU e RLS nella quale i rappresentanti dell'area Health, Safety, Environment e Maintenance illustreranno lo stato dell'arte dei progetti sopra menzionati o di eventuali altri progetti relativi al miglioramento dell'impatto ambientale.

5. PARTE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.1 PREMESSA

In linea con quanto descritto nell'ambito del capitolo Politica e Assetti industriali, le parti, nell'ottica di consentire l'efficacia degli investimenti volti a confermare la centralità del sito di Borgo Panigale, concordano che tale obiettivo sarà realizzabile anche attraverso:

- Lo sviluppo di innovazione e prodotti ad alta tecnologia;
- Il mantenimento e l'accrescimento del know-how all'interno del ciclo di sviluppo prodotto;
- La salvaguardia e l'incremento dei livelli occupazionali;
- L'adozione di metodologie organizzative in linea con le Best Practice del Gruppo;
- Il mantenimento e l'accrescimento di soluzioni di make per i processi Core Business.

Il percorso di rafforzamento e di crescita del sito di Borgo Panigale, all'interno di un contesto altamente competitivo, sarà comunque legato alla capacità di sviluppo del mercato e alla soddisfazione del cliente. In tale ottica l'Azienda da sempre costantemente impegnata al presidio dei propri processi, è consapevole che l'efficacia di tale attività è fortemente condizionata dalle variabili di processo che, per loro natura, tendono a generare attività prive di valore per il cliente (denominato "MUDA").

La riduzione del "MUDA" è legata, oltre che all'applicazione di corrette metodologie e tecniche nel lavoro, anche alla più ampia condivisione del sapere disponibile presso tutto il personale dell'Azienda: a fronte di ciò il presente contratto integrativo e di partecipazione vuole essere uno strumento attivo affinché la riduzione dello spreco sia un'occasione di crescita ed anche di condivisione dei benefici, attraverso un apposito sistema di remunerazione (Premio di Team).

Ritenendo l'Azienda strategico il tema della competitività anche attraverso la riduzione degli sprechi e del costo di trasformazione, le parti convergono sull'utilità di dare avvio ad azioni che, congiuntamente sviluppate nell'ambito dell'apposita commissione tecnica, siano in grado di:



• **Migliorare l'efficienza delle ore non a Valore Aggiunto:** in tale processo si prenderanno in esame temi quali:

- Ricambi e attività non previste nel ciclo
- Movimentazione dei materiali
- Fermi e Recuperi cause interne
- Apprendimento in situazione
- Efficienza
- Insaturazioni
- Industrializzazione
- Altre attività indirette

Dall'analisi congiunta di tali temi e dei fenomeni ad essa correlati potranno discendere azioni di miglioramento..

- **Ottimizzare i tempi standard di trasformazione:** l'obiettivo è di portare al miglioramento, ove possibile, di tali tempi sia per i prodotti consolidati che per nuovi prodotti.
- **Miglioramento della saturazione dei cicli di lavoro:** Tale attività potrà consentire di migliorare la capacità produttiva, verticalizzare i processi make e ottimizzare gli investimenti su attività core.

Tutti gli interventi qui richiamati ai punti precedenti avvengono nell'ambito di quanto previsto dalla Charta dei Rapporti di Lavoro in seno al Gruppo VW .

Ispirati dalle finalità di perseguire crescenti livelli di competitività del sito di Borgo Panigale, efficacia degli investimenti previsti, salvaguardia ed incremento del know how e dell'occupazione aziendale, le parti concordano inoltre le seguenti misure in ambito di Organizzazione del Lavoro, Orario di Lavoro e Calendario

5.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

5.2.1 Pause Collettive ed Orario di Lavoro

Al fine di cogliere il duplice obiettivo di garantire la fruizione regolare e omogenea delle pause di lavoro, in ambienti appositamente progettati per favorire il benessere e comfort delle persone, le parti convengono di assegnare all'apposita Commissione Tecnica la condivisione sulle modalità con cui dare 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.



In tale ambito si conviene che, alla commissione Organizzazione del Lavoro verrà affidato il compito di definire le modalità ed i tempi per arrivare alla sperimentazione delle pause collettive nelle aree sopra definite. L'estensione della sperimentazione, previo esito positivo della stessa verificato dalle parti, sarà estesa alle restanti aree entro il 2016 anche in relazione agli investimenti dell'azienda funzionali all'implementazione del nuovo sistema di organizzazione del lavoro (es: nuove aree ristoro).

Le parti concordano altresì di affrontare complessivamente il tema specifico delle attuali pause collettive entro il 2015 per arrivare ad una soluzione condivisa, anche avvalendosi del contributo della Commissione Tecnica Bilaterale.

5.2.2 Nuovo sistema di turnazione Lavorazioni Meccaniche ed Enti Ausiliari.

Le parti, nel recepire e confermare quanto contenuto nell'accordo aziendale del 18/9/2014, ritengono definitiva l'implementazione del nuovo sistema di turnazioni, qui di seguito descritto, in quanto tale da garantire:

- Lo sviluppo a Borgo Panigale di prodotti ad alta tecnologia e con contenuti innovativi;
- Il consolidamento e lo sviluppo delle competenze strategiche all'interno del ciclo di sviluppo prodotto;
- L'adozione di metodologie organizzative in linea con le migliori pratiche del Gruppo;
- Il mantenimento e l'accrescimento di soluzioni di make per i processi Core Business (es: Lavorazioni Meccaniche);

Tutto ciò ha il fine di consentire la salvaguardia e l'incremento dei livelli occupazionali. In tale contesto, l'accordo ha l'obiettivo di favorire l'introduzione nel sito di Borgo Panigale di tecnologie (impianti e processi) di lavorazione meccaniche all'avanguardia, che garantiscano nel tempo la produzione di alberi motore e cammes di elevato livello qualitativo, comprese, in prospettiva, le fasi legate alle rettifiche.

Alla luce di quanto precede le parti concordano di attivare sin dal 1 Ottobre 2014 per l'area Lavorazioni Meccaniche e gli Enti Ausiliari, considerate "core", quali :

- Linea Albero Motore (cdc 513)
- Linea Albero di distribuzione (cdc 522)
- Trattamenti Termici (cdc 523)
- Presetting (cdc 511)
- Direzione Lavorazioni Meccaniche (cdc 553)
- Manutenzione Lav. Meccaniche (cdc 040)
- Controllo Qualità Lav. Meccaniche (cdc 624)

la seguente tipologia di turnazione:



21 turni settimanali (No Ciclo Continuo: festività escluse) - 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

Per ogni turno di lavoro verrà riconosciuta mezz'ora di pausa mensa retribuita contrattuale che, al fine di garantire il costante presidio degli impianti, sarà a scorrimento sulla base delle specifiche intese.

In tale ambito si precisa che, in relazione al particolare disagio legato alla presenza in Domenica, per i soli turni cadenti in tale giornata, la pausa retribuita sarà maggiorata sulle base dell'aliquota di riferimento, mentre non sarà soggetta a maggiorazione per le turnazioni osservate dal lunedì al sabato.

Si specifica che gli Enti Ausiliari seguiranno i medesimi regimi orario e di pausa mensa a scorrimento secondo l'area a cui presteranno assistenza. Le parti, all'interno dell'apposita commissione, individueranno le modalità e le tempistiche del servizio mensa per i lavoratori interessati dal presente accordo, nel contempo definiscono che, sin dall'attivazione del presente sistema di turnazione, sarà messo a disposizione un adeguato locale, dotato di frigorifero e forno microonde, per consentire la refezione durante i turni pomeridiani e notturni.

Per quanto attiene la settimana lavorativa, in linea con i sistemi di turnazione in uso a livello di Gruppo nel caso dei 21 turni, esso seguirà uno schema di turnazione che, per ogni turno, prevede 3 gg lavorativi consecutivi e 2 gg di riposo.

In particolare i 3 gg lavorativi consecutivi, basati su 5 squadre di lavoro, seguiranno la seguente articolazione oraria:

Giorno	Settimana 1							Settimana 2		
	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	



Le parti, definiscono che a far data dall'attivazione dell'accordo, 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. In particolare le parti convengono di poter utilizzare 8 ore delle 16 ore, fruibili su base individuale, dietro specifico accordo tra le parti, per definire delle fermate collettive in caso di situazioni particolari di mercato e di fornitura/produzione.

Si precisa infine che, alla luce di quanto precede, nella definizione del calendario annuo verranno lasciate 8 ore di Ferie annue ad uso individuale mentre, le restanti, saranno tipicamente fruite per le chiusure collettive (a mero titolo di esempio: chiusure estive e natalizie).

Si specifica altresì che, al fine di ridurre le ore medie settimanali annue da 31,5 a 30 e, nel contempo, limitare le domeniche lavorative, le settimane di chiusura collettive di Agosto delle aree interessate da tale sistema di turnazione saranno portate a 3 complessive in modo che, le giornate di Par da fruirsi su base collettiva, siano riposizionate per coprire i turni in Domenica cadenti durante il periodo di bassa stagionalità (settembre-dicembre) ed in settimane a 5 giornate lavorative.

A fronte di quanto sopra, il tipo di sistema di turni va considerato non a ciclo continuo, con salvaguardia circa la fruizione delle giornate di festività.

A partire dall'applicazione del sistema di turni qui previsto si concorda l'applicazione dei seguenti trattamenti economici:

<u>Turni da Lunedì al Venerdì</u>	<u>Indennità turno</u>	<u>Maggiorazione turno CCNL</u>
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%
<u>Turni in Sabato</u>	<u>Indennità turno</u>	<u>Maggiorazione turno CCNL</u>
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%
<u>Turni in Domenica</u>	<u>Indennità turno</u>	<u>Maggiorazione turno CCNL</u>
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%



Le parti inoltre definiscono che, per le aree delle Lavorazioni Meccaniche eventualmente non interessate da tale sistema di turnazione, continueranno ad essere applicati i regimi orari e le indennità previsti dai precedenti accordi.

Le parti definiscono che all'avvio del presente sistema di turnazione i lavoratori aventi comprovate problematiche di natura fisica o familiare/personale potranno richiedere di essere adibiti a mansioni in aree diverse di produzione, non soggette ai 21 Turni. Le richieste saranno accolte fino ad un max del 15% della totalità dei lavoratori interessati, impostando così un adeguato percorso di individuazione della nuova posizione e di mobilità interna. Durante il periodo di sperimentazione definito in premessa, l'Azienda si impegna altresì ad accogliere favorevolmente le richieste di lavoratori aventi le medesime problematiche di cui al presente capoverso, fino ad un max del 7% della totalità dei lavoratori interessati, se presentate entro il 1 giugno 2015 in modo da consentirne la mobilità verso aree produttive non soggette ai 21 turni con decorrenza entro gennaio 2016.

Al fine di consentire l'implementazione di tale sistema di turnazione, le parti confermano il piano di stabilizzazione dei lavoratori dell'area previsto nell'accordo del 18/09/2014.

Si specifica inoltre che, per tutte le altre aree aziendali qui non espressamente normate ma ugualmente oggetto di sistema di turnazione, continueranno a trovare applicate i regimi di orario e le condizioni economiche previste nei precedenti accordi aziendali.

La commissione tecnica sulle lavorazioni meccaniche continuerà la sua attività di identificazione delle aree di miglioramento ed ottimizzazione, anche alla luce del processo di implementazione del sistema di turnazione qui definito, compresa la rotazione dei singoli turni (mattina, pomeriggio, notte)

Infine, con l'obiettivo di conseguire migliori livelli di comfort all'interno delle aree delle lavorazioni meccaniche, l'Azienda, fin dal mese di ottobre 2014, ha attuato una importante modifica nell'impianto di raffrescamento, installando una pompa di alimentazione del circuito di nuova generazione che oltre ad avere una portata massima tre volte superiore la precedente sarà dotata di inverter, consentirà un miglioramento delle prestazioni dell'impianto attraverso l'aumento della portata di acqua e la possibilità di regolamentazione in funzione delle temperature rilevate. Da tale investimento deriverà dunque la possibilità di sfruttare la potenzialità del circuito di alimentazione dei termoconvettori al 100% contro l'attuale 70%. Da evidenziare che il miglioramento delle prestazioni investirà anche l'area di assemblaggio motore essendo il circuito di alimentazione comune ai due reparti, senza inficiare negativamente le prestazioni dei circuiti di alimentazione dei reparti di assemblaggio veicolo. Tale modifica, unita alla recente coibentazione del tetto ed alla futura introduzione dell'impianto di Trigenerazione, consentirà un sicuro e significativo miglioramento del microclima all'interno dello stabilimento



5.2.3 Calendario di Lavoro Annuo

Al fine di poter rispondere ad eventuali criticità di mercato o per gestire eventi straordinari le parti ribadiscono la prassi in atto di incontrarsi tempestivamente per raggiungere i necessari accordi di modifica al calendario, con particolare riferimento anche alla modifica dei giorni di flessibilità negativa e a sabati in straordinario fuori dai periodi di flessibilità positiva, che si rendessero necessari per fare fronte a situazioni particolari che si possono presentare, garantendo al tempo stesso le esigenze produttive e le legittime attese dei lavoratori. A tal fine le parti definiscono la possibilità di concordare che ogni anno una quota non superiore a due giornate di recupero di flessibilità negativa non vengano individuate in fase di stesura di accordo di calendario lavorativo ma successivamente collocate, come chiusure collettive e dietro verifica congiunta, entro il mese di settembre di ogni anno.

6. OCCUPAZIONE

Le parti, nel ribadire quanto già contenuto nel capitolo Occupazione dell'Accordo del 16 gennaio 2009, confermano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale forma contrattuale di riferimento.

Le parti inoltre, riconoscono nell'apprendistato la forma contrattuale di inserimento stabile dei giovani in Ducati.

A fronte dei previsti incrementi di volumi produttivi nel sito di Borgo Panigale nel triennio di vigenza del presente accordo si prevede un incremento occupazione come da tabella allegata (Allegato 7).

6.1 PART TIME VERTICALE

L'Azienda, al fine di far fronte alle stagionalità connaturata nel ciclo produttivo e di mercato, nel confermare la validità dello strumento dei contratti a tempo determinato come previsto dal punto 6.2.1 e dalle normative in vigore, resta impegnata nell'individuare percorsi di stabilizzazione che possano offrire una prospettiva di lungo termine ai lavoratori, incrementando e stabilizzando l'occupazione a tempo indeterminato.

Si ribadisce che la forma contrattuale d'inserimento, tipica per far fronte alla stagionalità delle produzioni, è il contratto a tempo determinato stipulato direttamente con Ducati.

Le parti con l'accordo dell'11/12/2013 hanno inteso avviare sin dal 2014 l'utilizzo del Part Time Verticale a Tempo Indeterminato quale forma contrattuale da affiancare a quelle in uso, con l'obiettivo di mettere a disposizione dei Lavoratori Stagionali percorsi di stabilizzazioni in grado di offrire loro, nel pieno rispetto della professionalità da loro maturata, un'opportunità di tempi di permanenza progressivamente più lunghi e più duraturi rispetto alle medie tipiche di utilizzo, compatibilmente con le esigenze di flessibilità e dei vincoli di efficienza economica aziendali. Fin dall'assunzione anche ai lavoratori a Part Time Verticale si applicheranno gli istituti della Polivalenza/Polifunzionalità e non concorreranno al conteggio dei part time presenti ai fini del calcolo delle aliquote di cui al punto VII dell'accordo integrativo del 18 dicembre 2003.



Tale percorso ha previsto l'attivazione, sin dal 2014, di forme di part time verticale annuo di 6 mesi lavorati l'anno per 40 ore settimanali, collocati temporalmente nel momento di alta stagionalità (tipicamente primo semestre). Il periodo di prestazione, per ogni anno di impiego, potrà infatti avere inizio in data compresa tra il primo giorno di calendario lavorativo del mese di gennaio ed il primo giorno di calendario lavorativo del mese di febbraio, con termine indicativamente previsto entro il mese di luglio. A tal fine l'Azienda identificherà il personale coinvolto attingendo obbligatoriamente dal bacino dei lavoratori stagionali che abbiano portato a termine più di una stagione lavorativa.

Nell'effettuare tale scelta si terranno in considerazione i due seguenti criteri previsti dal verbale del 8/1/2014:

- 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.

La certificazione delle competenze maturate, passerà attraverso la definizione di un libretto formativo per i dipendenti (Curriculum Formativo) da estendere eventualmente anche ai lavoratori stagionali a partire dalla seconda missione. A tale definizione concorrerà l'apposita Commissione professionalità, inquadramento, polivalenza e pari opportunità.

L'Azienda incontrerà la Rsu nel mese di dicembre di ciascun anno al fine di fornire le informazioni necessarie all'esame dell'applicazione dei criteri utilizzati nell'identificazione delle persone coinvolte nel percorso di Part Time Verticali.

I lavoratori coinvolti, sin dall'atto del loro ingresso, saranno assoggettati ai medesimi regimi di orario di lavoro, di turni e di flessibilità previsti nei reparti di destinazione, tuttavia tali lavoratori godranno di uno specifico calendario di chiusure collettive concordato dalle parti. A tal fine si precisa che in riferimento alla quota di ferie/par maturata in corso d'anno, restano nella disponibilità individuale le ore di PAR riparametrate sulla base della durata contrattuale, mentre la restante parte dovrà essere fruita entro il mese di agosto e comunque durante le giornate di chiusura collettiva definite in apposito calendario aziendale che verrà confermato entro il mese di Aprile di ciascun anno.

Inoltre, sempre entro il mese di Aprile di ciascun anno, l'Azienda definirà e comunicherà ai diretti interessati ed alla Rsu eventuali estensioni oltre i 6 mesi del periodo lavorativo.

La flessibilità positiva accumulata in base al calendario verrà di norma conguagliata entro il mese di Luglio fermo restando che, a fronte di particolari esigenze di mercato essa potrà, in tutto o in parte e dietro valutazione congiunta con la Rsu, essere collocata come flessibilità negativa nel mese di Luglio (a fine missione) dietro comunicazione da effettuarsi entro la fine del mese di Aprile di ciascun anno.

Si definisce inoltre che, ad esclusione del premio di flessibilità, ogni istituto contrattuale (compreso il Premio di Team) e di legge, di qualsiasi natura, sarà corrisposto in misura proporzionale alla prestazione lavorativa svolta, con l'ulteriore eccezione del Premio di Risultato che sarà riparametrato nella misura del 70% dell'intero ammontare



del Pdr. Si stabilisce inoltre che 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: L'Azienda, al fine di gestire il normale turnover nelle aree di produzione (cdc diretti), si impegna nel triennio di vigenza del presente accordo ed entro l'anno successivo a quello di riferimento a sostituire il personale cessato, dando 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. Si specifica inoltre che a parità di anzianità di servizio e di competenze, si terrà conto anche degli eventuali carichi familiari.

L'Azienda resta disponibile, su richiesta dei soli lavoratori appartenenti ai centri di costo diretti, ad offrire la possibilità di trasformazione, del proprio rapporto di lavoro full time, in un part time verticale a tempo indeterminato, in via definitiva o temporanea per almeno una annualità/stagione, secondo lo schema di funzionamento sopra definito.

Alla luce di quanto sopra le parti hanno dato avvio sin dal 2014 ad un piano di inserimento di 30 lavoratori in part time verticale a tempo indeterminato secondo le modalità sopra definite.

Si specifica infine che alle persone inserite nel percorso di part time verticale sarà riconosciuto un premio straordinario variabile di euro 750 lordi da erogarsi nel mese di Novembre di ogni anno: tale erogazione sarà corrisposto esclusivamente al personale a part time verticale non dimissionario alla data del 30 Novembre dell'anno di riferimento. Tale compenso alla luce di quanto sopra non sarà più riconosciuto in caso di trasformazione a full time.

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, benché eventuali situazioni legate alle esigenze di mercato saranno valutate congiuntamente anche attraverso l'eventuale ricorso alla flessibilità negativa nel mese di luglio.

6.2 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

6.2.1 Stagionalità

in riferimento al personale inserito in ambiti produttivi interessati alla stagionalità, le parti, al fine di dare concreta applicazione al percorso di stabilizzazione di cui al paragrafo precedente (part time verticale e successiva trasformazione a full time) e per conciliare le esigenze di stagionalità con la professionalità dei lavoratori, definiscono che il personale assunto con contratto a tempo determinato sarà oggetto di trasformazione a Part Time Verticale a Tempo Indeterminato qualora la prestazione lavorativa individuale superi, senza soluzione di continuità, il parametro temporale di 12 mesi o, 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.

Per il personale stagionale inserito nelle aree oggetto di flessibilità, si specifica che le giornate di flessibilità negativa maturata, a fronte di particolari esigenze di mercato, potranno essere oggetto di smaltimento durante il periodo del contratto stagionale. Eventuali giornate di flessibilità negativa maturata non fruita entro il periodo di permanenza in azienda saranno oggetto di pagamento con l'ultima mensilità utile.

6.2.2 Tempi determinati in aree non soggette a stagionalità (indennità di fine mandato)

Nel richiamare l'accordo del 16 gennaio 2009 in riferimento 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 ambiti non oggetto della stagionalità (Es: R&D, Commerciale, etc..), attivato dunque per motivi non legati a stagionalità/picchi produttivi, si specifica che esclusivamente in caso di mancata conferma, si darà luogo all'erogazione di un'indennità di fine mandato pari al 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..).

Le parti concordano che la Commissione Occupazione/Fornitori, appalti continuativi e stage, istituita con il presente accordo, dovrà addivenire entro il mese di giugno 2015 ad una valutazione condivisa in merito alle aree aziendali soggette alla stagionalità e a quelle non soggette alla stessa (fatta salva la prassi in essere).

6.3 LAVORO SOMMINISTRATO

Le parti riconfermano il contratto di somministrazione come non funzionale alle attività dirette di trasformazione del prodotto proprie dell'azienda. Pertanto si precisa che nei reparti produttivi e in quelli oggetto di stagionalità non sarà utilizzata tale tipologia contrattuale.

In altre aree dell'azienda il contratto di somministrazione si configura come un utilizzo residuale e dovrà essere coerente con quanto previsto dalla "Charta dei Lavoratori con contratto di Somministrazione nel Gruppo Volkswagen", che prevede: limitazione del numero dei lavoratori con contratto di lavoro Somministrato, Parità di Trattamento economico e normativa Limitazione della durata dell'impiego.



7 FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

7.1 FORMAZIONE FINANZIATA

Nel ribadire l'importanza della formazione e dell'addestramento quali elementi per un veloce e più proficuo inserimento nel mondo del lavoro nonché elemento su cui basare la crescita delle competenze individuali e della competitività aziendale nel suo complesso, Ducati continua ad avvalersi degli strumenti messi a disposizione, a livello aziendale, dai Fondi Interprofessionali (es: Fondimpresa).

La piena condivisione tra le parti delle fasi di pianificazione e monitoraggio dei piani formativi finanziati, affinché siano effettivamente efficaci, si realizza sia attraverso la creazione di due importanti momenti annui di confronto congiunto (2.1 Sistema Informativo Aziendale), che mediante l'istituzione di un'apposita commissione bilaterale (2.2 Commissioni Tecniche Bilaterali).

7.2 SISTEMA DI FORMAZIONE DUALE (PROGETTO DUAL EDUCTION SYSTEM ITALY).

Con l'accordo del 23 luglio 2014, Le Parti operando all'interno d un quadro attivo di relazioni stabili con le istituzioni scolastiche statali, con la Regione Emilia Romagna Assessorato formazione e lavoro e con il ministero istruzione Università e Ricerca (MIUR), hanno inteso promuovere la realizzazione in Italia di un percorso di istruzione ispirato al modello duale tedesco, in linea di continuità con il Memorandum firmato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca italiani in collaborazione con i rispettivi Ministeri tedeschi il 12 Novembre 2012 a Napoli e ratificato a Berlino il 10 Dicembre 2012.

Le Parti, all'interno del quadro sopra descritto, intendono condividere i seguenti obiettivi:

- Rendere maggiormente aderente alla realtà del lavoro i percorsi di istruzione professionale attraverso opportunità strutturate di "apprendimento in situazione", sviluppando positivamente gli aspetti della didattica laboratoriale, attraverso lo strumento didattico dei tirocini nell' ambito dei "percorsi di istruzione professionale per adulti", secondo un modello estendibile ad altri istituti scolastici provinciali e regionali nonché ad altre esperienze Aziendali.
- Sviluppare nuove modalità di relazioni tra l'istruzione professionale e le imprese maggiormente significative nel territorio regionale, attraverso una maggior specializzazione ed una valorizzazione della cultura tecnica e professionale.
- Consentire ai giovani che, acquisita la qualifica professionale, non hanno proseguito il percorso di studi, di raggiungere più alti livelli di istruzione, conseguendo un Diploma di istruzione professionale, al termine del biennio che agevoli l'accesso al mercato del lavoro e/o consenta la prosecuzione degli studi anche universitari.

A fronte di quanto precede le parti si impegnano ad implementare, in via sperimentale per il biennio scolastico 2014/2015 e 2015/2016, un Progetto di istruzione e formazione in ambiente di lavoro denominato "Dual Education System Italy" (DESI),



predisposto d'Intesa fra Regione Emilia Romagna, Fondazione Ducati Motor Holding Spa, Automobili Lamborghini S.p.A., Fondazione Aldini Valeriani, con il coinvolgimento dell'Istituto Scolastico Belluzzi Fioravanti e dell'Istituto Scolastico Aldini Valeriani Sirani.

Il Progetto è rivolto a giovani che negli anni scolastici 2012/2013 o 2011/2012 o 2010/2011 hanno conseguito le qualifiche di operatore meccanico, operatore meccanico di sistemi e operatore dell'autoriparazione, sia presso un istituto professionale per l'industria ed artigianato (IPIA) che presso i percorsi di istruzione e formazione professionale (LEFP) e sono privi del Diploma di scuola secondaria di secondo grado e non frequentanti alcun corso di istruzione.

Al fine di conseguire gli obiettivi proposti, i 48 giovani da selezionare selezionati frequenteranno percorsi di istruzione per adulti di secondo livello, secondo e terzo periodo didattico, presso gli Istituti Scolastici sopra citati in rete.

Il percorso formativo si svolgerà alternando periodi di formazione negli Istituti Scolastici citati, secondo il Patto formativo individuale previsto dai percorsi di istruzione per gli adulti (D.P.R. 263/2012) e periodi di apprendimento in situazione, non in ambiente produttivo, ma in attività prototipali o laboratoriali, presso i Training Center in Ducati Motor Holding S.p.A. (Bologna) e Automobili Lamborghini S.p.A. (Sant'Agata Bolognese). Tali attività saranno finalizzate all'acquisizione di conoscenze e competenze caratterizzanti i seguenti profili professionali:

- Tecnico Meccatronico per il settore Moto
- Tecnico Meccatronico per il settore Auto
- Operatore CNC (Macchine a controllo numerico computerizzato)

I requisiti per l'accesso, i criteri di selezione e le modalità di erogazione della "borsa di studio-lavoro" di importo pari a 600,00 € netti mensili, di cui saranno beneficiari i giovani che parteciperanno al programma, saranno definiti in apposito bando pubblicato contestualmente alla sottoscrizione della sopracitata intesa.

Nell'ambito del programma sopra descritto, Automobili Lamborghini S.p.A. e Ducati Motor Holding S.p.A. si impegneranno a mettere a disposizione:

- Le attrezzature ed i locali specifici (Training Center), separati dalle aree di produzione, quali luoghi privilegiati per la trasmissione delle competenze e conoscenze caratteristiche dei profili professionali sopracitati.
- I tutor aziendali formati e qualificati, in numero sufficiente, per seguire gli alunni.
- Occasioni di formazione in materia di salute sicurezza sul lavoro e di diritto del lavoro, da concordare con le rappresentanze sindacali interne.

7.3 FORMAZIONE SINDACALE

In un contesto di moderne relazioni sindacali le parti, infine, nel riconoscere la centralità di tali relazioni e nell'intento di proseguire nel percorso di valorizzazione dell'attività sindacale svolta dai membri della RSU, definiranno per questi ultimi ed in particolare per i membri delle Commissioni Tecniche Bilaterali, in sede di incontro di



pianificazione, un programma di corsi specifico sulle relazioni industriali e sindacali, con partecipazione congiunta del management aziendale, avvalendosi anche dell'offerta formativa delle organizzazioni sindacali stesse.

A tali corsi si affiancheranno, ove possibile momenti d'incontro (workshop) congiunti sulle relazioni industriali del Gruppo Audi-VW e sull'applicazione della Charta dei Lavoratori del Gruppo VW.

7.4 CERTIFICAZIONE FORMAZIONE

A far data dal 2015 le parti concordano l'istituzione di un libretto formativo all'interno del quale certificare la formazione svolta dal singolo dipendente. Alla definizione del libretto concorrerà l'apposita Commissione Mercato del lavoro interno / percorsi formativi, come già citato al paragrafo 6.1 – Part Time Verticale.

8. SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Consapevoli che il successo dell'impresa passa anche attraverso il valore e la qualità del contributo professionale espresso da tutti i lavoratori (PDR), le parti intendono sempre più valorizzare e riconoscere le competenze anche correlate ai risultati: sia dell'individuo (Polivalenza/Polifunzionalità) che dell'insieme dei lavoratori nel quale il singolo è inserito, a partire dall'attuazione sperimentale di gruppi di lavoro e miglioramento (Team - GMK) da estendere progressivamente a tutta l'azienda durante il periodo di vigenza del presente contratto. Sulla base di questo principio si intende costruire, nell'ambito del Contratto Integrativo e di Partecipazione, un sistema di remunerazione che sia innovativo e mirato ad un ruolo attivo dei lavoratori.

8.1 PREMIO DI RISULTATO

Per il triennio di vigore del presente contratto le parti definiscono i nuovi indicatori, target e pesi come definito nella tabella sotto:

Indicatore	2015			2016			2017		
	Valore €	Peso %	Target	Valore €	Peso %	Target	Valore €	Peso %	Target
PDR totale		2.300			2.500			2.700	
Acconto (Ottobre A.C.)	1.380	60		1.500	60		1620	60	
Saldo (Maggio A.S.) :	920	40		1.000	40		1080	40	
<i>EBIT</i>	552	60	53,5	600	60	65	648	60	80
<i>Qualità rete - MIS</i>	184	20	-8%	200	20	-8%	216	20	-6%
<i>Moto buone al 1°colpo Globale Processi</i>	184	20	91%	200	20	92%	216	20	93%

Si specificano di seguito, relativamente agli indicatori sopra definiti, le modalità di calcolo di riferimento secondo logiche di riproporzione lineare rispetto ai valori target :



- **EBIT:** il valore sarà calcolato con gli stessi valori del Bonus (M.B.O.) in uso per il personale direttivo dell' Azienda realizzando valori di extra premio in caso di superamento del target in base agli stessi meccanismi come da tabella sotto:

Indicatore	2015				2016				2017			
	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €
	37,5	70%	50%	276	45,5	70%	50%	300	56,0	70%	50%	324
	48,2	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

Gli obiettivi di Ebit relativi agli anni 2016 e 2017, sono indicativi (PR63) pertanto il dato definitivo sarà quello approvato a budget ogni anno dall'Azienda.

- **Qualità di Rete – MIS:**

Per 2015 e 2016

- risultato -2% vs. anno precedente -> erogazione 50 %
- risultato -5% vs. anno precedente -> erogazione 75 %
- risultato -8% vs. anno precedente -> erogazione 100 %

Per 2017

- risultato -2% vs. anno precedente -> erogazione 50 %
- risultato -4% vs. anno precedente -> erogazione 75 %
- risultato -6% vs. anno precedente -> erogazione 100 %

- **Moto buone al 1° colpo Globale Processi:**

Per 2015

- risultato 91% -> erogazione 100 %
- risultato 90,5% -> erogazione 75 %
- risultato 90% -> erogazione 50 %
- risultato 89,1% -> erogazione 0 %

Per 2016

- risultato 92% -> erogazione 100 %
- risultato 91,75% -> erogazione 75 %
- risultato 91,5% -> erogazione 50 %
- risultato +0% vs anno precedente -> erogazione 0 %

Per 2017

- risultato 93% -> erogazione 100 %
- risultato 92,75% -> erogazione 75 %
- risultato 92,5% -> erogazione 50 %
- risultato +0% vs anno precedente -> erogazione 0 %



Il riconoscimento degli importi in acconto sono correlati al mantenimento di un livello di volumi di vendita annui complessivi mondo (Sell Out/Immatricolato) pari a 38.000 moto, rappresentando una modalità di riconoscimento e mantenimento di obiettivi già consolidati nel tempo.

Ultrattività: Le parti convengono che, 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: in tale casistica i target relativi al saldo dell'anno di riferimento saranno verificati e aggiornati sulla base di specifico accordo.

Nel mese di Maggio dell'anno successivo a quello di competenza e per tutto il periodo di vigenza del presente contratto si provvederà all'erogazione, a titolo di saldo, della residua quota variabile del Premio di Risultato correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi così come sopra specificati.

Relativamente alle specifiche modalità di erogazione al personale in forza delle quote di acconto e conguaglio del Pdr in considerazione alle particolari casistiche del rapporto di lavoro dipendente, si farà riferimento agli accordi aziendali in essere.

Gli importi complessivi del PDR saranno implementati (Saldo e Acconto) per le sole categorie quinta, quinta super e sesta, (compresa la qualifica intermedia), come da tabella allegata (Allegato 6).

In riferimento alle modalità di calcolo per Lavoratori Stagionali, TD ed eventuali Somministrati, le parti definiscono che, al termine del contratto/missione sarà liquidato un importo di Pdr in cui l'acconto sarà oggetto di riparametrazione sulla base della durata del contratto e calcolato con le modalità di maturazione dei ratei. Nulla sarà dovuto a tal titolo in caso di mancato superamento del periodo di prova. Al termine del contratto di durata superiore a 3 mesi nell'anno di riferimento sarà liquidata una cifra a titolo di saldo del Pdr pari a 50 €/Lordi mensili in base ai mesi lavorati e calcolati con le modalità di maturazione dei ratei.

Per quanto attiene al monitoraggio dei parametri, le parti si incontreranno nell'ambito dell'apposita commissione, con periodicità trimestrale, allo scopo di esaminare l'andamento degli indicatori e di individuare le eventuali azioni correttive in grado di migliorarne il risultato.

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi annui, le parti si incontreranno per aggiornare i target sopra definiti alla luce delle variazioni recepite nei budget annui e nelle revisioni periodiche, in un ottica di coerenza con questi.

Così come previsto dalle normative in vigore, l'importo complessivamente erogato (acconto e saldo) sarà assoggettato alla particolare disciplina contributiva prevista per le erogazioni correlate ad obiettivi di cui al D.L. 24/09/1996 n° 499 e successive modifiche emesse ed emanande in materia.



8.2 PREMIO DI TEAM E GRUPPI DI MIGLIORAMENTO

Le parti intendono 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 (es: riduzione sprechi, miglioramento ergonomia, ecc.) 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 le parti intendono tra questi valorizzare, in particolar modo, quello dei Gruppi di Miglioramento basati sul metodo Kaizen (GMK).

I GMK sono dunque uno strumento aggiuntivo rispetto ai classici strumenti a disposizione dell'Azienda per generare il miglioramento continuo e, nel periodo di tale sperimentazione, sostituiscono i workshop in uso nei flussi produttivi.

Tutti questi metodi insieme agli obiettivi stessi di Efficienza e miglioramento del Tempo Standard di trasformazione, da raggiungere anno per anno, nonché le ipotesi di risparmio conseguenti (Budget), definiti tra le parti nel presente accordo, verranno illustrati e analizzati nell'apposita commissione tecnica bilaterale.

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; il fine sarà l'aumento del valore del prodotto per il cliente e la riduzione dei MUDA (sprechi), nonché migliorare le condizioni di lavoro.

Le parti dunque introducono questo elemento di retribuzione variabile di team con lo scopo di favorire un percorso di miglioramento continuo dei risultati economici e della competitività aziendale che permetta, al contempo, di generare direttamente le risorse per un contestuale miglioramento delle condizioni di lavoro (ad esempio: Ergonomia) e di salario (Premio di Team), nonché di sviluppo delle competenze e dell'occupazione.

Gli obiettivi ed il fine dei GMK sopra descritti sono sostenuti da quattro riferimenti principali che danno sostegno e attuazione specifica alla Charta dei Rapporti di Lavoro del Gruppo:

- a) Il primo riferimento concettuale delle Parti è un forte miglioramento della "fabbrica" osservata come una organizzazione, non solo meccanica, dove le diverse parti/funzioni cooperano per far operare, con sinergia economica, le diverse componenti tecnologiche/funzionali dell'organismo/sistema.
- b) Il secondo riferimento concettuale è rappresentato dal modello di gestione del tema "problema/soluzione/costo" che dovrà vedere le parti assumere il fatto che ad ogni "problema" corrisponde un "effetto" e che la "causa di origine primaria" può essere trovata in qualsiasi luogo dell'azienda, e spesso il luogo dell'effetto è relativamente lontano dalla causa. In questa visione sistemica dell'azienda nessun lavoratore, area, reparto e ufficio è mai teoricamente escluso dal lavoro del GMK e quindi si può essere comunque chiamati a cooperare alla soluzione dei problemi.

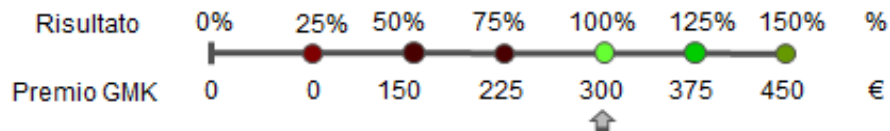


- c) Il terzo riferimento afferisce al tema delicato della garanzia di libertà ed indipendenza di pensiero all'interno del Gruppo di Lavoro: a tal fine, i partecipanti sono chiamati ad affrontare i temi di miglioramento contribuendo in modo costruttivo, propositivo, con la propria professionalità e conoscenza, esprimendo liberamente le proprie idee, ai processi di propria competenza, con l'unico obiettivo di favorire lo sviluppo sostenibile dell'Azienda. In tale contesto i partecipanti del Gruppo si obbligano alla riservatezza di quanto emerso durante gli incontri, mentre il frutto del loro contributo sarà sintetizzato all'interno del verbale di lavoro come somma dei contributi dei singoli.
- d) Il quarto riferimento riguarda la quantità e la qualità di partecipazione e di coinvolgimento dei lavoratori nei GMK. La prima partecipazione diretta si riferisce ai lavoratori che sono strutturali nel GMK; la seconda riguarda la partecipazione diretta ma temporanea nel team; la terza riguarda la partecipazione informale/indiretta che non è valutabile ma che può e deve sempre essere favorita al fine di migliorare il clima di coesione e cooperazione in azienda.

I GMK sono istituiti per contribuire alla generazione del miglioramento continuo dell'efficienza, dell'efficacia dei "processi produttivi" di Ducati Motor, nel rispetto degli alti standard di qualità dell'Azienda. Contestualmente questo sistema dovrà generare per tutti i lavoratori delle aree oggetto del miglioramento effettivamente conseguito, un premio variabile (definito "Premio di Team"). Inoltre per i lavoratori che hanno attivamente operato nei GMK, sarà prevista una remunerazione aggiuntiva (definita "Premio GMK"), variabile in relazione al grado di raggiungimento dei risultati ottenuti dai gruppi di lavoro.

Il premio GMK, riconosce e valorizza l'impegno, il plus valore cognitivo di cooperazione relazionale/professionale, di integrazione funzionale, di problem solving e di verifica dell'implementazione delle soluzioni applicate sui prodotti o sui processi.

Il Premio GMK, sarà erogato tipicamente a consuntivazione dei risultati non oltre 3 mesi dalla chiusura del lavoro sul quale il singolo gruppo è chiamato ad operare. Al raggiungimento del risultato del gruppo di lavoro, verrà erogato un premio di 300 euro lordi (base e per partecipante) variabile secondo la scala sotto indicata:



Alla fine dell'anno la Direzione si riserva la facoltà di valorizzare nell'ambito della convention di fine anno il GMK che abbia raggiunto i migliori risultati qualitativi e quantitativi.

Ogni singolo gruppo di lavoro sarà formato da un numero minimo di 4 (quattro) a un numero massimo di 10 (dieci) lavoratori e sarà coordinato e gestito da un Team Coordinator (TC) che sarà indicato dall'Azienda ed approvato dalla commissione tecnica bilaterale competente. Il TC sarà in possesso di specifiche competenze professionali ed avrà la funzione di gestire: il rapporto con tutte le funzioni aziendali, il piano di raggiungimento degli obiettivi (pianificazione), i tempi e le risorse a disposizione del team.



Il TC avrà anche il compito di certificare il risultato portato dal GMK al processo firmando, insieme agli altri partecipanti, l'apposita relazione.

Si specifica inoltre che ai GMK, vista la natura sperimentale degli stessi, potranno partecipare membri della RSU/RLS (massimo 1 per organizzazione sindacale designato dalle rispettive OO.SS. Territoriali) senza accedere al premio previsto.

Le parti concordano che il lavoro dei GMK non può entrare in contraddizione con i compiti e materie assegnate alla Commissione Tecnica Bilaterale Organizzazione del Lavoro.

Le modalità di partecipazione dei lavoratori ai GMK, qui definiti in accordo tra le Parti, dovranno vedere l'applicazione del criterio di rotazione e di volontarietà individuale, soprattutto per quanto riguarda gli operatori legati ai singoli flussi.

Al fine di determinare il massimo livello di condivisione e coinvolgimento, tra le persone, si terranno momenti d'incontro con e tra le aree interessate dal Gruppo di lavoro.

I lavoratori Ducati Motor, al fine di acquisire specifica professionalità di lavoro in team, saranno opportunamente formati con l'obiettivo di accedere all'insieme di competenze trasversali per operare, con efficienza ed efficacia nei gruppi di lavoro e a tal proposito, verranno pianificate, nell'ambito della competente commissione tecnica bilaterale, apposite sessioni di formazione al lavoro di gruppo.

I risultati del lavoro dei singoli GMK, verificati nell'apposita commissione tecnica bilaterale, saranno valutati dalla Direzione aziendale.

Mentre le attività (analisi, proposte, implementazioni realizzate, risultati operativi verificati, ecc.) d'insieme richieste al GMK, saranno oggetto di apposita valorizzazione come precedentemente descritto in funzione del livello di risultato raggiunto, il valore economico complessivo delle Efficienze e del Miglioramento del Tempo Standard di Trasformazione, unitamente ai benefici economici conseguiti dalle attività aziendali sui vari flussi produttivi, sarà depositato in una "Banca Gruppi di Miglioramento" (BGM), appositamente creata dall'Azienda e che riguarderà i centri di costo diretti di produzione che occupano ad oggi n. 318 persone.

Come sopra descritto i GMK hanno natura funzionale o interfunzionale e la loro area d'intervento si identifica con il termine di "Processo di Trasformazione Prodotto" (PTP), che individua il perimetro degli enti che possono, pertanto, vedere il proprio personale partecipare ai GMK stessi. I risultati accumulati dai GMK, unitamente ai risultati comunque prodotti da altre attività aziendali condivise nella apposita commissione tecnica bilaterale, saranno come già descritto depositati nella BGM ed annualmente, a consuntivo, suddivisi in quota uguale per tutti i lavoratori che fanno parte dei centri di costo diretti di produzione.



Le aree che faranno parte del PTP (che occupano ad oggi n. 498 persone) saranno le seguenti:

- Direzione Produzione ovvero:
 - OIN
 - Assemblaggi e collaudi Veicolo e Motore
 - Lavorazioni Meccaniche e Trattamenti Termici
 - Logistica:
 - › Pianificazione delle Produzione
 - › Pianificazione Fornitori
 - › Inbound/Outbound
- Direzione Acquisti
- Direzione Qualità:
 - Qualità Fornitori
 - Collaudo
 - Qualità Processo

Le parti, nel confermare l'obiettivo condiviso di una estensione dei GMK, concordano che tale estensione dovrà essere compatibile con le strategie di sviluppo aziendale (Budget e Planning Round) e che le modalità per consentire l'eventuale ampliamento dell'accesso alle modalità della BGM da parte di lavoratori presenti in altre aree del PTP dovranno essere oggetto di specifiche intese.

8.2.1 Premio di Team: indicatori per flussi di produzione.

Alla luce della complessità del progetto le parti concordano nell'avviare la sperimentazione (durata triennale con verifica annuale) di tale Premio di Team definendo da subito un primo campo d'applicazione che vede al centro del progetto la totalità del personale dei Centri di Costo diretti di produzione, legati ai 4 flussi di produzione di seguito definiti:

- Monster – Hyper
- Diavel – Scrambler
- Panigale
- Multistrada

I quattro flussi di produzione saranno analizzati in modo trasversale lungo le tre aree di produzione, Veicolo, Motore e Lavorazioni Meccaniche.

Il premio, che sarà completamente autofinanziato dai reali risultati che saranno raggiunti, segue l'obiettivo di ripartizione diretta del beneficio economico derivante dall'attività di miglioramento tra Azienda e Lavoratori, anche rendendo possibili nuovi investimenti.



Le parti definiscono per il triennio di vigenza del presente contratto che il Premio di Team per Flussi di Produzione sarà calcolato in base ai seguenti parametri.

Indicatore	Target	Valore punto % (€)	Valore (€)
Miglioramento del tempo standard	-6%	79	472
Migliore Efficienza	2%	85	170
Totale Premio Lordo Annuo a Target			642

L'importo complessivo sopra definito rappresenta il valore nominale al raggiungimento dei target al 100%, pertanto potrà essere anche superato in quanto erogato sulla base dei punti percentuali di miglioramento effettivamente realizzati ed in base a quanto di conseguenza accantonato nella BGM.

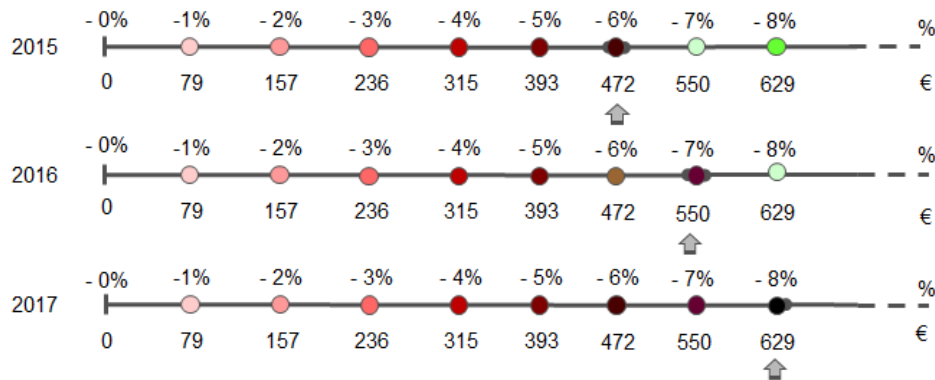
L'accantonamento nella BGM sarà oggetto di specifica certificazione del Controllo di Gestione su base annuale ed oggetto di conseguente informativa da parte dell'Azienda alla RSU e alle parti.

Di seguito, per i due indicatori, i target annui per i tre anni di vigenza del presente accordo:



1) Miglioramento del Tempo Standard

Indicatore	Target	Valore punto % (€)	Valore (€)
2015	-6%	79	472
2016	-7%	79	550
2017	-8%	79	629



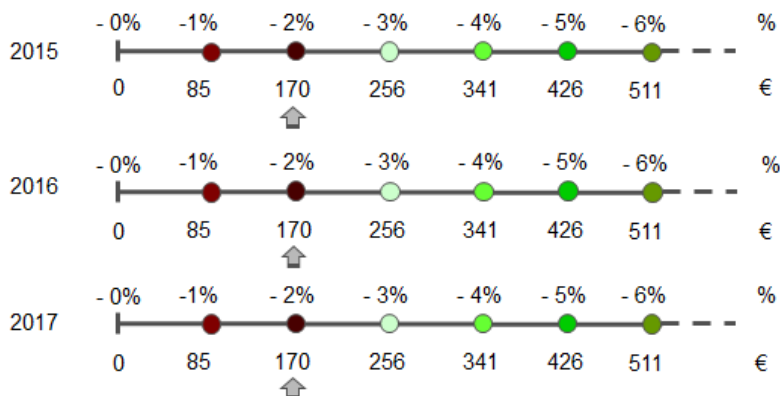
Il parametro preso a riferimento per le famiglie attualmente presenti in produzione sarà il tempo standard assegnato al 31/12/2014.

Si specifica che sulle famiglie non caratterizzate da prodotti nuovi 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.



2) 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).

Il metodo di calcolo del premio sarà frutto dei risultati effettivamente conseguiti dai 4 flussi di produzione, ed erogato nel mese di Marzo dell'anno successivo a cui fanno riferimento i risultati. Si specifica infine che tale premio sarà assegnato al personale presente alla data di erogazione con contratto a tempo indeterminato, compresi i part time verticale per i quali si prevede la riparametrazione sulla base dei mesi lavorati.

Le Parti, di norma annualmente, si incontreranno nel mese di febbraio per valutare il lavoro dei GMK nell'anno precedente, l'accantonato nella BGM ed i risultati ottenuti dai singoli GMK.



8.3 SALARIO PROFESSIONALE E INDENNITÀ INDIVIDUALI

Con il presente accordo si intende:

- Rafforzare ed estendere l'istituto della polivalenza e polifunzionalità;
- Istituire nuove indennità alla luce delle recenti evoluzioni organizzative.

8.3.1 Polivalenza / Polifunzionalità

Le parti, al fine di valorizzare lo strumento della Polivalenza e Polifunzionalità quale elemento retributivo individuale attraverso il quale favorire la crescita dei livelli di competenze e flessibilità professionale, favorendo nel contempo una più ampia partecipazione ai percorsi di sviluppo professionale del personale coinvolto, definiscono quanto segue:

- Introduzione di un primo livello di polivalenza, definito “polivalenza di base”, la cui soglia di attribuzione viene previsto a titolo indicativo a 180 punti, fermo restando le valutazioni positive necessarie sui punti richiamati nei precedenti accordi. La Commissione Formazione e Professionalità definirà e formalizzerà entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente accordo, le modalità di ingresso in tale tipologie di polivalenza.
- Variazione dal 2015, per il personale dei centri di costo diretto di produzione, degli importi lordi mensili legati ai diversi livelli di Polivalenza Polifunzionalità secondo quanto sotto definito:

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 €

Nel confermare la prassi di erogazione dei livelli polivalenza/polifunzionalità nelle competenze di Luglio di ogni anno, le parti alla luce della presente intesa definiscono che le, polivalenze di base, che si verranno a generare dall'applicazione della soglia sopra definita, in via del tutto eccezionale, decorreranno da Marzo 2015. Le parti infine nel pieno rispetto delle modalità di accesso ai diversi livelli qui descritti, condividono l'obiettivo, nel triennio di vigenza del presente contratto, di nominare almeno n. 60 nuove polivalenze entro la fine del triennio, di cui circa 30 nel 2015. Si specifica che l'attribuzione della polivalenza resta comunque subordinato ai principi contenuti negli accordi in vigore. Le parti infine prevedono momenti di formazione / aggiornamento obbligatori 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.



8.3.2 Indennità Disponibilità alla chiamata ed intervento

Al fine di favorire il pieno funzionamento degli impianti nelle aree interessate dal presente sistema di turnazione, fermo restando che l'attuale struttura organizzativa legata alle manutenzioni delle Lavorazioni Meccaniche e Qualità saranno adeguate al nuovo regime orario, si rende necessaria l'attivazione di un sistema di **"disponibilità alla chiamata ed intervento"** in grado di garantire l'assistenza necessaria ed il pronto ripristino in caso di fermo o problematiche che implicino la pronta manutenzione/intervento. A tale riguardo le parti concordano nell'istituire una procedura che sia riferita a personale specificatamente incaricato dalla Direzione Aziendale, nominativamente identificato e che accetti, volontariamente, di fornire la propria disponibilità, per assistenza da remoto e/o in stabilimento fuori dal proprio normale orario/turno, per le finalità sopra indicate e comunque facente parte dei seguenti reparti:

- 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

In tale contesto, dietro espressa autorizzazione del direttore di funzione e sulla base di idonea procedura di funzionamento che identifichi le tipologie di intervento previste e le modalità di attivazione, si prevede che fin dal 1 ottobre 2014, al personale nominativamente incaricato dalla Direzione Aziendale e sulla base di una pianificazione predefinita, venga riconosciuta una indennità di **disponibilità alla chiamata ed intervento** mensile lorda pari a 100 euro. Si specifica che tale indennità spetterà a tutto il personale nominativamente incaricato fino al settimo livello, e inoltre si intende comprensiva di compenso a forfait per eventuale prestazione di carattere straordinario resa durante la disponibilità dai dipendenti dal 6° al 7° livello. L'indennità in questione si intende infatti legata all'effettivo svolgimento della mansione, pertanto, oltre che strettamente connessa alla mera disponibilità a rispondere alle richieste di intervento provenienti dai preposti, decade automaticamente qualora la persona sia adibita a nuove mansioni lavorative che non richiedano le tipologie di intervento stabilite in procedura: alla luce di quanto precede, tale indennità non può essere rivendicata e considerate, dal personale avente diritto, come parte integrante della retribuzione.

In caso di impossibilità di ripristino "da remoto" delle normali funzionalità di servizi/impianti ed effettiva necessità di servizio d'assistenza reso presso lo stabilimento, al di fuori del normale orario di lavoro, al dipendente interessato sarà riconosciuto uno specifico compenso Una Tantum di chiamata per ogni intervento. Il compenso varia in funzione della fascia oraria d'intervento come di seguito specificato:



INDENNITA' D'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

A seguito della prestazione con le modalità sopra riportate, resa dai dipendenti con livello pari o inferiore al 5° Super, qualora il tempo di intervento superi i 60 minuti che sono considerati all'interno della presente indennità, il tempo eccedente (determinato secondo i criteri di computo in uso per la gestione degli straordinari), verrà liquidato con applicazione delle maggiorazioni previste contrattualmente. L'indennità di cui sopra darà diritto al rimborso di eventuali spese di viaggio sostenute per recarsi presso lo stabilimento Ducati.

8.3.3 Indennità di trasferta

Alla luce delle trasformazioni aziendali intervenute in questi anni attraverso le quali Ducati ha assunto sempre più connotati di tipo internazionale, si definisce di rivalutare gli importi di trasferta come di seguito definiti:

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

8.3.4 Indennità di Pista Collaudatori

Le Parti, alla luce della particolare attività di sviluppo veicolo svolta direttamente in pista dal personale del SAF, chiamato nell'ambito della propria specifica mansione di collaudatore professionista e di ingegnere di sviluppo a partecipare direttamente alle prove sui circuiti identificati dall'Azienda, concordano di introdurre tale istituto così differenziato:

- Personale con trattamento forfettizzato degli straordinari:
Euro 60 lordi per ogni giorni di presenza in pista.
- Personale senza trattamento forfettizzato degli straordinari:
Euro 40 lordi per ogni giorni di presenza in pista.

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



8.4 INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Al fine di compensare il periodo di tre anni intercorsi dalla scadenza dell'ultimo Contratto Aziendale, si definisce 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.

9. DECORRENZA E DURATA

Il presente CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE ha durata triennale, fatto salvo il regime di ultrattività di cui al paragrafo 8.1. a decorrere dal 01/01/2018.

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

Borgo Panigale, il 04/03/2015

L'Azienda

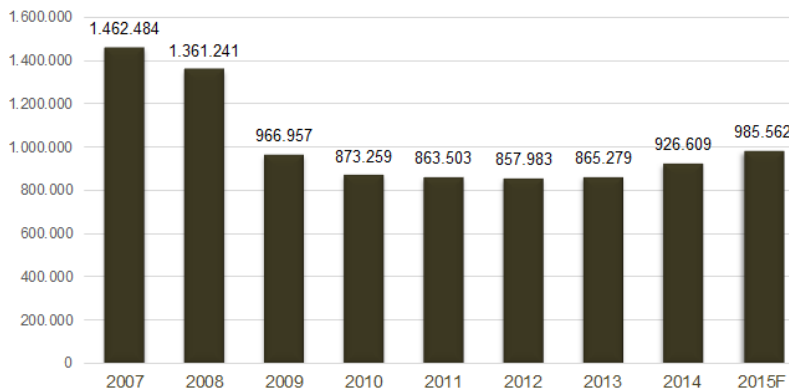
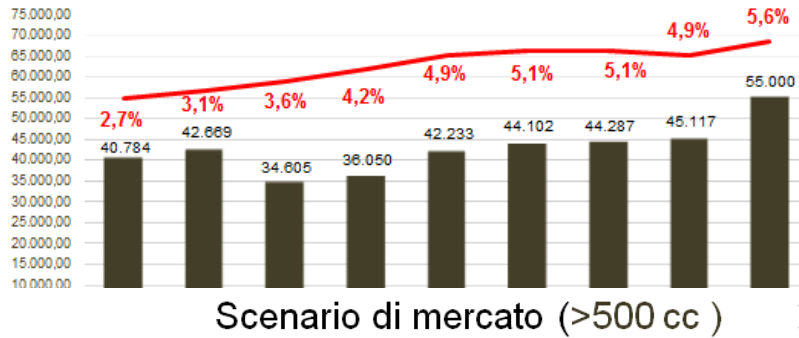
Organizzazioni Sindacali

RSU

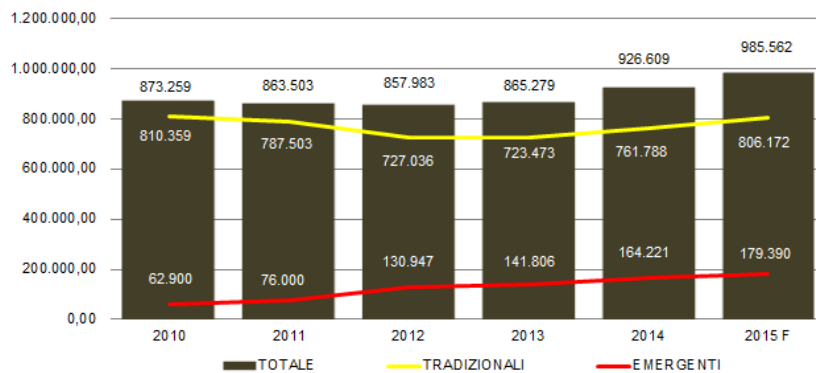


Allegato 1

Quota di mercato DMH



Evoluzione Mercato due ruote >500





Allegato 2

Assetto Industriale: investimenti in area Manufacturing

Vengono rappresentati i piani di investimento nelle tre aree produttive dello Stabilimento di Borgo Panigale alla luce delle attuali previsioni di crescita nel triennio 2015-2017

Overview Capex Manufacturing Borgo Panigale* K€

Aree	Planning Round 63			Totale
	2015	2016	2017	
Lavorazioni Meccaniche	875	4.600	3.100	8.575
Assemblaggio Motore	265	215	1.530	2.010
Assemblaggio Veicolo	980	870	900	2.750
Totale	2.120	5.685	5.530	13.335

*dati rappresentati sono quelli del PR 63, saranno suscettibili degli andamenti di mercato che determineranno il reale andamento



Allegato 3

Organico al 31/12/2014

Consegnato a mano



Allegato 4

Assetto Industriale: investimenti complessivi per lo stabilimento di Borgo Panigale

Vengono rappresentati i piani di investimento nelle tre aree produttive dello Stabilimento di Borgo Panigale alla luce delle attuali previsioni di crescita nel triennio 2015-2017

Overview Capex Borgo Panigale* Mio. €

Cap. Ex (Mio. €)	Planning Round 63			
	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

*dati rappresentati sono quelli del PR 62, saranno suscettibili degli andamenti di mercato che determineranno il reale andamento



Allegato 5

Assetto Industriale di Ducati Motor Holding Spa nel triennio 2015 - 2017





Allegato 6

Riparametrazione del Premio di Risultato per Livelli : triennio 2015 – 2017:

Livello	2015			2016			2017		
	Acconto	Saldo	PDR Totale	Acconto	Saldo	PDR Totale	Acconto	Saldo	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. liv.	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

Dettaglio Premio di Risultato per personale con 5°, 5S e 6° Livello nel triennio 2015 -2017:

Indicatore	2015			2016			2017		
	Valore €	Peso %	Target	Valore €	Peso %	Target	Valore €	Peso %	Target
PDR totale	2.500			2.700			2.900		
Acconto (Ottobre A.C.)	1.500	60		1.620	60		1740	60	
Saldo (Maggio A.S.) :	1.000	40		1.080	40		1160	40	
<i>EBIT</i>	600	60	53,5	648	60	60	696	60	80
<i>Qualità rete - MIS</i>	200	20	-8%	216	20	-8%	232	20	-6%
<i>Moto buone al 1° colpo Globale Processi</i>	200	20	91%	216	20	92%	232	20	93%

Dettaglio Premio di Risultato – indicatore EBIT - per personale con 5°, 5S e 6° Livello nel triennio 2015 -2017:

Indicatore	2015				2016				2017			
	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	VALORE LORDO €	EBIT € M	% EBIT	% BONUS	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



Allegato 7

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 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



Bologna il 17/02/2015

In data odierna Ducati Motor Holding S.p.A. e la Rsu Ducati assistita dai Rappresentanti Territoriali e Provinciali delle OO.SS., si sono incontrati per affrontare tematiche di relazioni sindacali propedeutiche all'avvio della trattativa di rinnovo del contratto aziendale.

In questo contesto l'Azienda, nell'intento di dare piena concretezza al confronto con le Rsu e le Organizzazioni Sindacali favorendo un contesto collaborativo e partecipativo della generalità dei lavoratori, nonché funzionale ad una piena e certa applicazione dell'intesa, conferma e dichiara che, pur nel rispetto delle prerogative attribuite alle Rsu dalle vigenti normative ed accordi, è proprio interesse pervenire alla sottoscrizione ufficiale del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale solo dopo che il suo contenuto sia stato preventivamente approvato dalla maggioranza della RSU e dei lavoratori interessati, attraverso lo strumento del referendum in quanto garante della più ampia partecipazione e trasparenza del voto.

L'Azienda

La RSU

Le OO.SS



Documenti aggiuntivi: Appalti di Servizi presso stabilimento di Borgo Panigale

Appalti attivi al 31/12/2014		
Azienda	N. Badge attivi	Area d'intervento
Adecco	12	IT
Arimel	5	Bar Ducati
Cablog	11	Logistica Inbound
Intercoser	44	Logistica Inbound
CFP	4	Logistica Outbound
Cortesi Elettronica	2	Manutenzioni
CPL Concordia	4	Manutenzioni
Global Gest	5	Manutenzioni
Longwave	6	Manutenzioni
Monti Amato	3	Manutenzioni
Felsinea Mensa	31	Mensa
Felsinea Pulizie	5	Pulizie
New Help	3	Infermeria
Sicuritalia	5	Portineria
Sintech Engineering	13	Progettazione Veicolo
Trenkwalder	24	Museo e Fisica in Moto
Totale	177	

Si specifica che i numeri rappresentati sono riferiti ai badge di accesso attivi al 31/12/2014 e non necessariamente rappresentano l'effettivo n. delle persone presenti nello stabilimento aziendale.



Documenti aggiuntivi: Accordo sulla flessibilità del 2009

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Le parti firmatarie del presente accordo convengono che le prestazioni in regime di flessibilità dell'orario di lavoro, costituiscono elemento importante per rispondere in modo tempestivo alla stagionalità di prodotto e continuano a rappresentare un utile strumento in quanto in grado di offrire una risposta efficace al mercato di riferimento dell'Azienda e, nel contempo, garantire gli standard qualitativi di prodotto definiti.

In conformità a quanto sopra riportato, per il periodo di vigenza del presente accordo, si darà, dunque, corso all'attivazione di strumenti complementari alle prestazioni individuali in flessibilità (prestazioni in part-time verticale ed, in subordine, ricorso a contratti a termine) allo scopo di moderarne il ricorso durante i periodi di massima stagionalità.

In via sperimentale e per la durata del presente accordo Azienda e RSU, in sede di determinazione del calendario aziendale, attiveranno il ricorso alle prestazioni in flessibilità sulla base delle pianificazioni produttive che recepiscono le previsioni di vendita del mercato mondiale in linea con la griglia di riferimento sotto riportata:

Volumi produttivi annui di riferimento	Prestazioni in condizione 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 in poi	104 ore (massimale)

L'operatività delle predette prestazioni in condizione di flessibilità positiva (di norma nel periodo Gennaio-Giugno) verrà comunicata alla RSU, attraverso la formalizzazione del calendario lavorativo annuale, almeno 20 giorni prima del ricorso alla stessa. Nel medesimo periodo si concorderanno le modalità di recupero.

Al fine di governare più efficacemente le coerenze dei volumi produttivi sviluppati in relazione alle ore di flessibilità si conviene, inoltre, sulla necessità di un incontro annuale di verifica Azienda/RSU sugli andamenti produttivi da tenersi, di norma, nel corso del mese di Aprile. In tale sede verranno apportate le eventuali modifiche al programma delle prestazioni in flessibilità (in decremento o in incremento) in coerenza con la predetta griglia di riferimento.

In particolare, nella eventualità di attivazione delle condizioni massime di flessibilità positiva (104 ore), nell'ambito del predetto incontro, la RSU verificherà l'effettiva operatività delle ultime 9 ore o, in alternativa, proporrà l'attivazione di strumenti alternativi.

Si riconferma che le predette prestazioni collettive in flessibilità, definite a calendario con ore aggiuntive infrasettimanali o con attività lavorativa in giornate di Sabato, non supereranno, a livello individuale, le 45 ore settimanali.

Resta inteso che l'attività lavorativa riguarderà la globalità del personale diretto, indiretto di produzione, preposti e servizi ausiliari legati al ciclo produttivo, nel rispetto dei programmi e degli orari stabiliti. Eventuali assenze dal lavoro potranno essere giustificate solo se comprovate e documentate.

La Direzione aziendale, così come stabilito dall'accordo aziendale del 17.11.2006, si rende disponibile a favorire il recupero delle ore di flessibilità positiva infrasettimanale eventualmente non prestate a causa di motivazioni oggettive dell'interessato, valutando anche la possibilità di compensazione in giornate di Sabato.

Come da prassi consolidata, le ore di flessibilità positiva saranno maggiorate con il 35%, la retribuzione per le ore effettivamente sviluppate sarà erogata contestualmente al periodo di fruizione del riposo compensativo.

Conformemente a quanto già definito nell'accordo aziendale del 18/12/2003 l'Azienda non farà ricorso su base annua a forme di comando di prestazione in regime straordinario, anche se contemplate dal CCNL, in caso di ricorso a prestazioni in regime di flessibilità.

Viene, infine, confermato il premio "Una Tantum" di presenza con riproporzionamento diretto alle ore di prestazione individuale effettivamente sviluppate secondo le modalità di erogazione e con i valori economici di riconoscimento già consolidati in Azienda.

Pertanto, a fronte della integrale prestazione in condizioni di flessibilità effettivamente svolta verranno erogati i seguenti importi "Una Tantum" come da tabella sotto riportata:

Prestazioni in condizione di flessibilità	Una Tantum presenza	Una Tantum aggiuntiva (al 75% della presenza delle ore previste)
48 ore	€. 101,64	€. 30,00
64 ore	€. 135,52	€. 40,00
85 ore	€. 180,62	€. 53,12
95 ore	€. 208,00	€. 53,12
104 ore (massimale)	€. 233,00	€. 53,12