

PROROGA DI 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 Ing. Sabrina Silvia Gattuso, corrente in Strada Statale 106 130

CAP 89134 FRAZIONE PELLARO assistita dal consulente del lavoro aziendale dott.ssa Francesca Pellicanò

- La CISAL (di seguito O.O.S.S.) rappresentata dal Segretario provinciale di Catanzaro Federico De Siena

- Le RSA aziendali Postorino Mattia Natascia e Romeo Davide

si conviene e si sottoscrive quanto segue.

Premesso che:

- in data 03/01/2022_ è stato sottoscritto il Contratto Aziendale di Secondo Livello con validità fino al 1 gennaio 2026;
- le Parti, considerata la positiva esperienza applicativa e la necessità di adeguare alcuni istituti alle evoluzioni organizzative e produttive aziendali, intendono prorogare la validità del contratto e introdurre specifiche integrazioni;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

Art. 1 – Proroga di validità

Il Contratto Aziendale di Secondo Livello sottoscritto è prorogato fino al 1 gennaio 2029, fatte salve le modifiche e integrazioni contenute nel presente accordo. Per quanto non espressamente modificato o integrato, restano in vigore tutte le disposizioni del contratto aziendale precedente.

Art. 2 – Deroghe giuridiche e gestione dei rapporti di lavoro

2.1 Proroga contratti a tempo determinato oltre i 12 mesi

In deroga a quanto previsto dalla normativa vigente e nel rispetto dei limiti complessivi di legge, le Parti convengono che la durata dei contratti a tempo determinato possa essere prorogata oltre i 12 mesi e fino a un massimo di 24 mesi, in presenza delle seguenti specifiche

motivazioni aziendali:

1. Nuove commesse o cantieri con durata non superiore a 10 mesi;
2. Avvio di nuove attività edili o imprenditoriali, o acquisizione di appalti in nuovi territori nazionali;
3. Esigenze sostitutive aziendali;
4. Assunzioni di nuove figure professionali con specifiche competenze, finalizzate a verificare l'inserimento stabile della nuova figura nell'organizzazione aziendale.

2.2 Piano ferie e permessi

Ferie collettive e gestione dei permessi individuali

1. Ferie collettive

L'azienda stabilisce che le ferie collettive saranno fruite nel mese di agosto, per un periodo minimo di due settimane consecutive, salvo diverse esigenze organizzative o produttive.

In tale periodo è prevista la chiusura o la riduzione delle attività aziendali e dei cantieri, al fine di consentire il recupero psico-fisico del personale e la manutenzione programmata delle strutture e delle attrezzature.

2. Programmazione dei residui di ferie, ROL e Banca Ore

I residui di ferie, nonché le ore maturate a titolo di ROL (Riduzione Orario di Lavoro) e di Banca Ore, potranno essere fruiti o programmati, previo accordo con il responsabile di riferimento, durante i periodi di sospensione dei cantieri, le chiusure aziendali parziali o totali, o in altri momenti dell'anno compatibili con le esigenze operative e con la continuità produttiva.

L'azienda potrà proporre piani di smaltimento o programmazione collettiva delle ferie residue, garantendo sempre un congruo preavviso e la possibilità per il lavoratore di esprimere le proprie preferenze compatibilmente con l'organizzazione del lavoro.

3. Periodo di scorrimento

Il periodo di scorrimento per la fruizione delle ferie, dei ROL e delle ore accantonate in Banca Ore è esteso fino al secondo anno successivo a quello di maturazione, al fine di consentire una gestione più flessibile e coordinata dei riposi, tenuto conto della stagionalità e della variabilità dei carichi di lavoro aziendali.

4. Tutela del diritto al riposo

Resta fermo il diritto del lavoratore alla fruizione annuale di almeno due settimane continuative di ferie nel corso dell'anno di maturazione, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003 e dal CCNL applicato.

L'azienda si impegna a monitorare periodicamente i residui di ferie e permessi, promuovendo la loro regolare fruizione e prevenendo accumuli eccessivi.

2.3 Controlli a distanza

Utilizzo di sistemi di geolocalizzazione (GPS)

L'azienda, ai sensi e nel rispetto dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e della normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR e D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018), può dotare i mezzi aziendali di sistemi di geolocalizzazione (GPS).

L'installazione e l'utilizzo di tali sistemi viene espressamente approvata con il presente accordo.

L'impiego dei dispositivi di geolocalizzazione è finalizzato esclusivamente a:

- garantire la sicurezza del personale durante le attività operative;
- assicurare la tutela dei beni aziendali e dei mezzi affidati ai dipendenti;
- ottimizzare la gestione logistica e organizzativa delle attività di cantiere e di trasporto;
- consentire un efficace intervento in caso di emergenze o sinistri.

I dati raccolti attraverso il sistema GPS sono trattati nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, pertinenza e minimizzazione, e vengono conservati per un periodo limitato e proporzionato alle finalità sopra indicate.

È espressamente escluso ogni utilizzo dei sistemi GPS per finalità di controllo diretto e continuativo dell'attività lavorativa dei dipendenti, restando ammesso solo l'impiego dei dati in forma indiretta e successiva ai fini di sicurezza, tutela patrimoniale o gestione operativa.

I lavoratori interessati sono informati in modo chiaro e completo circa le modalità di funzionamento dei sistemi di geolocalizzazione, le finalità del trattamento dei dati, i tempi di conservazione e i diritti esercitabili ai sensi del GDPR.

2.5 Orario multi periodale e Banca Ore

Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e delle disposizioni del CCNL applicato, le parti convengono che l'orario di lavoro potrà essere organizzato su base multiperiodale. In tale regime, la durata media dell'orario di lavoro ordinario sarà calcolata come media in un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi (o a quello previsto dal CCNL applicato).

Ciò consente di superare, in alcuni periodi dell'anno, l'orario settimanale ordinario previsto, con corrispondente riduzione in altri periodi, senza che ciò comporti lavoro straordinario,

purché la media delle ore lavorate rispetti il limite settimanale medio previsto dal contratto collettivo e dalla legge.

L'azienda informerà preventivamente i lavoratori interessati circa la programmazione dei periodi di maggior e minor lavoro, comunicando i relativi calendari con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo diverse disposizioni del CCNL o esigenze organizzative impreviste.

Resta inteso che:

- Le ore lavorate in eccesso rispetto all'orario medio programmato ma rientranti nel bilancio multiperiodale non costituiscono lavoro straordinario;
- Le ore eccedenti il limite massimo multiperiodale e non compensate nei termini previsti saranno invece retribuite come straordinarie, secondo le percentuali previste dal CCNL;
- Il sistema multiperiodale non incide sul diritto al riposo settimanale e giornaliero, né sul rispetto dei limiti di durata massima giornaliera e settimanale stabiliti dalla normativa vigente.

2.6 Polifunzionalità e mobilità interna

È riconosciuta la possibilità di adibire temporaneamente i lavoratori a mansioni diverse dello stesso livello o immediatamente inferiore. È ammessa la mobilità tra cantieri con preavviso ridotto, supportata da percorsi formativi aziendali. La previsione è finalizzata a garantire una maggiore efficienza organizzativa e una più ampia valorizzazione delle competenze del personale, le parti concordano sull'applicazione del principio di polifunzionalità e di mobilità interna in azienda.

Il lavoratore potrà essere adibito, in via temporanea o permanente, a mansioni diverse da quelle prevalenti, purché equivalenti o riconducibili al medesimo livello e categoria legale di inquadramento, nel rispetto dell'art. 2103 c.c. e delle disposizioni del CCNL applicato e anche spostato di cantiere.

L'azienda potrà inoltre disporre la mobilità interna tra diversi reparti, sedi operative o unità produttive, purché all'interno del medesimo comune (o entro un raggio territoriale ragionevole), per esigenze tecnico-organizzative o sostitutive, fermo restando il mantenimento del trattamento economico e normativo in godimento.

La mobilità e la polifunzionalità saranno gestite in modo da:

- favorire l'accrescimento professionale del lavoratore;
- assicurare una migliore distribuzione delle risorse in funzione dei carichi di lavoro;

- garantire la continuità produttiva e organizzativa dell'azienda.

Art. 3 – Conciliazione vita-lavoro

Miglioramenti delle condizioni normative e organizzative

In deroga e in miglioramento rispetto alle previsioni del CCNL di riferimento, l'azienda riconosce ai propri dipendenti le seguenti misure integrative di welfare e flessibilità organizzativa:

1. Estensione dei permessi per lutto

I lavoratori avranno diritto a un periodo di permesso retribuito per lutto anche se non previsto dal CCNL, al fine di garantire un adeguato sostegno personale e familiare in tali circostanze. In particolare saranno riconosciuti massimo tre giorni per ogni decesso relativo a coniuge e parenti fino al 2° grado, massimo tre giorni l'anno per gli affini fino al secondo grado

2. Smart working per genitori di figli minori di 6 anni

Ai genitori, impiegati, con figli di età inferiore ai 6 anni è riconosciuta la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (smart working), per un numero di giornate mensili da concordare con l'azienda, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

3. Flessibilità oraria per il personale tecnico e amministrativo

Al personale impiegato negli uffici tecnici e amministrativi è riconosciuta una fascia di flessibilità oraria in entrata e in uscita, nel rispetto dell'orario medio settimanale e delle esigenze di coordinamento aziendale.

4. Percorsi formativi aggiuntivi a carico dell'azienda

L'azienda promuove e finanzia ulteriori percorsi di formazione e aggiornamento professionale rispetto a quanto previsto dal CCNL e dal Dlgs 81/2008 e successive modificazioni, finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali del personale e alla crescita interna delle risorse.

Le presenti misure rappresentano condizioni di miglior favore per i dipendenti e non potranno in alcun caso comportare una riduzione dei diritti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale applicata.

Art. 4 – Premi e incentivi

Premio di produttività e sistemi premianti

Al fine di valorizzare l'impegno del personale, favorire il miglioramento continuo delle performance aziendali e promuovere la partecipazione ai risultati d'impresa, l'azienda

istituisce un **sistema di premi di produttività** articolato su più livelli, nel rispetto della normativa vigente e in coerenza con le finalità di incremento dell'efficienza, della qualità e della sicurezza.

1. Premio di produttività legato ai tempi di consegna

L'azienda potrà riconoscere un premio al personale operativo e tecnico coinvolto nella realizzazione dei cantieri, commisurato al rispetto dei tempi di consegna pianificati e alla capacità di garantire la conclusione delle attività nei termini concordati con il cliente, senza riduzione degli standard di qualità e sicurezza.

2. Premio su margine di commessa per i Capi Commessa

Ai Capi Commessa potrà essere attribuito un premio aggiuntivo, parametrato al margine economico realizzato rispetto al budget preventivo della commessa. Tale premio tiene conto anche del mantenimento dei livelli di qualità, sicurezza e soddisfazione del cliente.

3. Premi individuali per idee e proposte migliorative

L'azienda potrà riconoscere premi individuali a quei dipendenti che, attraverso idee, innovazioni organizzative o proposte operative, contribuiscono in modo tangibile al miglioramento dei processi, alla riduzione dei costi, al potenziamento della sicurezza o all'ottimizzazione dei flussi produttivi. Le proposte potranno essere presentate secondo le modalità definite da apposita procedura interna di "Raccolta Idee Migliorative".

4. Premi collettivi di squadra

Al fine di incentivare la collaborazione e il senso di appartenenza, l'azienda potrà riconoscere premi collettivi di squadra ai gruppi di lavoro o ai reparti che raggiungono specifici obiettivi di qualità, sicurezza o produttività, stabiliti annualmente dalla Direzione in coerenza con i piani aziendali.

I criteri di misurazione, gli importi, le modalità di erogazione e gli eventuali indicatori di performance (KPI) saranno definiti annualmente con apposita comunicazione aziendale o regolamento interno, previo confronto con le rappresentanze dei lavoratori, ove presenti.

Tutti i premi qui previsti hanno natura **variabile e non consolidabile**, non incidono sul trattamento retributivo ordinario e potranno, ove ricorrano i presupposti di legge, beneficiare del **regime fiscale agevolato** previsto per i premi di risultato ai sensi della normativa vigente.

I premi potranno essere convertiti in welfare.

Art. 5 – Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione e rimane valido fino al 1 Gennaio 2029, salvo proroghe o rinnovi concordati tra le Parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Lì 26 Novembre 2025

Costruzioni Idrauliche, stradali, Agrarie Forestali (Cisaf spa)

Ing. Silvia Sabrina Gattuso

[Signature]
C.I.S.A.F. S.p.A.
Via S.S. 106 n. 1307 Bellaro
89104 REGGIO CALABRIA
Tel. 0966.45915 - Fax 0966.45915
P.IVA e C.F. 00129470803

Dott.ssa Francesca Pellicanò

[Signature]

RSA aziendale Postorino Mattia Natascia

Mattia Natascia Postorino

RSA Aziendale Romeo Davide

[Signature]

Cisal Terziario Federico De Siena

Federico De
Siena

27.11.2025

18:03:37

GMT+01:00

