

Ipotesi di Accordo Sindacale

CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE

**Automobili Lamborghini S.p.A.
2023-2026**



Ipotesi di Accordo sindacale sottoscritta
a Sant'Agata Bolognese (BO), in data 5 dicembre 2023

tra

Automobili Lamborghini S.p.A.

e

la R.S.U. di Automobili Lamborghini,

assistita dalla FIOM-CGIL Bologna
e dalla FIM-CISL Area Metropolitana Bolognese

Sommario

1	Contesto e sfide future.....	5
2	Sistema di relazioni sindacali e modello partecipativo.....	7
2.1	Diritti di Informazione	8
2.1.1	Calendario informative.....	8
2.1.2	Altre informative periodiche	9
2.1.3	Informative aziendali.....	10
2.2	Diritti di Consultazione.....	10
2.2.1	Commissioni Tecniche Bilaterali (CTB)	10
2.2.2	Gruppi di lavoro	12
2.2.3	Management delle idee.....	13
2.3	Diritti di Contrattazione	13
2.4	Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)	13
2.5	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).....	14
2.6	Digitalizzazione della bacheca sindacale e sistema di comunicazione congiunta.....	14
3	Appalti	15
3.1	Codice di Condotta del Gruppo VW per i partner commerciali	15
3.2	Proposta di direttiva UE sulla "Corporate Sustainability Due Diligence" e Legge tedesca "Supply Chain due diligence Act".....	16
3.3	Misure di coesione sociale.....	16
3.4	Relativamente alla CTB Appalti	17
4	Smart Factory - Manifattura Lamborghini Next Level.....	17
4.1	Postazioni di lavoro	18
5	Organizzazione del lavoro	19
5.1	Nuovo sistema di turni	20
5.2	Orario di lavoro/revisione profili orari del personale indiretto con qualifica impiegatizia.....	23
5.3	Smart working @Lamborghini	24

6	Lamborghini for Future.....	24
6.1	Mobilità sostenibile.....	25
6.2	Aree mensa e aree ristoro.....	26
7	Diversità, Equità e Inclusione.....	27
7.1	Progetti e iniziative.....	27
7.2	Well-Being.....	28
8	Diritti individuali e responsabilità di impresa.....	29
8.1	Banca delle ore solidale.....	29
8.2	Misure di sostegno alla Genitorialità.....	29
8.2.1	Congedo Parentale.....	29
8.2.2	Permesso per adozione/affido.....	30
8.2.3	Permesso per inserimento al nido e/o alla scuola materna.....	30
8.2.4	Convenzionamento nidi d'infanzia e scuole d'infanzia.....	30
8.3	Permesso per accompagnamento a visita medica.....	30
8.4	Permessi ex art. 4 Legge 53 del 2000.....	31
8.5	Tutela della malattia.....	31
8.6	Congedo per matrimonio o unione civile.....	31
8.7	Permessi retribuiti per comparizione.....	31
8.8	Progetto "insieme per il lavoro".....	32
8.9	Corporate Citizenship / Cittadinanza attiva.....	32
8.9.1	Partnership con Emergency.....	32
8.9.2	Disciplina aziendale dell'aspettativa non retribuita.....	32
8.9.3	Flessibilità negativa e pensionamento.....	32
9	Formazione e sviluppo.....	32
9.1	Iniziative formative volte all'inclusione.....	33
9.2	Formazione Factory 4.0.....	33
9.3	Corso di primo soccorso.....	34

10	Apprendistato	34
11	Occupazione	34
11.1	Somministrazione	35
12	Parte economica.....	35
12.1	Premio di Risultato (P.D.R.).....	35
12.1.1	Valore economico target.....	35
12.1.2	Set indicatori.....	36
12.1.3	Consuntivazione, Tempistiche e Modalità di erogazione.....	37
12.2	Conversione volontaria in Flexible Benefits.....	37
12.3	Premio straordinario 60° anniversario.....	38
12.4	Una tantum preposti.....	38
12.5	Indennità di cartella.....	38
12.6	Indennità di trasferta con pernottamento.....	39
12.7	Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.).....	39
12.8	Aggiornamento quote CIP, CGP, CMC e P.VCI.....	40
12.9	Fondi previdenziali integrativi (Previlabor e Cometa).....	41
12.10	Assistenza sanitaria integrativa.....	41
13	Campo di applicazione, decorrenza e durata	42

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

In data 5 dicembre 2023 si sono incontrate in Sant'Agata Bolognese la Direzione Aziendale di Automobili Lamborghini S.p.A. e la R.S.U. Automobili Lamborghini, assistita dalla FIOM-CGIL Bologna e dalla FIM-CISL Area Metropolitana Bolognese per sottoscrivere la presente ipotesi di accordo relativa al contratto integrativo aziendale per gli anni 2023-2026, che sarà sottoscritta in via definitiva a seguito dell'approvazione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini secondo quanto previsto dall'accordo sul percorso democratico del 2012.

Premesso che:

in data 7 novembre 2022, a seguito del positivo esito del referendum indetto dalla R.S.U. sull'ipotesi di piattaforma sindacale per il rinnovo del contratto integrativo 2023-2025, ne veniva comunicato all'Azienda il testo, approvato dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini, chiedendo contestualmente l'avvio delle trattative.

Tutto ciò premesso:

le Parti, a valle degli incontri di trattativa svoltisi nel periodo intercorrente tra il 2 dicembre 2022 fino alla data odierna, hanno concordato quanto segue.

1 Contesto e sfide future

Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del "Contratto integrativo e di partecipazione" di Automobili Lamborghini, le Parti, congiuntamente, hanno inteso definire un'ulteriore tappa di avanzamento del proprio modello di relazioni industriali, rilanciando l'adesione ai principi di trasparenza e fiducia reciproca.

Le Parti considerano fondamentale perseguire un ulteriore rafforzamento del proprio modello di relazione che, attraverso gli strumenti condivisi e implementati nella contrattazione aziendale, nel tempo ha dato prova di essere un elemento qualificante e fondamentale per affrontare e vincere le sfide di un contesto inedito e sempre più caratterizzato da elevato grado di complessità ed incertezza.

Il modello di relazioni sindacali di Automobili Lamborghini fondato sui principi di "partecipazione negoziata e contrattazione", è un fattore chiave e qualificante per il successo di un modello di business sostenibile che, attraverso la generazione di strategie comuni e condivise tra le Parti, consente di affrontare positivamente le sfide future, fronteggiando efficacemente anche le difficoltà congiunturali, per creare nuovo valore e uno sviluppo equo e sostenibile che consenta di continuare a generare lavoro di qualità nel territorio di riferimento, accompagnando l'Azienda nelle sfide poste dalla transizione ecologica e digitale. Lo scenario attuale dell'intero settore automotive, interessato da una radicale trasformazione da perseguire rispettivamente entro il 2030 e il 2050, coerentemente agli obiettivi europei di sostenibilità, caratterizzato da difficoltà congiunturali quali la crisi dei semiconduttori,

problematiche di approvvigionamento di materie prime e semilavorati e aumento del prezzo dell'energia, presenta un'ulteriore sfida al nostro sistema di relazioni industriali.

Anche in questo quadro, è volontà condivisa tra le Parti continuare a essere in prima linea per portare un cambiamento significativo, per un modello che sia sostenibile nell'accezione più ampia della cornice fornita dalla strategia di ESG "Environment, Social, Governance", che include una responsabilità Ambientale congiunta e inscindibilmente legata ad una responsabilità Sociale e di Governance.

La sostenibilità ambientale è un obiettivo da sempre prioritario della strategia aziendale, oggetto di una molteplicità di progetti, investimenti e iniziative, tra cui il progetto di decarbonizzazione (nato nel 2009) con l'introduzione di diverse e importanti misure per la riduzione dell'impatto ambientale, grazie alle quali il sito di Sant'Agata Bolognese ha ottenuto la certificazione di "Carbon neutrality" già a partire dal 2015.

Il piano strategico di elettrificazione "Direzione Cor Tauri", annunciato nel 2021, costituisce ora il più grande investimento della storia dell'Azienda, con oltre 1.9 miliardi di euro stanziati in cinque anni, e comprende una pluralità di iniziative dall'approccio integrato, per il conseguimento dell'obiettivo della transizione ecologica e di sostenibilità di prodotto.

Una sfida ambiziosa, articolata in più fasi, che prevede l'elettrificazione dell'intera gamma prodotto nel 2023-2024, con una riduzione delle emissioni di utilizzo della flotta pari al 50% dal 2025, nonché il conseguimento di una riduzione complessiva delle emissioni di oltre l'80% entro la fine della decade, in accordo con gli obiettivi stabiliti dalle regolamentazioni vigenti. Tutto questo mantenendo fede agli obiettivi di business di Automobili Lamborghini, finalizzati a garantire performance sempre migliori, preservando il DNA del marchio e la sua capacità innata di trasformare le sfide in opportunità.

Un altro elemento di piena convergenza tra le Parti è la sostenibilità Sociale, che comprende tutti gli aspetti della relazione tra l'Azienda e i suoi stakeholders, quale tema altrettanto importante e strategico per il successo e la sostenibilità futura dell'organizzazione.

L'inclusione, la salute e la sicurezza, il benessere delle persone, nonché la responsabilità sociale verso la comunità e il territorio in cui esse e l'Azienda sono inserite rappresentano un impegno che le Parti hanno assunto lungo l'intera catena del valore.

A questo riguardo, le Parti confermano la centralità delle iniziative sulla creazione di una cultura sempre più inclusiva, che valorizzi le unicità e i punti di vista, anche nel quadro delle opportunità e sinergie offerte dal Team Internazionale sulla Diversità e Inclusione del Gruppo Audi-VW.

Il percorso negoziale e partecipativo che Azienda e Rappresentanza dei lavoratori hanno realizzato negli anni, tramite una pluralità di accordi sui temi condivisi della diversità, inclusione, work-life balance, occupazione femminile e cittadinanza attiva, è stato un elemento qualificante anche per l'ottenimento da parte di Automobili Lamborghini della certificazione IDEM in materia di Gender Equality, conseguita nel 2022 quale prima Azienda nel settore automotive e della certificazione Ministeriale sulla parità di genere UNI PDR 125-2022 rilasciata da DNV.

Infine, la Governance, attuata anche attraverso il monitoraggio di specifici obiettivi di sostenibilità assegnati ad ogni livello dell'organizzazione, è un fattore chiave per consentire all'Azienda di assumersi l'impegno e la responsabilità dell'impatto delle proprie decisioni ed

integrare la responsabilità rispetto alle tematiche di sostenibilità trasversalmente all'organizzazione e nella relazione con gli stakeholders.

Al centro di questi impegni, responsabilità e progetti si inserisce il presente rinnovo contrattuale 2023-2026 che copre una fase fondamentale del percorso di ulteriore crescita ed evoluzione di Automobili Lamborghini, incentrata sullo sviluppo della prossima generazione di vetture e sulla transizione ecologica e digitale del settore Automotive nel suo complesso.

2 Sistema di relazioni sindacali e modello partecipativo

Le Parti ribadiscono l'efficacia e la solidità del sistema di relazioni sindacali sviluppato nel corso degli anni in Automobili Lamborghini e confermano la centralità, in tale ambito, della "Carta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo Volkswagen" (di seguito "Carta"), siglata a Zwickau nell'ottobre del 2009 dalla direzione del Gruppo, insieme al Consiglio di Fabbrica Europeo e al Consiglio di Fabbrica Mondiale.

Le Parti, in linea con lo spirito con cui la Carta è stata declinata nel contesto italiano a partire dal Protocollo di intesa siglato nel febbraio del 2011, hanno perseguito e attuato una visione coerente con i principi ivi contenuti, modellando - sin dall'accordo Integrativo Aziendale del 2012 - un sistema di relazioni industriali caratterizzato dall'implementazione, congiuntamente alle OO.SS., di meccanismi e strumenti di "partecipazione negoziata" che valorizzano i diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione riconosciuti in capo alla rappresentanza sindacale unitaria.

Le Parti confermano, inoltre, i principi enunciati negli altri accordi sottoscritti a livello di Gruppo e, nello specifico, nella "Dichiarazione dei diritti sociali e dei rapporti industriali" del 2012, nella "Carta del lavoro interinale" del 2012, nella "Carta della formazione professionale" del 2015 e nella "Dichiarazione del Gruppo Volkswagen su diritti sociali, relazioni industriali, economia e diritti umani" del 2020, ferma restando la prevalenza delle normative nazionali e internazionali vigenti, nonché le peculiarità della contrattazione aziendale.

Il presente accordo intende infine confermare la rilevanza dei valori contenuti nel Codice Etico aziendale e dei c.d. "VW Group Essentials", nella consapevolezza che integrità e rispetto delle regole rappresentano uno degli elementi su cui si fonda la cultura di Automobili Lamborghini. Il percorso descritto presenta caratteri di innovazione e originalità nel confronto con il sistema tedesco di co-determinazione o "Mitbestimmung", accolto dal Gruppo VW.

La progressiva declinazione del sistema partecipativo nel nostro contesto, nel rispetto delle specificità costituzionali e legislative del nostro Paese, realizzata attraverso gli ultimi rinnovi contrattuali, rappresenta un unicum nel panorama delle relazioni industriali italiane. Il lavoro svolto da Azienda e RSU nell'attuazione del modello partecipativo di Automobili Lamborghini, ha trovato riconoscimento in diverse pubblicazioni frutto di progetti e accordi di ricerca siglate con Università italiane, oltre ad un significativo impegno delle Parti nella diffusione del modello partecipativo attraverso lo svolgimento di eventi formativi e informativi rivolti alla popolazione aziendale e verso l'esterno.

Le Parti intendono confermare il proprio impegno per il consolidamento e ulteriore sviluppo del proprio modello, proseguendo nell'implementazione di strumenti volti a rafforzare tale scelta quali, tra gli altri, l'apertura a specifici momenti di confronto tra R.S.U. ed il Management, anche con riferimento al coinvolgimento e sensibilizzazione sul modello partecipativo.

Con riferimento al ruolo dei delegati sindacali, l'Azienda rinnova l'impegno a promuovere - anche e soprattutto mediante incontri tra la Direzione People, Culture & Organization e la R.S.U. stessa e i responsabili aziendali e, non ultimo, attraverso il coinvolgimento ed opportuna informazione dei colleghi di lavoro - una cultura della partecipazione che si possa esercitare attraverso un equilibrato bilanciamento tra le attività lavorative assegnate e quelle sindacali svolte dai delegati eletti, intervenendo ove necessario al fine di consentire il pieno esercizio del mandato ricevuto. Per dare piena attuazione a quanto qui declinato, alla firma del presente "integrativo" le Parti procederanno a redigere un accordo sulle nuove agibilità sindacali. Pertanto, le Parti condividono di affidare alla delegazione trattante la redazione, nell'arco della vigenza del contratto integrativo, di un testo unificato delle disposizioni convenute a livello aziendale in materia di diritti di Partecipazione.

2.1 Diritti di Informazione

Le Parti confermano la valenza dell'attuale sistema di diritti di informazione e convengono per il suo ulteriore potenziamento, attraverso l'ampliamento delle tematiche oggetto di condivisione nelle informative periodiche e degli incontri calendarizzati confermando ed integrando, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale, il calendario annuale di informative introdotto dalla precedente contrattazione aziendale.

2.1.1 Calendario informative

Viene confermato il seguente calendario annuale di informative:

Febbraio

- Situazione occupazionale anno precedente e prospettive anno in corso
- Presentazione piano industriale/piano investimenti anno in corso
- Andamento produzione anno precedente
- "Management delle Idee" anno precedente
- Resoconto utilizzo anno precedente di: "Banca ore solidale"; "Credito Welfare" ex art. 17 Sez. Quarta - Titolo IV CCNL.

Maggio

- Situazione fornitori anno precedente (con esclusione dei fornitori di Gruppo Audi/VW)
- Nuove tecnologie
- Tempi di lavoro anno precedente
- "Pari opportunità" anno precedente (D.lgs. n.198/2006 e ss.mm.ii.)

Luglio

- Presentazione bilancio anno precedente e prospettive anno in corso e future
- Andamento produzione primo semestre anno in corso
- Consuntivo percorsi crescita professionale anno in corso

Ottobre

- Situazione fornitori primo semestre anno in corso (con esclusione dei fornitori di Gruppo Audi/VW)
- Situazione occupazionale primo semestre anno in corso
- Tempi di lavoro primo semestre anno in corso

Nell'ambito dell'informativa sulla situazione occupazionale e tempi di lavoro sarà inclusa una specifica informazione in relazione a:

- numero dei lavoratori in modalità agile, numero di giornate lavorate in smartworking
- dimissioni volontarie
- situazione somministrati
- Diversità di genere e situazione collocamento obbligatorio delle persone con disabilità legge 68/1999.

Una volta all'anno, di norma in coincidenza con l'informativa occupazionale, a conclusione del percorso approvativo del budget, la Direzione Aziendale fornirà il quadro previsionale degli andamenti occupazionali.

2.1.2 Altre informative periodiche

Le Parti confermano gli ulteriori incontri periodici che, nel corso degli anni, sono stati introdotti e nel tempo implementati (in aggiunta agli obblighi di legge e/o contratto nazionale) quale efficace strumento di discussione e confronto, sia a livello strategico che in riferimento ad esigenze contingenti:

- incontro tra il Chief Executive Officer, Chief People, Culture & Organization Officer (di seguito "CPCO"), Responsabile Relazioni Industriali e R.S.U.
- incontro tra CPCO, Responsabile Relazioni Industriali, HR Business Partners ed Esecutivo della R.S.U. (Teamwork sindacale)
- incontro quindicinale sui temi relativi alla salute e sicurezza tra HR Business Partner, R.S.P.P., R.L.S. e Medico Competente
- incontri periodici di area/reparto con la partecipazione del Responsabile/Referente di area, Relazioni Industriali, HR Business Partners e componenti della R.S.U. per il confronto sulle dinamiche specifiche dell'area (ad. es. andamento della produzione e relativi impatti sull'organico, *job rotations* etc.).

Al fine di realizzare un ulteriore avanzamento nel sistema partecipativo, aumentando le occasioni di consultazione ed informazione, si è altresì convenuto di:

- programmare occasioni di confronto periodico con il CEO, anche coinvolgendo i membri del Comitato Direttivo responsabili delle tematiche trattate
- prevedere la partecipazione di un rappresentante della R.S.U. agli incontri trimestrali del "Management review"
- Prevedere un incontro annuale per l'Analisi dello Stimmungsbarometer o strumenti analoghi.

Al fine di valorizzare e garantire la continuità ed efficacia di un sistema di relazioni sindacali improntato al modello partecipativo, si ritiene inoltre utile prevedere, a seguito di nomine

gerarchiche definite attraverso le comunicazioni organizzative aziendali, l'organizzazione di un successivo momento di conoscenza e confronto tra il/la nuovo/a nominato/a e una delegazione della R.S.U.

Si conferma che, in occasione della pubblicazione dei *job posting*, provvederà ad anticiparne preventivamente il contenuto alla R.S.U., come da prassi reciproca per le altre comunicazioni.

2.1.3 Informative aziendali

Le Parti sottolineano, infine, l'efficacia delle informative semestrali convocate dalla Direzione Industriale ed estese a tutte le colleghe e i colleghi delle aree produttive e relative a: andamento produttivo, salute e sicurezza, investimenti, interventi infrastrutturali di breve periodo, andamento del "management delle idee" condividendone una loro estensione anche nei reparti non connessi all'attività Produttiva.

2.2 Diritti di Consultazione

Le Parti confermano la consultazione quale efficace strumento di "dialogo attivo" tra Azienda e Rappresentanza Sindacale previsto dalla Charta, attuato attraverso la costituzione di organi dedicati e uno stile comunicativo aperto al confronto.

2.2.1 Commissioni Tecniche Bilaterali (CTB)

È confermata la particolare valenza dell'impianto di coinvolgimento paritetico di componenti della RSU, con eventuale partecipazione di lavoratori esperti e/o di esperti tecnici esterni, in tutte le CTB.

Al fine di procedere ad un ulteriore avanzamento di tale strumento, le Parti, nel rispetto di quanto previsto al punto 2.1 del contratto integrativo aziendale del 2012, ed in linea con quanto convenuto in tema di "appalti e filiera di fornitura", convengono di istituire una nuova Commissione Tecnica Bilaterale denominata "Appalti".

Pertanto, l'elenco delle Commissioni Tecniche Bilaterali e i relativi ordinari ambiti di competenza sono declinati come segue:

1. Premio di Risultato:

- analisi, proposta, monitoraggio periodico e consuntivazione indicatori PDR
- analisi impatto fattori straordinari e possibili azioni correttive

2. Organizzazione del Lavoro, Tempi e Metodi:

- analisi, monitoraggio e proposta di azioni per il miglioramento di tempi e metodi di lavorazione e cartelle di lavoro
- analisi ergonomia postazioni lavorative, anche congiuntamente alla CTB Salute, Sicurezza e Mobilità sostenibile

3. Inquadramento e Formazione:

- analisi, monitoraggio e proposta contenuti modalità dell'attività formativa

- analisi dei piani di formazione finanziata
- analisi dei temi relativi all'inquadramento professionale previsti dal CCNL e dagli accordi aziendali in materia, inclusi i programmi di formazione professionale realizzati con le scuole del territorio
- monitoraggio percorsi di apprendistato
- informativa annuale sui dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei lavoratori coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente anche relativamente all'attuazione del diritto soggettivo

4. Salute, Sicurezza e Mobilità sostenibile:

- Analisi e monitoraggio delle condizioni dell'ambiente di lavoro
- proposta di attività formative in materia di salute e sicurezza in coerenza con la normativa vigente
- analisi e proposta di iniziative inerenti alla mobilità
- Proposte di progetti finalizzati alla tutela e al miglioramento sia ergonomico che dell'ambiente di lavoro interno ed esterno.
- Analisi degli interventi per favorire il superamento e l'eliminazione delle "barriere architettoniche"

5. Mensa:

- analisi e monitoraggio della corretta esecuzione del servizio
- analisi suggerimenti e proposte di miglioramento

6. Appalti

- Informazione e consultazione periodica sulle attività affidate in appalto all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese
- Informazione in merito all'eventuale presenza di attività svolte da lavoratori di ditte esterne in aree strategiche
- Informazione e confronto preventivo su eventuali ulteriori internalizzazioni/esternalizzazioni
- Informazione e confronto sull'utilizzo dei sub-appalti nelle attività continuative
- Formulazione di proposte - anche sperimentali- di azioni tese a rafforzare la comunità di sito e per la promozione della cultura partecipativa nel contesto delle aziende fornitrici, in attuazione di quanto previsto dal Codice di Condotta dei Fornitori
- Esame di eventuali segnalazioni inerenti i servizi oggetto di appalto

Resta confermata la disponibilità aziendale, sulla base di quanto già previsto al punto 2.1 del contratto integrativo del 2012 e coerentemente agli eventuali bisogni formativi emersi, a prevedere un'offerta formativa tecnica e sulle *soft skills* correlate alla dinamica di confronto e collaborazione necessaria all'espletamento del mandato dei componenti delle Commissioni Tecniche Bilaterali, inclusi quelli nominati come sostituti, su tematiche attinenti alle materie di competenza delle commissioni stesse.

Al fine di consentire un'efficace consapevolezza e trasparente visibilità dei criteri di valutazione finalizzati alle nomine, la Direzione aziendale conferma la propria disponibilità a prevedere, a favore dei delegati membri della CTB "Formazione e Inquadramento", una specifica attività informativa/formativa sul processo di "Assessment".

Le Parti si danno atto che il sistema delle Commissioni Tecniche Bilaterali, prevedendo la possibilità di coinvolgimento diretto anche dei lavoratori unitamente al meccanismo di un più esteso coinvolgimento diretto degli stessi attuato per il tramite del cd. "Management delle idee", è conforme ai requisiti richiesti dalla vigente normativa per l'accesso ai benefici fiscali e contributivi correlati al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

2.2.2 Gruppi di lavoro

Le Parti confermano il positivo esito della costituzione, su loro mandato, di gruppi di lavoro paritetici, con funzioni informative, consultive, istruttorie e propositive, dedicati all'analisi di tematiche particolari, la cui trattazione necessita di competenze specifiche, approccio interfunzionale e sia caratterizzata da impatto temporale definito.

Il positivo e costante ricorso a gruppi di lavoro (tra i quali si ricordano quello sulla "formazione in apprendistato", sui *flexible benefits*, sullo *smart working* e sulla "previdenza complementare") ha consentito un innovativo approccio partecipativo e propositivo, declinatosi anche nella preparazione di documentazione necessaria alla fase di contrattazione, nonché nella realizzazione di campagne congiunte di comunicazione interna.

In linea con queste finalità, al fine di affrontare congiuntamente le sfide portate dai cambiamenti sociali e dalla rapidissima trasformazione del mondo del lavoro, le Parti demandano ad un **Gruppo di Lavoro paritetico denominato "Innovazione sociale"**, per il periodo di vigenza del contratto integrativo e di partecipazione 2023-2026, con funzioni informative, consultive, istruttorie e propositive, e con approccio interfunzionale, le seguenti funzioni:

- analisi e proposta di armonizzazione degli attuali accordi aziendali rispetto agli aggiornamenti della normativa in materia di diversità, minoranze ed inclusione sociale, diritti di partecipazione e genitorialità
- consultazione semestrale con il Comitato donazioni
- analisi per valutazione e proposte di soluzioni per nuove forme di lavoro
- analisi per valutazione e proposte di misure in materia di diversità ed inclusione
- formulazione di proposte per iniziative di cittadinanza attiva (es. accordo Emergency etc..)
- proposte di sviluppo di modalità innovative di comunicazione dei principali risultati del dialogo partecipativo tra Azienda e Rappresentanza sindacale.
- Informazione e confronto sui temi "ESG - Environment, Social & Governance"
- analisi sulle nuove modalità di organizzazione del lavoro, per lo studio di ulteriori proposte utili a migliorare la fruizione dello smartworking nel nuovo quadro di regole condivise, nonché per l'analisi e la formulazione di soluzioni di utilizzo degli spazi di

lavoro (ad es. desk sharing) in linea con le mutate esigenze ed il contesto di crescita aziendale, attraverso un periodo di sperimentazione

- Informazione ed eventuale confronto sulle modalità di rientro al lavoro del personale in maternità/paternità o soggetto ad altre lunghe assenze da lavoro.

Qualora si rendessero necessari approfondimenti in merito a tematiche non rientranti nell'ambito di competenza degli strumenti di consultazione definiti dalla vigente contrattazione aziendale (ad es. nell'ambito delle Commissioni Tecniche Bilaterali, dei Gruppi di Lavoro ovvero di altri momenti di confronto periodico), a richiesta di una delle Parti, sarà organizzato uno specifico momento di confronto dedicato. Le delegazioni che parteciperanno al confronto verranno definite dalle Parti di volta in volta.

2.2.3 Management delle idee

Le Parti confermano la valenza partecipativa diretta dei lavoratori del sistema denominato "Management delle idee" che, dall'anno 2015, ha portato alla premiazione di oltre 600 idee di lavoratrici e lavoratori di Automobili Lamborghini, inclusi i lavoratori in somministrazione, che hanno presentato proposte di innovazione e/o miglioramento dei processi aziendali.

Al fine di favorire l'ulteriore estensione dello strumento di partecipazione diretta dei lavoratori, anche analizzando le prassi in materia del Gruppo VW, le Parti demandano ad un Gruppo di lavoro dedicato, la valutazione e l'analisi di eventuali modifiche e/o l'estensione dello stesso ad una platea più ampia della popolazione aziendale e/o ad altre tipologie di idee/innovazioni.

2.3 Diritti di Contrattazione

Il riconoscimento e il potenziamento dei diritti di partecipazione sin qui rappresentato ha determinato, quale naturale conseguenza, un significativo incremento della dinamica contrattuale aziendale.

Le Parti convengono sul fatto che un'informazione e un confronto costante sui temi di maggiore incidenza rispetto alle dinamiche interne abbia contribuito significativamente a innescare una cultura della "contrattazione continua", non limitata al solo alveo di una cadenzata negoziazione del contratto integrativo, ma in grado, invece, di fornire una rapida risposta al mutare del contesto sociale, economico e normativo, nonché di intercettare e valorizzare tempestivamente importanti occasioni di sviluppo per il sito di Sant'Agata Bolognese.

In quest'ottica, si è proceduto negli ultimi anni alla firma di importanti e significativi accordi, come quello sulla nuova verniciatura, quelli sulla sperimentazione dello *smart working*, gli accordi sulla gestione della somministrazione, l'accordo sulle agibilità sindacali, l'accordo sul plusvalore cognitivo individuale e l'accordo sull'alternanza scuola-lavoro, gli accordi per la gestione dell'emergenza Covid-19, per citarne solo alcuni.

2.4 Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

Le Parti, richiamate le precedenti intese in materia di agibilità sindacali e ferma restando la disciplina prevista dalle norme di legge e di contratto vigenti, confermano quanto previsto dall'accordo sulle agibilità sindacali sottoscritto in data 16 marzo 2018 nonché dal successivo

accordo del 18 giugno 2021, dedicato all'attuazione della modalità di richiesta dei permessi sindacali.

Inoltre, viene valutata positivamente la sperimentazione che ha visto l'attivazione a figure di giovani interessati alle tematiche attinenti alle relazioni sindacali, di tirocini e/o di contratti di somministrazione a tempo determinato, con diretto coinvolgimento degli stessi a supporto dell'attività sindacale, le Parti delegano al confronto tra Direzione Aziendale ed il Comitato Esecutivo della RSU l'individuazione delle modalità più opportune per consentire il proseguimento dell'iniziativa, nonché per la disponibilità delle agibilità necessarie all'espletamento dell'attività di coordinamento interno della RSU, in continuità con la sperimentazione effettuata.

Al fine di garantire l'adeguamento nel tempo delle competenze necessarie allo svolgimento del mandato affidato ai rappresentanti dei lavoratori, l'Azienda si dichiara disponibile a sostenere le iniziative formative, in base ai bisogni correlati alle funzioni da svolgere. Tra di esse, a titolo non esclusivo, un intervento formativo sulla lettura della busta paga e sulla composizione del bilancio aziendale.

L'Azienda conferma la propria disponibilità a informare tempestivamente e prevedere la partecipazione di una delegazione della RSU agli eventi aziendali all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese ai quali siano presenti rappresentanti delle istituzioni. La delegazione sarà indicata dalla RSU stessa.

2.5 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)

L'Azienda, in coerenza con le considerazioni di cui al paragrafo precedente e nella consapevolezza del costruttivo ruolo di supporto nella gestione delle tematiche connesse con la sicurezza dei lavoratori, conferma la propria disponibilità a garantire le agibilità previste dalla legge e dalla vigente contrattazione, ad un numero di 7 R.L.S., nominati tra i delegati eletti, con agibilità su tutto il sito di Automobili Lamborghini, anche in considerazione di quanto previsto dal decreto 81/08. A tale scopo, le Parti si impegnano a promuovere appropriati meccanismi di coordinamento con gli R.L.S. e R.S.P.P. delle aziende operanti all'interno del sito.

2.6 Digitalizzazione della bacheca sindacale e sistema di comunicazione congiunta

Le Parti valutano positivamente l'utilizzo, già attivo dal 2017 all'interno della nuova Intranet aziendale LIFE, dell'area denominata "Bacheca sindacale" e del correlato sistema di comunicazione digitale, ulteriormente potenziato attraverso strumenti di accessibilità da dispositivi *mobile*, con l'implementazione dell'applicazione "We Lambo", accessibile da tutti i dipendenti, quale canale di tempestivo accesso alle informazioni di comunicazione interna, bacheca sindacale e sistemi informativi HR aziendali, precedentemente accessibili solo da rete aziendale.

Le Parti, giudicando positivamente l'esperienza relativa a campagne di comunicazione congiunta quali, ad esempio, le informative relative ai temi di previdenza complementare e di

welfare aziendale, ribadiscono il proprio impegno a proseguire ed ulteriormente valorizzare tali modalità di elaborazione e condivisione delle informazioni.

3 Appalti

3.1 Codice di Condotta del Gruppo VW per i partner commerciali

Le Parti richiamano integralmente quanto già disciplinato in materia di appalti nei Contratti Integrativi del 2015, del 2018 e del 2019 e confermano il comune impegno nel garantire il rispetto e la piena applicazione del "Codice di Condotta del Gruppo VW per i partner commerciali".

Si richiamano, in particolare, le vigenti intese in materia di:

- Diffusione ai business partners del Codice di Condotta del Gruppo VW per i partner commerciali
- Percorso informativo e di monitoraggio sugli appalti di sito
- Informazione e consultazione su esternalizzazione di attività in aree strategiche e non
- Informazione puntuale sull'utilizzo dei sub-appalti nelle attività continuative che comportino professionalità specifiche o particolari competenze
- Contrasto al dumping contrattuale in linea con quanto previsto dal "Patto per il lavoro e per il clima dell'Emilia Romagna" sottoscritto dalle Parti Sociali.
- Rafforzamento dei meccanismi autorizzativi, relativamente alla gestione dei contratti di appalto e subappalto
- Monitoraggio semestrale dei fornitori anche su attività non continuative
- Impegno delle Parti a favorire le condizioni per il rispetto delle norme in riferimento alla elezione e operatività delle figure preposte alla salvaguardia della salute e sicurezza (R.L.S., R.S.P.P. etc.) e le forme di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.
- Contrasto al dumping contrattuale, anche attraverso l'attivazione di meccanismi di prequalifica in fase di selezione dei fornitori
- Formalizzazione di meccanismi per l'effettivo esercizio delle libertà sindacali dei lavoratori coinvolti negli appalti di sito (uso sala RSU, assemblee sindacali)

La Direzione Aziendale, coerentemente con gli obiettivi di integrità e correttezza propri del contesto di Automobili Lamborghini, conferma pertanto il proprio impegno alla diffusione dei principi relativi alla tutela ambientale, ai diritti umani e alle norme standard di compliance, al fine di favorire la piena consapevolezza ed il rispetto dei principi sanciti dal citato Codice di condotta, con riferimento agli obblighi previsti a carico dei fornitori in materia di, tra l'altro, "retribuzioni e prestazioni", "orari di lavoro", "salute e sicurezza sul lavoro" e "libertà di associazione".

Con specifico riferimento alla "libertà di associazione" nella filiera, le Parti si danno atto della positiva implementazione delle misure volte a favorire le agibilità sindacali e la libertà di associazione dei lavoratori impiegati negli appalti definite nel contratto integrativo 2019-2022. Constatando l'efficacia da queste dimostrata nel favorire un'effettiva rimozione degli ostacoli alla loro concreta attuazione, le Parti ne confermano pertanto la piena validità.

Le Parti, inoltre, valutano positivamente il percorso di auditing interno dei contratti di appalto e le iniziative intraprese da Automobili Lamborghini per favorire l'informazione e la formazione di dipendenti e managers in materia di appalti, dandosi reciprocamente atto dell'opportunità di proseguire ed ulteriormente valorizzare queste *best practices*.

3.2 Proposta di direttiva UE sulla "Corporate Sustainability Due Diligence" e Legge tedesca "Supply Chain due diligence Act"

In linea con il quadro normativo italiano e con le più avanzate proposte di regolamentazione Europea in materia di "Corporate Sustainability Due Diligence", nonché coerentemente a quanto definito dalla nuova legge tedesca "Supply Chain due diligence Act" cd. LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), Automobili Lamborghini e la Rappresentanza dei lavoratori condividono la necessità di favorire la concreta implementazione di ulteriori misure, soprattutto di prevenzione, per garantire il rispetto dei diritti umani e la tutela ambientale lungo l'intera catena di approvvigionamento.

Pertanto, si conviene sull'opportunità di pianificare una campagna di informazione alle aziende fornitrici sulle norme deontologiche e ambientali il cui rispetto, nelle relazioni commerciali con il Gruppo VW, è tassativamente richiesto quale prerequisito per l'avvio o il mantenimento della relazione commerciale con Automobili Lamborghini S.p.A., anche con specifico riferimento alla cogenza - anche per le controllate italiane e relative filiere di fornitura - degli obblighi evidenziati dalla normativa "Supply Chain Due Diligence Act".

Inoltre, Automobili Lamborghini, coerentemente con la normativa citata e in quanto Azienda appartenente al Gruppo VW, conferma che nella qualifica dei propri fornitori, attraverso il cd. S-rating adatterà, quale requisito abilitante la possibilità di attivare rapporti di servizio e fornitura, il rispetto di ulteriori standard minimi relativi al codice di condotta, condizioni di lavoro e rispetto dei diritti umani, salute e sicurezza, codice etico e tutela ambientale da parte dei futuri partner.

3.3 Misure di coesione sociale

Le Parti, anche attraverso il proprio modello di contrattazione e di business aziendale, condividono l'importanza prioritaria di generare lavoro di qualità nel territorio di riferimento, contrastando le diseguaglianze ed accompagnando l'Azienda nelle sfide poste dalla transizione ecologica per creare nuovo sviluppo sostenibile e nuovo lavoro.

A tale scopo, le Parti confermano il comune impegno ad agire attivamente per favorire il miglioramento delle condizioni economiche e contrattuali anche per i lavoratori impiegati presso i fornitori che operano all'interno del sito di Automobili Lamborghini.

In tale ottica, Automobili Lamborghini e la Rappresentanza sindacale, con la consapevolezza della rilevanza che assumono i meccanismi partecipativi nel proprio sistema di relazioni industriali, si impegnano a promuovere ulteriormente all'interno della filiera degli appalti, nel rispetto dell'autonomia delle singole aziende, percorsi anche formalizzati per la valorizzazione del lavoro attraverso forme di partecipazione sindacale e di contrattazione collettiva.

Per tali ragioni, si conferma altresì l'impegno a prevedere l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro firmati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'AS', 'M', 'W', 'E', 'DKR', 'all', 'X', 'S', 'R', 'SP', 'M', 'A', 'A'.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'EU', 'MM 16', and various initials.

3.4 Relativamente alla CTB Appalti

Nel rispetto dei propri ambiti di competenza, le Parti demandano ad una specifica Commissione Tecnica Bilaterale "CTB Appalti" l'individuazione di soluzioni e strumenti utili a favorire condizioni di lavoro che consentano adeguato riconoscimento alla quantità e qualità del lavoro svolto all'interno del sito produttivo di Automobili Lamborghini.

Pertanto, le Parti, convengono di istituire la nuova Commissione Tecnica Bilaterale "Appalti", con gli ambiti di competenza già elencati al punto 2.2.1 CTB Appalti.

Contestualmente all'avvio dei lavori, le Parti delegano alla Commissione bilaterale il compito di individuare e proporre soluzioni - anche avvalendosi di esperti del settore - che, in via sperimentale, preservando la dinamica competitiva tipica delle gare di appalto, al contempo possano, in occasione dell'indizione di nuove gare, promuovere effettivamente un modello più etico di competizione, prevenendo fenomeni di dumping contrattuale a scapito del personale delle aziende operanti in appalti di servizio.

A tal riguardo, le Parti si impegnano a promuovere meccanismi che, nel rispetto della legislazione vigente in materia di appalti e delle autonomie contrattuali dei fornitori, favoriscano l'applicazione di migliori condizioni economico-normative al personale delle ditte operanti in appalti di servizi all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese, ad esempio, attraverso l'applicazione da parte dei *Business partners* di una contrattazione integrativa nella filiera.

Le Parti si impegnano a promuovere l'applicazione di migliori condizioni economico-normative, anche attraverso soluzioni applicabili al contesto delle aziende di minori dimensioni, non caratterizzate da dinamiche di negoziazione collettiva, anche avendo a riferimento le esperienze della contrattazione nazionale e territoriale in materia.

4 Smart Factory - Manifattura Lamborghini Next Level

Il presente rinnovo del contratto integrativo e di partecipazione coincide con l'inizio della seconda fase del piano di ibridizzazione ed elettrificazione "Direzione Cor Tauri", avviata con il lancio, nel 2023, della Lamborghini Revuelto e del nuovo motore V12 plug-in, e al termine della quale l'intera flotta di vetture prodotte sarà completamente a propulsione ibrida. La fase successiva e fondamentale del piano di elettrificazione "Direzione Cor Tauri", prenderà l'avvio nella seconda metà della decade, con l'introduzione di modelli completamente elettrici.

La complessità del prodotto a motorizzazione ibrida plug-in, e dell'elettrico nel prossimo futuro, a cui si aggiunge anche l'alta personalizzazione delle vetture, rappresentano una delle sfide maggiori per Automobili Lamborghini.

Pertanto, in continuità con le intese precedentemente sottoscritte, le Parti confermano il proprio impegno a sostenere ogni opportunità di implementazione presso il sito di Sant'Agata Bolognese di nuove tecnologie e/o processi produttivi, contribuendo a creare le condizioni per la piena valorizzazione degli investimenti relativi all'ulteriore evoluzione del modello *Factory 4.0* di Automobili Lamborghini. Tale innovazione è orientata a migliorare ed ottimizzare i processi nelle aree produttive ed a conseguire un ulteriore miglioramento dell'ambiente di lavoro, dei fattori ergonomici e delle tecnologie a supporto delle fasi lavorative.

I concetti propri della *Factory 4.0* sono stati declinati dall'Azienda nella c.d. "Manifattura Lamborghini Next Level", punto di riferimento innovativo nell'ambito dell'industria automobilistica di vetture di lusso e caratterizzato da quattro direttrici:

- Artigianalità: le competenze e la professionalità degli operatori sono centrali per la realizzazione della vettura ed il processo di digitalizzazione ne supporta e facilita le attività. Nel reparto di Selleria, ad esempio, sono state integrate attrezzature digitali nei processi di controllo (scansione dei difetti della pelle in digitale), taglio (ottimizzazione fase *nesting*) ed incollaggio (robot collaborativo per attivazione colla e saldatura)
- Digitalizzazione: il Manufacturing Execution System (MES) è stato esteso nella sua nuova versione 2.0 a tutte le aree produttive, dalla produzione del monoscocca sino alla finizione e in prospettiva con la copertura totale anche del processo di montaggio dei futuri modelli
- Flessibilità: le linee di montaggio sono state progettate per essere multiprodotto. Ciò è possibile attraverso l'utilizzo di software basati sull'intelligenza artificiale per la pianificazione della produzione e l'estensione dell'utilizzo di sistemi fisici (AGV) di ultima generazione
- Ergonomia e sicurezza: l'utilizzo di robot collaborativi è finalizzato ad affiancare gli operatori per migliorare l'ergonomia del lavoro - eliminando così le attività più gravose - e per operazioni ripetitive che comunque richiedono elevati standard di qualità e sicurezza. A tal fine, in tutte le aree di lavoro sono state aggiornate anche le tecnologie; a titolo esemplificativo ma non esaustivo AGV, banchi di test, sale prova motori termico ed elettrico, banco a rulli, *gripper* con movimentazione elettrica, robot collaborativi etc.

L'intero reparto CFK è stato ampliato e rinnovato per ospitare le linee di produzione della Monoscocca, del Cofango e Body in White della nuova *Revuelto*. Sono stati realizzati un nuovo Press Shop e un nuovo Body Shop e si è proceduto alla robotizzazione di ulteriori operazioni, sistemi e processi, permettendo una ancor maggiore integrazione tra le fasi automatizzate, dove i robot svolgono le attività più ripetitive e gravose e manuali dove l'operatore fornisce il suo fondamentale contributo di competenza ed esperienza.

4.1 Postazioni di lavoro

Le Parti confermano l'efficacia dell'attività di mappatura delle postazioni di lavoro condotta dal servizio di Prevenzione e Protezione aziendale in coordinamento con i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e condivisa in sede di Commissione Tecnica Bilaterale "Salute, Sicurezza e Mobilità sostenibile".

Sulla base di tale attività è stato creato un allineamento tecnico periodico che vede il coinvolgimento diretto dell'area aziendale interessata, R.S.P.P., R.L.S., Medico Competente e HRBP.

Ciò consiste nella valutazione e individuazione congiunta delle migliori allocazioni possibili, qualora sia necessario gestire situazioni di compatibilità, anche sopraggiunte, con prescrizioni e/o limitazioni riconosciute a singoli lavoratori, anche con riferimento a eventuali

problematiche di salute insorte durante il rapporto di lavoro e/o connesse all'invecchiamento della popolazione aziendale.

A tale proposito, le Parti ribadiscono l'importanza dell'applicazione consapevole e sostenibile delle tecnologie della *manifattura Lamborghini*, in ottica di continuo miglioramento dell'ergonomia delle postazioni di lavoro, mediante un approccio collaborativo - e non meramente sostitutivo - nell'utilizzo dell'automazione e dell'*Internet of Things*.

In tale ottica, le Parti concordano di confermare la CTB "Organizzazione del Lavoro, Tempi e Metodi" congiuntamente alla CTB "Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile", quale sede per una efficace ed effettiva informazione sulle fasi progettuali riguardanti l'implementazione dei nuovi processi produttivi e delle relative soluzioni tecnologiche.

5 Organizzazione del lavoro

Alla luce della continua evoluzione del mercato del lavoro e della sua organizzazione per effetto dei cambiamenti tecnologici, sociali e culturali, le Parti rimarcano l'obiettivo condiviso di valorizzare ulteriormente il rapporto, sempre più equilibrato e flessibile, tra lavoro, tempi di vita, cura della famiglia e dimensione della socialità.

Le Parti concordano, altresì, nell'attuare tale valorizzazione preservando i livelli di produttività, redditività e sostenibilità, proprie del contesto di Automobili Lamborghini. A tal fine, le Parti concordano nell'introdurre un nuovo sistema di turni, la revisione dei profili orari attualmente in essere e una rinnovata regolamentazione dello smart-working.

Considerati i continui investimenti volti a migliorare le condizioni di lavoro nella manifatturiera dell'Azienda, le parti riconoscono congiuntamente il carattere sperimentale di tale nuova organizzazione del lavoro/di tale nuovo sistema di turni, finalizzando l'introduzione della/o stessa/o al raggiungimento del comune intento di apportare un significativo avanzamento del bilanciamento tra tempo libero e tempo di lavoro.

Le Parti hanno convenuto per l'implementazione del modello organizzativo descritto nei paragrafi a seguire e si danno atto sin da ora che per quanto non oggetto di puntuale definizione nella presente intesa e nei suoi allegati verrà successivamente definito dalle Parti in sede di Gruppo di lavoro paritetico entro il primo trimestre 2024 e, in ogni caso, entro la data di partenza della sperimentazione.

L'effettiva data di avvio della sperimentazione, ad oggi collocabile entro il primo trimestre del 2025, sarà condivisa tra le Parti, mantenendo attivo il gruppo di lavoro tecnico bilaterale istituito nel corso del rinnovo, sulla base delle relative analisi di fattibilità tecnica. Un primo parziale avvio decorrerà a partire dall'ultimo trimestre del 2024.

A conclusione della sperimentazione le Parti si incontreranno per analizzare i dati consuntivati in relazione alle premesse e agli obiettivi prefissati e su tale base procedere alla validazione del nuovo sistema di turni oppure apportare le eventuali misure necessarie a garantire il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

LA    19 EV    

Le innovazioni introdotte, in tema di riorganizzazione del lavoro, comportano una riduzione dell'orario di lavoro, mantenendo l'attuale retribuzione tabellare.

5.1 Nuovo sistema di turni

Le Parti, con riferimento ai lavoratori blue collar diretti/indiretti addetti e/o collegati al ciclo produttivo, fermo restando quanto disposto in materia dal vigente CCNL, convengono di implementare i modelli di turnazione a seguire riportati.

Le Parti si danno atto che per l'implementazione del nuovo schema di organizzazione dei turni di lavoro saranno applicate le misure concordate nell'ambito del Gruppo di lavoro tecnico bilaterale istituito nel corso del rinnovo, il cui documento conclusivo e successivi verbali vengono qui richiamati quale parte integrante del presente accordo.

AREE A TAKT

Con riferimento ai lavoratori addetti e/o collegati al ciclo produttivo, si conviene quanto segue:

a) Turnazione standard Lamborghini:

	Durata turno e gg/settimana	Articolazione dell'orario e dei riposi
	8h 00m	
Centrale	4,5 gg medi lavorati a settimana	Dal lunedì al venerdì, 1 venerdì lavorato su 2
	7h 15 m	
2 Turni	4,5 gg medi lavorati a settimana	Dal lunedì al venerdì, 1 venerdì lavorato su 2 (ogni venerdì è presente 1 solo turno di lavoro)
	7h 30m	
2 Turni Paintshop	4,5 gg medi lavorati a settimana	Dal lunedì al venerdì, 1 venerdì lavorato su 2 (ogni venerdì è presente 1 solo turno di lavoro)
	7h 15m	
3 turni	4,33 gg medi lavorati a settimana	Dal lunedì al venerdì, 1 venerdì lavorato su 3 (ogni venerdì è presente 1 solo turno di lavoro)
	7h 30m	
3 Turni Paintshop	4,33 gg medi lavorati a settimana	Dal lunedì al venerdì, 1 venerdì lavorato su 3 (ogni venerdì è presente 1 solo turno di lavoro)

La sperimentazione sarà avviata prevedendo la programmazione di giornate di riposo collettivo per ciascun reparto calendarizzate nella giornata di venerdì, salvo diverso accordo tra le parti.

Le Parti concordano sulla possibilità di definire in sede di Gruppo di lavoro paritetico, per tutte le tipologie di turni, articolazioni orarie diverse dalle attuali.

Le Parti confermano che al nuovo sistema di turnazione definito nel presente paragrafo, salvo ove altrimenti specificato, sarà applicato lo schema di maggiorazioni e di indennità attualmente in essere per ciascun reparto/area.

b) Turnazione impianti ad alta capacità Lamborghini:

Le Parti, con specifico riferimento alle aree caratterizzate da un'elevata complessità impiantistica, concordano sulla possibilità di attivare, ove ciò si renda necessario per ragioni tecnico-organizzative connesse ai volumi produttivi, un modello di turnazione che consenta un maggior utilizzo degli impianti dal lunedì al venerdì prevedendo la fruizione di due giornate di riposo a scorrimento ogni tre settimane lavorative.

	Durata turno e gg/settimana	Articolazione dell'orario e dei riposi
3 turni (alta capacità Paintshop)	7h 30m 4,33 gg medi lavorati a settimana	Impianto operativo per 15 turni settimanali dal lunedì al venerdì. Turnazione operatori: 2 riposi compensativi ogni 3 settimane (2 settimane da 4gg lavorativi e 1 da 5gg). Programmazione dei riposi a scorrimento nelle giornate da lunedì a venerdì.
3 turni (alta capacità CFK)	7h 15m 4,33 gg medi lavorati a settimana	Impianto operativo per 15 turni settimanali. Turnazione operatori: 2 riposi compensativi ogni 3 settimane (2 settimane da 4gg lavorativi e 1 da 5gg). Programmazione dei riposi a scorrimento nelle giornate da lunedì a venerdì.

La definizione di dettaglio dei reparti ai quali è applicabile il turno "alta capacità CFK", sarà oggetto di condivisione tra le Parti nell'ambito del confronto in CTB Organizzazione del lavoro, Tempi e Metodi.

Per l'attivazione di questa tipologia di turnazione le Parti si confronteranno preventivamente in sede di CTB Organizzazione del Lavoro, Tempi e Metodi.

Le Parti si danno atto che, al ricorrere di particolari esigenze produttive e previo preventivo confronto in CTB e successivo accordo, la durata di ciascun turno del modello "alta capacità CFK" potrà essere estesa di 15 minuti/turno, ricorrendo all'istituto della flessibilità positiva fino ad un massimo di 16 ore, escluse dal computo annuale del monte ore individuale di flessibilità, attivabili al superamento del monte ore annuale e recuperabili anche individualmente entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di prima attivazione.



Le Parti confermano che al nuovo sistema di "turnazione impianti ad alta capacità Lamborghini" definito nel presente paragrafo sarà applicato lo schema di maggiorazioni e di indennità attualmente in essere per ciascun reparto/area, con l'ulteriore introduzione di una specifica indennità di turno "a scorrimento" di importo pari a € 50 lordi/mese.

L'implementazione del turno a scorrimento dovrà essere comunicata ai lavoratori con almeno un mese di preavviso rispetto alla data di effettiva partenza della turnazione, e per una durata minima di almeno tre mesi, salvo eccezionali esigenze produttive.

L'articolazione della turnistica Lamborghini (standard e per gli impianti ad alta capacità) sopra riportata si sostituisce agli accordi in essere sull'organizzazione dei turni di lavoro per tutta la durata della sperimentazione.

AREE NON A TAKT

Con riferimento ai lavoratori blue collar non vincolati da un Takt time, la cui attività lavorativa sia strettamente collegata ai reparti produttivi, sarà applicato in via sperimentale, il nuovo regime di orario implementato dall'area cui è connesso, come sopra descritto e con l'applicazione delle medesime misure condivise nel documento conclusivo sopra richiamato.

Il personale diretto la cui l'attività lavorativa non sia strettamente collegata all'attività produttiva seguirà, in via sperimentale, la turnazione riportata nella tabella a seguire con la distribuzione dell'orario settimanale su 5 giornate, con il riconoscimento, per ogni trimestre, del numero di giornate di riposo aggiuntivo ivi indicate da pianificarsi in accordo con il responsabile di reparto al fine di garantire la continuità sull'intera settimana delle attività del reparto stesso.

	Durata turno	Nr. di giornate di riposo aggiuntivo
1 turno (centrale)	8,00h per 5 giorni (lun-ven)	4 gg ogni trimestre (16 gg/anno)
2 Turni	7h 15m per 5 giorni (lun-ven)	4 gg ogni trimestre (16 gg/anno)
3 Turni	7h 15m per 5 giorni (lun-ven)	6 gg ogni trimestre (24 gg/anno)

Per ogni giornata di riposo effettivamente usufruita dal lavoratore saranno assorbite 2 ore dal monte ore individuale ferie/PAR.

Le giornate di riposo potranno essere ripianificate all'interno del trimestre, ma, qualora per volontà del lavoratore non se ne avvarrà entro tale scadenza, di norma, le stesse non potranno più essere fruite.

mm 22 EV

5.2 Orario di lavoro/revisione profili orari del personale indiretto con qualifica impiegatizia

Relativamente al personale indiretto con qualifica impiegatizia, ad eccezione di coloro per i quali sia stato concordato tra le parti un differente modello di orario (ad es. i capireparto), in linea con il generale avanzamento delle misure di conciliazione tempo libero tempo di lavoro, le Parti convengono per un ampliamento all'attuale sistema di flessibilità e articolazione degli orari di lavoro previsto per il personale con straordinario forfettizzato, prevedendo le seguenti modifiche/integrazioni:

- ✓ Maturazione di 30 minuti addizionali di forfait + per ogni giorno lavorato all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese, garantendo almeno 4 ore lavorate;
- ✓ Innalzamento da 5 a 12 del numero massimo annuale di giornate di recupero *forfait*, non frazionabili, fruibili su base trimestrale (ossia massimo 3 giorni per ogni trimestre di riferimento, gen-mar; apr-giu; lug-sett; ott-dic). Le giornate saranno fruibili a fronte di un saldo positivo, nel trimestre precedente di, rispettivamente, almeno 8/16/24 ore di c.d. *forfait* +. Per quanto non espressamente modificato, tra cui le modalità di maturazione e fruizione, le Parti confermano quanto già previsto dalla contrattazione aziendale in materia. Le giornate di recupero *forfait* potranno essere ripianificate all'interno del trimestre, ma, qualora il lavoratore non se ne avvarrà entro tale scadenza, le stesse non potranno, di norma, più essere fruite.
- ✓ Possibilità, previa approvazione del proprio responsabile, di usufruire, nell'arco del trimestre in corso, del meccanismo del *forfait* negativo per programmare la cd. "mezza giornata" lavorativa. La programmazione potrà avvenire anche quando la normale attività lavorativa venga svolta, nel rispetto della vigente contrattazione aziendale, in modalità smartworking. Permangono, conformemente a quanto già previsto dalla contrattazione aziendale in materia, ad esclusione dell'eccezione appena menzionata, le consuete modalità di utilizzo del *forfait* negativo fino ad un massimo di due ore.
- ✓ Le Parti convengono, altresì, che in via sperimentale la fascia oraria di flessibilità in ingresso/uscita sarà ampliata di mezz'ora rispetto all'attuale. La nuova fascia oraria in ingresso sarà pertanto articolata dalle 7:30 alle 10:00 e rispettivamente quella in uscita dalle 16:30 alle 19:00.

Le Parti, sempre in via sperimentale per la durata di un anno, convengono di estendere anche agli impiegati con profilo a straordinario un nuovo meccanismo di maturazione oraria con caratteristiche analoghe a quello sopra descritto per gli impiegati a forfait.

Quanto sopra, con riferimento al personale con profilo a forfait ed al personale a straordinario, potrà essere goduto a condizione che la/il lavoratrice/ore interessata/o abbia rispettato e fruito, nel trimestre di riferimento precedente, il 100% delle ferie/PAR pianificate e autorizzate dal responsabile, a seguito di pianificazione della spettanza da effettuarsi nel primo trimestre dell'anno. Per i neo-assunti la possibilità di fruizione decorrerà dal primo trimestre di riferimento utile successivo alla data d'inserimento in Azienda.

Sarà inoltre oggetto di valutazione congiunta:

- la possibilità di valutare l'estensione dell'utilizzo del forfait negativo, previa autorizzazione del proprio responsabile fino ad un massimo di quattro ore;
- l'estensione dell'attuale flessibilità oraria del personale con profilo a straordinario;

La puntuale definizione di quanto precede sarà condiviso in sede di Gruppo di lavoro paritetico. Eventuali criticità nella implementazione del nuovo sistema saranno oggetto di esame congiunto.

5.3 Smart working @Lamborghini

Le Parti condividono la volontà di proseguire nell'implementazione di un modello di lavoro ibrido, utilizzando lo strumento dello smart working, quale modalità flessibile di svolgimento dell'attività lavorativa, che a partire dal primo accordo sindacale sperimentale del 5 novembre 2018 e successive modifiche e integrazioni, ha contribuito a favorire un ambiente di lavoro caratterizzato da responsabilità ed autonomia, centrali per favorire la competitività, efficienza ed attrattività dell'Azienda.

Stante la pluralità di accordi succedutasi nel tempo per adeguare la regolamentazione aziendale relativa allo smart working al mutato contesto organizzativo, congiunturale e sociale, le Parti convengono di affidare al Gruppo di lavoro sullo smart working il complessivo riordino della disciplina aziendale in materia, inclusa la redazione di un testo unico degli accordi vigenti, anche valutando la possibilità di estendere l'utilizzo del forfait negativo, previa autorizzazione del proprio responsabile, fino ad un massimo di quattro ore.

Inoltre, le Parti concordano che, nel rispetto della vigente contrattazione aziendale, a partire dall'avvio della sperimentazione sulla nuova organizzazione del lavoro, i dipendenti abilitati allo smart working - ferme restando le attuali modalità di attivazione e fruizione dello strumento - potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale fino ad un massimo di 12 eventi al mese.

6 Lamborghini for Future

Al fine di affrontare le sfide del presente e del futuro, le Parti sono da tempo impegnate sul fronte della sostenibilità ambientale.

Il consolidamento di questo paradigma, parte integrante della strategia aziendale, è stato attuato tramite progetti ed azioni concrete fondamentali per la crescita dell'Azienda, contribuendo all'ottenimento della certificazione di "Carbon neutrality" del sito di Sant'Agata Bolognese, già a partire dal 2015. In tal senso, a titolo esemplificativo, vengono qui richiamate:

- L'installazione di un impianto fotovoltaico che oggi si estende all'interno del *plant* per una superficie di oltre 15.000 m² capace di generare oltre 2,5 milioni di Kwh di elettricità all'anno, contribuendo ad una riduzione delle emissioni pari a mille tonnellate di CO₂
- La realizzazione del Parco Lamborghini, con la piantumazione di oltre 10.000 querce che dal 2011 hanno contribuito ad assorbire 330 tonnellate di CO₂ e l'inserimento all'interno

dello stesso di 13 alveari nel quale vengono condotti studi di monitoraggio sulla capacità di assorbimento della CO₂ nell'area circostante al sito produttivo

- L'adozione dei migliori standard di efficientamento energetico e di sostenibilità ambientale per la progettazione e realizzazione delle nuove infrastrutture
- La costruzione di un impianto di tri-generazione

Si conferma l'impegno a proseguire nel percorso di realizzazione di interventi per la riduzione delle emissioni del sito e, laddove non possibile, a provvedere all'implementazione di ulteriori misure di mitigazione e compensazione delle emissioni di CO₂, al fine di consolidare e mantenere nel tempo la "neutralità" di emissioni del sito di Sant'Agata Bolognese, anche valutando l'estensione di quanto già in essere e l'implementazione di ulteriori azioni a fronte della crescita aziendale futura. Tra le misure allo studio, si segnala il progetto per l'utilizzo di biogas in sostituzione del gas naturale, per gli impianti di raffreddamento e riscaldamento.

A tal fine l'Azienda, in CTB Salute Sicurezza e Mobilità Sostenibile, condividerà le iniziative utili a mantenere la "Carbon neutrality".

Con l'obiettivo di valorizzare ulteriormente la fruizione degli spazi offerti dal Parco Lamborghini, l'Azienda, congiuntamente alla RSU Aziendale, valuterà nuove opportunità di utilizzo, in aggiunta alle iniziative esistenti, anche in collaborazione con le istituzioni locali.

6.1 Mobilità sostenibile



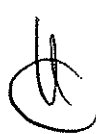

Gli impegni assunti dall'Azienda sui temi della sostenibilità ambientale, nonché la collocazione geografica del sito di Sant'Agata Bolognese, comportano la necessità di prevedere un approccio integrato al tema della mobilità.

Diverse sono state le azioni attuate nel corso degli ultimi anni, volte non solo a rendere più sicura e fluida la viabilità circostante il sito e a potenziare i parcheggi auto interni ed esterni, ma anche ad incentivare un uso più sostenibile dei mezzi di trasporto negli spostamenti da e per il luogo di lavoro. In quest'ultima prospettiva vanno citati, tra gli altri, il potenziamento degli spazi (coperti e non) riservati a cicli e motocicli e la promozione attiva della mobilità condivisa attraverso una piattaforma di *car pooling* aziendale.

Al fine di promuovere un modello di mobilità ancora più sostenibile e indirizzato ad anticipare le esigenze portate dalla transizione energetica, a valle del confronto tra le Parti avvenuto in CTB Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile, l'Azienda ha proceduto, nel corso del periodo di vigenza del contratto integrativo e di partecipazione 2019-2022, alla individuazione, installazione e attivazione di colonnine per la ricarica di autovetture elettriche, nelle aree di parcheggio dislocate all'interno al sito di Sant'Agata Bolognese.

Le Parti, inoltre, si sono confrontate in sede di CTB per analizzare le abitudini di spostamento casa-lavoro, anche avvalendosi di specifici questionari rivolti alle lavoratrici e lavoratori di Automobili Lamborghini, al fine di individuare nuove soluzioni di mobilità alternative al mezzo di trasporto individuale privato.

A valle del suddetto percorso informativo e consultivo è stato attivato, in via sperimentale, un servizio navetta dalla stazione ferroviaria di San Giovanni in Persiceto al sito di Sant'Agata Bolognese, in coincidenza con gli orari lavorativi e l'arrivo dei principali treni regionali. Al

LS  MM 25 EV   

termine della sperimentazione, a seguito del confronto in CTB, l'Azienda valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il servizio navetta.

In aggiunta alla suddetta misura, dopo lo stop imposto dalla pandemia, l'Azienda ha rilanciato il progetto di *car pooling*, finalizzato alla riduzione dell'uso delle vetture private, attuato attraverso un'applicazione per dispositivi *mobile* fornita dal provider tramite la quale è possibile prenotare viaggi in condivisione dell'auto con i colleghi di lavoro, registrare gli spostamenti effettuati con modalità alternative (a piedi e/o in bicicletta) e prenotare i viaggi sulla navetta aziendale, così riducendo significativamente le emissioni di CO₂ connesse agli spostamenti da/verso la sede aziendale ed usufruendo al contempo di alcuni incentivi che la piattaforma stessa mette a disposizione dei suoi utilizzatori. A tal fine le Parti si impegnano, nella vigenza del presente integrativo, a collaborare con le amministrazioni locali, per l'individuazione di nuove soluzioni per raggiungere il sito di Automobili Lamborghini, che possano coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori presenti in sito.

Infine, per sostenere ulteriormente lo sviluppo di modalità di spostamento alternative all'auto privata, le Parti esamineranno in sede di CTB Salute, Sicurezza e Mobilità Sostenibile la possibilità di individuare e promuovere ulteriori forme di integrazione con il trasporto pubblico, nonché di adottare le opportune misure che consentano di ottenere un'effettiva riduzione di prezzo degli abbonamenti per il trasporto pubblico a favore dei dipendenti e/o ulteriori misure agevolative concordate tra le Parti.

6.2 Aree mensa e aree ristoro

Coerentemente alla strategia di sostenibilità ambientale, si conferma l'impegno dell'Azienda ad una ulteriore riduzione dell'utilizzo di plastica monouso, in continuità con il progetto *plastic free* adottato già in vigenza del precedente contratto integrativo.

A tal proposito, si evidenzia come nell'ambito di tale progetto si sia proceduto all'installazione in tutte le aree ristoro e nei ristoranti aziendali di erogatori gratuiti di acqua fredda e calda, fruibili tramite utilizzo di bicchieri in materiale organico compostabile e/o, nelle aree in cui ciò è consentito, tramite borracce personali.

Al fine di promuovere ulteriormente la diffusione di una cultura della sostenibilità ambientale, l'Azienda conferma la propria disponibilità a fornire, a tutti i dipendenti neo-assunti di Automobili Lamborghini, borracce personali utilizzabili con tali distributori.

Per quanto riguarda la dotazione delle mense, con l'introduzione dei distributori di bevande *free beverage* (il cui utilizzo, sospeso durante il periodo pandemico, è stato prontamente riattivato al termine dell'emergenza sanitaria), l'Azienda ha provveduto a richiedere al fornitore del servizio di ristorazione aziendale l'implementazione di azioni volte a eliminare progressivamente l'utilizzo della plastica, a favore dell'introduzione di stoviglie monouso *bio*.

L'Azienda conferma inoltre il proprio impegno a proseguire nella richiesta al fornitore del servizio, di idonee certificazioni relative alla sostenibilità della filiera di approvvigionamento, anche attraverso la scelta di fornitori dotati di un sistema di certificazioni di sostenibilità dell'intera catena del valore, che saranno condivise nell'apposita CTB.

Le Parti, in coerenza con quanto già avviato durante la vigenza del contratto integrativo 2019-2022, convengono sull'opportunità di proseguire nel percorso di informazione, analisi, valutazione e proposta all'interno della CTB Mensa, in materia di:

- Disponibilità di pasti certificati per i soggetti affetti da patologie / intolleranze attestate da idonea certificazione medica
- Utilizzo nella preparazione dei pasti di prodotti provenienti da filiere certificate e dell'ulteriore incremento di utilizzo di materie prime a "chilometro 0",
- Analisi, insieme al fornitore del servizio, in merito alla possibilità di conferimento delle eventuali eccedenze alimentari ad associazioni benefiche di assistenza pubblica;
- Analisi e proposta di ulteriori soluzioni mirate a disincentivare l'utilizzo della plastica monouso (a titolo di esempio, proposte dirette alla riduzione di imballaggi, bottiglie e bicchieri di plastica nelle mense e nei distributori automatici etc.)
- Individuazione e proposta di nuove soluzioni per il miglioramento degli erogatori gratuiti di acqua
- Soluzioni per il miglioramento delle modalità di raccolta differenziata presenti all'interno dell'Azienda, valutando l'ampliamento delle iniziative ad oggi in essere.

7 Diversità, Equità e Inclusione

7.1 Progetti e iniziative

Automobili Lamborghini, in coerenza con i principi ed i valori comuni dell'intero Gruppo Volkswagen, persegue l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro in cui le unicità di ognuno, nel rispetto reciproco, costituiscano un'occasione di arricchimento individuale e collettivo, e nel quale il portato di ogni unicità possa continuare ad alimentare la generazione di sinergie positive tra i diversi modi di pensare, abilità, caratteristiche, culture, esperienze e competenze. Pertanto, nell'ambito delle numerose iniziative realizzate e in fase di progettazione dedicate all'accrescimento della consapevolezza relativamente ai temi legati alla diversità, equità e inclusione, l'Azienda conferma l'impegno a promuovere ulteriormente i progetti aventi come focus tali tematiche.

- A mero titolo esemplificativo, si sottolinea la valenza di quanto già attuato con riferimento a:
- a) progetti formativi ed esperienziali come quello sul *reverse mentoring*, dedicato alla valorizzazione della *diversità* generazionale
 - b) progetti rivolti a valorizzare la *diversità* di genere anche tramite piani di inserimento e di sviluppo ed iniziative di welfare dedicate alla popolazione femminile (ad esempio: campagne di prevenzione medica, iniziative a supporto della maternità, parcheggi dedicati, ecc.)
 - c) formazione manageriale sugli "*Unconscious Bias*", dedicata alla sensibilizzazione del management sui "pregiudizi inconsapevoli"
 - d) corso pilota "Diversità e Inclusione", percorso che si focalizza sullo sviluppo di conoscenze e competenze specifiche con le quali si è voluto contribuire alla promozione dell'inclusione nei luoghi di lavoro, insieme alla riduzione delle disuguaglianze
 - e) campagna di comunicazione interna di sensibilizzazione e coinvolgimento su queste tematiche

- f) progetti rivolti a garantire l'inclusione di soggetti diversamente abili, quali la presenza - in supporto ai dipendenti affetti da ipoacusia - di interpreti LIS durante i principali eventi plenari sia aziendali che sindacali, nonché la previsione di sottotitoli nei contenuti video veicolati sui canali di comunicazione interna e di formazione sulla piattaforma di e-learning aziendale
- g) corso di "sensibilizzazione alla cultura sorda" per la promozione di buone pratiche di comunicazione realizzato in collaborazione tra HR, RSU ed Ente Nazionale Sordi di Bologna che ha visto la partecipazione di colleghi/e che ogni giorno collaborano con i sordi, permettendo così di apprendere le basi della Lingua Italiana dei Segni e sviluppare maggiore sensibilità ad aspetti specifici della sordità in relazione alla prospettiva sociale, culturale e linguistica, per la creazione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.

Le Parti confermano il proprio impegno a proseguire nell'implementazione, attraverso gli strumenti di dialogo e partecipazione previsti dalla vigente contrattazione aziendale, di ulteriori iniziative a sostegno e promozione della consapevolezza su tali tematiche, anche attraverso il potenziamento di offerte formative specifiche a disposizione della generalità dei dipendenti sulla Lamborghini Learning Platform o iniziative dedicate.

Le Parti confermano infine l'integrazione delle norme del Codice Etico aziendale, in particolare in materia di Pari opportunità e Parità di trattamento, condividendo la necessità di una loro ampia diffusione e ritenendole parte essenziale all'interno della contrattazione di secondo livello. Inoltre, le Parti si impegnano a monitorare congiuntamente lo sviluppo della composizione di genere all'interno dei dipartimenti aziendali, anche con riferimento percorsi di crescita professionale.

7.2 Well-Being

L'Azienda conferma l'impegno volto a tutelare la salute ed il benessere in senso olistico, evidenziando le molteplici iniziative già predisposte in tal senso. Si richiamano a riguardo e a mero titolo esemplificativo:

- incontri dedicati alla prevenzione e all'alimentazione, anche attraverso pillole informative e seminari sui corretti stili di vita
- corso di formazione di pronto soccorso generale e pediatrico
- visite di prevenzione senologica e dermatologica, all'interno dell'iniziativa "Progetto Prevenzione" del programma di diagnosi precoce gratuita (in collaborazione con la Fondazione ANT Italia Onlus)
- percorso di sleep coaching
- campagna di sensibilizzazione sul benessere psicologico
- *emotional lab.*

L'Azienda si impegna, inoltre, a proseguire nel percorso di potenziamento della salute e del benessere fisico, anche proseguendo nella programmazione di corsi di fitness specifici, sulla scorta delle iniziative già realizzate nella cornice del Parco Lamborghini.

Le iniziative sopra citate rientrano all'interno della più ampia visione strategica di tutela e promozione del benessere collettivo racchiusa nel programma di Well-Being aziendale "Lamborghini Feelosophy", che poggia su tre pilastri - Body, Mind e Purpose. L'Azienda conferma il proprio impegno nel continuare a realizzare anche progetti di carattere digitale e di divulgazione, iniziati nel 2021, con l'esperienza dei cd. Lambo Podcast e Lambo Talk, attraverso i quali vengono resi disponibili cicli di incontri con esperti e professionisti, accessibili in qualsiasi momento anche dall'applicazione per smartphone "WeLambo", con suggerimenti e riflessioni per contribuire a migliorare la qualità della propria vita (quali, ad esempio, tecniche di rilassamento, miglioramento della qualità del sonno e l'alimentazione, consapevolezza e conoscenza di sé stessi e del proprio potenziale etc.).

Infine, le Parti valorizzano l'introduzione in via sperimentale del servizio di consulenza e supporto psicologico, anche interno all'Azienda.

8 Diritti individuali e responsabilità di impresa

8.1 Banca delle ore solidale

Le Parti si danno atto dell'esito positivo della sperimentazione della Banca Ore Solidale, avviata a partire da ottobre 2020 allo scopo di sostenere i lavoratori in situazioni familiari di grave necessità.

Le Parti confermano il proprio impegno, in linea con quanto già sperimentalmente definito nell'anno 2022, a definire congiuntamente eventuali ulteriori modalità di utilizzo delle ore donate al fine di rispondere a bisogni di sostegno collegati a gravi situazioni che, ad oggi, non trovano risposte in altri strumenti aziendali e/o contrattuali.

Le Parti inoltre concordano di prevedere un momento dedicato alla condivisione del resoconto di utilizzo dell'istituto "Banca delle ore solidale" all'interno dell'informativa periodica di febbraio.

8.2 Misure di sostegno alla Genitorialità

Le Parti, coerentemente al percorso contrattuale di implementazione degli strumenti a sostegno della natalità e della condivisione della cura dei figli da parte di entrambi i genitori, confermano il comune impegno a rafforzare ulteriormente le misure attualmente esistenti a livello aziendale per il sostegno alla genitorialità.

8.2.1 Congedo Parentale

Le Parti, inoltre, con riferimento al congedo parentale (ex astensione facoltativa) confermano quanto disposto in materia dal T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità così come integrato dall'ultima legge di bilancio anche per ciò che concerne l'innalzamento dal 30% all'80%, per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, dell'indennità erogata dall'Istituto.

Per le altre casistiche, le Parti concordano l'incremento dell'integrazione economica, prevista dai vigenti accordi aziendali a favore del genitore che faccia richiesta di un periodo di congedo previsto dal vigente ordinamento, elevandola dall'attuale 30% al 40 %, in aggiunta al trattamento erogato dall'INPS (da calcolarsi sulla base delle disposizioni normative in materia).

La predetta integrazione economica aziendale sarà ulteriormente elevata al 50%, con decorrenza dal 16° giorno, qualora risulti debitamente certificata la fruizione, anche da parte dell'altro genitore, di un periodo di congedo parentale (ex astensione facoltativa) pari ad almeno 15 giorni (anche non continuativi).

Specifiche condizioni di particolare disagio, su richiesta del dipendente, saranno valutate di volta in volta dall'Azienda, congiuntamente con la R.S.U.

In relazione alla fruizione del congedo parentale da parte di "genitore solo" [secondo la definizione accreditata dall'INPS] e/o con figli con disabilità riconosciuta dalla vigente normativa, le Parti convengono sin d'ora che l'integrazione economica aziendale sarà pari al 70%, in aggiunta al trattamento erogato dall'INPS (da calcolarsi sulla base delle disposizioni normative in materia).

A fronte delle recenti modifiche legislative al testo unico n. 151/2001 in materia di maternità / paternità, le Parti convengono per l'estensione delle integrazioni aziendali di cui al presente paragrafo anche per i congedi richiesti per la cura di figli con più di 6 anni e fino al compimento dei 12 anni di età.

Le Parti si danno atto del fatto che l'applicazione delle citate integrazioni aziendali al trattamento INPS, in nessun caso potrà determinare la corresponsione di una retribuzione superiore al 100% al normale importo mensile. L'Azienda dichiara infine, di aderire ai principi riportati all'interno del codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità.

8.2.2 Permesso per adozione/affido

Quale misura di ulteriore sostegno a favore della genitorialità, si conviene di prevedere 10 giorni di permesso retribuito a favore dei dipendenti che intraprendano un percorso di adozione/affido. Tali permessi, finalizzati al sostegno del neogenitore adottivo nelle fasi precedenti e propedeutiche all'adozione/affido, saranno utilizzabili a fronte della presentazione di adeguata documentazione dell'avvio dell'iter di adozione/affido.

8.2.3 Permesso per inserimento al nido e/o alla scuola materna

Nell'ottica di offrire concreto sostegno alla genitorialità, le Parti convengono sulla creazione di un montante totale pari a 8 ore retribuite, frazionabili a gruppi non inferiori a 2 ore, da utilizzare per l'inserimento di ciascun figlio al nido e/o alla scuola materna, entro il primo mese di frequenza da parte del bambino. In caso di genitore solo e/o con figli con disabilità riconosciuta dalla vigente normativa, saranno riconosciute sino ad un massimo di 16 ore di permesso retribuito da fruirsi nelle modalità sopra indicate.

8.2.4 Convenzionamento nidi d'infanzia e scuole d'infanzia

L'Azienda conferma il proprio impegno nel favorire la collaborazione con le istituzioni locali, al fine di agevolare la fruizione, da parte dei propri dipendenti, dei servizi pubblici presenti sul territorio. Il tema costituirà oggetto di confronto nell'ambito del sistema di incontri periodici.

8.3 Permesso per accompagnamento a visita medica

Viene confermata la possibilità, prevista dalla vigente contrattazione aziendale, per tutti dipendenti di Automobili Lamborghini, di fruire di un monte complessivo di 4 ore aggiuntive

all'anno di permesso per visita medica a favore di genitori, coniuge o convivente more uxorio (in condizione di gravidanza o di temporanea inabilità), figli minorenni e, ove necessario, di animali domestici (visite veterinarie per animali la cui proprietà da parte del dipendente sia opportunamente certificata ai sensi di legge).

8.4 Permessi ex art. 4 Legge 53 del 2000

Le Parti confermano le previsioni della vigente contrattazione aziendale in materia di "congedi per eventi e cause particolari". Con riferimento alla fruizione di tre giorni lavorativi all'anno di permesso retribuito, ex art. 4, comma 1, della Legge 53 del 2000, si conferma l'estensione della possibilità di utilizzarli entro il quindicesimo giorno successivo alla data del decesso o dell'accertata grave infermità del coniuge, di un parente entro il secondo grado.

Si conferma altresì la possibilità di fruire di ulteriori tre giorni di permesso retribuito nell'ipotesi in cui, nell'anno solare, occorra un secondo evento. Tali permessi potranno essere richiesti anche per eventi riguardanti i conviventi "more uxorio".

8.5 Tutela della malattia

Su tale materia trova piena applicazione la sez. IV, Titolo VI del CCNL per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione degli impianti e la disciplina della contrattazione collettiva integrativa. Si conferma che nel caso in cui i lavoratori e le lavoratrici si trovino nella necessità di usufruire di consistenti periodi di assenza per malattia, è impegno dell'Azienda informarli preventivamente qualora il cumulo delle malattie giunga in prossimità della decurtazione retributiva come previsto dal CCNL.

Si conferma inoltre la disponibilità dell'Azienda a valutare con la massima attenzione ciascun caso specifico di lavoratrici e lavoratori affetti da patologie particolari, gravi o da malattie rare certificate da un medico specialista di struttura sanitaria pubblica, anche in relazione alla possibilità di applicare per tali situazioni le tutele previste per le malattie gravi e croniche elencate nell'art 2 sez. IV, Titolo VI del vigente CCNL. Al fine di garantire la corretta disamina delle situazioni segnalate, nonché il trattamento dei dati e della documentazione sanitaria in linea con quanto previsto dalla vigente normativa in materia di Privacy, l'Azienda si avvarrà della collaborazione del medico competente.

8.6 Congedo per matrimonio o unione civile

Le Parti confermano la possibilità di fruire del congedo per matrimonio o unione civile nel corso dell'anno solare di riferimento, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, e lo rendono usufruibile anche ai dipendenti che sono nel periodo di prova la cui durata sarà automaticamente prolungata di un pari periodo.

8.7 Permessi retribuiti per comparizione

Al fine di agevolare l'espletamento dei doveri del cittadino sanciti dall'Ordinamento giuridico italiano, ai lavoratori che ne facciano richiesta sarà riconosciuto come permesso retribuito il tempo impiegato, nella giornata di comparizione, per adempiere a convocazioni irrinunciabili da parte di organi dello Stato. Ai fini del riconoscimento del permesso retribuito l'evento dovrà essere debitamente documentato. Le Parti si danno atto, inoltre, che tali permessi non saranno concessi nel caso in cui il dipendente sia personalmente coinvolto in qualità di imputato nel procedimento penale, ovvero di "parte" nel procedimento civile.

8.8 Progetto "insieme per il lavoro"

L'Azienda, nell'ambito delle iniziative volte al rafforzamento delle sinergie con il territorio e le istituzioni, conferma l'adesione al progetto "Insieme per il lavoro", nato dalla collaborazione tra Comune di Bologna, Città Metropolitana di Bologna, Arcidiocesi di Bologna e con il partenariato di CGIL, CISL e UIL, con l'obiettivo di coadiuvare il reinserimento lavorativo di persone scarsamente autonome, potenziare la motivazione, sostenere la formazione di base e specifica e garantire un tutoraggio ad hoc all'interno delle aziende.

8.9 Corporate Citizenship / Cittadinanza attiva

8.9.1 Partnership con Emergency

Le Parti, a partire dall'inizio di sperimentazione con il Protocollo d'intesa del 21 settembre 2017 e successive integrazioni, hanno avviato diversi programmi di cooperazione con la ONG Emergency Onlus cui hanno partecipato dipendenti di Automobili Lamborghini in qualità di volontari a sostegno delle comunità.

Pertanto, le Parti condividono l'impegno a pianificare, progettare e realizzare, nuove esperienze ad alto valore sociale analoghe che vedranno il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori di Automobili Lamborghini presso strutture e/o all'interno di progetti gestiti dalla ONG Emergency Onlus.

8.9.2 Disciplina aziendale dell'aspettativa non retribuita

Richiamati i precedenti accordi aziendali in materia, le Parti condividono di elevare da 1.200€ a 1.600€ la quota di anticipo del TFR, maturato ed accantonato in Azienda, che è possibile richiedere a partire dalla prima mensilità di aspettativa non retribuita.

8.9.3 Flessibilità negativa e pensionamento

Richiamati i precedenti accordi aziendali in materia, le Parti concordano che al momento della cessazione naturale del rapporto di lavoro per pensionamento o altre cause, qualora nel contatore della flessibilità vi sia un residuo negativo di ore, le stesse non saranno trattenute dalle competenze di fine rapporto sino ad un tetto massimo di 80 ore.

9 Formazione e sviluppo

Le Parti sono consapevoli della necessità di un continuo e costante aggiornamento e sviluppo di nuove competenze in Azienda, al fine di cogliere tempestivamente i segnali di cambiamento ed agire concretamente per far fronte alle mutevoli esigenze e alle sempre più impegnative sfide future. In questo contesto, le Parti condividono l'opportunità di ottimizzare l'impatto degli investimenti sullo sviluppo delle competenze (upskilling), sulla formazione e sulla riqualificazione professionale delle persone (reskilling), collegate alle nuove frontiere delle vetture "intelligenti" sempre più connesse con piattaforme IoT, dell'elettrico e del digitale. In tale prospettiva, l'Azienda rinnova anche il proprio impegno ad affiancare ai momenti di training tecnico e specialistico una proposta formativa dedicata al rafforzamento delle c.d. competenze trasversali. La pubblicazione e l'aggiornamento dell'ampio catalogo formativo

contenuto nella nuova piattaforma e-learning inaugurata nell'anno 2020 (cd. Lamborghini Learning Place), hanno consentito di valorizzare l'offerta ivi prevista e di coinvolgere maggiormente i dipendenti nella partecipazione al proprio percorso di sviluppo. La piattaforma Lamborghini Learning Place, quale spazio di apprendimento dinamico e flessibile, incoraggia l'auto-apprendimento continuo anche fornendo la possibilità alla/al lavoratrice/ore di proporre autonomamente al proprio responsabile, un corso da catalogo in coerenza con il proprio percorso professionale.

All'interno di tale contesto si sono, inoltre, innestate ulteriori iniziative formative, derivanti anche dagli accordi integrativi siglati negli ultimi anni, volte a diffondere la conoscenza di tematiche trasversali, anche a prescindere da una diretta correlazione al business aziendale. Tra le iniziative di maggior rilievo, co-progettate da Azienda e RSU, le Parti richiamano le numerose edizioni del progetto formativo sulla "Partecipazione in Automobili Lamborghini", l'ultima delle quali, che ha coinvolto circa 200 persone tra managers e responsabili di reparti/funzioni di Automobili Lamborghini e il piano formativo sulla "Costituzione della Repubblica italiana" concluso nel mese di maggio 2022 con il coinvolgimento di più di 1200 dipendenti di Automobili Lamborghini.

A valle della positiva esperienza delle iniziative formative menzionate, le Parti confermano e condividono il valore aggiunto generato dai progetti di formazione progettata congiuntamente tra Azienda e la rappresentanza dei lavoratori, pertanto, si riafferma il comune impegno a diffondere i tratti caratterizzanti della dinamica e degli strumenti del modello partecipativo di relazioni industriali anche attraverso interventi formativi tenuti al di fuori dei confini aziendali.

9.1 Iniziative formative volte all'inclusione

Nel comune intento di promuovere ulteriormente una cultura aziendale orientata all'inclusione, le Parti condividono la volontà di proseguire nella promozione di attività volte ad accrescere la sensibilità su tematiche di diversità, inclusione e responsabilità sociale.

A tale proposito, le Parti sottolineano la virtuosa iniziativa inerente a due nuovi corsi di formazione dedicati a questo tema, in particolare a:

- Molestie di genere nei luoghi di lavoro, obbligatorio per tutte e tutti le/i lavoratrici/ori
- Combattere mobbing e molestie in azienda

A tal fine, le Parti si danno atto che nella pianificazione dei programmi relativi alle ore di formazione obbligatoria del CCNL saranno resi disponibili per la generalità delle lavoratrici/ori ulteriori contenuti formativi a ciò inerenti, da realizzarsi anche in collaborazione con le associazioni attive sul territorio (a titolo esemplificativo disabilità e inclusione, violenza/molestie di genere, sostenibilità ambientale ed energetica etc.).

9.2 Formazione Factory 4.0

In coerenza con le prospettive descritte nei punti precedenti e nella consapevolezza della crescente rilevanza della tematica in esame, le Parti concordano circa l'applicazione del

MM 33 EV H W P G AF A

credito d'imposta previsto dall'art. 1 commi da 46 a 56, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), come modificato dall'art 1, commi da 78 a 81 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), salvo modifiche di legge, ai piani formativi posti in essere dall'azienda e in fase di progettazione, finalizzati all'acquisizione e al consolidamento di competenze tecnologiche afferenti al "Piano Nazionale Impresa 4.0", di cui all'art. 3 comma 1 del Decreto Interministeriale del 4 maggio 2018.

9.3 Corso di primo soccorso

L'Azienda si rende disponibile a consentire la partecipazione alla formazione sul primo soccorso in azienda ai dipendenti non facenti parte delle squadre di emergenza che ne facciano richiesta

10 Apprendistato

Le Parti ribadiscono l'importanza di prevedere percorsi di formazione professionale duale confermando l'impegno verso il progetto di istruzione e formazione denominato "Dual Education System Italy" (DESI), istituito con accordo sindacale del 23 luglio 2014 e successive integrazioni, con l'intento di rafforzare la convergenza tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e porre le basi per uno scambio di esperienze e crescita reciproca tra sistema educativo e tessuto imprenditoriale.

Le Parti nell'ultimo rinnovo del contratto integrativo aziendale del 2019 (punto 11 "Inquadramento") si davano atto della necessità di valorizzare lo strumento dell'apprendistato professionalizzante da ultimo disciplinato nel contratto integrativo 18 dicembre 2007 anche attraverso l'identificazione di un percorso di crescita professionale che sia coerente con le competenze acquisite a fine periodo e con il sistema di inquadramento vigente in Azienda.

Nel presente rinnovo, pertanto, con l'obiettivo di predisporre un virtuoso percorso in continuità con il progetto DESI, le Parti recepiscono il verbale di Commissione Tecnica Bilaterale Inquadramento e Formazione del 10 marzo 2023 e l'accordo sindacale del 20 marzo 2023 (allegati e parte integrante del presente accordo), con i quali è stato regolamentato l'apprendistato professionalizzante o di II° livello quale canale preferenziale per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali per i giovani diplomati provenienti dal programma DESI.

11 Occupazione

Le Parti convengono sul positivo percorso di crescita aziendale caratterizzato, negli ultimi anni, da un consistente piano di assunzioni a tempo indeterminato di personale diretto ed indiretto.

L'Azienda, pertanto, conferma l'impegno a proseguire sul virtuoso cammino che, negli ultimi dieci anni, ha portato a realizzare oltre 1.000 assunzioni con contratto a tempo indeterminato, di cui 235 realizzate nella vigenza del precedente contratto integrativo, tra dicembre 2019 e dicembre 2022, in aggiunta a quanto previsto dalle precedenti intese.

Con riferimento al periodo di vigenza del presente accordo (2023-2026), si condivide l'impegno dell'Azienda a portare avanti un piano di assunzioni di personale diretto e indiretto relative ai progetti aziendali già approvati, per un totale di 500 assunzioni con contratto a tempo indeterminato Automobili Lamborghini tra luglio 2023 e dicembre 2026 (al netto del turnover), delle quali almeno 200 entro il 31/12/2024.

11.1 Somministrazione

Con riferimento al computo del personale in somministrazione presente in Azienda, le Parti confermano la percentuale massima del 10% di attivazione di tali contratti prevista al punto 2.1.1. del contratto integrativo del 2015, come successivamente integrato dal punto 6 del contratto integrativo del 2019.

12 Parte economica

12.1 Premio di Risultato (P.D.R.)

Le Parti convengono di confermare l'attuale impianto del Premio di Risultato anche per il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2026, valutando positivamente il percorso che ha garantito, anche grazie alla attività della CTB "Premio di Risultato", il raggiungimento dei target definiti per tale forma di retribuzione variabile.

Viene sottolineato come negli anni alla crescita del valore nominale del Premio si sia affiancato un costante superamento dei target contrattualmente definiti. In tal senso, vengono riportati i valori nominali (comprensivi delle somme erogate a titolo di team bonus) e il corrispettivo pay-out nel periodo 2019-2022:

Anno di riferimento	2019	2020	2021	2022
PDR Valore nominale	3.500 €	3.300 €	3.500 €	3.800 €
PDR Pay-out	3.509,96 €	3.359,48 €	3.665,21 €	4.172,28 €

Ai fini del presente P.D.R., le Parti confermano che per "periodo di riferimento e maturazione" si intende il periodo con inizio al 1° gennaio e termine al 31 dicembre di ogni anno.

12.1.1 Valore economico target

Con riferimento all'ammontare economico del Premio di Risultato per il periodo di validità del presente accordo, le Parti concordano che per gli anni 2023-2026 il valore target annuale (somma lorda, riferita al 100% del raggiungimento degli obiettivi) sarà elevato a 4.000 € lordi.

12.1.2 Set indicatori

Con riferimento al periodo di vigenza del presente accordo (2023-2026), le Parti confermano l'impianto degli indicatori già definiti nel Verbale di Accordo Sindacale aziendale del 26 luglio 2019, come a seguire riportato:

- | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|
| 1. Redditività
Indicatore: | peso: 40%
Return on Sales (RoS) | tetto max: 120% |
| 2. Produttività
Indicatore: | peso 25%
AAS-EK | tetto max: 120% |
| 3. Qualità
Indicatori: | peso 25%
Audit, ZP8 e Road Test per singolo modello | tetto max: 120% |
| 4. Team Bonus
Indicatore: | peso 10%
come definito annualmente dalla CTB Premio di Risultato,
anche con riferimento alla sostenibilità ambientale | tetto max: 100% |

I valori target annuali per ciascun indicatore saranno definiti annualmente dalla CTB Premio di risultato. Per quanto riguarda l'anno 2023 si richiama l'Accordo sindacale del 16 giugno 2023, confermandone la piena validità.

Si conferma, altresì, che per la consuntivazione dell'indicatore di Redditività (RoS), per il quadriennio di riferimento, sarà utilizzata la seguente tabella (dove "x" è il valore target di RoS definito annualmente):

Delta vs Target	% Premio
$x < -30\%$	0%
$-30\% = < x < -20\%$	50%
$-20\% = < x < -10\%$	75%
$-10\% = < x < -5\%$	90%
$-5\% = < x < +5\%$	100%
$+5\% = < x < +10\%$	105%
$+10\% = < x < +20\%$	110%
$+20\% = < x < +30\%$	115%
$x \geq +30\%$	120%

12.1.3 Consuntivazione, Tempistiche e Modalità di erogazione

L'andamento degli obiettivi sarà periodicamente monitorato dalla CTB "Premio di Risultato", che sarà anche responsabile della consuntivazione finale degli stessi, attraverso la redazione di apposito Verbale tecnico di commissione, successivamente recepito con accordo sindacale. Con riferimento al periodo di misurazione del risultato incrementale, le Parti si danno atto che per l'applicazione al Premio di Risultato dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo degli indicatori individuati dalle Parti nel paragrafo 12.1.2 considerati a tal fine come alternativi.

A tale proposito, le Parti confermano che la misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione dell'incrementalità, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati in ciascun esercizio di riferimento e i dati consuntivati nel periodo immediatamente precedente.

L'importo relativo al Premio di Risultato consuntivato sarà erogato a tutti i lavoratori di Automobili Lamborghini in forza durante l'anno di riferimento (con riparametrazione del premio in dodicesimi sulla base dei mesi di effettiva dipendenza), in medesima misura per tutte le tipologie e livelli contrattuali, nel rispetto delle tempistiche così definite:

- Competenze gennaio (cedolino 11 febbraio) → erogazione quota consuntivata indicatore "Team Bonus"
- Competenze aprile (cedolino 11 maggio) → erogazione quota consuntivata altri indicatori (Redditività+Produttività+Qualità)

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Resta inteso che l'importo consuntivato sarà riparametrato in caso di part-time o di aspettative e/o permessi non retribuiti.

Per quanto riguarda, invece, le modalità di erogazione del premio di risultato per i lavoratori in somministrazione, le agenzie di somministrazione erogheranno mensilmente e per ogni mese di missione in Automobili Lamborghini una quota pari ad 1/12 del valore complessivo dell'ultimo P.D.R. consuntivato.

Le Parti si danno atto che tutti gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato si intendono onnicomprensivi, non avendo essi alcun riflesso sugli istituti di retribuzione indiretta, e si intendono esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.

12.2 Conversione volontaria in Flexible Benefits

Le Parti confermano la possibilità di convertire volontariamente in flexible benefits una quota del P.D.R., sino ad un massimo di € 2.000,00 (duemila/00) lordi, ferma restando la modalità di conversione per multipli di € 100,00 (cento/00).

L'Azienda, al fine di valorizzare e ampliare il sistema di welfare esistente, continuerà a valutare il potenziamento dei servizi messi a disposizione tramite una piattaforma on-line dedicata, anche attraverso un confronto all'interno del Gruppo di lavoro dedicato.

Le Parti si danno altresì atto di recepire eventuali interventi normativi in materia, anche con riferimento alle opportunità offerte dalle modifiche in materia di imponibilità fiscale.

12.3 Premio straordinario 60° anniversario

Le Parti convengono che, all'interno del più ampio contesto di celebrazioni collegate al festeggiamento del sessantesimo anniversario dalla fondazione di Automobili Lamborghini, nell'anno 2023 l'Azienda procederà, unitamente alle competenze del mese di novembre (cedolino 11 dicembre), all'erogazione di un premio straordinario, una tantum, di importo nominale pari a €1.063 (millesessantatré/00) lordi.

Tale premio sarà riconosciuto ai dipendenti in forza al 1° dicembre 2023, in medesima misura per tutte le tipologie e livelli contrattuali.

Per il personale assunto nel corso dell'anno dell'anniversario, tale importo sarà riproporzionato in dodicesimi in funzione dei ratei effettivamente maturati nel corso del 2023. A tale scopo si considererà mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Il medesimo criterio sarà applicato anche dalle agenzie per il lavoro per la liquidazione dei ratei maturati nei mesi di missione prestati nell'anno 2023 dal personale somministrato presso Automobili Lamborghini in forza al momento di erogazione. Inoltre, le agenzie provvederanno alla riapertura delle posizioni dei somministrati cessati nel corso del 2023 ed assunti da Automobili Lamborghini, così da liquidare loro i ratei maturati durante il periodo di somministrazione del 2023.

Ai pensionati che abbiano cessato la collaborazione nel corso del 2023 la Una Tantum sarà erogata per intero.

Le Parti si danno atto che l'importo erogato si intende omnicomprensivo, non avendo alcun riflesso sugli istituti di retribuzione indiretta, ed essendo escluso dalla base di calcolo del T.F.R.

12.4 Una tantum preposti

Le Parti confermano l'importanza di porre sempre più attenzione alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, anche attraverso un'adeguata valorizzazione del preposto, quale figura chiave nel sistema di salute e sicurezza aziendale.

Pertanto, le Parti hanno convenuto che all'atto di prima nomina a preposto l'Azienda eroghi allo stesso un importo pari a € 100 lordi - a titolo di una tantum.

Tale importo sarà, di norma, riconosciuto con le competenze del mese di luglio, con riferimento alle nomine avvenute nel primo semestre dell'anno, e con le competenze del mese di gennaio, con riferimento alle nomine avvenute nel secondo semestre dell'anno precedente.

Si conviene che il momento della nomina coincida con il completamento del relativo corso di formazione abilitante.

Detta quota sarà altresì erogata a coloro che attualmente già rivestono il ruolo di preposto, sempre a titolo di una tantum, e con le competenze del mese di gennaio 2024.

12.5 Indennità di cartella

Si conviene che l'importo relativo all'indennità di cartella sarà innalzato da €48,00 (quarantotto/00) lordi mese a €60,00 (sessanta/00) lordi mese a decorrere dal 1° gennaio

2024. Tale indennità sarà ulteriormente innalzata a €65,00 (sessantacinque/00) lordi, a partire dal 1° gennaio 2026.

L'Azienda si riserva la possibilità di valutare l'estensione dello strumento della cartella di lavoro (e della relativa indennità) ad altre aree aziendali ad oggi non coperte da questo istituto, fermi restando i consueti meccanismi di confronto in materia.

12.6 Indennità di trasferta con pernottamento

Si conviene che gli importi relativi alle indennità di trasferta con pernottamento a decorrere dal 1° gennaio 2024 saranno adeguati come a seguire:

- trasferta con pernottamento Italia da € 50,00 (cinquanta/00) lordi al giorno a € 55,00 (cinquantacinque/00) lordi al giorno
- trasferta con pernottamento estero da € 60,00 (sessanta/00) lordi al giorno a € 65,00 (sessantacinque/00) lordi al giorno.

12.7 Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.)

Le Parti confermano la previsione della quota economica, aggiuntiva al Premio di Risultato, denominata "Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.)".

L'erogazione di tale Premio avverrà annualmente, per i dipendenti in forza al momento della corresponsione, con le competenze del mese di agosto (cedolino 11 settembre) in medesima misura per tutte le tipologie e livelli contrattuali.

Viene considerato in forza al momento dell'erogazione chiunque abbia un cedolino paga relativo al mese di agosto (anche solo una giornata lavorativa). Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di erogazione, detto importo sarà riproporzionato in dodicesimi in funzione dei mesi di effettiva dipendenza da Automobili Lamborghini.

I ratei di maturazione si calcolano avendo a riferimento l'anno di erogazione, verificando i ratei effettivamente maturati da gennaio ad agosto. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero. L'Azienda erogherà, anticipandoli, anche i ratei dei restanti mesi dell'anno solare. Pertanto, in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta tra i mesi di settembre e dicembre i ratei non maturati verranno trattenuti dalle competenze di fine rapporto.

Nei soli casi di cessazione del rapporto di lavoro entro il 31 luglio per pensionamento, alla/al lavoratrice/ore verrà riconosciuto comunque un importo a titolo di PCR per l'anno in corso, calcolato in ratei per ciascun mese di dipendenza nell'anno solare di riferimento e sulla base del valore dell'ultimo PCR erogato dall'Azienda.

Il "Premio di Continuità di Risultato (P.C.R.)" verrà erogato secondo i seguenti criteri:

- **Per l'anno 2023:** considerata l'eccezionalità dei risultati conseguiti nel biennio 2022-23, le Parti concordano di elevare, in via eccezionale e per il solo anno solare 2023, la somma riconosciuta a titolo di Premio di Continuità di Risultato fino all'importo nominale complessivo di € 1.000 lordi. Pertanto, al personale in forza nel mese di dicembre 2023 sarà erogato un importo a conguaglio, con le competenze del mese

stesso, di € 644,13, ferma restando l'applicazione della riparametrazione in dodicesimi in funzione dei mesi di effettiva dipendenza da Automobili Lamborghini nell'anno in corso.

- Per il triennio 2024-26 sarà riconosciuta una quota economica corrispondente, anno per anno, ad un valore % crescente della media annuale dei valori lordi di Premio di Risultato consuntivati nel triennio precedente all'anno di erogazione, come indicato a seguire:

- ✓ Anno 2024: 35% del valore medio del PDR consuntivato nel triennio 2021-23
- ✓ Anno 2025: 45% del valore medio del PDR consuntivato nel triennio 2022-24
- ✓ Anno 2026: 55% del valore medio del PDR consuntivato nel triennio 2023-25

Si conferma che la quota relativa al Premio di Continuità di Risultato sarà riconosciuta a condizione che nel medesimo triennio di riferimento sia stato raggiunto almeno il 75% medio dell'obiettivo di RoS.

Le Parti si danno atto che gli importi erogati a titolo di Premio di Continuità si intendono omnicomprensivi, non avendo essi alcun riflesso sugli istituti di retribuzione indiretta, e si intendono esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.

Resta inteso che l'importo consuntivato sarà riparametrato in caso di part-time o di aspettative e/o permessi non retribuiti.

Per quanto riguarda, invece, le modalità di erogazione di tale premio per i lavoratori in somministrazione, le agenzie erogheranno mensilmente e per ogni mese di missione in Automobili Lamborghini una quota pari ad 1/12 del valore complessivo dell'ultimo P.C.R. consuntivato. Per quanto concerne il saldo dell'anno 2023, tale quota sarà adeguata ad 1/12 di 1.000 euro lordi, a decorrere dalle competenze relative al mese di dicembre 2023.

Le Parti si danno atto della reciproca disponibilità a concordare, nel corso della vigenza, la modifica dell'impianto del presente istituto, anche con riferimento alle modalità di erogazione, al fine di realizzarne stabilmente nel tempo la finalità, a partire dall'anno 2027.

12.8 Aggiornamento quote CIP, CGP, CMC e PVCI

Le Parti, a conferma della rilevanza del processo di sviluppo delle competenze professionali e nell'ottica di una massima valorizzazione della formazione e dell'aggiornamento professionale, convengono di aggiornare, a decorrere dal 1° gennaio 2024, le quote lorde di CIP (Competenze di Integrazione Professionale), CGP (Competenze di Gestione del Lavoro e Polivalenza) e CMC (Competenze di Miglioramento Continuo) come di seguito riportato:

LIVELLO	ATTUALE		Da 1° gennaio 2024	
	CIP - CGP	CMC	CIP - CGP	CMC
C2 (ex 4° liv.)	€ 55		€ 60	
C3 (ex 5° liv.) / B1 (ex. 5S° liv.)	€ 60	€ 60	€ 65	€ 65
B2 (ex 6° liv.)	€ 75	€ 75	€ 80	€ 80
B3 (ex 7° liv.) / A1 (ex 8Q° liv.)	€ 85	€ 85	€ 90	€ 90

Con riferimento alla Quota PVCI, richiamando quanto già stabilito in materia, in particolare l'Accordo Sindacale del 15 luglio 2016, si conviene che a decorrere dal 1° gennaio 2024 detta quota sia riconosciuta per 14 mensilità.

Con la medesima decorrenza, si concorda altresì di superare la condizione prevista nell'Accordo Sindacale del 15 luglio 2016 inerente l'assorbibilità della quota con valore economico inferiore in caso di assegnazione di una quarta quota con concomitanza tra le Quote di CIP, CGP, CMC e PVCI.

12.9 Fondi previdenziali integrativi (Previlabor e Cometa)

L'Azienda incrementerà la propria quota di contribuzione integrativa come indicato di seguito:

- dal 2,5% al 3% a partire dal 1° gennaio 2024
- dal 3% al 3,5% a partire dal 1° gennaio 2026

In caso di incremento della quota base nel prossimo rinnovo del CCNL metalmeccanici, l'Azienda si impegna a non procedere al relativo assorbimento, fino ad un tetto massimo (contributo previsto dal CCNL + contributo integrativo aziendale) del 3,5 %.

12.10 Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti ribadiscono l'opportunità di proseguire il percorso di analisi dell'offerta di assistenza sanitaria integrativa, al fine di valutare congiuntamente le eventuali migliori opportunità di equilibrio tra l'offerta di prestazioni ai dipendenti e la relativa sostenibilità economica complessiva.

Le Parti, a valle dell'analisi finora effettuata, anche con riferimento alle misure necessarie a garantire la relativa sostenibilità economica dei diversi piani sanitari, hanno concordato - per l'anno solare 2024 - l'iscrizione al piano MS3 di metàSalute per gli operai, impiegati e quadri precedentemente iscritti al "Piano D".

Pertanto, richiamando integralmente il contenuto del relativo accordo sindacale stipulato in materia in data 20/11/2023, le Parti confermano altresì la volontà di continuare la ricerca di soluzioni maggiormente favorevoli.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'AZ', 'MM', 'SP', 'FF', and others.

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature on the left margin.

Large handwritten signature in the bottom center.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'MM 41', 'EU', 'Ay', and others.

13 Campo di applicazione, decorrenza e durata

Il presente accordo integrativo aziendale ha durata sino al 31 dicembre 2026 e si applica sino al successivo accordo di rinnovo a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di Automobili Lamborghini con qualifica di operaio, intermedio, impiegato e quadro.

Resta inteso che, per quanto non disciplinato dal presente accordo, sono confermate le previsioni dei precedenti accordi in vigore.

Letto, firmato e sottoscritto.

per Automobili Lamborghini S.p.A.

[Handwritten signatures for Automobili Lamborghini S.p.A.]

Angela Zaniboni
Marco M.

per la FIOM, CGIL Bologna

[Handwritten signatures for FIOM, CGIL Bologna]

per la FIM-CISL AMB

[Handwritten signatures for FIM-CISL AMB]

per la R.S.U.

[Handwritten signatures for the R.S.U.]