VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE

2011-2013

CONTRATTO INTEGRATIVO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

Premesso che

In data 15 febbraio 2011 le R.S.U e le OO.SS. hanno sottoposto a Volkswagen Group Italia (VGI) un testo contenente la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Integrativo di Partecipazione Aziendale.

Premesso che

rimangono valide tutte le parti normative dei precedenti accordi aziendali fino qui rinnovati.

Premesso che

la contrattazione aziendale diviene sempre più uno strumento importante nel disciplinare il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali; attraverso la stessa, le Parti (R.S.U., OO.SS. e VGI) hanno inteso regolare in senso migliorativo, tenuto conto delle specificità normative ed economiche che caratterizzano VGI, anche norme eventualmente previste dalla contrattazione nazionale di riferimento come previsto in generale allo stesso titolo nell'accordo del 28 giugno 2011.

Premesso che

il significato di partecipazione va correttamente interpretato tenendo in considerazione la positiva evoluzione delle relazioni sindacali nel contesto di VGI; con il termine "partecipazione", pertanto, si intende l'applicazione della Carta dei rapporti di lavoro del Gruppo Volkswagen (Charta),

Premesso che

con il presente Contratto Integrativo di Partecipazione Aziendale le Parti recepiscono e avviano un percorso condiviso per l'attuazione dei principi fondamentali della Charta, con lo scopo di introdurre nelle relazioni sindacali interne un nuovo modello negoziale di cooperazione e partecipazione finalizzato alla collaborazione attiva e continuativa tra le parti.

E visto

che tale piattaforma ha formato oggetto di approfondito confronto tra le parti, da cui sono scaturite le intese qui di seguito individuate,

le Parti concordano quanto segue:

CONTRATTO INTEGRATIVO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

RELAZIONI SINDACALI E ATTUAZIONE CHARTA

Con lo scopo di rendere operativo il percorso condiviso sull'attuazione della Charta, la denominazione "Contratto Integrativo Aziendale" è sostituita da "Contratto Integrativo di Partecipazione Aziendale".
Il testo applicativo della Charta, condiviso tra le Parti, viene allegato al presente Contratto, costituendone parte integrante.

Valorizzazione dell'attività sindacale

Le Parti concordano sulla necessità di proseguire il percorso di valorizzazione dell'attività sindacale svolta dai membri della R.S.U. e, in generale, dai Collaboratori VGI (commissioni, gruppi di lavoro, iniziative, eventi, ecc.); VGI riconoscerà l'attività sindacale quale fattore di sviluppo professionale del Collaboratore.
Le Parti concorderanno, mediante apposito tavolo tecnico paritetico, un programma di corsi di Formazione 2011-2012 specifico sulle relazioni industriali e sindacali, avvalendosi anche dell'offerta formativa delle organizzazioni sindacali stesse.
VGI conferma la propria disponibilità a una revisione dell'istituto dei permessi sindacali, finalizzata a facilitare la partecipazione dei membri della R.S.U. ai corsi di Formazione aziendale.

Laboratorio di Relazioni Sindacali (LRS)

Le Parti concordano la costituzione del Laboratorio di Relazioni Sindacali.
Obiettivo del LRS è la ideazione, realizzazione e valutazione di proposte innovative e di sperimentazioni nell'ambito dei rapporti di lavoro e, in generale, della partecipazione aziendale.
Il LRS è gestito da un Comitato Direttivo composto in maniera paritetica da n. 2 membri della RSU, n. 2 rappresentanti dell'azienda e n. 2 membri esterni di comprovata competenza e professionalità concordati dalle Parti; il Comitato Direttivo rimane in carica fino al 31.12.2012, con rinnovo tacito del mandato ai componenti per il successivo anno solare, in assenza di diverse indicazioni delle Parti.
L'attività del LRS si fonda su gruppi di lavoro composti da Collaboratori VGI ai quali l'Azienda riconoscerà l'attività quale fattore di sviluppo professionale del Collaboratore.

Coordinamento Nazionale del Gruppo Volkswagen (CNGV)

L'accordo siglato il 10 settembre 2009 e successivi allegati relativi alla costituzione del CNGV, sono un consolidato punto di riferimento per le relazioni tra le Parti.

Testo Unico del Contratto Integrativo di Partecipazione Aziendale

Successivamente alla firma del presente Contratto, le Parti stileranno il Testo Unico comprensivo degli accordi raggiunti negli integrativi aziendali precedenti; il Testo Unico diverrà il riferimento per le future contrattazioni.

CONTRATTO INTEGRATIVO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

PARTE ECONOMICA

UFFICI

Premio Collettivo Produttività Uffici (CPU)

Il Personale degli Uffici include il ruolo di Coordinatore di area del Centro Distribuzione Ricambi. Per la determinazione degli importi del CPU riconosciuto alle fasce di classificazione dei ruoli (da 1 a 7), si considera la differenza tra il risultato dell'anno di competenza e l'anno precedente relativamente agli indicatori successivamente citati (coefficiente P) e l'inflazione IPCA nell'anno di competenza del CPU; la base di calcolo è il CPU medio corrisposto l'anno precedente ripartito per fascia, i cui importi per il 2011 sono stati così concordati tra le parti, tenendo conto delle differenze percentuali tra le retribuzioni (100%) previste per ogni fascia, fatta eccezione per la fascia 2:

Fascia 2	€	1.048,00
Fascia 3	€	1.339,00
Fascia 4	€	1.500,00
Fascia 5	€	1.697,00
Fascia 6	€	1.962,00
Fascia 7	€	2.185,00

Le Parti concordano che la base di calcolo per il Personale appartenente alle fasce 1-2 e assunto con contratto a tempo indeterminato, è quella relativa alla fascia 3; la base di calcolo per il Personale assunto con contratto a tempo determinato, è quella relativa alla fascia 2.

Gli indicatori, le relative ponderazioni sull'importo totale del CPU e le fonti degli stessi, sono i seguenti:

Fatturato Ricambi e Accessori (escluse garanzie e mercati esteri)	50%	reparto KC
Fatturato Auto netto	30%	reparto KA
Risultato Operativo (RO)	10%	reparto KA
RO pro capite (media annuale FTE)	10%	reparto KA

Il tasso di inflazione IPCA viene comunicato dal reparto KP.

Con riferimento, a titolo di esempio, alla fascia 7 per l'anno 2011, la formula di calcolo del CPU è la seguente:

Δ = differenza percentuale tra risultato 2011 e risultato 2010

Coefficiente P = (ΔFatt. Ric.Acc. x 50%) + (ΔFatt. Auto x 30%) + (ΔRO x 10%) + (ΔRO pro capite x 10%) + tasso inflazione IPCA

CPU = € 2.185,00 x P

Premio Individuale Produttività Uffici (IPU)

Il IPU è addizionale al CPU.
Sulla base del sistema di gestione per obiettivi " Employee Dialogue" definito dal Gruppo Volkswagen, viene attivato un processo di valutazione della produttività individuale del singolo Collaboratore, mirato alla corresponsione di un Premio individuale annuo per i soli Collaboratori con contratto a tempo indeterminato.
Al Personale Viaggiante (PV) vengono corrisposti dei Premi su base trimestrale.
Al PV con attribuzione della fascia (jobgrade) massima prevista dal ruolo, inoltre, viene erogato un Premio strategico aggiuntivo su base annua.
I suddetti Premi sono destinati al PV indipendentemente dal tipo di contratto.

CENTRO DISTRIBUZIONE RICAMBI

Commissione Tecnica "Produttività C.D.R."

Le Parti costituiscono la Commissione Tecnica paritetica che prosegue il lavoro del Tavolo Tecnico "Premio Produttività Individuale C.D.R".
La Commissione Tecnica si riunisce una volta al mese per valutare e analizzare i risultati e le eventuali anomalie dei mesi precedenti.
La Commissione Tecnica verifica:

- l'effettuazione delle rotazioni pianificate,
- l'equilibrio delle mansioni assegnate,
- l'impatto delle certificazioni mediche che determinano, con giudizio esclusivo del Medico aziendale, la parziale e/o la totale esenzione dalle attività misurabili,
- le istanze dei Collaboratori correlate ad anomalie nei propri tempi e dati individuali,
- l'andamento dei dati nel corso dell'anno.

Indicatore Produttività C.D.R. (PC)

Il PC è la base di calcolo del Premio Individuale Produttività C.D.R. che viene effettivamente corrisposto ai singoli Collaboratori.
Il Personale del Centro Distribuzione Ricambi è costituito dai ruoli di Addetto C.D.R. e di Vice Coordinatore di area.
Per la determinazione degli importi del PC si considera il risultato degli indicatori successivamente citati.
La base di calcolo per il 2011 è € 1.361,00, riferita al 4° livello, moltiplicata per il sopraindicato Coefficiente P CPU Uffici); l'importo così ottenuto costituisce la base di calcolo per l'anno successivo e così di seguito fino alla scadenza del presente accordo.
La base di calcolo per il 2011 è ripartita come segue in relazione alle differenze percentuali tra gli importi retributivi minimi previsti dai livelli contrattuali:

5° livello	€	1.279,00
4° livello	€	1.361,00
3° livello	€	1.498,00
2° livello	€	1.647,00

Gli indicatori, le relative ponderazioni sull'importo totale del PC e le fonti degli stessi, sono i seguenti:

- Indice di produttività 80% reparto KL
- Differenze di fornitura 20% reparto KL

L'importo del PC derivante dall'indice di produttività viene calcolato secondo la seguente tabella:

INDICE PRODUTTIVITA'	23,50	24,00	24,75	25,50	26,00	26,50	27,00	27,50
PUNTEGGIO	0,30	0,50	1,00	1,18	1,29	1,38	1,45	1,52

L'importo del PC derivante dalle differenze di fornitura viene calcolato secondo la seguente tabella:

DIFFERENZE FORNITURA	0,110	0,100	0,090	0,080	0,075	0,070	0,065	0,060
PUNTEGGIO	0,30	0,50	1,00	1,18	1,29	1,38	1,45	1,52

Con riferimento, a titolo di esempio, al 4° livello per l'anno 2011, la formula di calcolo del PC è la seguente:

Produttività = € 1.361,00 x P x punteggio x 80%

Differenze fornitura = € 1.361,00 x P x punteggio x 20%

PC = Produttività + Differenze di fornitura

Qualora il valore dei danni a impianti e merci superi € 10.000,00, l'importo del PC derivante dall'indice di produttività viene ridotto di 10 punti percentuali, da 80% a 70%.

Premio Individuale Produttività C.D.R. (IPC)

Il IPC 2011 viene corrisposto sulla base dei dati individuali di produttività rilevati dal 01.09.2011 al 31.12.2011.
Per gli anni successivi 2012-2013 sulla base dei dati rilevati nell'intero anno solare.
Qualora il Collaboratore fosse parzialmente o totalmente esentato dalle attività misurabili in base al parere della Commissione Tecnica "Produttività C.D.R.", le Parti concordano la procedura di assegnazione di obiettivi individuali al Collaboratore stesso e di successiva valutazione.

Premesso quanto stabilito dalla legge n°300 del 1970 all'art 4, l'Azienda non utilizza questo strumento di verifica della produttività per finalità di controllo individuale e provvedimenti disciplinari.
Si stabilisce che il IPC sia calcolato sulla base di almeno il 50% delle ore lavorate annue prestate in attività misurabili, consentendo così a tutti i Collaboratori del CDR di partecipare al calcolo della propria produttività.
Per consentire una corretta valutazione individuale nelle zone VG, TO/VN e Arrivi, la rotazione del Collaboratore nelle attività misurabili è obbligatoria.
Ogni Collaboratore ha la possibilità di monitorare la propria produttività tramite una schermata video protetta da *password* individuale.

Il IPC si basa sulle media individuale ponderata delle zone di lavoro dove ha operato il Collaboratore, tenendo i valori di seguito elencati quale riferimento della produttività al 100%:

ZONE	Prelievo	Refiling
VF00	15	25
VF01	45	
MH*	135	70
VG	33	15
VH*	36	
TO00	44	20
TO05	42	60
TO09	110	62
VN	36	15
VI-VJ	22	21
	Scomposizione	**Identificazione**
ARRIVI	26	20

Il valore della produttività individuale (PI) verrà calcolato sulla base delle seguenti tabelle distinte per gli anni 2011 e 2012:

2011	IPC	uguale a PI	80%	120%
PI				
< 70%		x		
70% - 80%			x	
80% - 120%		x		
120% - 130%				x
>130%		x		

2012	IPC	uguale a PI	80%	120%
PI				
< 70%		x		
70% - 75%			x	
75% - 125%		x		
125% - 130%				x
>130%		x		

Nell'anno 2013 il valore IPC corrisponderà sarà uguale al valore PI senza limiti minimi o massimi. Con riferimento, a titolo di esempio, a una PI pari al 78%, la formula di calcolo del IPC è la seguente:

2011	:	IPC	=	PC x 80%
2012	:	IPC	=	PC x 78%
2013	:	IPC	=	PC x 78%

MODALITA' DI APPLICAZIONE PARTE ECONOMICA

Il Premio Produttività, sia Uffici che C.D.R., viene definito considerando il calcolo individuale della presenza, con l'obiettivo della massima presenza nelle ore ordinarie, escludendo quindi le assenze dal lavoro per ferie, monte ore, festività, astensione obbligatoria per gravidanza, licenza matrimoniale, , donazione sangue o plasma, permesso sindacale, infortunio sul lavoro e congedi parentali (legge n. 104/92 e n. 53/2000); la percentuale da applicare all'importo totale del Premio Produttività si ottiene dal rapporto tra le ore lavorate e il monte ore annuo (ore ordinarie).
Il calcolo individuale della presenza non viene applicato per situazioni *ad personam* di grande difficoltà per malattia.
Il Premio Produttività è un compenso "una tantum", con l'esclusione, pertanto, di tutti gli istituti contrattuali (T.F.R. compreso) e viene corrisposto entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento.
Ai Collaboratori che hanno cessato il rapporto di lavoro con l'azienda durante l'anno di riferimento, viene corrisposto un Premio Produttività "pro rata" in base ai mesi lavorati, calcolato sui parametri e sui risultati dell'anno precedente.

PREMIO PRODUTTIVITA' DI LUNGO TERMINE

Le Parti costituiscono un Tavolo Tecnico paritetico per valutare l'introduzione di un premio individuale addizionale che riconosca la continuità della prestazione nell'arco del triennio contrattuale.

PARTE NORMATIVA

TUTELE E DIRITTI

Commissione Conciliazione lavoro e famiglia

Le Parti costituiscono la Commissione paritetica di Conciliazione Lavoro e Famiglia che affronta i temi della differenza di genere e delle pari opportunità tra uomini e donne, con particolare riferimento alla flessibilità dell'orario di lavoro, al telelavoro, al part time, ai programmi di supporto ai genitori e, in generale, la pianificazione di interventi a favore del corretto equilibrio tra vita privata e vita professionale dei Collaboratori.
L'attuale Commissione paritetica Pari Opportunità viene sostituita dalla suddetta.

Monte ore contrattuale nuovi assunti

Tenuto conto dell'articolazione d'orario attualmente vigente in Azienda, ai nuovi assunti vengono riconosciute, a partire dalla data di assunzione, le ore di permesso retribuito nelle quantità stabilite dalla normativa in vigore, a fine iter di maturazione.

Nascita figli

VGI riconosce ai lavoratori padri di poter fruire, alla nascita di un figlio, di ulteriori 3 giorni di permesso retribuito.

Malattia figlio

VGI riconosce 5 giorni retribuiti all'anno per malattia per i figli fino a 8 anni.

Part time

VGI riconosce, su richiesta del lavoratore interessato e a fronte della certificazione A.S.L. di ridotta capacità lavorativa, un orario ridotto *part time* per sostenere terapie oncologiche e salva-vita per sè, per il coniuge e affini, per un familiare entro il 2° grado di parentela.
Il lavoratore manterrà il diritto di tornare all'orario di lavoro precedente quando il suo, o dei suoi familiari, stato di salute, gli consentirà di farlo.

Permessi per visita mediche specialistiche

Viene integrato l'accordo precedente con l'aggiunta degli esami e visite specialistiche prenatali.

Monte ore contrattuale con certificazione legge 104/92

VGI riconosce al lavoratore in possesso di certificazione legge 104/92 una fruizione del proprio monte ore contrattuale pari a quello previsto dalla stessa legge.

Malattia

Fermo restando l'intervento migliorativo rispetto all'allungamento di 60 giorni del periodo di malattia retribuito al 100%, oltre i 180 precedentemente previsti, e tenuto conto delle attuali prassi aziendali, VGI garantisce in ogni caso il pagamento del 100% dei primi tre giorni di malattia.

Personale Viaggiante

Le Parti costituiscono il Tavolo Tecnico paritetico per confrontarsi sugli aspetti lavorativi e normativi dei Collaboratori VGI a cui è viene attribuita l'indennità per Personale Viaggiante.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Fon.Te

A decorrere dal 01.01.2012, VGI riconosce un aumento del contributo a proprio carico pari al 2,00%.

Fondo Est

A decorrere dal 01.01.2012, VGI si fa carico del contributo mensile posto a carico del lavoratore nella misura di € 1,50.

FORMAZIONE COLLABORATORI

VGI conferma la propria disponibilità al coinvolgimento continuo della R.S.U. nei lavori del Gruppo di Lavoro Formazione, operativo dal 2004.
VGI riconosce ai Collaboratori dei permessi retribuiti per frequentare i corsi di Formazione, coincidenti con l'orario di lavoro, proposti dall'Ente Bilaterale e riguardanti le aree didattiche "Lingue straniere" e "Informatica".

MERCATO DEL LAVORO

Somministrazione lavoro

a) Allo scopo di assicurare uguale diritti e trattamenti, nel rispetto della vigente normativa legale e contrattuale, a tutti i lavoratori con contratto di somministrazione, e al fine di evitare un possibile *dumping* tra Imprese fornitrici, VGI si impegna a garantire le condizioni necessarie affinché venga applicato quanto previsto dall'art. 23 D.lgs 276/03 e dall'art. 26 del CCNL "Per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro" del 24.07.2008.
b) Le Parti costituiscono la Commissione paritetica per il lavoro in somministrazione, che si riunirà almeno n. 3 volte all'anno allo scopo di:

- monitorare l'andamento del lavoro in somministrazione presso VGI, individuando i numeri e i settori che ne fanno maggiormente ricorso;
- costruire percorsi di stabilizzazione;
- conoscere la durata delle missioni;
- valutare la congruenza tra inquadramenti e mansioni effettivamente svolte.

I risultati proposti dall'attività della Commissione potranno essere oggetto di contrattazione da parte della R.S.U., nell'ambito di quanto legalmente e contrattualmente previsto.
VGI riconosce il diritto all'adesione e alla rappresentanza sindacale dei lavoratori in somministrazione, sulla base di quanto previsto dalla L. 300/70, dagli accordi Interconfederali in materia e dal CCNL "Per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro" del 24.07.2008.
In tutti i contratti con le Agenzie per il lavoro, VGI formalizza la possibilità di uso della mensa aziendale e la consegna della tabella retributiva dei livelli impiegati nei lavori richiesti, specificando i Premi Produzione e gli aumenti retributivi.

Appalti

a) Al fine di perseguire lo sviluppo di relazioni sindacali trasparenti, VGI si impegna a fornire periodica informazione alla R.S.U. sugli appalti di lavoro operanti, indicandone il numero, le imprese interessate e i CCNL applicati. Il tutto fatto salvo quanto legalmente previsto in materia di responsabilità solidale.
b) Al fine di prevenire ed evitare ogni *dumping* contrattuale ed economico VGI si impegna a fornire puntualmente informazioni sui cambi di appalto, comunicando alla R.S.U. con almeno 15 gg. di anticipo tale eventualità, le sue motivazioni e tutte le informazioni necessarie relative all'azienda subentrante.
c) Tale informazione preventiva viene fornita anche in caso di cambio di una cooperativa nell'ambito di un appalto gestito dal medesimo consorzio.
d) Le aziende aggiudicatarie applicheranno il proprio CCNL di settore sottoscritto dalle OO.SS comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

e) VGI, qualora le OO.SS firmatarie del presente accordo ne facessero richiesta, non si opporrà all'utilizzo dei suoi locali (appositamente adibiti) per l'esercizio del diritto di assemblea da parte dei lavoratori delle aziende in appalto.

Nell'ambito della gestione degli appalti, VGI garantisce:

- il riconoscimento dei contributi per indennità di disoccupazione (D.S.),
- il riconoscimento della libertà sindacale,
- l'impegno alle relazioni industriali.

DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo ha validità dal 01.01.2011 e scade il 31.12.2013 e rimarrà in vigore dopo la sua scadenza fino al rinnovo dello stesso.

Verona, ...

VOLKSWAGEN GROUP ITALIA S.P.A.

W. Rasper

G. di Palma

R.S.U.

P. Avesani

S. Benini

M. Bidin

M. Campedelli

S. Costa

M. Faccioli

A. Fattori

E. Ragusa

R. Ramella

A. Rigo

OO.SS.

F. Zanoni
FILCAMS CGIL

A. Sabaini
FISASCAT CISL