ACCORDO QUADRO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015 nonché in prossimità ex art. 8 del D.L. 138/2011

oggi, in modalità telematica attraverso la piattaforma google meet si sono incontrati:

- La Società Costruzioni Idrauliche, stradali, Agrarie Forestali Cisaf spa, corrente in Reggio Calabria, Cod. fisc. 00129470803 in persona dell'amministratore rapp. p.t. in carica Geom. Gattuso Natale, corrente in Strada Statale 106 130 CAP 89134 FRAZIONE PELLARO assistita dal consulente del lavoro aziendale

e

- La FISASCAT-CISL (di seguito O.O.S.S.) rappresentata dal Segretario Regionale Fortunato Lo Papa e la Filca Cisl Reggio Calabria rappresentata dal delegato sindacale Domenico Scopelliti.
- Il RSA aziendale Postorino Mattia Natascia

TITOLO I
PARTE GENERALE

Premessa interpretativa e metodologica

La parte datoriale e le organizzazioni sindacali concordano sulla necessità di dare evidenza nella premessa introduttiva e metodologica all'analisi di contesto esterno ed interno nell'ambito del quale si colloca l'azienda, le scelte etico valoriali e strategiche e l'organizzazione di lavoro che nel tempo ne sostengono la Mission.

Il momento storico in cui il presente contratto vede la luce è caratterizzato da uno scenario di crisi economica ed emergenza del tutto inaspettato e con un impatto devastante su tutti i settori dell'economia a livello mondiale.

L'emergenza epidemiologica è stata delle dimensioni di un evento bellico e i dati e l'impatto sull'economia nazionale sono stati di tale intensità da richiedere interventi riorganizzativi di prevenzione di una crisi che non è certo terminata con la pandemia ad oggi ancora in atto. Del tutto imprevisto ed assolutamente ingestibile è l'attuale crisi internazionale conseguente alla guerra Ucraina/Russia. Il conflitto attualmente in essere tra Russia e Ucraina, iniziato a fine Febbraio 2022, sta generando incontrollabili e pesantissimi impatti su qualunque attività industriale nel nostro paese sia dal punto di vista dei prezzi che dell'impossibilità di garantire le consegne dei materiali base, derivanti dalla scarsità dei materiali stessi, dalla conseguente chiusura di alcune acciaierie nonché dalla sospensione dei trasporti dalle aree in cui si sta verificando il conflitto e da cui proviene la maggior parte dei materiali ferrosi.

Le conseguenze economiche di quanto sopra, possono essere riassunte con il rincaro dei prezzi dei principali materiali base, aumenti che vanno dal 43%, per quanto riguarda l'acciaio al carbonio, al 130 % per quanto riguarda l'Inox (quotazioni aggiornate al 9/3/22), con un impatto globale aggiuntivo sui costi per tutta la filiera della metalmeccanica e anche dell'edilizia e della carpenteria. L'aumento dei costi

dell'energia elettrica, del metano e del carburante sono dati che invece hanno avuto un impatto su tutti i settori dell'economia e ovviamente sulle famiglie del nostro paese.
In un tale clima, le aziende oggi, nel nostro Paese, costituiscono una potenziale risorsa primaria ed insostituibile perché fonte di economia, produzione, occupazione e quindi "speranza", ma appare necessario ai fini della sopravvivenza stessa delle realtà aziendali porre l'accento su piani riorganizzativi che tengano conto dell'aumento dei costi in generale e quindi della riduzione improvvisa del lavoro in ogni settore commerciale e industriale e tuttavia dell'importanza di mantenere i livelli occupazionali. Ciò richiede norme più flessibili e non per questo meno garantistiche.
Tuttavia, i contratti integrativi di questo tempo non potranno depredare i lavoratori dei loro diritti e delle loro garanzie sotto la scure della crisi e "*del tutto è possibile purché si lavori*", ma nello stesso tempo, "questi contratti" dovranno costituire strumento di sopravvivenza e di mutamento delle realtà aziendali, affinché la spietata selezione dettata dal difficilissimo momendo possa essere superata con esito positivo.
Inoltre, e con particolare riferimento al caso specifico, il contratto di secondo livello avrà il compito di modernizzare e adattare la normativa alle rinnovate esigenze di competitività, produttività e professionalità, divenuti, a questo punto, criteri di "selezione" nei vari settori dell'imprenditoria del nostro paese.
Questo è lo spirito e la premessa del lavoro contenuto in questo documento.
La correttezza e il buon senso sono i criteri alla base del lavoro di confronto tra le parti, nonché i criteri di lettura delle singole deroghe.

Lo specifico contesto aziendale e le esigenze aziendali con riferimento agli obiettivi generali ed al fabbisogno

La società è un'azienda che opera prevalentemente nel settore delle costruzioni edili nell'ambito del quale ha caratterizzato la propria attività, verso partner pubblici e privati, attraverso una programmazione strategica ed economico finanziaria, declinata in obiettivi e targets chiari e trasparenti, con i quali ha armonizzato la propria crescita secondo criteri di sostenibilità e responsabilità sociale. I programmi e le attività aziendali sono rigorosamente conformi ai valori del proprio Codice Etico ed alle norme aziendali con i quali che ha fissato il principio di " tolleranza zero" verso cattive pratiche, il rischio di illegalità, di infiltrazioni mafiose e di corruzione e qualsiasi altro fenomeno possa compromettere la reputazione aziendale e la fiducia del mercato.

La Società pertanto opera sul mercato e sviluppa tutte le proprie attività attraverso un sistema di gestione integrato di controllo di tutti i processi aziendali, certificato sotto schema UNI ISO 37001:2016, con le caratteristiche specifiche del MOGC dlgs. 231/2001, che tutela tali valori ed al contempo si fa carico di salvaguardare il benessere aziendale e dei lavoratori che sono impiegati in tutti i processi aziendali

Dal 2017 in avanti la Società ha assunto precise policy aziendali attuative dell'indirizzo strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione su "Compliance,

Etica, Anticorruzione Trasparenza e Legalità di impresa" (cd. compliance) che trovano concreta applicazione attraverso programmi, piani ed azioni sviluppati mediante un sistema gestionale ed organizzativo aziendale certificato (SA8000, UNI ISO 9001, UNI ISO 14001, UNI ISO 45001, UNI ISO 50001, UNI ISO 37001).

La Società già iscritta nella white list della Prefettura di Reggio Calabria, ha aderito sin dal 24 gennaio 2018 al Protocollo di Legalità del 10 maggio 2010 sottoscritto da Confindustria con il Ministero dell'interno ed ha proseguito nel proprio impegno nella diffusione di politiche e strumenti di promozione della legalità e buone pratiche di impresa aderendo lo scorso 21 dicembre 2021 al Protocollo di Legalità sottoscritto tra ANCE ed il Ministero dell'Interno il 4 agosto 2021 condividendo le finalità ed i principi del Codice Etico ANCE approvato il 14 ottobre 2014.

La Società è altresì dotata del rating di legalità tre stellette ed è iscritta nell'Anagrafe Nazionale Sisma presso il Ministero dell'Interno

Il senso di appartenenza ed il rispetto delle regole poste a presidio del bene aziendale e del benessere dei lavoratori costituiscono pertanto un punto centrale dell'azione della Società che richiede il coinvolgimento e la consapevole partecipazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Sul piano tecnico operativo occorre evidenziare alcuni elementi che caratterizzano lo scenario di operatività aziendale:

- lo specifico settore di operatività, caratterizzato da un alto livello di competitività, stante la pluralità di offerte e competitors sul mercato richiede elevata competenza e celerità;

- il settore è in forte incremento in considerazione delle recenti normative incentivanti nel settore edile;

- tale incremento tuttavia risulta allo stato contingente e tuttavia richiede il reclutamento di personale qualificato sempre in ossequio ai criteri di elevata competenza;

-l'impresa si è dunque assegnata un obiettivo di incremento della forza lavoro;

-l'incremento di personale comporta la necessità di pianificare le risorse economiche necessarie alla stabilizzazione del nuovo numero di lavoratori e delle energie, anche economiche, indispensabili, alla loro qualificazione;

- l'incremento del personale dovrà essere attentamente comparato alla stabilizzazione dell'incremento di produzione e di commesse, al fine di verificarne la durata e conseguentemente procedere alla stabilizzazione delle risorse;

- non di minore importanza gli ulteriori costi strutturali conseguenti all'incremento di personale e all'incremento produttivo; di tal ché un'azione imprenditoriale programmatica richiede un business plan che pianifichi nel medio e lungo periodo i

necessari, nuovi ed ulteriori impegni economico-finanziari;

- non di minore importanza l'aumento di costo energetico che certamente impatta anche sulla programmazione economica aziendale;

- di pari autorevolezza è l'esigenza di definire e riorganizzare i ruoli all'interno dell'organico aziendale, specificando le concrete modalità operative nell'ambito delle singoli settori, e intervenendo sui CCNL nazionali applicati, al fine di renderli maggiormente performanti rispetto allo specifico settore aziendale;

- fulcro dell'attività di impresa è la competenza e la celerità, il lavoro di squadra e il raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati e conseguenziali agli impegni contrattuali assunti dai committenti; ne consegue la necessaria previsione, nell'integrazione contrattuale, di elementi di flessibilità, nonché di previsioni di premialità e welfare che incidano sul benessere dei lavoratori ma che promuovano anche i concetti di meritocrazia e produttività;

-la società applica i seguenti CCNL: metalmeccanica piccola industria, CCNL gas e luce e CCNL edilizia; la società intende mantenere detti contratti nazionali anche per non stravolgere l'organizzazione economica e giuridica del lavoro, ma nello stesso tempo ciò esige per i motivi su enunciati, una integrazione puntuale delle previsioni di riferimento.

PREMESSO CHE

- Che la Società è dotata di un sistema di Valori definiti e di un Codice Etico per come descritto nella parte introduttiva;
- Che l'Azienda applica ai propri Lavoratori dipendenti i CCNL su indicati;
- Che le parti intendono avvalersi della facoltà di disciplinare il rapporto di lavoro mediante la contrattazione di Secondo Livello così come previsto dagli stessi CCNL in applicazione.
- Le Parti hanno avviato trattative per la discussione di tale contrattazione Aziendale di Secondo Livello a far data dal 2 novembre 2021, con previsioni normative ed economiche condizionate al raggiungimento di obiettivi e indici concordati.
- A dicembre 2022 l'azienda e la O.O.S.S: hanno esaminato una proposta di Accordo di Secondo Livello che è stata ampiamente discussa, originando una Bozza Contrattuale condivisa dalle Parti.
- Le Parti hanno costituiscono altresì con la sottoscrizione del presente atto la Commissione Paritetica con la finalità di verificare, applicare e garantire un costante controllo e confronto su welfare e premi nonché in conformità a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, con il compito di individuare specifiche modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro; *promuovere la* costituzione di gruppi di lavoro, nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori al fine di migliorare ed innovare le

aree aziendali nel rispetto dei Valori etico sociali, delle linee guida aziendali, della programmazione strategica e dei piani ed obiettivi attuativi. La Commissione Paritetica risulta così composta:

a) Rappresentante dell'Azienda: GATTUSO Giusy (delegato)
b) le R.S.A. elette pro tempore, attualmente POSTORINO MATTIA NATASCIA
c) delegato sindacale DOMENICO SCOPELLITI
d) consulente del lavoro aziendale PELLICANO' Francesca

Sono stabiliti due incontri l'anno. I lavoratori negli incontri della Commissione saranno supportati dal un Delegato Sindacale della Fisascat-Cisl, mentre l'azienda potrà farsi assistere dal professionista aziendale delegato alla consulenza del lavoro.
Le Parti, anche al fine di adempiere alle previsioni del CCNL in materia di Contrattazione di Secondo Livello, hanno effettuato degli incontri al fine di rideterminare i possibili parametri della Contrattazione Aziendale, così come di seguito disciplinati nel presente accordo che viene sottoscritto ai sensi e per gli effetti dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015 e art 8 DL 138/2011.
Le Parti convengono, altresì, di sottoscrivere il presente accordo anche ai fini della (**Legge** 30 dicembre 2020, n.178 attinenti all'attività di formazione di cui al Piano nazionale impresa 4.0).

TUTTO CIO' PREMESSO

Il presente Accordo mira quindi specificatamente a creare le condizioni per garantire la salvaguardia e la stabilità dei rapporti di lavoro in essere e l'incremento dimensionale (sotto il profilo personale dipendente) nonostante la gravissima crisi, nonché a garantire miglioramenti economici direttamente riconducibili ai risultati individuati in un piano di premi e convertibili in welfare, correlati al contributo dei lavoratori e delle lavoratrici al buon risultato della compliance e performance organizzati.
Di non minore importanza la società che si riconosce quale comunità sociale e contesto di primaria importanza per lo sviluppo e l'esplicazione della personalità di ogni individuo appartenente alla sua comunità, si dichiara depositaria di valori di uguaglianza, pari opportunità e solidarietà sociali ritenuti "portanti" nel Codice Etico Aziendale e negli schemi dell'organizzazione del lavoro.
Tutto quanto sopra premesso, le Parti come sopra rappresentate ed assistite, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di Premi di risultato stipulano e convengono quanto segue:

SFERA DI APPLICAZIONE
TITOLO I
PARTE GENERALE

Art. 1 Relazioni Sindacali
Le parti nel condividere l'intenzione di valorizzare lo sviluppo delle relazioni sindacali, s'impegnano affinché le stesse siano:

- Sinergiche nella lotta alla sopravvivenza della realtà imprenditoriale nell'attuale clima di emergenza epidemiologica;
- improntate sui presupposti di ricerca congiunta di soluzioni in grado di garantire il necessario livello di competitività, ma anche di mutamento e riorganizzazione,
- idonee a promuovere l'azione di sviluppo etico e sostenibile dell'azienda, a favorire lo sviluppo delle attività di impresa, a sostenere l'occupazione e lo sviluppo etico professionale, nonché a salvaguardare le esigenze dei lavoratori, nel comune intento di consolidare la struttura della competitività dell'impresa in una logica concorrenziale di sostenibilità ispirata a principi di lealtà, di collaborazione e di fortificazione, del senso di appartenenza alla comunità aziendale intesa quale contesto sociale di promozione non solo della realtà aziendale, ma anche della persona e del benessere olistico.

Con riferimento a tale impostazione, pertanto, le Parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare il complesso delle relazioni sindacali già in essere, alle quali viene riconosciuto il potere di fortificare e migliorare i rapporti contrattuali tra le parti (datoriale e lavoratori) superando la semplice identità contrattuale del rapporto stesso.

A tal fine, ferme le facoltà e prerogative della parte datoriale e della parte sindacale, le parti si incontreranno, periodicamente, per armonizzare le comunicazioni, il confronto e realizzare eventuali intese sulle seguenti tematiche:

- gestione crisi emergenza epidemiologica sotto il profilo aziendale (con temi e riflessioni su sicurezza, produttività e riorganizzazione)
- organizzazione delle risorse umane, lavoro straordinario e/o supplementare;
- incremento per personale in forza;
- conciliazione tempi di lavoro e vita privata.
- Programmi di piani di produttività e welfare

Art. 2 Autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi

Le O.O.SS. ai sensi e per gli effetti di quanto statuito dall'art. 4, co. 1, della legge n. 300 del 1970, si rendono favorevoli e confermano, il loro consenso all'installazione da parte dell'azienda, in tutte le unità e locali aziendali di impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza o simili. Ciò è compatibile con esigenze legate alla sicurezza del particolare settore.

Art. 3 Conciliazione controversie in sede sindacale

Le parti consapevoli degli effetti spesso dirompenti del contenzioso del lavoro, idonei ad alterare delicati equilibri contrattuali, concordano sulla necessità di attivare tutti gli strumenti finalizzati per ridurlo.

L'azienda, in particolare, si attiverà per promuovere la conciliazione di eventuali controversie in apposite sedi sindacali composte da un rappresentante dei datori di lavoro ed un rappresentante sindacale di cui all'art. 2113, co. 4, del Codice Civile (testo modificato dall'art. 6 della Legge 11.8.1973 n° 533) e agli artt. 410, 410-bis (come

modificati dalla legge 4 novembre 2010 n° 183) e 411, co. 3, del Codice di Procedura Civile.
Inoltre, ai fini di una ordinata applicazione dell'innovativa regolamentazione aziendale qui prevista, l'azienda di concerto con l'associazione sindacale si attiverà per promuovere, salvo l'adesione del lavoratore, di conciliazioni sindacali volte a rianalizzare lo storico lavorativo del personale oggi assunto, prima dell'applicazione della nuova normativa.
La logica dell'intervento conciliativo è quella di non pregiudicare eventuali diritti acquisiti o di creare un contrasto di normativa in caso di eventuali contenzioni, tra due sistemi ovvero quello ante accordo e quello post accordo.

Art. 4 Formazione Professionale
Le Parti concordano nel confermare l'importanza delle iniziative formative finalizzate a diffondere la sensibilità sui temi etico valoriali ed a migliorare la competitività aziendale segnata da continui cambiamenti e processi innovativi. L'azienda, in particolare, considera la "formazione" quale leva fondamentale di sviluppo e crescita, in un sistema di gestione del personale incentrato sul "valore della persona" e del contributo che essa può apportare in termini di salvaguardia del benessere aziendale competenze, risultati e coinvolgimento.
Le parti, potranno con separato accordo, convenire di aderire al Fondo di Nuove Competenze, così come previsto dagli ultimi Decreti emanati dal Governo, al fine di destinare parte dell'orario di lavoro per alcuni dipendenti, alla formazione e all'acquisizione di nuove competenze utili allo sviluppo aziendale. La società fin da ora dichiara di voler intraprendere i percorsi della formazione 4.0 introdotti per gli anni 2021 e 2022.

TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5 Inquadramento del personale neo-assunto
I lavoratori assunti a tempo indeterminato (esclusi espressamente gli apprendisti) e quelli assunti a Tempo Determinato al momento del passaggio a tempo indeterminato, potranno essere inquadrati per un periodo non superiore a **due** anni, ad un livello **una** volta inferiore a quello dell'assunzione. La presente previsione verrà richiamata nella lettera di assunzione nella quale verrà specificato il livello inquadramentale (ovvero quello applicato in termini di inquadramento economico) e quello contrattuale (ovvero quello di destinazione e al quale si farà riferimento per le mansioni). Le parti oggi intendono con la presente previsione favorire la stabilizzazione del lavoratore con forme contrattuali stabili e durature, in ossequio alla disciplina non solo nazionale, ma ancor prima e quale fonte primaria, alla disciplina europea. Si richiama in tal senso l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato (UE), concluso il 18 marzo 1999 che riconosce i contratti a tempo indeterminato, come la forma comune dei rapporti di lavoro, da incoraggiare ed incentivare rispetto alle assunzioni con contratto a tempo,

possibili solo in casi da regolamentare puntualmente. Dal 1999 sono numerose infatti le direttive e le raccomandazioni europee in tal senso con obiettivo e finalità di promuovere sia al livello legislativo che con interventi di incentivazione, la forma regolare e stabile di assunzione. Si ribadisce, ulteriormente, che tale deroga non potrà essere applicata, agli apprendisti ed ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.
Lo spirito della deroga è quello di garantire l'accantonamento delle risorse economiche necessarie alla stabilizzazione della risorsa, la quale, medio tempore, acquisirà la piena produttività nel contesto di inserimento. In ogni caso, ogni lavoratore assunto con tale modalità si vedrà destinatario di un welfare irrevocabile per un periodo di 24 mesi non inferiore al valore di euro 40,00.

Art. 6 Periodo di Prova
Al fine di incentivare le assunzioni e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e tenuto conto altresì delle specifiche competenze da acquisirsi al fine di svolgere le attività lavorative rivolte ad un settore latamente specializzato (laddove per specializzazione si intende anche l'acquisizione della pratica conseguente al materiale svolgimento del lavoro) all'esito di una verifica più approfondita delle capacità ed attitudini dei lavoratori, la durata massima del periodo di prova, in deroga a quanto stabilito dai rispettivi CCNL applicati, viene stabilito come da tabella indicata di seguito. Sul punto si deve sottolineare che le modifiche del periodo non deve considerarsi semplicemente una deroga *in peius*, bensì una esigenza motivata dalla particolare complessità delle mansioni richieste considerate nell'inserimento del lavoro di squadra e in linea con i parametri di competenza e celerità.
Si precisa che nel caso di contratto con dirigente o quadro il contratto dovrà essere certificato presso una commissione di conciliazione e/o un ente bilaterale ai fini dell'introduzione del periodo di prova previsto.

Metal. A1	Luce Gas Q	Edilizia	Periodo prova Con accordo certificato
B3	8		
B2	7		180
B1	6		160
C3	5		150 gg
C2	4	4	140 gg
C1	3	3	120 gg
D2	2	2	75 gg
D1	1	1	75gg

Il tempo di prova nel contratto a tempo determinato sarà riparametrato e sarà sempre pari al 30% della durata del contratto di assunzione a scadenza.

Art. 7 Contratto a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, in deroga al limite percentuale previsto dalla legge e dai rispettivi **CCNL** in applicazione, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato potrà raggiungere il 70% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza complessivamente in azienda al momento delle nuove assunzioni, secondo i criteri di computo applicati per individuare il livello occupazionale. La società, infatti opera sulla base di commesse di clienti terzi che, commesse che attualmente vedono assegnazione di incarichi di limitata durata nel tempo. Inoltre la società ha continuamente in avvio nuovi cantieri presso sedi territoriali dislocate su tutto il paese. L'incremento del personale a termine consente di assolvere con la dovuta professionalità il lavoro, senza carico eccessivo sul personale esistente. Inoltre la professionalità e la risposta efficiente della società garantisce la costituzione di rapporti con i clienti duraturi nel tempo, situazioni dalle quali è poi possibile programmare la stabilizzazione delle risorse a tempo.

La deroga dunque assolve ad esigenze fondamentali quali:

- mantenimento livelli di competitività ed efficienza anche con riferimento alla tempistica;
- alleggerire il carico di attività lavorativa riversato, diversamente, esclusivamente sul personale disponibile e stabile;
- investire sulla produttività aziendale con conseguente potenziale incremento del lavoro e quindi incremento delle risorse economiche necessarie, poi alla stabilizzazione di ulteriore personale a termine.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato, saranno compresi gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità, i lavoratori a tempo parziale (in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata).

Art. 7-bis Flessibilità dell'orario di lavoro

Per tutti i lavoratori sono previsti 2 giorni di riposo a settimana.

Ferma l'approvazione della flessibilità sia in verticale che in orizzontale della distribuzione dell'orario di lavoro, è possibile assegnare al personale riposi compensativi per le ore eccedenti l'orario ordinario.

La società si propone di condividere con il personale l'eventuale possibilità di predisporre nel tempo un sistema di rilevazione presenze a mezzo Badge aziendale.

Si prevede espressamente la turnazione 7/7 per tutti lavoratori. Il personale, in questo caso, esegue l'orario di lavoro di 40 ore settimanali distribuite su 7 giorni lavorativi, da lunedì alla domenica. La prestazione dell'attività lavorativa eseguita nelle giornate domenicali o festive sarà retribuita con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo. Inoltre, in caso di turnazione 7/7 al lavoratore potrà essere riconosciuta sul mese di riferimento una indennità pari ad euro 30 lordi parametrata sulla base dei giorni lavorati.

RIPOSI SETTIMANALI deroghe per lavoratori trasfertisti
Per i lavoratori in trasferta e con pernotto, è possibile assegnare cumulativamente i giorni di riposo maturati nelle due settimane lavorative eseguite consecutivamente in trasferta.

Art. 8 lavoro nei giorni festivi
Le parti prestano fin da ora il consenso allo svolgimento del lavoro nei giorni festivi per far fronte alla particolare particolari esigenze di lavoro da eseguirsi urgentemente in ragione di appalti e commesse esistenti.

Art. 8 bis FERIE e ROL
Salvo esigenze particolari, le ferie saranno pianificate secondo programma e organizzazione aziendale dando prevalenza all'assolvimento degli impegni e obiettivi assegnati dai committenti.

Qualora risultasse impossibile il godimento delle ferie nell'anno di maturazione, le stesse dovranno essere fruite entro l'anno successivo a quello di scadenza contrattuale.

Art. 9 Forfettizzazione dello straordinario

E 'stabilito in ragione della tipologia di lavoro svolto dall'azienda, la possibilità di applicare ai lavoratori la forfetizzazione temporanea dello straordinario, la somma erogata a titolo quindi di indennità forfetizzata allo straordinario temporanea e le condizioni saranno riportate in un accordo scritto con il lavoratore. Tenuto conto della temporaneità dell'importo si ribadisce come lo stesso non costituisca parte della R.M.N. (Retribuzione Mensile Normale). Il tempo massimo di applicazione risulterà da apposito atto scritto.
In sostanza per tali lavoratori sarà prevista la retribuzione forfettizzata degli straordinari in luogo della retribuzione analitica per la particolarità delle mansioni svolte oppure per il particolare carico di lavoro che non consente di prestabilire o prevedere il numero di ore straordinarie.

Art. 9 bis STOP AND GO

Considerate le particolari esigenze della produzione e la necessità di assolvere velocemente ad eventuali esigenze straordinarie sopraggiunte per garantire la continuità del lavoro è prevista la possibilità di dimezzare il periodo di vacanza contrattuale tra un tempo determinato e l'altro.

Art. 9 ter BANCA ORE

Le parti danno atto che in azienda è stata già costituita una banca ore, strumento che viene ampiamente confermato nella sua funzione ed utilità. In banca ore sono inserite

le ore di straordinario, fermo il pagamento della paga oraria, il pagamento delle relative maggiorazioni potrà essere sostituito con permessi e riposi compensativi. Lo scarico della banca ore deve avvenire entro l'anno successivo a quello di maturazione.

In deroga ai CCNL di riferimento viene espressamente stabilito che la banca ora sarà applicata anche al personale a tempo determinato.

Art 10 Indennità, Flexible benefits e welfare aziendale

La società provvederà ad attivare e rendere accessibile alla totalità del personale o verso coloro che ne avranno diritto secondo le previsioni contrattuali del CCNL e del presente accordo, le seguenti indennità.

1. indennità sostitutiva di mensa;
2. trasferte Italia ed estere;
3. indennità chilometrica - ove prevista
4. flexible benefits e welfare aziendale;
5. indennità forfetizzata allo straordinario
6. trasferta casa/lavoro per i resistenti fuori comune sede legale e impiegati o addetti al settore commerciale,
7. Indennità di responsabilità.

<u>Convenzioni</u>

L'Azienda promuoverà, la sottoscrizione di convenzioni al fine di poter beneficiare di finanziamenti agevolati per far fronte a spese non differibili nei seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione
- Assistenza alla famiglia (infanzia, terza età e disabilità)
- Erogazioni di buoni carburante o buoni spesa
- Tempo libero
- Previdenza integrativa, fondi pensioni e prodotti finanziari

La società si impegna a stipulare eventuali convenzioni società di assicurazioni, dislocate su punti di interesse al livello territoriale o simili al fine di poter offrire al personale soluzioni più economiche nelle spese afferenti RCA e comunque in tutto il ramo assicurativo salute.

I premi previsti nel presente contratto o negli atti integrativi successivi saranno convertibili in welfare anche attraverso eventuali piattaforme messe a disposizione dall'azienda e/o anche utilizzabili a titolo di rimborso delle spese sostenute e/o con modalità previste dalla legge.

Art. 11 lavoratori e trasferte

PER IL SETTORE EDILE si prevede che per i lavoratori che sono in missione fuori regione verrà erogata una indennità di trasferta fino a euro 46 al dì oltre rimborso

pernotto e vitto che direttamente a carico dell'azienda.

Per gli altri soggetti che in ragione delle mansioni comunque svolgono attività anche fuori dai locali aziendali ovvero devono eseguire spostamenti in adempimento dei loro incarichi è prevista anche l'erogazione dell'indennità di trasferta fino ad un massimo di euro 46 al dì.

Per tutti i lavoratori che eseguono spostamenti durante le attività lavorative, è facoltà dell'azienda riconoscere il rimborso delle **Spese forfettarie** ovvero il rimborso di spese di piccoli importi direttamente riconducibili alle ragioni di lavoro perché logicamente collegate ad esso e che comunque richiederebbero particolare dispendio in termini di tempo ai fini della loro registrazione. A mero titolo esemplificativo tali spese possono essere: biglietto parcheggio, ricarica, fotocopia, piccolo imprevisto, bollo, biglietto accesso luoghi privati, acquisto mascherina ecc. L'importo sarà pari ad euro 10,00 al dì.

Art 11 bis indennità di funzione e/o di responsabilità

Ai lavoratori che rivestono ruoli di responsabilità e /o coordinamento di altro personale, potrà essere assegnata una indennità di responsabilità, che creerà un agio economico, ma anche il riconoscimento in capo alla risorsa della piena responsabilità per lo specifico settore di riferimento e/o assegnazione. Tale indennità di responsabilità non farà carico ai fini del TFR e delle mensilità aggiuntive e sarà di importo fino ad euro 2000 lordi. L'indennità sarà legata allo svolgimento delle funzioni di responsabilità e/o coordinamento e non costituisce un diritto acquisito, pertanto al venire meno dei compiti di coordinamento e responsabilità, tale indennità verrà a cessare.

Art. 12 indennità sostitutiva di mensa

Posto che l'organizzazione del lavoro non consente, per il personale di predisporre sistemi di mensa o pause contestuali compatibili con l'organizzazione delle attività, nei periodi di particolare intensificazione del lavoro e/o della turnazione del personale, l'azienda potrà erogare al personale interessato da tali situazioni una indennità sostitutiva di mensa fino a euro 5,84 al dì.

Art. 13 Detassazione delle componenti accessorie della retribuzione ed incentivi fiscali e contributivi alla contrattazione aziendale.

Come previsto dai CCNL applicati e sopra richiamati e dall'art. 1 comma 182, 186, 187, 188, 189, 190 e 191 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge stabilità 2016) ed al Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro in data 16 maggio 2016 e succ. modifiche, l'azienda e le OO.SS. si impegnano a valutare la sussistenza delle condizioni necessarie, al fine di assoggettare a tassazione agevolata la parte di reddito dei lavoratori legati alla produttività e beneficiare di uno sgravio contributivo nei limiti delle risorse stanziate dal legislatore.

Art. 14 mensilità aggiuntive
La gratifica natalizia potranno essere corrisposte per il personale di nuova assunzione ratealmente. Tale previsione sarà riportata sulla lettera di assunzione.

Art. 15 mansioni e livelli
È espressamente previsto che nell'ambito dello stesso livello i lavoratore possa essere assegnato anche ad altre mansioni per periodi di particolare carico o diminuzione dell'attività lavorativa, ciò salvo che trattasi di attività che richiedano specifiche competenze o titoli.

Art. 16 Diritto di precedenza
Le parti concordano che il diritto di precedenza abbia una durata di 90 giorni.
Con il presente accordo aziendale le parti, inoltre, si determinano a derogare al diritto di precedenza e/o a integrarlo tenendo conto dei premi aziendali e delle note di merito assegnate al numero di dipendenti che abbiano maturato detto diritto ai fini delle valutazioni sull'assunzione a tempo indeterminato da eseguirsi. Pertanto l'eventuale scelta, adottata sempre tenendo conto di quanto normativamente previsto, consentirà l'applicazione dei suddetti criteri correttivi, previa comunicazione ai dipendenti aventi diritto.

Art 16 bis Elemento perequativo
Per i settore metalmeccanico in deroga alla previsione del versamento dell'elemento perequativo, l'azienda corrisponderà un premio di produttività alla totalità dei lavoratori, purché vengano superati i livelli di fatturato dell'anno precedente (anno 2021) e così di anno in anno. In tal caso ai lavoratori del settore verrà erogato un premio, convertibile in welfare pari ad euro 370 lordi.

TITOLO V
PROMOZIONE DELLA CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E PRIVATA

Art. 17 Istituti specifici di conciliazione
Anche ai fini e per gli effetti del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 settembre 2017 e successive modifiche ed integrazioni, nonché al fine di promuove iniziative di impatto positivo e di cooperazione e di fortificazione del contesto lavorativo inteso come comunità sociale in sede alla quale il lavoratore esplica la sua personalità e dove si sviluppano e solidificano relazioni personali che le parti riconoscono meritino di essere favorite in termini di solidarietà e compartecipazione singola e di gruppo, s'individuano le seguenti aree d'intervento:

1. GENITORIALITA'
2. FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA
3. WELFARE AZIENDALE

Art 18 Area di intervento genitorialità

a) Permessi ai padri

In aggiunta rispetto alla previsione normativa in materia, ai lavoratori divenuti padri viene concesso un giorno in più di congedo retribuito in occasione della nascita, adozione o affido del figlio o dei figli, purché tali eventi siano adeguatamente documentati. Tale congedo dovrà essere goduto entro 2 settimane dalla nascita o adozione o affido, a pena di decadenza.

b) congedo matrimoniale

per il personale che contrae matrimonio, saranno riconosciuti dalla società in aggiunta ai 15 giorni di congedo previsto ex legge, e un ulteriore giorno di congedo retribuito.

Art. 19 TRATTAMENTO SALVA VITA

In caso di malattia certificata dagli organi dell'ASP, per cui sia necessaria una terapia salva – vita, il periodo, di malattia retribuita e di comporto e di conservazione del posto di lavoro, sarà prolungato di ulteriori 30 giorni in aggiunta a quanto previsto dal CCNL di riferimento.

Art. 20 Flessibilità oraria

Le parti concordano di concedere la variazione dell'orario di lavoro, compatibilmente alle esigenze aziendali, ai lavoratori genitori di figli minori di anni 13 e che siano sottoposti a orari lavorativi che impegnino oltre le ore 16.

Art. 21 Premi

Il sistema dei premi è raccordato ai valori positivi dei piani della produttività ed al sistema di salvaguardia dei principi ed valori aziendali di sviluppo etico e sostenibile, declinati attraverso la programmazione strategica della Società e verificati dagli organi di controllo aziendale

I Premi sono pertanto attribuiti nel corrispondente valore economico in relazione al valore positivo di conseguimento del risultato sugli obiettivi assegnati.

Il pagamento è a consuntivo del periodo di attività oggetto della premialità, salvo che sia tecnicamente possibile applicare il criterio di rateizzazione del premio con riparto in acconto in busta paga salvo conguaglio e/o compensazione.

Squadre su cantieri

Ai lavoratori assegnati alle squadre di lavoro per singoli interventi su cantieri che raggiungeranno gli obiettativi di risultato e efficienza assegnati per l'esecuzione del lavoro, saranno riconosciuti i seguenti premi:

-da euro 100 a 500 per le squadre che operino su territorio regionale o comunque senza pernotto

- da euro 300 a 1000 per le squadre che operino su territorio extraregionale o comunque con pernotto.

Sul punto si precisa che l'obiettivo sarà comunicato alla squadra all'inizio del lavoro precisando l'arco temporale di scadenza. Ai fini dell'efficienza, alla conclusione del lavoro, l'opera verrà verificata nelle sua esatta realizzazione dagli addetti di riferimento.

Il concorrere dunque di tre requisiti- lavoro nei tempi, opera esente da vizi o difformità, rispetto del budget- farà maturare il diritto al premio di risultato che sarà ripartito tra i lavoratori delle squadre.

ART. 21 bis PREMIO SEMPRE PRESENTE

Salvo episodi di ricovero ospedaliero o in strutture convenzionate, e fatta eccezione per ferie e/o permessi, saranno erogati ai lavoratori i seguenti premi presenza:

0 assenze euro 200

1,2 assenze euro 100

3,4 assenze euro 50

Da 5 assenze nessun premio

Il premio sarà erogato entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Regolamentazione fiscale delle premialità

La parti si danno atto che le erogazioni qui previste a titolo di premio di risultato consentono l'applicazione delle norme sulle decontribuzioni e/o sugli sgravi contributivi.

Le erogazioni premiali in tal senso conferite, posto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori all'organizzazione del lavoro, giusta costituzione della commissione paritetica, sono con tassazione agevolata pari al 10% nei limiti di euro 4000 per i lavoratori che non superino un reddito annuo pari ad euro 80.000.

Le erogazioni potranno essere convertite in welfare.

Ai fini del ricorso al welfare la società si attiverà entro GIUGNO 2022 per l'attivazione di una piattaforma welfare che risponda alle esigenze del personale e della società.

Art. 22 CLAUSOLA DI RISERVA

Le parti si riservano comunque l'inserimento di ulteriori piani per i premi di

produttività sempre da approvarsi con le medesime procedure di cui all'approvazione del presente documento. In ogni caso con riferimento agli specifici obiettivi di produttività e di risultato per squadre su cantiere, atteso che gli stessi devono essere di volta in volta rimodulati rispetto alla durata e al periodo e al tipo di opera, le parti concordano che gli stessi, fermi i criteri qui stabiliti, verranno comunicati e condivisi con il personale interessato (tutti gli operai assegnati alle squadre di lavoro) tramite il responsabile e/o capo squadra, all'assegnazione dell'incarico.

Art. 23 – RECLAMI

Le Parti convengono che eventuali reclami e contestazioni sulle modalità di calcolo dei Premi previsti nel presente Accordo, dovranno pervenire alla Commissione Paritetica Aziendale in forma scritta, sotto pena di decadenza da ogni pretesa in merito, entro e non oltre 60 giorni dal loro accredito.

Art.24- Informativa, privacy e protezione dei dati personali

Le Parti dichiarano, ai sensi e per gli effetti di cui al regolamento UE n. 2016/678 di avere ricevuto l'informativa di cui all'art 13 e di prestare il relativo consenso ai sensi e per gli effetti di cui all'art 7 e ss del regolamento al trattamento dei dati personali conferiti per l'esecuzione delle attività odierne e quindi autorizzano altresì tutte le operazioni qui eseguite e da eseguirsi finalizzate alla valutazione e/o approvazione e sottoscrizione del presente accordo.

ART 24 BIS

In ragione dell'emergenza epidemiologica particolarmente accentuata sul territorio regionale, si da atto che la sottoscrizione del presente documento avverrà con la modalità firma a cascata seguendo il seguente ordine:

sottoscrizione azienda ed RSA; successivamente i delegati sindacali. L'atto completo verrà inviato infine al consulente del lavoro aziendale dott.ssa Francesca Pellicanò ai fini del deposito telematico previsto ex lege.

TITOLO VI
DECORRENZA E DURATA

Art. 25 Decorrenza e Durata

La validità del presente accordo decorre dal 01 GENNAIO 2022 ed ha durata di anni 4 (non prorogabile tacitamente). Copia del presente Accordo verrà depositata entro 30 giorni a cura dell'Azienda con deposito telematico presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. È prevista la proroga e la modifica, a mezzo la medesima procedura di approvazione da parte di tutte le Parti coinvolte. Le Parti si incontreranno per la verifica ed il monitoraggio dell'attuazione del presente accordo aziendale con cadenza annuale attraverso la Commissione Paritetica. L'Accordo potrà essere sottoposto a revisione ed adeguato alla luce delle evoluzioni normative intervenute in

materia.
Letto, confermato e sottoscritto per integrale accordo e accettazione.
Luogo lì Reggio Calabria 3 gennaio 2022

Per la società
~~l'amministratore unico~~ LEGALE RAPPT
Gattuso Natale

delegato Fisasca Cisl Fortunato Lo Papa

delegato Filca Cisl Reggio Calabria Domenico Scopelliti

RSA aziendale
Postorino Mattia Natascia
Mattia Natascia Postorino