



CONTRATTO INTEGRATIVO
E DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE

DUCATI

Borgo Panigale, 25/06/2024



VERBALE DI ACCORDO

In data 25/06/2024 si sono incontrate:

- Ducati Motor Holding Spa, rappresentata dal Sig. Claudio Domenicali, dalla Sig.ra Raffaella Ponticelli, dal Sig. Leonardo Lonardelli e dalla Sig.ra Carlotta Piovesan;
- Ducati Retail, rappresentata dal Sig. Stefano Olivieri e dal Sig. Stefano Veronesi

E

- La RSU di Ducati Motor Holding nelle persone di: Sig. Carmine Attadia, Sig. Andrea Borini, Sig. Constantin Braescu, Sig.ra Carmela Brunetti, Sig. Salvatore Carotenuto, Sig. Salvatore Catalano, Sig.ra Elena Cattagni, Sig.ra Maria Teresa Galesi, Sig. Giuseppe Gomini, Sig. Vito Inchico, Sig. Luca Ippoliti, Sig. Vito Labanca, Sig. Michele Miglionico, Sig. Giuseppe Paciello, Sig. Maurizio Parisini, Sig. Natale Pedace, Sig. Mirco Pirani, Sig.ra Bruna Rossetti, Sig. Alberto Rossi e Sig. Alessandro Zanna e la RSU di Ducati Retail nelle persone di: Sig.ra Laura Caligiuri, Sig. Marco Di Franco e Sig. Claudio Di Loreto assistiti dalla Fiom territoriale di Bologna nelle persone di: Sig. Mario Garagnani e Sig. Edoardo Panico, dalla Fim territoriale di Bologna nella persona del Sig. Emilio Vincenzi e dalla UILM territoriale di Bologna nella persona di Sig. Stefano Lombardi.

Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto, hanno convenuto il rinnovo del Contratto Integrativo e di Partecipazione Aziendale per il periodo 2023-2026 alle seguenti condizioni.



11	CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA PERSONALE E DI LAVORO.....	22
11.1	PART-TIME.....	22
11.2	ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE INDIRETTO	23
11.3	PERMESSI.....	23
11.3.1	PERMESSI AFFETTI.....	23
11.3.2	PERMESSI MALATTIA FIGLI.....	23
11.4	ORE+ / ORE- PERSONALE INDIRETTO FORFETTIZZATO	23
11.5	SMART WORKING	24
12	OCCUPAZIONE.....	25
13	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	26
13.1	TEMPI CICLO	26
13.2	CALENDARI AZIENDALI.....	26
14	PARTE ECONOMICA.....	27
14.1	PREMIO FERIALE	27
14.2	PREMIO DI RISULTATO	27
14.2.1	PDR 2023.....	27
14.2.2	PDR 2024-2025-2026.....	28
14.2.3	VALORE DEL PREMIO.....	29
14.2.4	MODALITÀ DI EROGAZIONE	30
14.2.5	PERIODO DI MISURAZIONE DEL RISULTATO INCREMENTALE.....	31
14.2.6	CONVERSIONE PREMIO DI RISULTATO.....	31
14.2.7	ULTRATTIVITÀ.....	31
14.3	INDENNITÀ SISTEMA DI TURNAZIONE 21	32
14.4	INDENNITÀ SISTEMA DI TURNAZIONE.....	32
14.4.1	INDENNITÀ TRATTAMENTI TERMICI.....	32
14.5	INDENNITÀ IT E SUPPORTO INFORMATICO PER DIVISIONE CORSE.....	33
14.6	INDENNITÀ DISPONIBILITÀ CHIAMATA ED INTERVENTO	33
14.7	DONAZIONE SOLIDALE DI PARTE DELLA RETRIBUZIONE.....	35
14.8	TRASFERTE.....	35
15	PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	35
16	PRECEDENTE CONTRATTAZIONE.....	35
17	AMBITO DI APPLICAZIONE	36
18	QUOTA CONTRATTO.....	36
19	ULTRATTIVITÀ'.....	36
19.1	PERCORSO DEMOCRATICO.....	36
	Allegato 1.....	38

50



1 PREMESSA

Il Contratto Integrativo e di Partecipazione di Ducati segna un'altra importante pietra miliare nel sistema di relazioni tra le parti, confermando un approccio innovativo alle dinamiche di relazioni industriali. Dal 2015 in poi, questo sistema ha favorito forme contrattuali innovative e ha affrontato con successo le sfide, rafforzando la coesione sociale e la responsabilità reciproca.

La contrattazione partecipativa rappresenta un punto di confronto consolidato per Ducati, contribuendo a fornire risposte efficaci nel corso degli anni e svolgendo ora un ruolo ancora più cruciale nel fronteggiare le crescenti sfide e consolidare la posizione di leadership nel mercato delle due ruote a livello internazionale.

In un mercato altamente competitivo Ducati ha scelto di ridefinire il posizionamento del marchio con la strategia "Raise the bar". Questa strategia si impegna a superare gli standard convenzionali, sia in termini di prestazioni che di design, ponendo nuovi traguardi nell'industria delle moto. Attraverso l'innovazione costante e la ricerca della perfezione, Ducati mira a rimanere un punto di riferimento nel mondo delle moto, elevando costantemente la qualità e l'esperienza.

L'adesione ai principi della Charta dei rapporti di lavoro del Gruppo Volkswagen, insieme al miglioramento dei processi organizzativi e industriali, alla conquista di nuove quote di mercato attraverso l'innovazione di prodotto e processo, e al rafforzamento della presenza internazionale, si sono dimostrati strategie vincenti. Queste costituiscono le fondamenta su cui costruire il futuro di Ducati.

Il rinnovo del Contratto Integrativo e di Partecipazione deve valorizzare il modello di relazioni industriali costruito finora attraverso l'impegno costante delle parti verso soluzioni innovative e condivise per affrontare sfide complesse. Il sistema di relazioni industriali attuale, caratterizzato da crescita e maturità, deve essere alimentato dalla volontà di coinvolgere le lavoratrici e i lavoratori nella vita aziendale, fondamentale per garantire la competitività di Ducati anche nell'era digitale e nell'industria 4.0, migliorando continuamente le condizioni di lavoro e di vita dei dipendenti.

2 RELAZIONI SINDACALI – filosofia e approccio del modello partecipativo

Le Parti convengono sulla volontà di consolidare un modello di relazioni ispirato ai principi di partecipazione e coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, confermando la centralità di quanto enucleato nella Charta dei rapporti di lavoro in seno al Gruppo VW (di seguito "Charta").



II. Mese di aprile:

- a. Informazione sul Parco fornitori e mappatura delle ditte esterne e degli appalti nel sito di Ducati, con riferimento ai contratti applicati e al numero delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti;
- b. Analisi risultati indicatori del PDR;

III. Mese di giugno:

- a. Illustrazione e consegna del consuntivo di Bilancio di Ducati Bologna e del Gruppo Ducati;
- b. Dinamiche e scenari del mercato del motociclo e politiche commerciali adottate da Ducati Motor Holding, per ogni singolo paese;

IV. Mese di luglio:

- a. Informazione e confronto sul sistema di valorizzazione aziendale (quali polivalenza e polifunzionalità), inquadramenti in forma aggregata e politiche occupazionali di genere;

V. Mese di settembre:

- a. Informazione su attività internalizzate e da internalizzare;
- b. Verifica in tema di postazioni per le lavoratrici e i lavoratori a ridotta capacità lavorativa;

VI. Mese di ottobre:

- a. Analisi stagionalità, con l'obiettivo di verificare le posizioni non più afferenti alla stessa, nell'ottica di una progressiva stabilizzazione;

VII. Mese di novembre:

- a. Interventi innovativi per il prodotto/processo, connessi alle attività di ricerca e sviluppo;
- b. Investimenti infrastrutturali specifici destinati ad ogni singolo sito;
- c. Linee strategiche di sviluppo aziendale, stato di avanzamento del piano di investimenti e previsione dei volumi per l'anno successivo.

VIII. Mese di dicembre:

- a. Analisi dei piani formativi per l'anno successivo, verifica dei piani di formazione professionale e dello stato di avanzamento dei piani formativi previsti dal CCNL (24 ore);
- b. Consuntivo e previsione su dati occupazionali (Part Time Verticali, gestione Turnover e struttura retributiva aggregata).

Si confermano inoltre incontri periodici, normalmente su base mensile, su andamento aziendale in riferimento ai piani di produzione, alle relative ripercussioni sull'occupazione e ad

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, initials 'EP', 'G', 'W', 'AP.', 'N...', 'M...', 'A...', 'P...', 'R...', 'T...', and a '50' written on the right side.



eventuali modifiche agli orari di lavoro, anche in relazione ai dati e risultati delle filiali (ad esempio, incontri: PPP, produzione, HR, HR-IR).

2.2 COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI

Al fine di dare una concreta attuazione al sistema di relazioni industriali partecipativo, così come indicato ed assunto attraverso la Charta, vengono confermate le seguenti Commissioni Tecniche Bilaterali con lo scopo di sviluppare un confronto propositivo sulle seguenti tematiche:

1. *Commissione Organizzazione del Lavoro/Orari*, per il monitoraggio dei risultati ottenuti in seno ai gruppi di Miglioramento (GMK), analisi tempi e metodi e organizzazione del lavoro in generale;
2. *Commissione Occupazione/Fornitori*, con lo scopo di monitorare l'andamento generale dell'occupazione e il corretto utilizzo di appalti continuativi e la catena di fornitura nonché eventuali processi di insourcing o outsourcing;
3. *Commissione Premio di Risultato e Premio di Team*, con l'obiettivo di monitorare su base trimestrale l'andamento degli indicatori.
4. *Commissione Formazione e Professionalità*, con lo scopo di analizzare la situazione aziendale in merito a piani formativi, inquadramento, polivalenza e polifunzionalità, DESI e monitoraggio sul sistema delle 24 ore di formazione così come previsto da CCNL;
5. *Commissione Alimentazione e Benessere* che avrà il compito di monitorare l'andamento dei servizi legati alla mensa e al benessere generale delle lavoratrici e dei lavoratori;
6. *Commissione Stimmungsbarometer* (analisi di clima aziendale), con l'obiettivo di verificare e agevolare i piani di miglioramento.

In un'ottica di sempre maggiore coinvolgimento su tematiche di grande impatto sulle lavoratrici e sui lavoratori, le Parti convengono altresì di istituire due nuove Commissioni Tecniche Bilaterali:

7. *Commissione Investimenti, Infrastrutture e Transizione Ecologica* con il compito di monitorare, proporre e analizzare i piani di investimento e le opportunità in ambito di transizione ecologica;
8. *Commissione Diversity e Pari Opportunità* con il compito di condividere, proporre e analizzare i percorsi in merito alla inclusività e alla promozione delle pari opportunità.

Le commissioni possono riunirsi su richiesta di una delle Parti, ad eccezione della CTB Premi già calendarizzata su base trimestrale, dietro indicazione dell'ordine del giorno concordato. Per ogni incontro verrà redatto apposito verbale.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Zome', 'AR', and '7']



2.3 SISTEMI DI COORDINAMENTO DI GRUPPO

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

L'Azienda conferma di voler favorire un ruolo attivo del Coordinamento sindacale di Gruppo nel processo di consolidamento della struttura di rappresentanza sindacale anche nello stabilimento thailandese e nelle altre filiali di Ducati.

2.4 AGIBILITÀ SINDACALI

Nel confermare quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, dall'accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie e dall'accordo per l'elezione di rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza, così come integrato e specificato dall'accordo del 5 luglio 2017 tra FIM-FIOM-UILM e Federmeccanica, le Parti confermano di dotare la RSU di una funzione di coordinamento DMH per la normale e corrente gestione degli accordi sindacali nella misura di sei componenti, individuati tra i delegati della RSU dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. A seguito di tale nomina, la funzione di coordinamento ha a disposizione un apposito monte ore pari a 1200 ore annue complessive.

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

La dotazione tecnologica della Sala RSU (computer, stampante, fotocopiatrice e proiettore) verrà aggiornata periodicamente come da modalità aziendali.

L'azienda si impegna, compatibilmente con le criticità legate alla disponibilità di spazi aggiuntivi, a trovare soluzioni per assegnare una saletta dedicata anche in via non esclusiva alle attività degli RLS, prenotabile tramite Outlook.

La RSU, già dotata di un'apposita sezione all'interno della intranet aziendale, sarà altresì fornita di un apposito spazio all'interno dell'App Ducati Employees.



Le Parti ribadiscono la centralità dello stabilimento di Borgo Panigale, sottolineando la sua forte vocazione sia manifatturiera ad alto contenuto tecnologico che di ricerca e sviluppo.

L'Azienda, in considerazione delle attuali previsioni di mercato e degli obiettivi di incremento occupazionale stabiliti fin dall'accordo del 4 marzo 2015, conferma l'intenzione di aumentare i propri livelli occupazionali nel periodo di vigenza del presente accordo.

In questo contesto, le Parti condividono l'importanza di un aumento degli investimenti al fine di consolidare le strategie di sviluppo aziendale e garantire alle lavoratrici e ai lavoratori di Ducati la possibilità di operare in strutture e ambienti di lavoro sempre migliori in linea con la strategia Raise the Bar.

3.2 ASSETTO INDUSTRIALE

La presenza di Ducati a Borgo Panigale è parte integrante della sua identità e della sua appartenenza storica al territorio bolognese sin dalla sua fondazione avvenuta nel 1926.

Lo stabilimento italiano, nel corso della sua esistenza, ha assunto e tutt'ora assume una centralità fondamentale per Ducati sia come centro nevralgico dell'innovazione e della ricerca, sia come polo industriale e produttivo, garantendo un livello di precisione, qualità e attenzione ai dettagli che contraddistingue il marchio in tutto il mondo.

Completamente integrato nel contesto territoriale bolognese come parte integrante della Motor Valley, il sito rappresenta il "Sacred Place" di Ducati, dove la passione, la competenza e l'artigianalità si fondono per creare alcune delle moto più desiderate e ammirate al mondo, costituendo infatti uno degli asset principali della strategia "Raise the bar".

Nel periodo di vigenza del presente contratto, l'assetto industriale di Ducati sarà caratterizzato dai seguenti siti produttivi:

- > uno stabilimento principale e di riferimento strategico a Bologna-Borgo Panigale;
- > uno stabilimento in Thailandia;
- > un provider produttivo destinato al mercato brasiliano, ubicato a Manaus (Brasile);
- > infine, dal 2022, Ducati ha avviato una collaborazione con Volkswagen Argentina per la produzione e commercializzazione di motoveicoli Ducati per il mercato locale.

3.2.1 INVESTIMENTI

Con tali premesse l'Azienda si impegna a sostenere una serie importante di investimenti sul sito di Borgo Panigale, il cui dettaglio è rimandato all'Allegato 1.

Dal punto di vista degli investimenti di prodotto, di industrializzazione e infrastrutturali che si concentreranno sul sito bolognese, l'Azienda ha approvato un piano quinquennale 2024-2028 mai così elevato nella sua storia e che rappresenta una conferma ulteriore della centralità del sito italiano per l'Azienda (nell'allegato 1 il dettaglio annuale):

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including 'EP', '3.2.1', '3.2.1', 'F4', 'Zanna', and various initials at the bottom.



- › Investimenti Prodotto
 - Circa 480M€ nel periodo 2024-2028 concentrati sulla ricerca e sviluppo del prodotto relativamente al miglioramento ed evoluzione della gamma (ad esempio l'introduzione del nuovo motore bicilindrico destinato ad equipaggiare svariati modelli), ma anche relativamente ai nuovi modelli che verranno realizzati nei prossimi anni, come ad esempio la gamma Off-Road, che si comporrà di svariate versioni in più cilindrate, ed infine nell'ambito dell'innovazione, con la ricerca nel campo dell'elettrificazione.
- › Investimenti Industrializzazione
 - Circa 25M€ nel periodo 2024-2028 che prevederanno una serie di miglioramenti all'interno dell'area produttiva, tra cui:
 - l'ammodernamento tecnologico ed ergonomico del reparto assemblaggio motori e veicolo;
 - l'adeguamento della capacità produttiva dell'officina lavorazioni meccaniche alberi motore ed alberi di distribuzione, con l'introduzione di varie macchine utensili a controllo numerico computerizzato;
 - nell'area assemblaggio veicoli e finitura verranno integrati macchine, impianti e attrezzature per la realizzazione dei nuovi prodotti, come ad esempio per la nuova famiglia Off-Road.
- › Investimenti Infrastrutture, per un totale di 77M€, così suddivisi:
 - Circa 12M€ in opere di rinnovamento dello stabilimento tra cui la ristrutturazione di reparti operativi, di uffici e servizi igienici, la realizzazione di un impianto di spegnimento incendi, l'espansione ed il potenziamento dell'impianto di climatizzazione, la realizzazione di impianti fotovoltaici, nonché la realizzazione di 350 nuovi posti auto che avverrà entro il primo semestre del 2025 (investimento di circa 2,5M€);
 - Circa 65M€ destinati ad importanti progetti di sviluppo legati alla ristrutturazione e ammodernamento del sito di Borgo Panigale, specificati nell'allegato 1.

3.2.2 PIANO DI PRODUZIONE

Il nuovo piano di produzione per il periodo 2024-2026 prevede una crescita di volumi importante (il dettaglio nell'allegato 1).

L'obiettivo è quello di confermare la centralità e l'importanza strategica dello stabilimento di Borgo Panigale, ivi privilegiando la produzione di modelli caratterizzati da elevata marginalità, tecnologia avanzata, innovazione costante e prestigio distintivo.

Nello specifico, nel sito di Borgo Panigale sarà concentrata la produzione del motore V4 e dell'intera gamma dei veicoli con esso equipaggiata (ad eccezione del mercato Local).



3.3 FILIERA DI FORNITURA E APPALTI

Tra gli obiettivi primari di Ducati figura la selezione di partner commerciali virtuosi, impegnati a mantenere alti standard di condotta sia nei confronti dei propri dipendenti che di Ducati stessa. Ribadendo l'impegno dell'Azienda nell'applicare i codici etici per i partner commerciali e nel continuare il percorso di riduzione dei subappalti, le Parti confermano che i criteri per l'assegnazione di lavori in appalto includeranno l'adesione da parte dei fornitori a un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro firmato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale, oltre alla disponibilità di tali aziende ad offrire il servizio mensa o buoni pasto. Ducati si impegna sin dall'inizio delle gare d'appalto a fornire ai potenziali fornitori il Codice Etico per i partner commerciali del Gruppo VW e la Charta Sociale del Gruppo Volkswagen, recepita in Ducati con accordo sindacale del 25/11/2021, al fine di sensibilizzare il più ampio rispetto delle loro direttive.

Inoltre, Ducati conferma l'importanza di avere anche una solida relazione con la filiera di fornitura locale, la quale offre l'opportunità di rafforzare il legame con il territorio, valorizzando il sistema produttivo locale anche in un'ottica di sostenibilità ambientale.

In linea con i valori di integrità e correttezza propri di Ducati, l'Azienda ribadisce il suo impegno a sensibilizzare i fornitori sull'importanza di comportamenti etici, conformi al suddetto codice, nonché rispettosi delle leggi e dei contratti riguardanti retribuzioni, prestazioni, orari di lavoro, sicurezza sul lavoro, salute e diritto di associazione.

Ducati, nel corso degli ultimi anni, ha potenziato le attuali procedure interne sugli appalti, nel rispetto dei meccanismi di autorizzazione già in essere relativi alla gestione di eventuali contratti di sub appalto, mantenendo un canale di informazione preventivo durante i periodici incontri con le RSU.

Infine, le Parti si danno atto di aver avviato un percorso per introdurre ulteriori misure nella gestione delle catene di approvvigionamento al fine di prevenire violazioni e rispettare i diritti umani e l'ambiente, in conformità con la proposta di Direttiva UE sulla "Corporate Sustainability Due Diligence" e la legge tedesca "Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz" (LkSG) sulla Due Diligence nella Supply Chain.

4 AMBIENTE E TERRITORIO

Nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, le Parti, da sempre sensibili alle problematiche di tutela del territorio e dell'ambiente, sono impegnate nel promuovere iniziative e progetti rivolti alla riduzione degli impatti ambientali generati dalle attività aziendali e dalla sua catena di fornitura.



Verrà inoltre istituita una riunione semestrale con RSU e RLS nella quale verranno presentati aggiornamenti sulle azioni e proposte di miglioramento a favore delle condizioni ambientali.

5 FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

All'interno di una dinamica industriale in continua evoluzione e trasformazione, la formazione continua si conferma come valore per affrontare le transizioni in atto, poiché l'apprendimento continuo assicura capacità di rispondere al cambiamento.

In virtù di ciò, le Parti convengono sull'importanza strategica della formazione continua per migliorare la professionalità e le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché per rispondere alla necessità di innovazione tecnologica/organizzativa e per rafforzare la competitività Ducati.

5.1 SISTEMA DI FORMAZIONE DUALE (PROGETTO DUAL EDUCATION SYSTEM ITALY)

Le Parti, consapevoli dell'importanza della cultura tecnica e del valore di affiancare la pratica alla teoria già durante i percorsi scolastici, confermano il Progetto DESI quale uno degli asset per lo sviluppo di professionalità sia per l'Azienda che per tutto il territorio. Le Parti monitoreranno l'andamento della formazione all'interno della CTB Formazione e Professionalità.

Alla luce, dunque, della positiva esperienza del progetto, le Parti concordano di stabilizzare con contratto di apprendistato professionalizzante in part time verticale almeno tre diplomati DESI all'anno.

In aggiunta a tale numero minimo, al fine di non disperdere le competenze acquisite durante il percorso formativo, le Parti concordano di favorire l'assunzione dei restanti diplomati DESI anche con contratto a tempo determinato stagionale. In quest'ultimo caso, in deroga al normale iter di stabilizzazione del personale di produzione, il percorso formativo precedentemente svolto in Ducati verrà considerato alla stregua di una stagione lavorata.

5.2 FORMAZIONE SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

In un contesto di moderne relazioni sindacali le Parti, nel riconoscere la centralità di tali relazioni e nell'intento di proseguire nel percorso di valorizzazione dell'attività sindacale svolta dai membri della RSU, definiranno per questi ultimi ed in particolare per i membri delle Commissioni Tecniche Bilaterali, un programma di corsi specifico sulle relazioni industriali e sindacali, con partecipazione congiunta del management aziendale, avvalendosi anche dell'offerta formativa delle organizzazioni sindacali stesse.



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

5.3 CERTIFICAZIONE FORMAZIONE

Come previsto dal Contratto Integrativo e di Partecipazione del 2015, le Parti confermano la fruibilità di un libretto formativo, consultabile su Accademia Ducati, che certifica la formazione svolta dal singolo dipendente.

5.4 TIROCINI FORMATIVI

Le Parti, consapevoli della rilevanza del tirocinio quale principale canale di reclutamento per i giovani talenti in Ducati, intendono valorizzare il contributo apportato dai tirocinanti aumentandone il relativo rimborso a 700€ per i tirocini formativi e 550€ per i tirocini curriculari e per tesi.

6 VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

Le Parti, con l'obiettivo di ampliare le possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di Ducati di avere accesso a percorsi di valorizzazione della propria professionalità, definiscono e confermano quanto segue:

6.1 PIANI DI CRESCITA PROFESSIONALE E LETTURA DELLE PROFESSIONALITA'

Alla luce delle modifiche apportate dal CCNL, le Parti si impegnano ad avviare, entro un anno dalla stipula del presente accordo, la definizione di un piano trasparente di crescita professionale/lettura delle professionalità e, a tal fine, designano la CTB Formazione e Professionalità quale strumento per realizzare tale obiettivo.

6.2 JOB POSTING

Al fine di consentire al personale di candidarsi per posizioni lavorative di cui l'Azienda necessita, le Parti concordano che il singolo potrà proporre la propria candidatura in un'apposita sezione della intranet aziendale, dove potrà consultare le posizioni aperte e a cui potrà accedere anche tramite l'App Ducati Employees. La partecipazione all'iter di selezione avverrà sulla base delle competenze certificate nell'ambito del libretto formativo e/o sviluppate, con identificazione del miglior candidato che avverrà tenendo conto anche della

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including 'EP' and 'Delore'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Pru', 'Zona', 'B', 'G', and others.

Handwritten initials 'SO' and other marks on the right side of the page.



valutazione della prestazione. Il processo di job posting sarà oggetto di specifico approfondimento con le Parti sindacali, per valutare eventuali miglioramenti.

6.3 JOB POSTING DI GRUPPO

L'Azienda conferma di dare evidenza delle posizioni che il Gruppo Audi/VW riterrà di rivolgere alle aziende controllate. L'Azienda favorirà laddove possibile, esperienze di lavoro in altre società del Gruppo, valutando positivamente le candidature nell'ambito dei programmi di Diversity & Inclusion.

6.4 POLIVALENZA-POLIFUNZIONALITÀ

Le Parti si impegnano a verificare e valutare eventuali nuovi meccanismi per le condizioni di accesso ai vari livelli di valorizzazione professionale all'interno dell'apposita CTB. A tal fine, le Parti si impegnano ad organizzare appositi momenti formativi sul tema per i delegati RSU e il personale della direzione HR.

6.5 FORMAZIONE SULLA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA E SUI DIRITTI SOCIALI

Le Parti, riconoscendo nella Costituzione una delle fonti principali per il rispetto delle diversità e per la valorizzazione dell'inclusività, confermano momenti di formazione collettiva a disposizione dei dipendenti, da svolgersi di norma all'interno dell'orario di lavoro, nei quali saranno invitati professionisti e docenti, anche istituzionali, per sviluppare approfondimenti su temi quali la Costituzione Italiana ed i diritti sociali, con particolare attenzione alle tematiche relative all'inclusione, alle possibili forme di discriminazione, alla violenza di genere e alla lotta all'omo-lesbo-bi-transfobia. Tali iniziative sono in linea con la campagna nazionale di sensibilizzazione contro le violenze di genere "GENERIAMO Cultura", così come previsto dal punto 1 dell'art. 7, Sez. Prima – Sistema di relazioni sindacali del CCNL 5 febbraio 2021.

6.6 ALFABETIZZAZIONE DIGITALE

Le Parti concordano, entro il periodo di vigenza del presente contratto, di attivare corsi di alfabetizzazione digitale (ad es. uso del Pacchetto Office, Fascicolo Sanitario Elettronico, SPID) rivolti ai dipendenti che ne faranno richiesta, da svolgersi preferibilmente in presenza in base alla disponibilità degli spazi aziendali.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including '50', 'G', 'Salmelito', and various initials]



6.7 WELCOME NEOASSUNTI

Le Parti confermano i seguenti incontri di Welcome, relativi a tutti i dipendenti di nuova assunzione, a cura della RSU di Ducati Motor Holding e Ducati Retail, RLS e Safety & Fire Prevention come di seguito strutturati:

- RSU: 2 ore da organizzarsi nel primo giorno utile sulla base del numero dei partecipanti;
- RLS e Safety & Fire Prevention: 90 minuti da organizzarsi in modo consecutivo all'incontro di cui sopra.

7 DIVERSITY

Le Parti ribadiscono l'impegno di Ducati nel promuovere l'inclusività, per una cultura lavorativa in cui tutte le diversità sono accolte ed integrate all'interno dei gruppi di lavoro.

Con specifico riferimento ai programmi di valorizzazione delle differenze e di contrasto alle discriminazioni di genere le Parti, nell'ambito dell'apposita commissione, definiscono come obiettivi principali su cui apportare miglioramenti entro la fine di vigenza del presente contratto:

1. La percentuale di personale femminile, in particolare all'interno del Management;
2. La riduzione di eventuali differenze salariali.

Sarà inoltre posta particolare attenzione ai programmi relativi alla presenza femminile nei piani di sviluppo aziendali e alle tematiche inerenti alle discriminazioni di qualsiasi tipo.

Le Parti si impegnano altresì ad avviare uno studio di fattibilità finalizzato a favorire una maggiore occupazione femminile in tutte le aree aziendali, attraverso apposita discussione nell'ambito della CTB Diversity e Pari Opportunità.

7.1 COLLABORAZIONE CON CENTRI ANTIVIOLENZA

Le Parti, in un'ottica di sensibilizzazione e promozione di una cultura sempre più incentrata al rispetto tra le persone, si impegnano ad avviare una collaborazione con i centri antiviolenza presenti sul territorio volta a valutare la possibilità di inserimento di persone vittime di violenza.

8 MOBILITY

8.1 FLOTTA DUCATI

La flotta è un investimento aziendale il cui fine è raggiungere l'obiettivo MIS.

50

EP

zone
El.



Fermo restando l'obiettivo aziendale sopra esposto e le esigenze tecniche, le Parti confermano la necessità di strutturare delle linee guida e a formalizzare i criteri per l'accesso al sistema riservato al personale flottista, favorendo la rotazione tra i dipendenti abilitati.

8.2 MOBILITÀ ED INFRASTRUTTURE

Le Parti, consapevoli dell'importanza di preservare l'ambiente e promuovere il risparmio energetico, nonché della necessità di minimizzare i possibili disagi e rischi legati ai percorsi in itinere, hanno intrapreso azioni concrete volte ad agevolare la mobilità legata al territorio.

Con tali premesse, con l'obiettivo di migliorare la viabilità relativamente al tragitto casa-lavoro e la fruibilità dei parcheggi, le Parti nell'ambito della durata dell'accordo, convengono di incentivare ulteriormente:

1. Il trasporto pubblico, tramite Accordo Quadro per la mobilità con il Comune di Bologna, al fine di permettere ai dipendenti di acquistare abbonamenti annuali per i mezzi pubblici (TPER) a tariffe agevolate. In particolare, i dipendenti potranno acquistare abbonamenti con uno sconto complessivo pari al 35% (di cui il 20% a carico Azienda ed il 15% a carico TPER). Le Parti monitoreranno il livello di adesione delle lavoratrici e dei lavoratori ed il relativo grado di soddisfazione all'interno della CTB Investimenti, Infrastrutture e Transizione Ecologica e valuteranno eventuali ulteriori agevolazioni nei confronti dei dipendenti nell'arco della vigenza contrattuale e in una logica di mobilità sostenibile e di sostenibilità economica (es. Progetto Bike to Work);
2. Il car pooling, aumentando il contributo da 0,50€ a 0,80€ e promuovendo il programma attraverso una campagna di comunicazione e sessioni informative dedicate;
3. Il car sharing, tramite stipula di apposita convenzione con piattaforme dedicate, per l'utilizzo delle autovetture a prezzi agevolati per i dipendenti.

9 SALUTE E SICUREZZA

Le Parti, consapevoli dell'importanza delle tematiche di sicurezza sul lavoro, confermano l'impegno reciproco a prevedere specifici incontri in tema di sicurezza tra RLS e Azienda, di norma su base settimanale.

Laddove necessario, gli incontri tra RLS e l'Azienda su tematiche di specifico interesse verranno estesi ai delegati sindacali.

Con l'obiettivo di migliorare ulteriormente il microclima ambientale, a partire dalle aree più critiche, quali ad esempio l'area delle Lavorazioni Meccaniche, le Parti concordano di individuare soluzioni condivise, nonché la fattibilità tecnica dell'operazione.



9.1 BENESSERE DELLE PERSONE

Le Parti condividono l'importanza della promozione della salute e del benessere concordando quanto segue:

- A) a partire dal 2024 di avviare campagne di prevenzione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori condivise con la RSU con l'obiettivo di potenziare il benessere psico-fisico dei dipendenti;
- B) di promuovere seminari con esperti e professionisti esterni al fine di aumentare la sensibilizzazione sulle attività di prevenzione per la salute;
- C) confermare la convenzione con un centro sportivo (es. palestre).

Le Parti esprimono l'interesse nel riattivare il servizio di consulenza e supporto psicologico aziendale. A tal fine, nel corso della validità del presente accordo, le Parti avvieranno un percorso per valutare la modalità di reinserimento del servizio.

10 DIGITALIZZAZIONE, INDUSTRIA 4.0 E AI

La digitalizzazione, l'Industria 4.0 e l'intelligenza artificiale stanno trasformando radicalmente il panorama industriale e produttivo globale. La digitalizzazione, intesa come l'integrazione delle tecnologie digitali al servizio delle persone nei processi aziendali, rappresenta il primo passo verso una nuova era di efficienza e innovazione. Nell'ambito dell'Industria 4.0, l'interconnessione di macchinari intelligenti, sistemi di produzione avanzati e analisi dei big data permette alle aziende di ottimizzare le operazioni, ridurre gli sprechi e migliorare la qualità dei prodotti. L'intelligenza artificiale, con le sue capacità di apprendimento automatico e analisi predittiva, aggiunge un ulteriore livello di sofisticazione, consentendo la personalizzazione dei processi produttivi e l'automazione di compiti complessi. Queste tecnologie, interagendo tra loro, stanno delineando un nuovo paradigma industriale in cui l'innovazione continua e l'adattabilità sono i principali driver di crescita e competitività.

Le Parti, al fine di gestire al meglio questa trasformazione digitale, confermano l'importanza del confronto continuo allo scopo di analizzare, monitorare e valorizzare il ruolo fondamentale delle lavoratrici e dei lavoratori.

10.1 DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI

La digitalizzazione dei processi produttivi rappresenta un catalizzatore fondamentale per l'evoluzione e un imperativo strategico per le aziende che aspirano a rimanere competitive e all'avanguardia nel proprio settore.

50

G



Con tali premesse, l'Azienda continuerà a dotarsi di sistemi tecnologici per poter fruire in modo sempre più efficiente di dati operativi. Le Parti concordano che tali dispositivi non potranno essere utilizzati per alcun controllo a distanza dell'operatore, ma per monitorare e migliorare l'efficienza del processo produttivo (es. disponibilità macchina, alimentazione isola dei materiali, controlli qualità sincronizzati, ecc.).

A tal proposito, facendo riferimento al paragrafo 7.1 del Contratto Integrativo e di Partecipazione del 05/03/2019, ultimo documento condiviso dalle Parti in cui si tratta l'argomento "Industria 4.0", si prevedono incontri periodici all'interno del Sistema Informativo Aziendale inserendoli nell'ordine del giorno del mese di novembre. Qualora emergessero iniziative previste prima dell'incontro di novembre, le Parti concordano di organizzare un incontro specifico.

In tali incontri verrà sempre esaminato il rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", così come nella sua formulazione originaria.

L'Azienda ribadisce il suo impegno a rispettare un flusso di comunicazione dei dati strettamente limitato al personale direttamente o indirettamente interessato nella gestione di quei processi nel pieno rispetto della normativa sulla privacy. L'elenco degli enti che avranno accesso a tali dati sarà oggetto di comunicazione alla RSU nel momento dell'attivazione.

Le Parti concordano di realizzare un percorso formativo per le RSU, volto a far conoscere i nuovi dispositivi.

Inoltre, le Parti convengono sull'importanza di mantenere un dialogo aperto e costruttivo su questo tema. A tal fine, si impegnano a incontrarsi in caso di necessità o chiarimenti per discutere eventuali ulteriori sviluppi.

In particolar modo, in area Lavorazioni Meccaniche, contestualmente alla firma del presente accordo, verrà attivato per la mass production il sistema di raccolta dati digitale ("MES") il cui progetto e l'intera fase di testing sono già stati condivisi tra le Parti e saranno oggetto di eventuali aggiornamenti attraverso la CTB Organizzazione del lavoro.

11 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA PERSONALE E DI LAVORO

Le Parti ribadiscono l'importanza della conciliazione tra vita personale e lavoro, intesa come capacità di armonizzare responsabilità professionali ed esigenze private e familiari dei dipendenti, concordando di ampliare gli strumenti messi attualmente a disposizione dalla contrattazione collettiva, anche al fine di favorire pari opportunità di carriera e di inserimento di personale femminile.

11.1 PART-TIME

Le Parti, anche in un'ottica di conciliazione tempi di vita e di lavoro, si impegnano reciprocamente a valorizzare l'utilizzo del part-time in Azienda valutando positivamente le



50

richieste pervenute dalle lavoratrici e dai lavoratori, compatibilmente con le esigenze aziendali, in ottemperanza agli accordi vigenti e alle prassi attualmente in atto.

11.2 ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE INDIRETTO

Le Parti concordano di ampliare di trenta minuti la flessibilità in ingresso/uscita, a partire dal mese di settembre 2024, rispetto all'attuale orario per il personale appartenente ai centri di costo indiretti con qualifica di Operaio, Intermedio, Impiegato e Quadro assunti presso Ducati Motor Holding S.p.a. La nuova fascia oraria sarà quindi 7.30-9.00 con recupero al minuto e quella in uscita 16.30-18.00.

11.3 PERMESSI

11.3.1 PERMESSI AFFETTI

Le Parti concordano di riconoscere per ogni dipendente, che presenti un residuo totale di Ferie AP e Par AP inferiore a 40 ore al momento della richiesta, un pacchetto aggiuntivo di 6 ore annuali valido per l'accompagnamento a visite mediche e/o assistenza per parenti di 1° e 2° grado, conviventi more uxorio e animali domestici, dietro presentazione di idonea documentazione, a far data dal 1° settembre 2024.

11.3.2 PERMESSI MALATTIA FIGLI

Fermo restando quanto previsto da precedenti accordi aziendali in materia di permessi malattia figlio, pari a 25 ore annue per la fascia 3-8 anni, a far data dal 1° settembre 2024, tali permessi, dietro presentazione di idonea documentazione, verranno estesi a due aggiuntive fasce di età:

- Per ogni singolo figlio di età compresa tra 0 e 3 anni compiuti.
- Per i figli di età compresa tra i 9 e i 14 anni non compiuti, solo a fronte di un totale residuo Ferie AP e Par AP inferiore a 40 ore al momento della richiesta.

Resta ferma la possibilità di poter usufruire di massimo 8 ore delle 25 di permessi individuali retribuiti anche per visita medica specialistica dei figli fino a 14 anni, dietro presentazione di idonea documentazione.

11.4 ORE+ / ORE- PERSONALE INDIRETTO FORFETTIZZATO

Il personale che, al 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento o al 31/03, 30/06 e 30/09 dell'anno in corso presenterà un residuo totale Ferie AP e Par AP inferiore a 60 ore, potrà

EP

Palomachito

10 Dec Fome Ph B Reghe h M ap

50
D
R
X
G



utilizzare le Ore- accumulate come Ore+. Per coloro che hanno un'anzianità aziendale superiore a 18 anni il residuo totale Ferie AP e Par AP rimane con il limite di 80 ore.

Il personale che alle suddette date presenti un residuo totale Ferie AP e Par AP superiore alle 60/80 ore e desidera poter fruire dell'Istituto in questione, potrà averne ugualmente accesso qualora doni l'eccedenza, rispetto al limite delle 60/80 ore, alla Banca delle Ferie Solidali.

Si specifica che tale personale potrà donare Ferie maturate per maggiore anzianità aziendale, PAR accantonati e non fruiti.

Si specifica inoltre che con il presente accordo si intende estendere su base annuale (dal 1° gennaio al 31 dicembre) la maturazione e fruizione di tale istituto, eliminando il precedente vincolo su base trimestrale.

Le eventuali Ore+ non fruiti nell'arco dell'anno non saranno più fruibili nei mesi successivi, né saranno oggetto di qualsiasi forma di liquidazione.

Le eventuali Ore+ sviluppate al sabato, potranno essere fruiti anche a giornate intere entro l'anno di maturazione, senza il vincolo del residuo totale Ferie AP e Par AP inferiore a 60/80 ore.

Non è possibile usufruire di Ore- in più rispetto all'accantonato (Ore+). Le eventuali Ore- fruiti in più rispetto all'accantonato (Ore+) saranno trattenute nel cedolino di dicembre.

Si precisa che l'utilizzo delle Ore- non può eccedere le 4 ore giornaliere con la possibilità di coprire l'intera giornata restante con altre causali.

Infine, le Parti concordano che l'attivazione delle nuove regole partirà dal 01 gennaio 2025 al fine di concedere ai dipendenti la possibilità di rientrare nei requisiti previsti.

11.5 SMART WORKING

Premessa

L'Azienda riconosce nel lavoro in presenza la principale forma di lavoro in quanto consente di:

- Favorire la comunicazione e la condivisione delle informazioni;
- Consolidare le relazioni interpersonali e la fiducia reciproca;
- Sviluppare il lavoro di squadra e la collaborazione diretta tra colleghi;
- Promuovere la cultura aziendale e i valori dell'organizzazione;
- Accrescere maggiormente il senso di appartenenza.

Lo smart working deve essere un'alternativa al lavoro in sede, da utilizzare per agevolare il dipendente nel cosiddetto Work-life balance, permettendogli di conciliare la vita lavorativa con la vita privata.

Disciplina

Lo smart working è una modalità di lavoro agile che offre alle lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività lavorativa in modo flessibile.

Lo smart working è un'opportunità per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, aumentare la produttività e la soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori.



Le Parti, dopo aver introdotto in fase sperimentale lo smart working nel 2018, allargando la platea degli aventi diritto nel 2019, hanno valutato positivamente l'adozione temporanea dello smart working in forma allargata e semplificata previsto nel Verbale del 27/07/2022. Pertanto, le Parti concordano di applicare in via definitiva il modello già introdotto nel 2022, integrato con quanto previsto dal presente Accordo.

- **Condizioni organizzative:** lo smart working è possibile solo se la mansione svolta dalla lavoratrice e dal lavoratore può essere eseguita anche in modalità agile.
- **Volontà del lavoratore:** lo smart working può essere attivato solo su richiesta della lavoratrice e del lavoratore, che deve essere libero di scegliere se aderire o meno a questa modalità di lavoro.
- **Principio dell'alternanza:** lo smart working deve essere sempre alternato al lavoro in sede.
- **Principio dell'equa fruizione:** la fruizione dello smart working deve avvenire secondo il principio di equa rotazione all'interno dei rispettivi gruppi.
- **Utilizzo:** le giornate e le date di effettuazione dello smart working dovranno essere preventivamente concordate con il responsabile.
- **Responsabilità:** sia i manager che i dipendenti sono responsabili del rispetto dei suddetti principi di alternanza ed equa fruizione.

12 OCCUPAZIONE

Le Parti confermano il rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale forma contrattuale di riferimento.

Le Parti, inoltre, riconoscono nell'apprendistato la forma contrattuale di inserimento stabile dei giovani in Ducati nel rispetto dell'accordo del 25/03/2022.

A fronte dei previsti incrementi di volumi produttivi nel sito di Borgo Panigale nel quadriennio di vigenza del presente accordo e nel rispetto del carattere stagionale della produzione di Ducati, previsto anche dai precedenti accordi, si prevede un incremento occupazionale come segue:

AREE DIRETTE DI PRODUZIONE

- 30 lavoratori con contratto a tempo determinato trasformati in part time verticale nel corso del primo quadrimestre 2023;
- 112 lavoratori con contratto a tempo determinato trasformati in part time verticale nel mese di gennaio 2024;
- 78 lavoratori con contratto di part time verticale trasformati a full time entro il 31/01/2024;
- 56 lavoratori con contratto a tempo determinato saranno trasformati in part time verticale entro il 31/01/2025;
- 22 lavoratori con contratto di part time verticale appartenenti all'area delle Lavorazioni Meccaniche saranno trasformati a full time entro il 31/01/2025.



AREE INDIRECTE

- 80 nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato/apprendistato entro il 31/12/2023;
- 50 nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato/apprendistato entro la vigenza del presente contratto integrativo.

Durante il periodo di bassa stagionalità l'Azienda darà precedenza ai lavoratori a part time verticale rispetto all'impiego di lavoratori a tempo determinato.

A tal fine, le Parti si impegnano a valorizzare il ruolo della CTB Occupazione per monitorare l'andamento dell'impiego delle lavoratrici e dei lavoratori a tempo determinato e a part time verticale. L'Azienda presenterà, con cadenza annuale, un report con lo status occupazionale delle aree produttive (Produzione, Qualità, Supply Chain) diviso tra lavoratori a tempo indeterminato (full time e part time verticale) e lavoratori a tempo determinato, aggiungendo inoltre il relativo dato del turnover dell'anno precedente. Tale analisi, messa in relazione con il budget dell'anno successivo, sarà la base per la valutazione di eventuali stabilizzazioni e trasformazioni per l'anno a seguire. Tale incontro tra le Parti sarà svolto entro il mese di novembre di ogni anno.

Nell'arco di vigenza del contratto, le Parti concordano infine di valutare con la RSU la costruzione di nuovi percorsi di crescita occupazionale e trasformazioni contratto, in linea con le evoluzioni e con le esigenze organizzative, produttive e di mercato.

13 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

13.1 TEMPI CICLO

Si conviene che, al fine di garantire una maggiore partecipazione della parte sindacale alle rilevazioni sui tempi standard di trasformazione del prodotto sulle linee produttive, l'Azienda si impegna a svolgere un ulteriore corso di formazione ad hoc per i delegati RSU su tali tematiche al fine di permettere una più elevata comprensione dei cicli di lavoro consegnati alle RSU anche tramite accesso alla intranet aziendale.

Inoltre, le Parti concordano di avviare un tavolo di confronto circa l'introduzione di nuove metodologie di misurazione dei tempi ciclo, come ad es. Ergo-UAS, all'interno dell'apposita CTB.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi durante il periodo di vigenza contrattuale per avviare uno studio di fattibilità all'interno della CTB che vada a valutare se sussistono le condizioni per migliorare l'attuale sistema.

13.2 CALENDARI AZIENDALI

Le Parti concordano di calendarizzare con cadenza mensile appositi incontri volti a monitorare possibili modifiche di calendario in relazione alle necessità della produzione. Il



calendario lavorativo di ogni anno dovrà essere definito dalle Parti di norma entro il mese di novembre dell'anno precedente. In tale sede verranno calendarizzate le giornate di flessibilità negativa a ridosso della chiusura estiva e delle giornate di inventario. Le restanti giornate di flessibilità negativa eventualmente maturate nella prima parte dell'anno verranno calendarizzate entro il mese di maggio dell'anno di maturazione.

14 PARTE ECONOMICA

14.1 PREMIO FERIALE

Le Parti confermano l'istituto retributivo del Premio Feriale, erogato nelle competenze del mese di giugno di ogni anno al personale dipendente in forza e non dimissionario alla data del 1° giugno dell'anno di erogazione. Gli importi del premio avranno i seguenti valori assoluti:

	2023	2024	2025	2026
Importi premio feriale	1.300€	1.500€	1.750€	2.000€

Si specifica che per quanto riguarda il personale con Contratto a Tempo Determinato e Somministrato, l'importo sarà erogato pro-quota sulla base della durata del contratto nell'anno di riferimento.

L'importo come sopra individuato è da intendersi al lordo delle ritenute di legge e sarà oggetto di riparametrazione in base ai mesi di presenza nell'anno di riferimento con gli stessi criteri di maturazione dei ratei delle mensilità aggiuntive. Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale il Premio suddetto sarà corrisposto in misura proporzionale al loro ridotto orario di lavoro.

Tale premio, così come previsto dagli accordi del 15/04/2003, 18/12/2003 e dal Contratto Integrativo e di Partecipazione del 05/03/2019, avrà incidenza ai fini della determinazione del T.F.R, senza alcun riflesso su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti.

14.2 PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano che per quanto attiene il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2026, il Premio di Risultato (successivamente denominato per brevità PDR) verrà erogato con obiettivi differenti nell'anno di vigenza del contratto e meglio specificati nei paragrafi seguenti.

14.2.1 PDR 2023

Relativamente all'anno 2023, il PDR non ha subito modifiche rispetto al conseguimento di obiettivi di redditività, qualità ed efficienza misurati attraverso i seguenti indicatori:

50
D
X
G

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Zome', 'M.P.', and 'R.P.']



- **EBIT:** Per tale indicatore si intende il reddito operativo aziendale ovvero il risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari (Earnings Before Interests and Taxes), in riferimento al Ducati Segment.
- **Qualità di Rete – MIS:** Per tale indicatore si intende numero di garanzie per mille moto durante il primo anno di vita del motociclo effettuate dai dealer su moto prodotte nell'anno precedente rispetto all'anno di riferimento.
- **Moto Buone 1° colpo Globale Processi:** Per tale indicatore si intende il numero di moto prive di difetti derivanti dalle attività di assemblaggio veicolo.

Ciascuno dei tre indicatori concorre alla determinazione del Premio secondo il seguente peso percentuale:

Ebit	MIS	B1C GLO.PROC.
60%	20%	20%

14.2.2 PDR 2024-2025-2026

Relativamente agli anni 2024, 2025 e 2026, le Parti concordano di modificare in parte gli indicatori relativi al conseguimento di obiettivi di redditività, qualità ed efficienza nella seguente modalità:

- **RoS:** Per tale indicatore si intende l'indice di redditività delle vendite misurato dal rapporto tra risultato operativo e ricavi netti sulle vendite (Return on Sales) in riferimento al Gruppo Ducati, perimetro Audi.
- **Qualità di Rete – MIS:** Per tale indicatore si intende numero di garanzie per mille moto durante il primo anno di vita del motociclo effettuate dai dealer su moto prodotte nell'anno precedente rispetto all'anno di riferimento.
- **Moto Buone 1° colpo Globale Processi:** Per tale indicatore si intende il numero di moto prive di difetti derivanti dalle attività di assemblaggio veicolo.

Ciascuno dei seguenti indicatori concorre alla determinazione del Premio secondo il seguente peso percentuale:

RoS	MIS	B1C GLO.PROC.
60%	20%	20%



Le Parti si incontreranno per aggiornare i target definiti alla luce delle variazioni recepite nei budget annui e nelle revisioni periodiche, in un'ottica di coerenza con questi, all'interno dell'apposita CTB Premi entro il 30 giugno di ogni anno.

Per quanto attiene al monitoraggio degli indicatori, le Parti si incontreranno nell'ambito dell'apposita Commissione Premi, minimo tre volte all'anno, allo scopo di esaminare l'andamento dei medesimi e di individuare le eventuali azioni correttive, incluso la possibilità di valutare l'inserimento di un quarto indicatore nel corso del periodo di vigenza e previa condivisione e discussione con le RSU e le OO.SS.

14.2.3 VALORE DEL PREMIO

L'importo complessivo del premio di risultato verrà corrisposto mediante acconto ed eventuale saldo e sarà determinato in base al raggiungimento dei risultati aziendali conseguibili nell'esercizio di riferimento, per tale intendendosi l'esercizio con inizio al 1° gennaio di ogni anno e termine al 31 dicembre.

Per quanto riguarda l'erogazione del PDR 2023, nella tabella che segue sono indicati i valori nominali lordi del Premio di Risultato relativi all'anno di riferimento, nonché gli importi a titolo di acconto ed eventuale saldo, riferiti al valore corrispondente al raggiungimento del 100% del valore target.

ANNO	LIVELLI	ACCONTO	SALDO	PDR TOTALE	INDICATORI					
					EBIT		MIS		B1C (processo)	
					PESO %	VALORE €	PESO %	VALORE €	PESO %	VALORE €
2023	D2-C1-C2-B3-A1	1.620€	1.280€	2.900€	60%	1.740€	20%	580€	20%	580€
	C3-B1-B2	1.740€	1.360€	3.100€		1.860€		620€		620€

Per quanto riguarda l'erogazione del PDR 2024, 2025, 2026 nella tabella che segue sono indicati i valori nominali lordi del Premio di Risultato relativi all'anno di riferimento, nonché gli importi a titolo di acconto ed eventuale saldo, riferiti al valore corrispondente al raggiungimento del 100% del valore target.

ANNO	LIVELLI	ACCONTO	SALDO	PDR TOTALE	INDICATORI					
					RoS		MIS		B1C (processo)	
					PESO %	VALORE €	PESO %	VALORE €	PESO %	VALORE €
2024	D2-C1-C2-B3-A1	1.740€	1.160€	2.900€	60%	1.740€	20%	580€	20%	580€
	C3-B1-B2	1.860€	1.240€	3.100€		1.860€		620€		620€
2025	D2-C1-C2-B3-A1	1.800€	1.200€	3.000€	60%	1.800€	20%	600€	20%	600€
	C3-B1-B2	1.920€	1.280€	3.200€		1.920€		640€		640€
2026	D2-C1-C2-B3-A1	1.860€	1.240€	3.100€	60%	1.860€	20%	620€	20%	620€
	C3-B1-B2	1.980€	1.320€	3.300€		1.980€		660€		660€

Le Parti si danno atto che i suddetti valori sono stati quantificati considerando in essi i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, e quindi

Handwritten notes and signatures:
 SP
 50
 46
 Helena Libo
 [Multiple signatures and initials in blue ink]



Lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato (ed eventuali somministrati con liquidazione a carico dell'agenzia di somministrazione): l'acconto sarà erogato secondo le condizioni di presenza alla data di cui al precedente punto a) e calcolato pro quota in misura proporzionale corrispondente al periodo di dipendenza dall'Azienda nel corso dell'esercizio di riferimento, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni; a titolo di saldo sarà invece erogata una somma al termine del contratto di durata superiore a 3 mesi nell'anno, pari ad euro 60€ lordi per ogni mese lavorato, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni. Le Parti si danno atto che il suddetto valore è stato quantificato considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per tutte le casistiche sopra riportate, le Parti si danno atto che l'acconto e il saldo non verranno erogati ai lavoratori in caso di mancato superamento del periodo di prova.

14.2.5 PERIODO DI MISURAZIONE DEL RISULTATO INCREMENTALE

Per l'applicazione al Premio di Risultato dei benefici fiscali previsti dalla normativa vigente è sufficiente il raggiungimento incrementale di almeno uno degli indicatori individuati dalle Parti nel presente capitolo, considerati a tal fine come alternativi. La misurazione dei risultati, per la verifica della realizzazione incrementale, sarà determinata dal raffronto tra i dati consuntivati nell'esercizio di riferimento di ciascun anno e nella media dei dati consuntivati nell'esercizio dei tre anni precedenti.

In caso di modifica della parte normativa fiscale e contributiva, le Parti si incontreranno per valutarne gli effetti e per introdurre le eventuali modifiche al presente accordo.

14.2.6 CONVERSIONE PREMIO DI RISULTATO

Ciascun dipendente potrà convertire volontariamente l'importo del saldo fino alla soglia massima prevista dalla legge in beni e/o servizi Welfare di cui all'art 51 e 100 del TUIR, da scegliere all'interno di un ampio pacchetto configurato sulla piattaforma in uso in Azienda.

Per l'importo convertito sopra la soglia di 500,00€ (cinquecento/00), l'Azienda erogherà un contributo aggiuntivo pari al 5% dell'importo eccedente i 500,00€.

14.2.7 ULTRATTIVITÀ

Le Parti convengono che, alla scadenza del presente accordo integrativo, e fino al suo rinnovo, il premio di risultato, sia negli importi che negli indicatori continuerà a seguire il sistema qui definito: in tale casistica i target relativi al saldo dell'anno di riferimento saranno verificati e aggiornati sulla base di specifico accordo.

[Handwritten initials and marks on the left margin]

[Handwritten marks and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and names at the bottom of the page]



14.5 INDENNITÀ IT E SUPPORTO INFORMATICO PER DIVISIONE CORSE

Con riferimento all'accordo del 14 gennaio 2005 inerente all'indennità di reperibilità per il personale appartenente ai Sistemi Informativi, le Parti concordano di renderlo strutturale e di estenderne l'applicazione anche al personale che si occupa del supporto informatico afferente al dipartimento di Ducati Corse in caso di prestazione lavorativa per attività legate ai Campionati.

La reperibilità per il personale IT appartenente ai sistemi informativi si articolerà dal lunedì al venerdì (esclusi sabato, domenica e giornate festive infrasettimanali) dalle ore 18:00 alle ore 24:00.

Per il personale appartenente a Ducati Corse e che si occupa del supporto informatico, le Parti confermano di estenderne la validità anche alle giornate e agli orari di test e/o gara.

Gli importi relativi a tale indennità vengono confermati, così come viene ribadita la possibilità di scelta per il dipendente, in caso di esecuzione della prestazione, tra liquidazione dell'indennità giornaliera contestualmente al mese di esecuzione, oppure ore a recupero individuale con applicazione delle maggiorazioni previste contrattualmente per i lavoratori con straordinario non forfettizzato.

14.6 INDENNITÀ DISPONIBILITÀ CHIAMATA ED INTERVENTO

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

- Manutenzioni Industriali
- Manutenzioni d'Officina
- Servizi Generali
- Servizio di Protezione e Prevenzione
- Programmazione (legata alle macchine utensili)
- Direzione Lav. Meccaniche
- Qualità di processo Lav. Meccaniche

In tale contesto, dietro espressa autorizzazione del direttore di funzione e sulla base di idonea procedura di funzionamento che identifichi le tipologie di intervento previste e le modalità di attivazione, si conferma che al personale nominativamente incaricato dalla Direzione Aziendale e sulla base di una pianificazione predefinita, venga riconosciuta una indennità di

EP
4
Indennità
GPT

50
R
D
A
G

Pu
B
A
G
P
H
B
H
G



disponibilità alla chiamata ed intervento mensile lorda pari a 100 euro. Si specifica che tale indennità spetta a tutto il personale nominativamente incaricato fino al livello B3, e inoltre si intende comprensiva di compenso a forfait per eventuale prestazione di carattere straordinario resa durante la disponibilità dai dipendenti dal livello B2 al B3. L'indennità in questione si intende infatti legata all'effettivo svolgimento della mansione, pertanto, oltre che strettamente connessa alla mera disponibilità a rispondere alle richieste di intervento provenienti dai preposti, decade automaticamente qualora la persona sia adibita a nuove mansioni lavorative che non richiedano le tipologie di intervento stabilite in procedura: alla luce di quanto precede, tale indennità non può essere rivendicata e considerata, dal personale avente diritto, come parte integrante della retribuzione.

Ad integrazione di quanto sopra, le Parti concordano che qualora il personale nominativamente identificato non garantisca la prestazione richiesta per un numero massimo di tre volte nell'anno, l'Azienda revocherà l'indennità. Le Parti, inoltre, si danno atto che il suddetto valore è stato quantificato considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Infine, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 c.c., tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di impossibilità di ripristino "da remoto" delle normali funzionalità di servizi/impianti ed effettiva necessità di servizio d'assistenza reso presso lo stabilimento, al di fuori del normale orario di lavoro, al dipendente interessato inquadrato fino al livello B3 compreso, sarà riconosciuto uno specifico compenso Una Tantum di chiamata per ogni intervento. Il compenso varia in funzione della fascia oraria d'intervento come di seguito specificato:

INDENNITA' D'INTERVENTO IN STABILIMENTO	
Intervento per chiamata infrasettimanale: da fine turno alle ore 22.00	€. 40,00
Intervento per chiamata notturna infrasettimanale: dalle ore 22.00	€. 50,00
Intervento per chiamata festiva	€. 60,00
Intervento per chiamata festiva notturna: dopo le ore 22.00	€. 70,00

L'indennità di cui sopra darà diritto al rimborso di eventuali spese di viaggio sostenute per recarsi presso lo stabilimento Ducati.

Qualora il tempo per lo svolgimento degli interventi sopra riportati superi i 60 minuti, i dipendenti con livello pari o inferiore al B1 chiamati a svolgere tali interventi saranno remunerati con applicazione delle maggiorazioni previste contrattualmente (determinato secondo i criteri di computo in uso per la gestione degli straordinari).

50
B3
44
Delonca

AD
P. W
Zome
Pu
34



14.7 DONAZIONE SOLIDALE DI PARTE DELLA RETRIBUZIONE

Le Parti concordano di dare l'opportunità ai dipendenti di donare in beneficenza una quota mensile fissa pari a 0,50€ dello stipendio netto, secondo modalità definite di concerto con la RSU.

I dipendenti potranno manifestare la propria volontà di aderire a tale iniziativa tramite il meccanismo del silenzio-assenso. La Direzione HR distribuirà apposita modulistica e relativa informativa entro novembre 2024 e con inizio trattenuta dal mese di gennaio 2025

14.8 TRASFERTE

Le Parti definiscono le seguenti modifiche alla "Policy Trasferte" nei seguenti punti:

- Spese di Vitto: non sarà più previsto il limite di 30€ per singolo pasto, fermo restando il massimale giornaliero di 50€ al giorno di cui all'articolo 8.2 della vigente policy;
- Indennità di trasferta: le Parti concordano di prevedere le seguenti fasce di indennità:
 - o 7,50€/giorno per le trasferte di durata complessiva superiore alle dieci ore ed inferiore o pari alle dodici ore;
 - o 15€/giorno per le trasferte di durata superiore alle dodici ore.
- Rimborso chilometrico: gli importi per il calcolo dei rimborsi chilometrici saranno aggiornati in conformità con le tabelle ACI.

Per tutto quanto non espressamente specificato si richiama la Policy Trasferte in vigore.

15 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti concordano che, relativamente ai Fondi negoziali di Previdenza Complementare attualmente attivi, in caso di futuri aumenti previsti dal CCNL, l'Azienda riconoscerà una quota aggiuntiva dello 0,2% rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale.

16 PRECEDENTE CONTRATTAZIONE

Le Parti si danno atto che il presente Contratto Integrativo e di Partecipazione, per le materie qui trattate, sostituisce e/o integra quanto già previsto da precedenti accordi integrativi aziendali che per il resto rimangono confermati.

50

EP



17 AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Parti concordano che il presente accordo troverà applicazione per tutto il personale di Ducati Motor Holding S.p.A. e Ducati Retail S.r.l.

18 QUOTA CONTRATTO

Con le modalità già praticate in occasione dei rinnovi precedenti, l'Azienda tratterrà alle lavoratrici e lavoratori non iscritti ad alcun sindacato, un contributo volontario per ogni anno di vigenza del contratto aziendale per il servizio di rinnovo dello stesso. La quantità economica e la modalità di versamento e gestione saranno oggetto di apposita comunicazione da parte di Fim-Fiom-Uilm Territoriali.

19 ULTRATTIVITA'

Il presente CONTRATTO INTEGRATIVO E DI PARTECIPAZIONE, fatte salve le specifiche decorrenze ivi previste, entra in vigore alla data della sua sottoscrizione ed avrà scadenza il 31/12/2026 con applicazione del regime di ultrattività così come prevista al paragrafo 14.2.7 che precede.

Nei sei mesi precedenti la scadenza del presente contratto le OO.SS. insieme alle RSU potranno presentare la nuova piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo e di partecipazione.

Gli allegati sottoscritti costituiscono parte integrante del presente accordo.

19.1 PERCORSO DEMOCRATICO

La RSU di Ducati Motor Holding S.p.A. e di Ducati Retail congiuntamente alle OO.SS. Territoriali comunicano che la propria firma sull'ipotesi di accordo sottoscritto in data odierna ha valore di accettazione con riserva. Tale riserva sarà sciolta a seguito dell'approvazione dell'accordo da parte delle lavoratrici e dei lavoratori tramite referendum.

50
[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Letto, approvato e sottoscritto

Borgo Panigale, il 25/06/2024

L'Azienda

Organizzazioni Sindacali

RSU

[Signature]
[Signature]
 Stefano Olivieri
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
 Elomilo

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
 Carlo J. Satoru
 Braesci
[Signature]
[Signature]
 Giulio Lulli
 Marco Tereza Jatur
 Alessio Fama
[Signature]
 Felice Lido
 Giovanni M.
 Stefano G.
[Signature]

