

ACCORDO AZIENDALE DI II° LIVELLO

Oggi, 27.02.2020, presso la sede della "Quadrante Servizi s.r.l.", tra la predetta azienda, rappresentata dal Presidente Elio Nicito, e la RSA nelle persone dei Signori Venturini Renato, Boi Nicola, Plastina Massimo con le OOSS di categoria FILCAMS – CGIL nella persona del Sig. Andrea Lovisetto, FISASCAT – CISL nella persona della Sig. Andrea Sabaini, sono state raggiunte le seguenti intese:

PREMESSO CHE

- la Quadrante Servizi è società (fondata nel 1988) che statutariamente realizza servizi agli uomini ed ai mezzi in un contesto geografico limitato, chiamato Interporto Quadrante Europa di Verona rappresentando quindi un soggetto strumentale, utile ed indispensabile alla vita economica del medesimo Interporto esprimendo una forte specializzazione nei servizi di movimentazione ferroviaria e terminalistica, servizi tecnico/informatici, Amministrazione e Assistenza Interportuale. In termini generali l'attività svolta rimane complessivamente nell'ambito dei servizi e nel terziario avanzato, pertanto applica in coerenza con i dettami statuari, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
- nel corso degli anni 2018 e 2019 ci sono stati diversi incontri tra l'azienda e le OOSS di categoria aventi ad oggetto la trattativa per il rinnovo dell'accordo sindacale di secondo livello;
- dal 01.02.2018 è venuto meno il contratto tra Quadrante Servizi srl e Mercitalia Rail per la trazione ferroviaria presso l'impianto di Verona Porta Nuova portando ad una penalizzazione economica diretta per la Quadrante Servizi;
- nonostante una tenuta del traffico ferroviario combinato nei primi 9 mesi dell'anno, dal mese di luglio 2018 si è verificata una contrazione generale del traffico con una forte incidenza sul dato generale dovuta ad una drastica diminuzione del traffico auto. Andamento confermato anche nel corso dell'anno 2019;
- Quadrante Servizi ha allestito nel corso del biennio 2018/2019, una selezione per una ingente manutenzione straordinaria dell'armamento ferroviario di raccordo, così come prescritto da da Rete Ferroviaria Italiana nel sopralluogo annuale di visita e verifica degli impianti raccordati;

- in data 14/02/2018 le segreterie Provinciali di Verona FILCAMS_CGIL e FISASCAT CISL hanno fatto pervenire in azienda le linee guida per il rinnovo del contratto integrativo aziendale di Quadrante Servizi srl;
- in data 27/03/2018 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi srl il secondo documento programmatico sulla gestione del personale ove si sono tracciati importanti obiettivi per la necessaria azione di riordino dell'integrativo aziendale di secondo livello;
- in data 30/09/2019 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Quadrante Servizi srl il terzo documento programmatico sulla gestione del personale ove si sono rimarcati importanti obiettivi per la necessaria azione di riordino dell'integrativo aziendale di secondo livello;
- ad oggi in Quadrante Servizi s.r.l. i contratti di lavoro a tempo indeterminato occupano l'84,4%, del totale;
- che nel corso degli ultimi anni le normative emanate sia dall'Agenzia Nazionale di Regolazione dei Trasporti che dalla Agenzia della Sicurezza Ferroviaria hanno comportato un importante impegno economico di Quadrante Servizi per far fronte ai cambiamenti normativi richiesti sia in ambito di requisiti formativi del personale che di adeguatezza dei mezzi e delle attrezzature di lavoro (locomotive)

tutto ciò premesso,

da considerare parte integrante del presente accordo, si conviene e si stipula quanto segue.

1. Relazioni sindacali

Dallo scenario evidenziato in premessa, fatto ancora di incertezze e di difficoltà legate al riapparire di una crisi economica, ne consegue la necessità di un'organizzazione del lavoro flessibile, che deve essere aggiornata e perfezionata al mutare delle condizioni economiche sia esterne che interne. A tal fine, nella continua ricerca di soluzioni atte a far fronte ai continui cambiamenti, posto che l'organizzazione del lavoro non può essere che affidata esclusivamente alla Direzione aziendale, le parti si impegnano a confermare un sistema di relazioni basato sulla valorizzazione del lavoro e dei lavoratori nei processi produttivi e gestionali attraverso il consolidamento di un sistema di informazioni e confronti che soddisfi gli obiettivi indicati.

Le parti concordano di mantenere e sviluppare corrette relazioni sindacali allo scopo di affrontare e risolvere, con spirito costruttivo attraverso un continuo confronto, i problemi e le tematiche imposte

dalla rapida evoluzione dell'attività aziendale e della conseguente organizzazione del lavoro e degli orari.

Tra la Direzione Aziendale, la RSA e le Segreterie Territoriali avverranno incontri periodici anche su esplicita richiesta delle RSA o delle segreterie Territoriali di FILCAMS – CGIL e FISASCAT - CISL.

2. Diritti sindacali

L'azienda riconosce ogni diritto sindacale previsto da leggi e regolamenti vigenti, in termini di assemblee, partecipazione alla vita sindacale in tutte le forme consentite.

Vista la presenza in azienda di più RSA per sigla sindacale, l'azienda richiede alle O.O.S.S. di confrontarsi con la stessa allo scopo di gestire al meglio l'utilizzazione dei permessi sindacali al fine di garantire continuità all'attività operativa dei diversi settori aziendali.

3. Ambiente e sicurezza

Oltre a quanto già previsto in materia di Sicurezza e Ambiente di lavoro in riferimento all'applicazione della normativa prevista dal D.Lgs 81/2008 e ss.mm. si concorda l'importanza delle informazioni sulle tematiche riguardanti la sicurezza, le linee di intervento rivolte a mantenere la costante attenzione sui dipendenti rispetto alla normativa antinfortunistica e alle soluzioni adottabili al fine di un miglioramento continuo.

La Quadrante Servizi s.r.l. è società certificata UNI EN ISO 9001, SA8000, BSOHSAS 18001 e adotta una politica aziendale tesa alla salvaguardia e sicurezza del personale sui luoghi di lavoro. L'adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (BSOHSAS 18001) consente di integrare obiettivi per la salute e sicurezza definendo, nella identificazione e gestione dei sistemi di lavoro e di produzione, procedure, processi e risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione che sarà oggetto di periodiche informative alle OOSS ed RLS e di verifiche e test dell'efficacia formativa per tutti i lavoratori.

Le parti concordano che tutto il personale dovrà attenersi a quanto disposto dal Responsabile Aziendale della Sicurezza sui luoghi di lavoro, in particolare in materia di utilizzo dei dispositivi per la protezione individuale, di informazione e formazione dei lavoratori e di verifica formativa.

Le parti concordano che il Responsabile Aziendale della Sicurezza si incontri periodicamente con il rappresentante dei lavoratori in materia di sicurezza. Esse concordano, altresì, la partecipazione obbligatoria, in tempi congrui con la necessità di ottenere risultati utili, di tutto il personale interessato, alle verifiche e test dell'efficacia formativa in materia di salute e sicurezza.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with the number '3' written above it, a signature that appears to be 'R', a large signature that looks like 'E', and a final signature on the far right.

4. Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I.)

Le parti concordano che verranno forniti due reintegri (uno estivo e uno invernale) dei dispositivi di Protezione Individuale per i dipendenti addetti alla manovra ferroviaria e terminalistica.

Ogni qualvolta un dipendente necessita che uno dei DPI fornitogli venga cambiato per diverse esigenze (manutenzione, sostituzione, etc) riconsegnerà il DPI obsoleto all'ufficio terminalistico, che previa verifica, provvederà al cambio con uno nuovo .

L'azienda pertanto ritiene di ottemperare a quanto previsto dal disposto di legge ex. Art. 77 comma 4 lettera a) "Obblighi del datore di lavoro" del D. Lgs 81/2008 e ss.mm. con la sostituzione integrale dei DPI su richiesta del lavoratore, in ottemperanza all'istruzione operativa aziendale vigente in materia.

5. Pianta Organica

Le parti concordano che la pianta organica aziendale per garantire alle condizioni attuali l'attività di manovra ferroviaria nel contesto del Quadrante Europa sia costituita da n° 49 agenti (comprese le risorse che svolgono l'attività con funzioni di Referente Squadre di Manovra con contratto full time) con contratto full time. Le parti concordano altresì di garantire e mantenere nel tempo un gruppo aggiuntivo di risorse umane composto da almeno n° 7 dipendenti con contratto part time verticale di 24 ore settimanali.

Evidenziata l'organizzazione del lavoro presente presso l'area Interterminal, il volume delle attività, il nastro orario settimanale impiegato, Le parti concordano che la pianta organica per garantire l'attività in tale ambito sia costituita da n° 11 agenti (comprese le risorse che svolgono l'attività con funzioni di Referente Squadre Terminalistiche e addetti alla gestione delle UTI con contratto full time).

In materia di alternanza scuola-lavoro, l'azienda dichiara la disponibilità di poter ospitare nel contesto del Settore Terminalistico fino a due risorse in qualità di stagisti provenienti dal corso di formazione secondaria superiore dell'Istituto Tecnico ITS. Tale gruppo di lavoro, identificato da un totale di 60 operatori con contratto full time (manovratori – referenti di manovra – Referente Squadre di Manovra, Conduttore di Carrello Referente Squadre Terminalistiche e addetto alla gestione UTI^{<*>}), permette di cogliere importanti e primari obiettivi a livello di flessibilità, conciliazione tempi di vita e di lavoro, gestione piano ferie, formazione del personale per necessario adeguamento ai vincoli normativi, nonché in tema di alternanza scuola lavoro.


NB





4







↳ *UTI: Unità di carico del trasporto Intermodale (container, casse mobili, semirimorchi) che entrano e escono da Interterminal o via gomma o via treno.*

6. Orari di lavoro

L'intero servizio di manovra ferroviaria è prestato strutturando il personale a squadre per un impegno lavorativo di 40 ore settimanali fatte salve eventuali esigenze tecnico-organizzative.

L'impegno lavorativo di 40 ore settimanali è riservato, ovviamente anche alla restante parte dei lavoratori dipendenti di Quadrante Servizi ed impiegati in settori o uffici differenti da quello della manovra ferroviaria (es. interterminal, ufficio ICT, assistenza interportuale etc).

Le parti convengono che nell'ipotesi di non completamento delle 40 ore settimanali per motivi di servizio dovuti ad esigenze aziendali, ai lavoratori saranno riconosciuti permessi retribuiti a carico dell'azienda. Questi ultimi nel foglio presenze appariranno alla voce "permessi conto azienda".

L'erogazione della retribuzione continuerà ad essere il 27 di ogni mese. In tale data, unitamente alla retribuzione (paga base, contingenza, elemento provinciale ed eventuali scatti d'anzianità, superminimi, elemento aziendale) del mese di competenza, saranno liquidate le eventuali ore di lavoro straordinario, le eventuali indennità e gli altri elementi accessori di competenza del mese precedente.

Lavoro Straordinario

Le parti concordano che il lavoro straordinario sarà retribuito a frazioni di quarto d'ora, ossia di 15 minuti in 15 minuti, a partire dal sedicesimo minuto successivo al completamento delle ore di lavoro ordinarie giornaliere.


Anche i permessi e le ferie saranno calcolati a frazioni di quarto d'ora, ossia di 15 minuti in 15 minuti.

Per tutto il personale che lavora su turni avvicendati il ritardo in entrata rispetto al proprio orario di lavoro ha una franchigia di 5 minuti, oltre i quali il ritardo sarà calcolato a frazioni di quarto d'ora.

Per il personale con orario di lavoro giornaliero invece saranno previsti 15 minuti di flessibilità in entrata che dovranno essere recuperati con 15 minuti di flessibilità in uscita.

Visite Mediche

Saranno retribuite come ordinarie o straordinarie (a seconda che vengano effettuate entro le 40 ore settimanali o per esigenze organizzative al di fuori di queste) le ore necessarie per effettuare le visite mediche di idoneità alla mansione, per ottenere abilitazioni, per revisione delle abilitazioni e quelle effettuate per la prima visita di rientro da un evento di malattia o infortunio.



5

L'azienda si impegna a non richiedere le visite mediche nella giornata di riposo del dipendente interessato. Allorché la visita debba essere fissata in tale giornata le ore impiegate per tale visita verranno retribuite come previsto al successivo punto 13.

7. Mansioni

Il CCNL applicato è il Contratto Nazionale di lavoro del terziario, distribuzione e servizi. In forza della organizzazione aziendale ed operativa la Quadrante Servizi s.r.l. ha individuato le seguenti figure professionali non esplicitate nel CCNL Terziario, contratto nazionale applicato a tutti i dipendenti:

- Referente Squadre di Manovra / Referente Squadre Terminalistiche: figura di riferimento nell'ambito degli addetti alla manovra ferroviaria/terminalistica per tutte le squadre al lavoro giornalmente, relativamente alla movimentazione ferroviaria e alla gestione dei servizi terminalistici. Per essa è previsto l'inquadramento al III livello CCNL Terziario previo superamento di un periodo di prova di 6 (sei) mesi.
- Referente di Manovra: figura di riferimento nell'ambito di una squadra degli addetti alla manovra ferroviaria. Ad essa spetta il coordinamento operativo delle squadre in cui è in turno. La copertura del ruolo di referente di manovra si svolgerà a turno, su scelta insindacabile della Direzione. Al dipendente che coprirà tale figura verrà corrisposta una somma, denominata "indennità del referente di manovra", pari al 8 % (otto per cento) calcolato sulla retribuzione di fatto ad esclusione dell'elemento aziendale, il tutto parametrato al numero delle ore lavorate come referente di manovra.
- Addetto alla gestione Uti: figura che opera come addetto ai servizi terminalistici. La copertura del ruolo di addetto alla gestione Uti si svolgerà a turno, su scelta insindacabile della Direzione;
- Addetto all'Assistenza Interportuale: figura che svolge attività del Settore specifico che ricomprende anche l'ufficio tecnico che pertanto comprende tutte le attività utili e necessarie per fornire assistenza tecnica operativa gestionale, organizzativa ai Sig.ri Concessionari delle strutture interportuali.

Le parti convengono che non ci debbano essere disparità di trattamento economico a parità di mansioni.

Si conviene che i dipendenti, già assunti con contratto a tempo determinato abbiano la precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato a parità di mansioni e qualifica svolte.

6

Pertanto ogni soggetto assunto al V° livello CCNL applicato in azienda, per eseguire la mansione di manovratore, transiterà dal 5° al 4° livello dopo i 18 mesi di permanenza al V livello previsti dal vigente CCNL.

7.1. Indennità di turno

Le parti convengono che a tutti i lavoratori che prestano la propria attività su turni sia corrisposta un'indennità turno pari a 0,261 centesimi lordi (zero virgola duecento sessantauno) per ogni ora di lavoro prestata a turno (ordinaria, straordinaria).

L'indennità turno relativa al mese x verrà quindi corrisposta in un'unica soluzione, dall'azienda, in sede di erogazione della mensilità del mese x+1.

8. Osservatorio turni di lavoro

Premesso che l'organizzazione del lavoro è in capo alla Direzione Aziendale, le parti concordano di istituire un osservatorio paritetico permanente sui turni di lavoro avente come obiettivo il monitoraggio dei turni di lavoro e la valutazione delle possibili azioni migliorative del sistema di organizzazione dei turni stessi, fermi restando i vincoli normativi e i contratti attivi in essere.

Tale gruppo di lavoro sarà composto da un membro per ciascuna sigla sindacale e da un membro scelto dalla Direzione.

Dopo ogni seduta verrà redatto singolo verbale controfirmato da tutti i partecipanti al tavolo.

9. Malattia ed infortunio

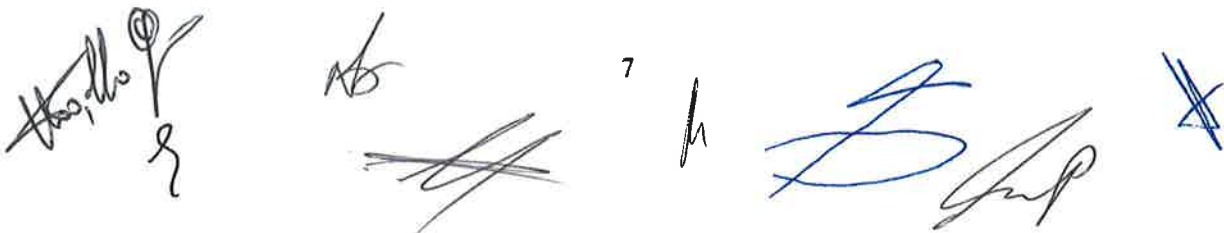
Il trattamento della malattia per tutti i lavoratori, sarà conforme a quanto stabilito dalla legge e dal CCNL Terziario salvo l'integrazione fino al 100% della retribuzione giornaliera da parte della società nei giorni di malattia dal quarto al ventesimo.

Nei casi di infortunio sul lavoro, l'azienda anticiperà a tutti i lavoratori, il complessivo trattamento economico previsto dal CCNL loro applicato, sia per la parte a carico azienda sia per quella a carico dell' INAIL.

10. Servizio mensa

A tutti i dipendenti verrà riconosciuto un buono pasto elettronico del valore di euro 6,00 (sei virgola zero zero) per ogni giornata di effettiva attività lavorativa superiore alle 4 ore.

Il servizio mensa è fruibile esclusivamente una volta al giorno, e nei giorni di effettiva presenza sul luogo di lavoro, per un periodo temporale uguale o superiore alle 4 ore continuative giornaliere.



I buoni pasto verranno erogati nel mese successivo a quello in cui si matura il diritto ad avere il buono pasto stesso.

Ogni qualvolta il personale dovrà prestare la propria attività (formazione compresa) al di fuori delle sedi ordinarie (ad. oggi Interporto Quadrante Europa - scalo ferroviario e terminal compresi-) il rimborso massimo del pasto (pranzo e/o cena) concesso dall'azienda sarà pari a 12,50 euro netti. Tale rimborso massimo ha validità per tutti i dipendenti. Possono essere previste deroghe a tale importo nel caso in cui la natura dell'impegno, es. cena fuori sede, richieda maggiori disponibilità economiche. Tali deroghe vanno preventivamente validate dalla Direzione.

11. Pause

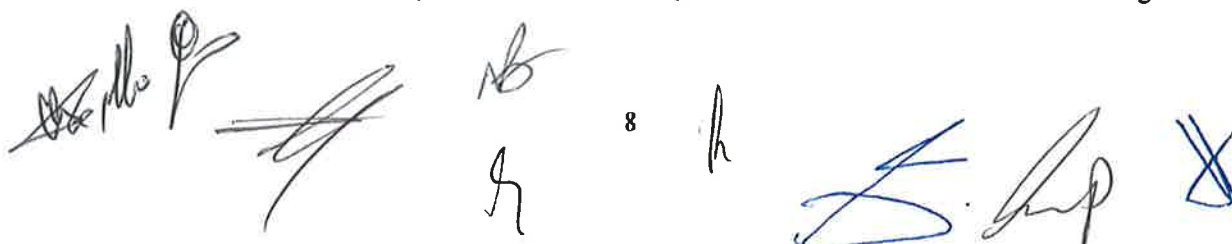
Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore continuative, nel caso di orario notturno 4 ore continuative, il lavoratore può beneficiare di un intervallo per pausa sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, della durata di quindici minuti, anche non continuativi, la cui collocazione, su richiesta del lavoratore stesso, deve essere valutata e autorizzata dal Responsabile diretto del servizio, tenute conto le esigenze tecniche del processo lavorativo.

12. Fondo beni e strumenti aziendali

Le parti concordano sull'opportunità di creare un fondo economico del valore di 30.000,00 euro (trentamila virgola zero zero) da cui attingere in caso di:

- danni per incuria e superficialità nella gestione agli strumenti di lavoro (radio, pc, automobili, locomotori etc...);
- vandalismi al patrimonio aziendale;
- necessità di pulizie straordinarie per incuria;
- danni o non conformità a seguito di audit in campo anche da parte terza (non rispetto delle procedure aziendali o regolamenti aziendali);
- danni da sinistri dovuti a incuria e superficialità o mancanza di attenzione nell'attendere alle mansioni nel rispetto di procedure anche di sicurezza tenuto conto dell'incidenza di eventuali concorsi di colpa.

Il residuo economico di tale fondo, se positivo, valutato da apposita commissione paritetica, convocata (più volte l'anno) anche su semplice richiesta trasmessa da una delle parti, al 31.12. di ogni anno contrattuale, sarà equi distribuito a tutto il personale in forza alla data del 31.12. di ogni

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a small '8' written above one of them.

anno contrattuale e con l'unica ricalibrazione proporzionale al n. delle ore di lavoro contrattualizzate su base settimanale (Full time – part time).

L'azienda si impegna a ripristinare, all'inizio di ogni anno di validità del presente accordo, il valore del fondo pattuito al presente punto 12 e di adottare la procedura descritta per ogni anno di vigenza del presente accordo. L'obiettivo delle parti è quello di sensibilizzare l'attenzione dei lavoratori ad un utilizzo consapevole, coscienzioso e professionale dei beni e degli strumenti aziendali nonché aumentare la sensibilità di questi ultimi su tutti gli aspetti che riguardano la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

13. Trattamento economico

Per tutti i dipendenti sono stabilite le seguenti maggiorazioni rispetto a quanto previsto nel C.C.N.L. Terziario:

	%
STRAORDINARIO DIURNO FERIALE	25
MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO	37
STRAORDINARIO DIURNO FESTIVO	50
STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO	50
STRAORDINARIO NOTTURNO FERIALE	50
STRAORDINARIO PER LAVORO IN SESTA GIORNATA	50
MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO	35
LAVORO FESTIVO DIURNO E NOTTURNO	50
LAVORO SUPPLEMENTARE	35
LAVORO STRAORDINARIO DIURNO/NOTTURNO	70
NELLA GIORNATA DI RIPOSO (fatta con un preavviso inferiore alle 24 ore)	
LAVORO STRAORDINARIO PRIMA O DOPO DELL'INIZIO/ LA FINE DEL PROPRIO TURNO DI LAVORO DIURNO/NOTTURNO (fatta con un preavviso inferiore alle 24 ore)	70

È da considerarsi lavoro in sesto giorno lavorativo, il sesto giorno di effettiva presenza del dipendente sul posto di lavoro nella settimana.



9



Per interventi svolti con adeguati strumenti tecnologici, in collegamento da remoto (quindi realizzati al di fuori delle aree operative come uffici, sale tecniche, strutture interportuali) da personale tecnico/informatico impiegato nel Settore Ricerca e Sviluppo di Nuovi Progetti ambito I.T.C., sarà riconosciuto a tale personale, previa conferma del Capo Settore:

- un' ora di straordinario per gli interventi di durata inferiore o pari all'ora;
- il tempo effettivo dell'intervento, comunque di straordinario, calcolato a intervalli di 15 minuti per gli interventi di durata superiore all'ora.

Se l'intervento è realizzato dal Capo Settore, la conferma della prestazione straordinaria sarà verificata dalla Direzione.

La prestazione straordinaria, realizzata da remoto, verificata dal Responsabile del Personale e/o dalla Direzione, sarà computata (indice di assiduità) ai fini del calcolo del premio aziendale di cui al successivo punto 15.

14. Premio di produzione

Le Parti si danno reciprocamente atto che la tipologia delle attività svolte dalla Quadrante Servizi, nell'ambito in particolare del settore ferroviario – terminalistico è contrassegnata dalla necessità, sempre più forte ed essenziale, che il processo di valorizzazione delle risorse umane portato avanti dalla Direzione, sia accompagnato da un impegno in termini di flessibilità, rispetto degli orari di lavoro, dei turni avvicendati e di puntualità dell'entrata in servizio, a garanzia della qualità ed dell'efficienza della prestazione da parte di tutti i lavoratori.

Il premio in questione sarà erogato con il cedolino paga relativo alla mensilità di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le Parti esplicitamente dichiarano di avere inteso definire consensualmente il suddetto Premio di risultato (PDR) in ragione annua e onnicomprensivo di ogni propria incidenza, già tenuta in considerazione e computata in sede di quantificazione; pertanto detto premio non avrà alcuna ulteriore incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti, né sul trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le Parti, ex art. 2120 comma 2 c.c., intendendo espressamente escluderlo dalla retribuzione annua computabile.

Le Parti si danno atto che il Premio di produzione o risultato - PDR- oggetto del presente accordo ha le caratteristiche volute dal DL 295/96 (art.5) in quanto erogazione economica non determinabile a priori ed effettivamente variabile, che viene prevista in funzione del raggiungimento annuale di determinati risultati fissati sulla base di parametri come più sotto definiti.




10



Resta inteso che nessuna quota del presente Premio di produzione o risultato (PDR) potrà essere consolidata in future erogazioni.

Nell'ipotesi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio verrà calcolato in termini proporzionali alla durata del rapporto di lavoro intercorso nell'anno in questione ed erogato all'atto della chiusura del rapporto.

Il PDR per il periodo 01.01.2020 – 31.12.2020 e per ciascun anno di validità del presente accordo integrativo risulta composto da due parametri indipendenti:

- A) FATTURATO AZIENDALE (per il 30%)
- B) ASSIDUITA' (per il 70%)

Le modalità di calcolo vengono definite come segue.

Identificata con RIL (mese), la retribuzione individuale lorda mensile del mese di erogazione, corrispondente alla retribuzione di fatto mensile risultante dal frontespizio del foglio paga, si determina:

- INDICATORE DI REDDITIVITA' (FATTURATO)

Si concorda di adottare l'indice "fatturato" dichiarato ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, articolato nelle seguenti fasce:

- per valori di fatturato maggiori di 6 milioni di euro: quota premio – PDR, 30% della RIL (mese);
- per valori di fatturato superiori a 5 milioni di euro ed inferiori o uguali a 6 milioni di euro: quota premio - PDR, 15% della RIL(mese);
- per valori di fatturato superiori a 3 milioni di euro ed inferiori o uguali a 5 milioni di euro: quota premio – PDR, 5% della RIL (mese);
- per valori di fatturato inferiori a 3 milioni di euro: nessun premio

Per i lavoratori part-time il premio sarà riproporzionato in base alle ore contrattualmente previste.

INDICE DI ASSIDUITA': DA CALCOLARSI SULLA BASE DEI VALORE DELL'INDENNITA' DI PRESENZA ORARIA INDIVIDUALE

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. ...', followed by a signature that looks like 'S.', then a signature that looks like 'A.', then the number '11', then a signature that looks like 'R.', then a large signature that looks like 'L.P.', and finally a signature that looks like 'A.'.

Questo parametro viene individuato con lo spirito di valorizzare la partecipazione responsabile di tutti i lavoratori all'attività aziendale, a garanzia del rispetto dei turni di lavoro avvicendati e quindi dell'orario di lavoro. La parte del premio di risultato (PDR) legata a tale parametro viene determinata in base al seguente criterio valido ed univoco per ogni singolo dipendente:

**TOTALE ORE DI PRESENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO DEL PDR
MOLTIPLICATE PER L'INDENNITA' ORARIA INDIVIDUALE DI RIFERIMENTO**

La retribuzione individuale lorda mensile (corrispondente alla retribuzione di fatto mensile del mese di erogazione del premio risultante dal frontespizio del foglio paga) da considerare per il calcolo del premio di risultato (PDR) è quella relativa al mese di erogazione del premio.

Pertanto,

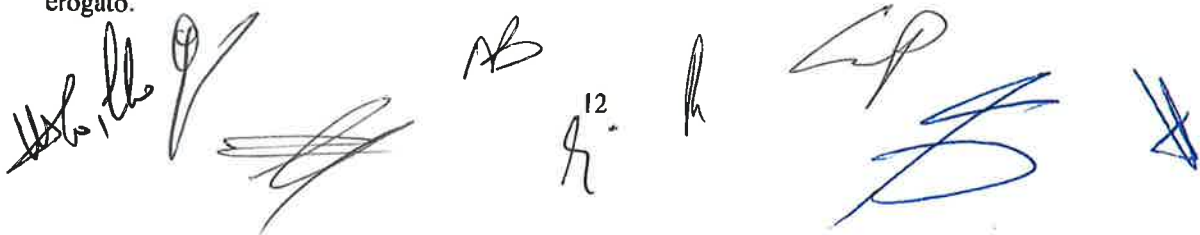
- gli indici "fatturato" e "di assiduità" saranno calcolati sulla base della sola retribuzione individuale lorda del mese di febbraio in cui sarà effettivamente erogato il PDR;
- quindi l'indennità oraria di riferimento sarà quella calcolata sulla retribuzione lorda individuale del mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui il premio di risultato si riferisce.

- per INDENNITA' ORARIA INDIVIDUALE si intende il valore derivato dal seguente calcolo:

70% del RIL(mese)/L.700

- per numero ORE DI PRESENZA ANNUALE si intendono TUTTE le ore di effettiva presenza in azienda di ogni dipendente autorizzate dal proprio Responsabile di Settore o dal Resp. del Personale, opportunamente registrate sul cartellino presenza mensile, intendendo quindi in questi termini, le ore di lavoro ordinario, le ore di lavoro festivo, le ore di lavoro straordinario, le ore di lavoro supplementare, le ore eccedenti il normale orario, le ore impiegate per formazione, per sostenere visite mediche o per accertamento di idoneità varie, le ore di partecipazione ad assemblee sindacali o riunioni aziendali sia in turno che fuori turno, le ore svolte in trasferta e il periodo di maternità obbligatoria.

Le parti concordano che nel caso in cui un lavoratore sia assente (congedi straordinari, aspettative, etc..) per l'intera annualità a cui si riferisce il premio di risultato, quest'ultimo non sarà allo stesso erogato.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large signature, a smaller signature, a set of initials 'AB', a signature with '12' written above it, another signature, a large stylized signature, and a final signature on the far right.

15. Welfare

a) Al fine di far ulteriormente percepire ai propri dipendenti, i vantaggi che l'applicazione di un welfare aziendale può portare le parti concordano l'erogazione a ciascun lavoratore in concomitanza con l'erogazione del premio di risultato dell'anno x+1, di buoni spesa di un valore complessivo pari a 0,15 centesimi (zero virgola quindici) per il numero di ore lavorate nell'anno x.

L'ammontare massimo complessivo dei buoni spesa sarà pari ad euro 258,00 anno - netti.

Ciascun buono spesa, per un massimo di n. 7 - anno, avrà un valore facciale pari all'importo totale maturato dal singolo dipendente diviso per il coefficiente sette.

Non saranno erogati buoni spesa del valore inferiore ad euro 5,00 netti complessivi.

Va da sé che l'ammontare complessivo annuo inferiore ai 35 euro (ovvero pari a poco più di un mese di lavoro circa trascorso in azienda, non sarà erogato).

In allegato scheda dei servizi offerti.

b) In alternativa a quanto sopra descritto al punto a) si precisa che ogni lavoratore potrà scegliere entro il 31.12 di ogni anno di vedere retribuito il totale delle ore lavorate in corso d'anno per il coefficiente pari a 0,15 centesimi/ora (zero virgola quindici) in corrispettivo lordo, erogabile assieme alla busta paga del mese di febbraio dell'anno successivo a quello in valutazione ed oggetto di calcolo.

16. Trattamento di fine rapporto

Le Parti convengono che la Quadrante Servizi disponga l'erogazione dell'anticipazione del 100% del trattamento di fine rapporto (TFR) ai dipendenti che la richiedono per la prima volta.

Nell'ipotesi di richieste successive alla prima da parte dello stesso dipendente, l'erogazione sarà subordinata all'anzianità di servizio del dipendente stesso ossia egli dovrà essere dipendente della Società da almeno 8 anni. In tal caso la somma ad egli spettante non potrà essere superiore al 70% del fondo TFR accantonato in Azienda e/o presso il fondo tesoreria INPS al momento dell'erogazione.

17. Bilateralità

La Quadrante Servizi conferma l'importanza di una bilateralità efficiente e rispondente alle esigenze del settore.

Per l'iscrizione al lavoratore verrà detratta mensilmente (14^a mensilità) in busta paga una quota pari allo 0,1% della somma degli elementi, paga base e contingenza.



13



L'azienda riconoscerà all'Ente Bilaterale la quota a carico dell'azienda dello 0,15% su paga base e contingenza per 14 mensilità.

18.Clausole finali

Le parti stabiliscono che tutta la parte salariale contenuta nel presente documento è da intendersi, per espressa volontà delle parti, al lordo delle ritenute contributive e fiscali e già onnicomprensiva ad ogni titolo ed effetto della quantificazione dei valori relativi alla sua incidenza su tutti gli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti, TFR incluso; valori che, in questa sede, per semplicità di conteggio, non sono stati scorporati.

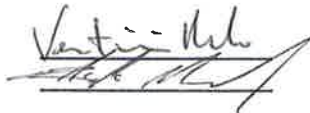
Le parti concordano che il presente accordo, valido per tutti i dipendenti di Quadrante Servizi ad eccezione di quelli aventi la qualifica di Dirigente, annulla e sostituisce qualsiasi accordo precedente allo stesso e che il nuovo accordo avrà efficacia dal 01.03.2020 e durata fino al 31.12.2021. Esso, comunque, continuerà a produrre effetti fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, quindi anche dopo la sua naturale scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

QUADRANTE SERVIZI s.r.l.



R.S.A.



OO.SS.:
FILCAMS-CGIL



FISASCAT-CISL

