

Il giorno 6 giugno 2025 presso l'Unione Industriale di Torino si sono incontrate

CNH Industrial N.V. in nome proprio e in nome e per conto delle società appartenenti al Gruppo CNH che applicano il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro

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

al fine di avviare le attività del gruppo di lavoro previsto dall'art. 2, titolo terzo del CCSL dell'8 marzo 2023. Le Parti hanno condiviso l'opportunità che il gruppo di lavoro, con particolare riguardo alle attività produttive, prenda in esame alcuni specifici profili della professionalità dei dipendenti che, in quanto parte aziendale abbia interesse a valorizzare e promuovere e laddove risultino concretamente agiti e misurati secondo parametri e criteri che spetterà al gruppo di lavoro individuare, possano formare oggetto di riconoscimento economico nell'ambito di un sistema premiante.

CNH ha ritenuto utile, anche ai fini del perseguimento degli obiettivi aziendali dell'efficienza e della qualità del prodotto, poter valorizzare la sussistenza della polivalenza degli operai diretti di produzione addetti alle aree del montaggio. Le Parti hanno condiviso che la polivalenza vada intesa come l'effettiva e concreta rotazione su più postazioni con contenuto "professionale" equivalente da parte degli addetti dotati della capacità professionale di ricoprirle.

Inoltre, parte aziendale ha sottolineato l'interesse a dare risalto alla figura del team leader, in considerazione del ruolo di supporto alla produzione da questi svolto negli stabilimenti produttivi CNH, individuando un sistema premiante specifico per i lavoratori che svolgono, con carattere di effettività, tale mansione.

Linee guida per lo svolgimento delle attività del gruppo di lavoro

Le Parti attribuiscono al gruppo di lavoro, come sopra individuato, il compito di formulare alle Parti stipulanti proposte concrete per implementare, entro il termine di vigenza del CCSL, un sistema premiante.

A) A tal fine, con riguardo alla misurazione della **polivalenza**, il gruppo di lavoro dovrà identificare indicatori/parametri quali, a titolo esemplificativo, i seguenti:

1. il numero e le caratteristiche delle diverse postazioni che dovranno essere concretamente rivestite da ciascun operatore interessato, tramite metodologie o strumentazioni, già in essere presso gli stabilimenti o di prossima introduzione, con cui misurare la polivalenza, nonché la frequenza del cambio postazione;
2. l'unità di tempo a cui rapportare la frequenza del cambio postazione;
3. la cadenza (ad es. settimanale o mensile) della misurazione della polivalenza effettivamente agita dall'operatore.

Per consentire l'accesso all'incentivazione, dovrà essere definito un livello soglia (ovvero livello minimo), che potrà essere differenziato per tipo di attività, sia della frequenza che del numero di postazioni per le quali è concretamente agita la polivalenza nell'unità di tempo di riferimento, nonché l'imprescindibile valutazione di adeguatezza della prestazione eseguita in polivalenza.

B) Con riguardo alla figura dei **team leader**, sulla scorta della descrizione delle mansioni riportata in calce alla declaratoria per il 4° gruppo professionale, al quale, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, essi appartengono, si tratta di coloro che 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. Il gruppo di lavoro identificherà i criteri a cui fare riferimento per il riconoscimento economico 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 stesso.

Il risultato delle attività del gruppo di lavoro sarà valutato 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 uno o più stabilimenti, 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 incentivazione sopra descritte.

Letto, confermato e sottoscritto

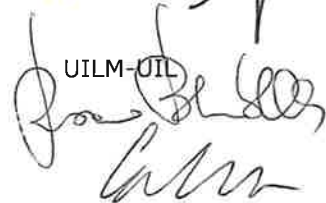
CNH Industrial N.V.



FIM-CISL



UILM-UIL



FISMIC-CONFSAL



UGLM-UGL



ACFR

