Il giorno 6 giugno 2025, presso l'Unione Industriale di Torino

Iveco Group N.V. in nome proprio e in nome e per conto delle Società appartenenti al Gruppo che applicano il CCSL

e

le Organizzazioni sindacali nazionali FIM-CISL, UILM- UIL, FISMIC -CONFSAL, UGLM-UGL e AQCFR

si sono incontrate con la finalità di fornire un chiaro quadro entro il quale il gruppo di lavoro - di cui all'art. 2 del titolo terzo del CCSL dell'8 marzo 2023- valuti, con particolare riguardo alle attività produttive, la possibilità di identificare un sistema incentivante per il riconoscimento di specifici aspetti della professionalità, qualora effettivamente e concretamente agiti dai singoli lavoratori e per i quali sussista un preciso interesse aziendale, per formulare alle Parti stipulanti proposte da attuare entro il termine di vigenza del CCSL. A tal proposito si conviene quanto segue.

a) E' di interesse per Iveco Group verificare la possibilità di valorizzare la **polivalenza**, intesa come la concreta rotazione degli addetti su più postazioni con contenuto "professionale" equivalente, ferma restando la necessaria formazione, per i lavoratori operai diretti di produzione nelle aree di montaggio degli stabilimenti produttivi.
   La polivalenza, se concretamente agita al livello ottimale in relazione alla specifiche necessità di ogni singola area di montaggio in un determinato momento e puntualmente esigibile, è un elemento che consente di migliorare la flessibilità all'interno degli stabilimenti, assicurando al contempo il mantenimento degli standard di qualità attesa del prodotto.
   I criteri a cui fare riferimento ai fini del riconoscimento economico saranno identificati sulla base di indicatori/parametri, per i quali dovranno essere individuati idonei sistemi di tracciamento, quanto meno relativi alla frequenza del cambio postazione e al numero di postazioni per le quali la polivalenza è effettivamente agita in una determinata unità di tempo (ad esempio nel mese) ferme restando, per consentire l'accesso all'incentivazione, la definizione, che potrà essere differenziata per tipo di attività, di un livello soglia (ovvero livello minimo) sia della frequenza che del numero di postazioni per le quali è concretamente agita la polivalenza nell'unità di tempo di riferimento.
b) E' inoltre di interesse per Iveco Group verificare la possibilità di identificare un sistema di riconoscimento economico per i **team leader** negli stabilimenti produttivi.
   Ed infatti i team leader, come riportato dal CCSL in calce alla declaratoria per il 4° gruppo professionale al quale, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, questi appartengono, eseguono - sulla base dei cicli di fabbricazione, di prescrizioni e di indicazioni ricevute - con l'apporto di adeguate competenze tecnico-pratiche attività qualificate, anche di natura complessa, di supporto al Responsabile di area (ad es. production supervisor) e ai tecnici di riferimento.
   In particolare il sistema di riconoscimento economico ha lo scopo di valorizzare il ruolo dei team leader, esclusivamente per il tempo durante il quale concretamente svolgono tale mansione, in considerazione delle attività assegnate loro, diverse da quelle di tutti gli altri lavoratori operai con il medesimo inquadramento. Considerato che al momento non vi è, negli stabilimenti italiani del Gruppo, completa omogeneità delle attività che compongono e qualificano tale mansione e che sta per essere avviato un programma per la progressiva standardizzazione della mansione del

team leader in tutti gli stabilimenti italiani del Gruppo, i criteri a cui fare riferimento per il riconoscimento economico saranno identificati quanto meno sulla base del concreto svolgimento delle attività specifiche assegnate ai team leader in accordo alla descrizione della mansione, così come tipizzata e standardizzata, che sarà approfonditamente illustrata all'interno del gruppo di lavoro.

Il risultato delle attività del gruppo di lavoro, sarà valutata dalle Parti firmatarie ai fini della identificazione del sistema di riconoscimento economico per la sua introduzione in via sperimentale per un periodo di almeno un anno in due stabilimenti, uno Iveco e uno FPT Industrial, in aree predefinite per poterne valutare l'effettiva fattibilità, l'efficacia nonché le eventuali criticità al fine di apportare le necessarie modifiche al modello prima di una sua eventuale estensione in altri stabilimenti.
Le Parti valuteranno, alla luce dell'esperienza del gruppo di lavoro, la eventuale possibilità di identificare un sistema di riconoscimento economico in altre aree, fermo restando l'ineliminabile presupposto di effettiva e concreta attuazione da parte dei lavoratori di aspetti della professionalità per i quali sussista un preciso interesse aziendale.

In generale non si prevede la cumulabilità delle due tipologie di riconoscimenti economici sopra descritti ai punti a) e b).

Letto, confermato e sottoscritto

Per Iveco Group N.V.

Per FIM-CISL

UILM-UIL

FISMIC -CONFSAL

UGLM-UGL

AQCFR