

## **RISORSE UMANE**

### **Orario di lavoro – Retribuzione – Contrattazione collettiva**

Quadrante Servizi applica il CCNL Terziario Commercio per dipendenti del terziario, distribuzione e servizi, che prevede un orario lavorativo di 40 ore settimanali. Tale CCNL comprende la pluralità dei servizi che la Quadrante Servizi eroga: informatici, amministrativi, commerciali. Esso, infatti, include tutte le figure professionali che operano all'interno della Società.

La Direzione ed i Capi Settore organizzano l'orario di lavoro sulla base delle esigenze aziendali. L'attività che occupa il maggior numero di addetti in azienda è quella del settore terminalistico, che comprende sia la manovra ferroviaria che i servizi terminalistici. Al fine di assicurare continuità nell'erogazione dei servizi, l'attività in questo settore è organizzata in turni avvicendati da 8 ore su 5 giorni settimanali. E' garantito, ovviamente, almeno un giorno di riposo settimanale.

Si specifica che i turni sono suddivisi settimanalmente in mattutini, pomeridiani e notturni e variano a seconda del luogo in cui viene prestata l'attività lavorativa, nello specifico: stazione Quadrante Europa; raccordo interno del Quadrante Europa; terminal raccordati I - II - III modulo; terminal Interterminal.

La turnazione settimanale è codificata e comunicata con una frequenza di quindici giorni precedenti lo svolgimento del turno dando così la possibilità al personale interessato di coniugare al meglio le esigenze di vita e di lavoro.

Anche i periodi di ferie programmate in particolare per i periodi estivi e natalizi, vengono condivisi con il personale attraverso una programmazione.

In azienda vige un accordo di secondo livello in cui è formalizzato l'Osservatorio Paritetico Permanente sui turni di lavoro composto da un membro per ciascuna sigla sindacale e da un membro scelto dalla Direzione. Lo scopo di tale gruppo di lavoro è il monitoraggio dei turni di lavoro e la valutazione di possibili azioni migliorative del sistema di organizzazione dei turni stessi, fermi restando i vincoli normativi in vigore. Tale scelta rappresenta un utile strumento di sensibilizzazione e coinvolgimento del personale su tematiche che impattano notevolmente sugli equilibri tra tempi di vita e di lavoro. Con le Organizzazioni Sindacali si è definito anche di mantenere un gruppo minimo di addetti con contratto part-time verticale di 24 ore settimanali allo scopo di garantire una maggior flessibilità nella gestione delle risorse umane.

L'accordo integrativo di secondo livello, inoltre, pone delle condizioni econo-



niche migliorative rispetto a quanto previsto dal CCNL applicato in azienda. Ne sono un esempio le aliquote relative alla retribuzione dell'orario di lavoro straordinario e la maggiorazione notturna essendo stabile le stesse in una percentuale più elevata rispetto a quella prevista dal CCNL.

L'accordo prevede anche un premio di risultato erogato a tutto il personale nel mese di febbraio. I parametri presi in esame per il calcolo di tale premio sono due: il fatturato aziendale e l'assiduità lavorativa del personale in termini di ore lavorate. Questo metodo di calcolo premia coloro che con la loro presenza lavorativa hanno maggiormente contribuito alla crescita ed alla produttività aziendale.

Nello stesso accordo di secondo livello, inoltre, è stato introdotto un piano di welfare aziendale che stabilisce a favore del personale tutto l'erogazione di buoni spesa il cui valore è calcolato sulla base delle ore lavorate.



Questa premialità è stata introdotta nell'anno 2020 durante la rinegoziazione dell'accordo di secondo livello a dimostrazione della volontà da parte della Società di erogare al personale incentivi stimolanti per la produttività dello stesso.

Nell'anno 2020, infatti, si è rinnovato l'accordo integrativo aziendale, migliorativo rispetto al precedente scaduto.

Il nuovo accordo ha mantenuto ed, in alcuni casi, migliorato le premialità previste nell'accordo precedente. Ha saputo, inoltre, cogliere al meglio, seppur con diverse sfumature, le diverse istanze promosse dalle Organizzazioni Sindacali di categoria introducendo importanti e nuovi elementi economici positivi per i lavoratori tutti come, ad esempio, il welfare aziendale.

Si ricorda, anche, che la società è iscritta all'Ente Bilaterale del Commercio di Verona e al Fondo Est (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal CCNL Terziario) oltre che alla QUAS (Cassa Assistenza Sanitaria Quadri). Questo permette al personale di usufruire anche di agevolazioni economico finanziarie e di avere dei rimborsi inerenti le spese mediche sostenute.

L'attenzione che Quadrante Servizi riserva ai propri dipendenti emerge anche dalla particolare attenzione posta all'aspetto economico legato alle esigenze dei dipendenti che possono richiedere anticipi sugli stipendi e sul T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) che l'azienda destina, per volontà del personale interessato, al fondo tesoreria dell'INPS. E' presente, infatti, sempre nell'accordo integrativo di secondo livello la possibilità di richiedere un anti-

cipo del trattamento di fine rapporto stabilendo una regola dettagliata per l'erogazione di tali somme (accantonate in azienda o mensilmente versate alla tesoreria INPS). Le parti hanno convenuto che la Quadrante Servizi disponga l'erogazione dell'anticipazione del 100% del T.F.R. ai lavoratori che la richiedono per la prima volta. Nell'ipotesi di richieste successive alla prima da parte dello stesso lavoratore, 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.

### **Organizzazioni Sindacali**

L'obiettivo che la Quadrante Servizi porta avanti da anni è quello di stimolare il senso di appartenenza dei dipendenti nei confronti della Società facendoli sentire partecipi alla gestione della stessa tramite lo strumento sindacale.

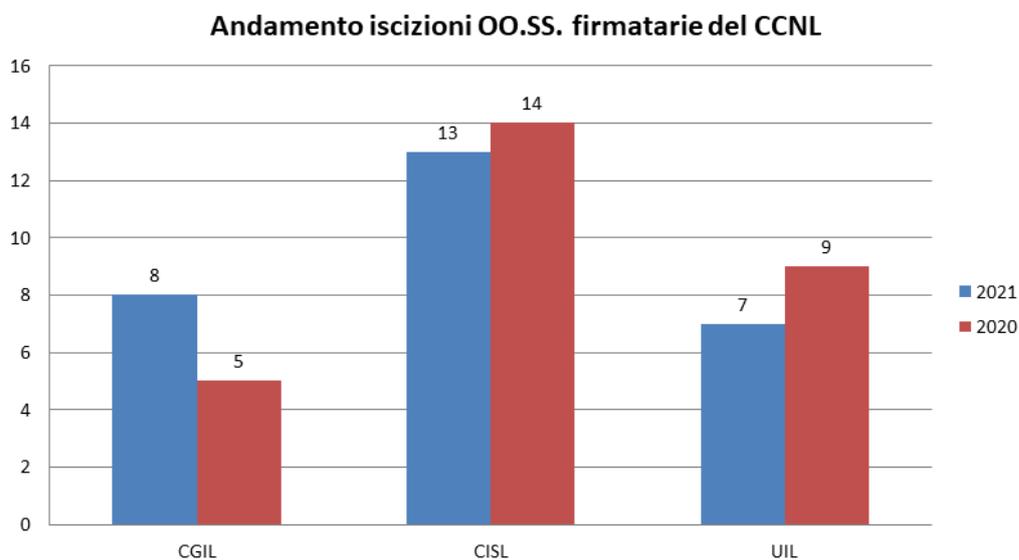
Vi è, infatti, un rapporto di informazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali dimostrato dalle riunioni periodiche con la RSA e con i loro rappresentanti provinciali.

Il personale iscritto alle Organizzazioni Sindacali in Quadrante Servizi è pari a poco meno del 33% dei lavoratori.

Di seguito alcuni dati relativi al personale iscritto alle organizzazioni sindacali:

	2020	2021
CGIL	5	8
CISL	14	13
UIL	9	7
<b>Totale Iscritti OO.SS. Firmatarie CCNL</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>% iscritti a sigle sindacali sul totale</b>	<b>31,11%</b>	<b>29,47%</b>
<b>Totale Iscritti OO.SS. Altre sigle sindacali</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>% Totale iscritti a tutti i sindacati sul totale lavoratori</b>	<b>34,44%</b>	<b>32,63%</b>

Rispetto all'anno precedente la percentuale totale dei lavoratori iscritti al sindacato è rimasta pressochè stabile essendo tuttavia cambiata la distribuzione degli iscritti nelle 3 sigle sindacali presenti in azienda.



Di seguito una tabella riportante i dati relativi alle ore di sciopero, assemblea e permessi sindacali:

	2020	2021
Ore di sciopero	0	40
Ore di Assemblee e Permessi Sindacali	203,75	289,5

Nel 2021 per la prima volta nella storia si sono registrate n° 40 ore di sciopero registrate a fronte di un'iniziativa promossa a livello nazionale dal SindacatoCGIL.

Sono inoltre aumentate le ore di permessi sindacali richiesti dai dipendenti che ricoprono la funzione di Responsabili Sindacali Aziendali, per partecipando alle assemblee promosse dalle loro Organizzazioni Sindacali ed agli incontri indetti dalle stesse.

### **Iscritti al Collocamento Mirato (Legge 68/99)**

Come noto la Legge 68/99 stabilisce che i datori di lavoro privati e pubblici con più di quindici dipendenti sono tenuti ad avere nell'organico aziendale lavoratori appartenenti alle categorie protette (disabili), iscritti in appositi elenchi gestiti dall'agenzia del lavoro della provincia di riferimento. Dal 2009 poi, Quadrante Servizi, per meglio ottemperare a tale normativa, ha attivato con la Provincia di Verona – Collocamento Mirato una “convenzione di programma” per procedere all'assunzione di disabili. Dal 2010 al 2020 si utilizza quanto previsto dall'art. 14 dell'accordo Quadro tra la Provincia e le varie as-

sociazioni di categoria, accordo approvato dalla Regione Veneto. Ci si è quindi avvalsi anche nel 2020 di una cooperativa sociale di tipo B per la gestione del verde pubblico, cooperativa che a sua volta si è impegnata ad assumere, per la gestione di tale servizio, una persona appartenente alle categorie protette. Ovviamente i criteri utilizzati sono sempre quelli di trasparenza e chiarezza oltre che di qualità del servizio ed affidabilità della cooperativa. Per l'assolvimento di quanto previsto dalla normativa vigente, il tutto è transitato poi nella stipula di una convenzione tra la Società, la Provincia e la cooperativa sociale di tipo B.

Oltre alla persona assunta dalla cooperativa sociale, nel 2020 Quadrante Servizi vede alle proprie dipendenze dirette impiegate cinque persone appartenenti alle categorie protette assolvendo, così, agli obblighi di legge.