

## ACCORDO DI SECONDO LIVELLO

In data 28-11-2022, alle ore 10:00 in Roma, si sono incontrate le seguenti Parti:

- la **SIMICO – Infrastrutture Milano Cortina 2020-2026 S.p.A. (P.Iva e C.F. 16406341004)**, (di seguito, per brevità, semplicemente “SIMICO”), in persona del legale rappresentante pro tempore, Ing. Luigivalerio Sant’Andrea con sede legale in Roma, viale delle Olimpiadi, 61 (c.a.p. 00135), rappresentata dall’associazione datoriale ANPIT, in persona del Presidente pro tempore, dott. Federico Iadicicco;
- il dott. Vincenzo Caratelli quale delegato sindacale territoriale per la sigla CISAL, di seguito anche “rappresentante sindacale”.

/ / /

Premesso che:

- la SIMICO applica ai propri Lavoratori dipendenti il CCNL Terziario Avanzato (C.I.S.A.L.);
- la SIMICO ha manifestato la necessità di sottoscrivere un accordo di secondo livello per la migliore organizzazione del lavoro dei propri dipendenti;
- è interesse della SIMICO definire con i lavoratori e le parti sociali un accordo di secondo livello, tenuto conto della particolare natura della società costituita in virtù del decreto-legge 11 marzo 2020, n. 16, convertito con modificazioni dalla legge 8 maggio 2020, n. 31, nonché del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 agosto 2021;
- nello specifico, la SIMICO è una società di scopo con durata fino al 31 dicembre 2026;
- lo scopo statutario è la progettazione nonché la realizzazione, quale centrale di committenza e stazione appaltante, anche stipulando convenzioni con altre amministrazioni aggiudicatrici, delle opere individuate con decreto adottato ai sensi dell’articolo 1, comma 20, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022, nonché delle opere, anche connesse e di contesto, relative agli impianti sportivi olimpici, finanziate interamente sulla base di un piano degli interventi predisposto dalla società, d’intesa con il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili e con le regioni interessate, e approvato con decreto del Presidente del

*Infrastrutture Milano Cortina 2020-2026 S.p.A.*

*Viale delle Olimpiadi n. 61, 00135 Roma*

*C.F. 16406341004 – n. REA. RM – 1655339*

*e-mail: protocollo@infrastrutturemilanocortina2026.it*

*pec: [protocollo@pec.infrastrutturemilanocortina2026.it](mailto:protocollo@pec.infrastrutturemilanocortina2026.it)*

Consiglio dei ministri o dell'autorità di Governo competente in materia di sport adottato entro il 31 ottobre 2021;

- per tali ragioni la gestione dei rapporti di lavoro è disciplinata da un regime giuridico speciale ove, in via eccezionale, tutti i dipendenti sono a tempo determinato ovvero seguono la durata temporale della SIMICO stessa;
- per la tipologia delle proprie attività, tra le quali rientrano quelle di progettazione e ingegneria, la SIMICO applica il C.C.N.L. Terziario avanzato (C.I.S.A.L.);
- il predetto contratto collettivo prevede espressamente la sottoscrizione di un accordo di secondo livello;
- pertanto, le Parti si sono incontrate per definire gli aspetti relativi alla disciplina del lavoro agile, i contratti di lavoro a termine, l'orario di lavoro, il welfare e l'assistenza sanitaria.

/ / /

Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue.

### **1. Campo di applicazione, decorrenza e validità**

Il presente accordo integra e sostituisce, per le materie delegate, il contratto collettivo applicato dalla Società Infrastrutture Milano Cortina 2020-2026 S.p.A. (C.C.N.L. Terziario Avanzato (C.I.S.A.L.) oltre a quanto stabilito dalle leggi vigenti in materia di rapporti di lavoro.

Il presente accordo decorre dalla data di sottoscrizione e la durata è da intendersi fino alla scadenza della società, ovvero il 31 dicembre 2026, salvo eventuale proroga.

### **2. Destinatari**

Destinatari del seguente Accordo integrativo sono tutti i lavoratori in forza alla Società (impiegati, quadri e dirigenti) nonché i dipendenti della PA in assegnazione temporanea, ai sensi dell'articolo 23 bis, comma 7, del d.lgs. 165 del 2001.

Restano esclusi i consulenti esterni così come individuati ai sensi del "regolamento incarichi Esperti e Collaboratori" adottato dalla Società.

### **3. Disciplina per il lavoro agile**

Le parti, riconoscendo nello smart working un valido strumento per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, che contribuisce a migliorare la qualità di entrambi, e con l'intento di valorizzare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro “agile”, confermano la volontà di adottare lo smart working.

La disciplina del lavoro agile e la gestione del personale da remoto è definita in separati accordi individuali già sottoscritti tra le Parti e soggetti a rinnovo periodico.

### **4. Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato**

Considerato che:

- la “Società Infrastrutture Milano Cortina 2020-2026 S.p.A.” è stata costituita in virtù del decreto-legge 11 marzo 2020, n. 16, convertito con modificazioni dalla legge 8 maggio 2020, n. 31, nonché del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 agosto 2021, che ne prevede la scadenza al 31 dicembre 2026;
- la predetta durata determinata per legge rende inevitabile l'apposizione di un termine a tutti i contratti di lavoro che saranno sottoscritti che potrà essere coincidente al massimo con la scadenza prevista dalla Società *ex lege* fissata al 31 dicembre 2026;
- in ogni caso le parti fanno espresso richiamo all'art. 8 (“Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità”) del decreto-legge 13 agosto 2011, n 138, convertito con modificazioni dalla legge 14 settembre 2011, n. 148;
- la normativa vigente delega alla contrattazione di secondo livello la facoltà di stabilire una diversa durata stante la normativa che si applica alla SIMICO;
- lo scopo statutario della Società è la progettazione nonché la realizzazione, quale centrale di committenza e stazione appaltante come riportato integralmente nelle premesse;

Viene espressamente:

- derogato il limite del 20% della forza lavoro complessiva assunta attraverso contratti a termine;
- pattuito tra le Parti che tutto il personale subordinato possa essere assunto esclusivamente con contratto di lavoro a tempo determinato, senza alcun limite;

- pattuito tra le Parti che i contratti di lavoro a termine avranno durata al massimo fino al 31 dicembre 2026 ovvero per tutta la durata della società stabilita dal comma 3 dell'art. 3 del succitato decreto-legge 11 marzo 2020, n. 16 convertito con modificazioni dalla legge 8 maggio 2020, n. 31;
- pattuito che il contratto di lavoro a tempo determinato possa essere prorogato per un numero massimo di 5 volte e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. Le proroghe verranno calcolate sul singolo contratto o comunque a parità di inquadramento e mansioni svolte da parte del lavoro: in caso di mansioni e inquadramento diversi, il calcolo delle proroghe sarà azzerato e si avrà nuovamente la facoltà di prolungare il contratto per un massimo di 5 volte;
- pattuito tra le Parti l'elenco delle causali che possono essere utilizzate nel corso del rapporto di lavoro:
  - assunzione di personale con particolare titolo di specializzazione tecnica la cui qualifica sia necessaria alla realizzazione di uno specifico progetto, avente durata definita nel tempo o comunque a scadenza;
  - assunzione di personale in ragione dell'apertura di nuova sede distaccata rispetto alla sede originaria, sia nazionale che extranazionale;
  - progetti di ricerca per i quali si renda necessario introdurre lavoratori a termine con bassa esperienza, o alla prima esperienza lavorativa;
  - sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malattia per tutta la durata del comporto; gestazione che presenti profili di rischio alla salute per la mamma ed il nascituro, periodo di congedo obbligatorio *post partum* e fino ad un anno di vita del bambino).

In caso di proroga della durata della SIMICO, fatte salve le eventuali previsioni espresse contenute nel provvedimento di proroga, i contratti di lavoro in essere si intendono automaticamente risolti ad eccezione di quelli che necessitano di proroga per esigenze organizzative e gestionali legate allo svolgimento delle attività residue della società e sino alla eventuale nuova scadenza prevista da provvedimenti normativi.

## 5. Orario di lavoro, straordinario e Banca delle ore

Premesso che:

- il punto c) del 2° comma dell'art. 17 del D.lgs 66/2003, prevede possibilità di deroga alla norma legislativa, attraverso la contrattazione di secondo livello, per le *“attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio o della produzione”*;
- Ai sensi dell'art. 141, che si intende qui integralmente richiamato, il normale orario di lavoro all'interno della Società è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali, su 5 (cinque) giorni di attività da svolgere dal lunedì al venerdì, seguiti da 2 (due) giorni di cui uno di Riposo (il sabato) e uno di Festività (la domenica);
- La normale organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero è articolata dalle 9-13 e dalle 14-18 di base, fatto salvo la durata effettiva della pausa pranzo effettuata dal Dipendente che può variare da un minimo di 30 (trenta) minuti ad un massimo di 1 (una) ora e 30 (trenta) minuti ai sensi dell'art. 158;

le Parti concordano quanto segue:

- **Orario di lavoro:**
  - o la fascia orario per l'ingresso è flessibile ed è stabilita tra le 8 e le 10 del mattino. Nel caso in cui l'ingresso avvenga dopo tale orario, si configura un *ritardo* che il dipendente deve giustificare per iscritto e che deve essere validato dal proprio Responsabile funzionale;
  - o la fascia di uscita è flessibile e non può avvenire prima delle 16.30, salvo espressa autorizzazione del proprio responsabile funzionale;
  - o per gli uffici a diretto supporto dell'amministratore delegato e/o per particolari esigenze organizzative per periodi non prolungati, l'attività lavorativa si svolge dalla 8:00 alle 20:00. Resta inteso che tale fascia dovrà essere coperta mediante attività lavorativa riferita al singolo dipendente della durata ordinaria di 8 (otto) ore di lavoro, il cui normale orario di lavoro è comunque di 40 ore settimanali in base a quanto stabilito dall'art. 141, salvo la maturazione di eventuali straordinari;

- per una corretta rilevazione della presenza è obbligatorio l'inserimento dei dati nel sistema di rilevazione delle presenze adottato dalla Società;

- **Pausa pranzo:**

- la Pausa pranzo deve essere registrata attraverso l'applicativo della Gestione delle presenze in uso. In caso di inadempienza, da parte del dipendente, la Società registra una pausa pranzo della durata di un'ora. Qualora, per effetto della registrazione, l'orario di lavoro dovesse risultare inferiore alle 8 (otto) ore di lavoro ordinario, la quota parte mancante al suo raggiungimento verrà compensata scalando l'importo dalla Banca Ore del dipendente o dalla quota degli Straordinari.

- **Straordinario:**

- il lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzato da parte del proprio responsabile funzionale per iscritto, pena la mancata liquidazione, fino ad un'occorrenza massima di 300 (trecento) ore annuali di cui 150 (centocinquanta) liquidabili in busta paga e 150 (centocinquanta) accumulabili nella Banca ore del dipendente spendibili in permessi compensativi;
- al termine di ogni mese, verrà consolidato l'ammontare complessivo delle ore di straordinario effettivamente maturato da ciascun dipendente. La metà del monte ore sarà liquidato nella prima busta paga possibile, come Straordinario, e la restante metà sarà accumulata nella Banca delle Ore;
- per le ore di straordinario accumulabili in banca ore, sarà dovuta la sola maggiorazione prevista dal CCNL applicato, che sarà corrisposta con il cedolino paga del relativo mese di competenza;
- la seguente deroga si applica al personale dipendente inquadrato come impiegato ad esclusione dei livelli Quadri A1 e A2;

- **Riposo compensativo:**

- l'utilizzo delle ore accreditate nella Banca delle Ore, potrà avvenire mediante riposi compensativi di massimo 4 (quattro) ore giornaliere, per un totale di 8 (otto) ore settimanali e sempre previa autorizzazione scritta del proprio responsabile funzionale;

- il saldo della Banca Ore maturato può essere goduto entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione;
  - la liquidazione di ore maturate e non godute avverrà in base a quanto stabilito nell'art. 261, tabella 3;
  - la seguente deroga si applica al personale dipendente inquadrato come impiegato ad esclusione dei livelli Quadri A1 e A2;
- **Permessi Retribuiti:**
- il lavoratore può richiedere al proprio Responsabile funzionale il godimento di singole ore di permesso.

## **6. Welfare Aziendale e Contrattuale**

Al fine di consentire una migliore partecipazione dei lavoratori alle attività Aziendali, agevolando l'alternanza lavoro-famiglia e sollevando gli stessi delle tipiche difficoltà legate al lavoro dipendente, le Parti hanno inteso concordare un piano di integrazione dei servizi c.d. "welfare" per tutti i lavoratori subordinati, in aggiunta a quanto già previsto dal Ccnl "Terziario Avanzato" ai sensi dell'art. 176:

- Dirigenti, 2.600€ annui;
- Quadri. 1.300€ annui;
- Impiegati 660€ annui;

Le presenti disposizioni si applicano ai dipendenti definiti ai sensi dell'art. 2 del presente Accordo:

- **Attribuzione buoni pasto:**
- la Società riconosce a tutti i dipendenti un Buono pasto giornaliero del valore pari a € 7,00 da maturare dopo 6 ore di lavoro giornaliero;
  - il buono pasto viene erogato nei giorni di effettiva presenza – per tali intendendosi anche i giorni lavorati in modalità agile per tutta la durata del rapporto di lavoro;
  - i buoni pasto sono riconosciuti a tutte le risorse in forza a far dalla costituzione della società SIMICO, anche per i periodi antecedenti alla firma del presente accordo di secondo livello.

**- Coperture Assicurative aggiuntive**

- ferme restando le coperture assicurative previste da Enbic – Ente Bilaterale Confederale, riferimento della contrattazione collettiva nazionale in essere tra le Organizzazioni CISAL TERZIARIO E CISAL e l'ANPIT Associazione datoriale di riferimento, è volontà della Società stipulare a proprie spese, senza alcun onere aggiuntivo per i dipendenti, una polizza sanitaria, infortuni e malattia mediante assicuratore da individuare sul mercato di riferimento.
- per quanto riguarda i dettagli, quali a titolo esemplificativo e non esclusivo i massimali di copertura, il periodo di carenza e i beneficiari, si rimanda a quanto riportato nelle condizioni di polizza che disciplinano il contratto di Assicurazione stesso;
- la Società si impegna a trasmettere ai propri dipendenti, destinatari della misura, l'informativa pertinente con tempestività una volta formalizzata il contratto di Assicurazione.

**7. Premio produzione**

Le Parti ribadiscono che il sistema di incentivazione fondata sul premio di risultato rappresenti l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, un'adeguata commisurazione ai risultati conseguito dalla Società e, nel contempo, a valorizzare il contributo del personale, come individuato dall'art. 2 del presente contratto, al raggiungimento degli obiettivi di redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Ciascun Lavoratore può destinare il premio di produzione maturato in prestazioni o servizi di Welfare, da utilizzare tramite la piattaforma elettronica individuata e convenzionata con l'En.Bi.C.

Lo schema di misurazione del Premio, i criteri di valutazione dei risultati conseguiti, e le modalità di erogazione del medesimo sono oggetto di apposito regolamento che sarà cura della Società fornire a ciascun dipendente.

Pertanto, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro breve termine, per disciplinare, con atto separato, modi e termini del sistema premiante che verrà istituito in favore dei lavoratori.

**8. Indennità di Vacanza Contrattuale**

*Infrastrutture Milano Cortina 2020-2026 S.p.A.  
Viale delle Olimpiadi n. 61, 00135 Roma  
C.F. 16406341004 – n. REA. RM – 1655339  
e-mail: protocollo@infrastrutturemilanocortina2026.it  
pec: protocollo@pec.infrastrutturemilanocortina2026.it*

Tenuto conto che la Società ha riconosciuto, nell'ambito della contrattazione individuale di lavoro con i propri dipendenti, delle retribuzioni complessivamente più alte di quanto previsto dal Ccnl “Terziario Avanzato” applicato, Le Parti concordano che i superminimi assorbibili riconosciuti e accordati assorbono:

- eventuali futuri miglioramenti retributivi frutto di rinnovo di contrattazione collettiva;

Restano esclusi gli aumenti periodici di anzianità e gli eventuali compensi aggiuntivi fondati su un diverso titolo proprio di erogazione, che non verranno assorbiti.

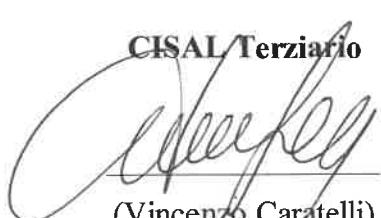
#### **9. Disposizioni finali**

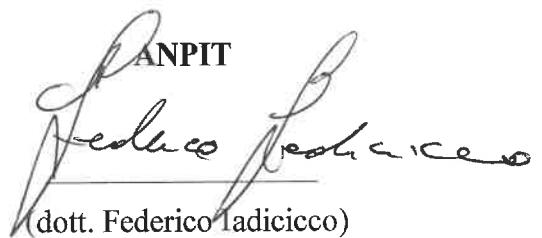
Le Parti confermano che il presente Contratto di Secondo livello è integrativo del CCNL applicato laddove le fattispecie non siano già nello stesso compiutamente disciplinate.

Il presente Contratto di secondo livello, a cura di una Parte, sarà depositato presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro di competenza entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione tramite clilavoro.

Roma, 28-11-2022

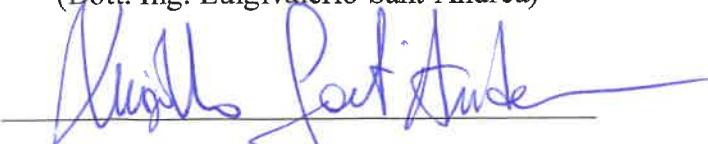
Letto, confermato e sottoscritto.

**CISAL Terziario**  
  
(Vincenzo Caratelli)

**ANPIT**  
  
(dott. Federico Iadicicco)

**“Infrastrutture Milano Cortina 2020-2026  
S.p.a.”**

(Dott. Ing. Luigivalerio Sant’Andrea)



**Allegato: CCNL TERZIARIO AVANZATO, sottoscritto in data 28-11-2022**