



# **POLITICA HR**

## **ORARIO DI LAVORO E**

### **RETRIBUZIONE**

Sistema Sostenibilità Aziendale	<b>VIVALDI &amp; CARDINO</b> SPA	Rv.0
	<b>POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</b>	

## POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE

### Indice

1.	Premessa .....	2
2.	Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL).....	2
3.	Politica HR – Orario di lavoro e retribuzione .....	2
4.	Calcolo dei salari .....	3
5.	Compensazione per lavori extra .....	3
6.	Conservazione dei documenti di identità dei dipendenti .....	4
7.	Azioni per garantire retribuzioni adeguate .....	4
8.	Comunicazione del processo retributivo.....	5
9.	Organizzazione dell’orario di lavoro e flessibilità .....	5
10.	Indagine soddisfazione dipendenti .....	5
11.	Valutazione Performance dei dipendenti .....	5
12.	Rapporto tra la retribuzione annua del dipendente più pagato e la retribuzione media .....	6

### Stato della revisione del documento:

Rev. N. e Data	Motivo della Revisione
Rev. 0 del 07-01-2025	Prima emissione

Sistema Sostenibilità Aziendale	<b>VIVALDI &amp; CARDINO</b> SPA	Rv.0
	<b>POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</b>	

## 1. Premessa

Vivaldi & Cardino dispone di una forza lavoro distribuita su tutto il territorio nazionale e riconosce che una gestione corretta e trasparente dell'orario di lavoro e della retribuzione è fondamentale per garantire equità, tutelare i diritti dei dipendenti e promuovere il benessere dell'intera organizzazione.

A tal fine, Vivaldi & Cardino ha elaborato la presente Politica HR – Orario di lavoro e Retribuzione, con l'obiettivo di definire chiaramente i principi guida, gli impegni aziendali e le modalità operative relative alla gestione degli orari, alla retribuzione, agli straordinari e alle indennità.

La politica intende garantire:

- il rispetto della normativa vigente e del CCNL applicato;
- la trasparenza e la correttezza nella determinazione delle retribuzioni;
- la gestione equilibrata e documentata degli orari di lavoro e delle eventuali ore straordinarie.

## 2. Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL)

La società è socio fondatore dell'Associazione Nazionale delle Imprese di Pulizie di Confindustria e applica il CCNL delle Imprese di Pulizie e Servizi Integrati/Multiservizi.

Le Associazioni Sindacali e Datoriali firmatarie del CCNL sono le più rappresentative del nostro settore, e, tramite la contrattazione collettiva, contribuiscono alle politiche HR e la gestione delle risorse delle imprese iscritte.

## 3. Politica HR – Orario di lavoro e retribuzione

La presente politica disciplina i principi e gli impegni di Vivaldi & Cardino in materia di orario di lavoro, compensi e gestione della retribuzione dei dipendenti.

La Politica HR definisce i principi guida per la gestione delle risorse umane, assicurando il rispetto dei diritti dei lavoratori, la trasparenza retributiva e la corretta organizzazione degli orari di lavoro, in linea con le normative vigenti e con il CCNL applicato.

V&C si impegna a:

- Garantire retribuzioni adeguate e conformi ai minimi salariali di categoria.
- Rispettare orari di lavoro regolamentati, con la gestione degli straordinari e supplementari secondo le disposizioni contrattuali.
- Promuovere la tutela della salute e del benessere dei dipendenti anche tramite flessibilità quando possibile.
- Applicare processi trasparenti per la comunicazione delle retribuzioni e delle politiche salariali.
- Monitorare periodicamente i meccanismi di ascolto dei dipendenti e raccogliere feedback per migliorare il clima aziendale.

Sistema Sostenibilità Aziendale	<b>VIVALDI &amp; CARDINO</b> SPA	Rv.0
	<b>POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</b>	

La Politica HR è coerente con il codice etico di V&C, le certificazioni ottenute e gli standard internazionali di riferimento. Può essere revisionata e aggiornata in caso di modifiche normative, nuove strategie aziendali o cambiamenti di contesto.

#### 4. Calcolo dei salari

Vivaldi & Cardino S.p.A. considera molti fattori nel calcolare il salario dei propri dipendenti.

Gli elementi principali considerati sono:

- Gli elementi retributivi minimi previsti dal CCNL applicato, al lordo di imposte e contributi (paga base, contingenza, EDR, ed altri eventuali elementi di miglior favore quale superminimo, indennità, ecc.).
- Altri elementi retributivi variabili: il CCNL applicato ai dipendenti prevede differenti livelli, scatti di anzianità, indennità specifiche per mansione, festività soppresse.
- Prestazioni per maggior lavoro svolto rispetto all'inquadramento settimanale del dipendente sono i Supplementari (per i dipendenti part-time fino alle 40 ore settimanali) e Straordinari (per i dipendenti full-time e, oltre le quaranta ore settimanali, per i part-time)
- Contributi previdenziali e assistenziali, assicurativi, sanitari e per enti bilaterali, a favore di INPS, INAIL, ASIM ed ONBSI, che sono a carico, in quote diverse, sia alla Società che al dipendente.
- Mensilità aggiuntive: tredicesima, quattordicesima, previste dal CCNL.
- TFR (Trattamento di Fine Rapporto), ovvero l'importo che la Società accantona mensilmente per ogni dipendente, da liquidare al termine del contratto di lavoro.
- Applicazione di quanto ulteriormente previsto dal CCNL di categoria

#### 5. Compensazione per lavori extra

Vivaldi & Cardino gestisce e retribuisce il lavoro straordinario secondo le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Multiservizi.

La procedura interna degli straordinari prevede che le prestazioni lavorative straordinarie siano preventivamente autorizzate dal Capo Area di concerto con il Direttore Operativo e trovano applicazione esclusivamente in presenza di comprovate e temporanee esigenze tecnico-organizzative e/o produttive, che sono: richiesta di interventi extracontrattuali, sostituzione di personale in malattia o ferie. Non è ammessa, pertanto, alcuna attività straordinaria svolta di iniziativa autonoma dal dipendente senza la preventiva autorizzazione.

Vivaldi & Cardino prevede il ricorso al lavoro straordinario rispettando i limiti quantitativi, i vincoli normativi e le prescrizioni stabilite dalla disciplina legislativa vigente e dal CCNL Multiservizi.

Le ore di lavoro straordinario sono compensate mediante corresponsione della retribuzione maggiorata secondo le percentuali stabilite dal CCNL Multiservizi, in relazione alla collocazione temporale della prestazione (feriale, festiva, domenicale, notturna). Le maggiorazioni vengono sempre indicate in modo distinto nel listino paga.

Sistema Sostenibilità Aziendale	<b>VIVALDI &amp; CARDINO</b> SPA	Rv.0
	<b>POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</b>	

Vivaldi & Cardino monitora costantemente le prestazioni straordinarie effettuate, mediante rilevazione e registrazione delle stesse, al fine di garantirne la corretta gestione, trasparenza e conformità alla disciplina collettiva e legislativa.

Resta inteso che il ricorso al lavoro straordinario non deve pregiudicare il diritto al riposo giornaliero e settimanale e deve svolgersi nel pieno rispetto delle disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

## 6. Conservazione dei documenti di identità dei dipendenti

Per garantire la Privacy dei propri dipendenti Vivaldi & Cardino S.p.A. provvede alla digitalizzazione dei documenti all'atto dell'assunzione ed alla conservazione degli stessi in una apposita cartella all'interno del server aziendale. A tale cartella possono accedere solo gli addetti di quegli uffici che, per esigenze di servizio, hanno la necessità di consultare tali documenti (ufficio personale, ufficio paghe e ufficio sicurezza).

## 7. Azioni per garantire retribuzioni adeguate

Le azioni per garantire retribuzioni adeguate in Italia includono il rispetto del diritto costituzionale a una retribuzione "sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa" (Art. 36 Cost.), l'applicazione dei minimi salariali stabiliti dai contratti collettivi, la promozione della trasparenza retributiva e l'adozione di misure contro la discriminazione.

A tal fine Vivaldi & Cardino S.p.A. applica ai propri dipendenti il CCNL delle Imprese di pulizia e servizi Integrati/multiservizi garantendo i minimi salariali di categoria. Tali elementi costituiscono un parametro fondamentale per individuare la retribuzione adeguata.

Infatti, la giurisprudenza ha interpretato la sufficienza della retribuzione come il raggiungimento dei livelli salariali stabiliti dai contratti collettivi, che garantiscono un'esistenza dignitosa.

Per quello che riguarda la Trasparenza Retributiva la Società, su richiesta del singolo dipendente o delle Organizzazioni Sindacali di riferimento, Vivaldi & Cardino S.p.A. fornisce, per il tramite del proprio ufficio paghe, tutti i chiarimenti, le spiegazioni necessarie e le informazioni chiare sulla struttura retributiva in modo tale da rendere comprensibile la correttezza della retribuzione dei propri dipendenti.

Vivaldi & Cardino S.p.A. ha provveduto a pubblicare il CCNL applicato sul portale aziendale ove i dipendenti accedono per scaricare le proprie buste paga, le CU e ricevere le comunicazioni aziendali.

Il lavoratore così edotto è in grado di conoscere i propri diritti, compresi i minimi salariali stabiliti dal CCNL, e può, segnalare eventuali anomalie o discriminazioni attraverso i canali preposti (ad es. le rappresentanze sindacali).

Sistema Sostenibilità Aziendale	<b>VIVALDI &amp; CARDINO</b> SPA	Rv.0
	<b>POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</b>	

## 8. Comunicazione del processo retributivo

Nel rispetto di quanto disciplinato dal CCNL, Vivaldi & Cardino si adopera affinché le retribuzioni siano corrisposte ai proprio dipendenti entro e non oltre il giorno 15 di ogni mese, anticipando tale data nel caso in cui la stessa cada di sabato/domenica o festivo.

## 9. Organizzazione dell'orario di lavoro e flessibilità

Gli orari di lavoro dei nostri operatori, oltre ai limiti posti dal CCNL, sono dettati dalle esigenze dei nostri clienti e dalla tipologia di servizio svolto. Per alcuni servizi, come reception, guardiania e presidi, la flessibilità dell'orario di lavoro non è consentita, mentre per altri servizi, quali la pulizia e manutenzioni la società offre la possibilità di operare in turni mattutini, diurni o serali, sempre rispettando le fasce orarie indicate dai clienti.

Per quanto riguarda gli impiegati della sede abbiamo introdotto una flessibilità in entrata ed uscita di un quarto d'ora e la possibilità di usufruire, uno/due volta alla settimana, dello smartworking per il personale con figli sotto ai 3 anni di età.

## 10. Indagine soddisfazione dipendenti

La misurazione della soddisfazione dei dipendenti avviene al contrario, ovvero, esistono canali vari aziendali per le segnalazioni che vengono utilizzati come metro di misura.

Tutti nostri dipendenti hanno accesso al numero fisso della sede, il cellulare del loro responsabile e l'indirizzo mail dell'ufficio personale e sicurezza. Inoltre, abbiamo messo a disposizione un indirizzo di posta elettronica SA8000 e una portale per il whistleblowing.

## 11. Valutazione Performance dei dipendenti

Vivaldi & Cardino effettua valutazioni delle performance dei dipendenti in maniera oggettiva, trasparente e coerente con il CCNL applicato, con l'obiettivo di promuovere il miglioramento continuo, lo sviluppo professionale e il riconoscimento del merito. Inoltre, la valutazione ha come finalità il miglioramento della qualità del servizio, l'individuazione dei fabbisogni formativi e al supporto delle decisioni aziendali in materia di incentivi e progressioni di carriera.

Il processo di valutazione è strutturato su principi chiari quali: equità e parità di trattamento, nel rispetto delle differenze di ruolo, livello e tipologia di contratto; trasparenza, attraverso criteri e procedure resi noti a tutti i dipendenti; partecipazione attiva, con il coinvolgimento diretto del lavoratore nel percorso di valutazione; e legalità, con piena conformità alle disposizioni contrattuali, retributive e disciplinari.

Per garantire un approccio solido e misurabile, i criteri utilizzati sono chiari, misurabili, coerenti con le attività effettivamente svolte nel contesto dell'impresa e compatibili con il CCNL. I criteri utilizzati dall'azienda sono: qualità del servizio erogato, puntualità e presenza, rispetto delle procedure aziendali e dei comportamenti organizzativi, capacità organizzative, flessibilità e spirito di iniziativa. Tali aspetti vengono verificati attraverso strumenti diversificati, tra cui schede di valutazione standardizzate compilate dai responsabili diretti (es caposquadra), colloqui periodici, osservazioni

Sistema Sostenibilità Aziendale	<b>VIVALDI &amp; CARDINO</b> SPA	Rv.0
	<b>POLITICA HR – ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE</b>	

dirette sul campo da parte dei capi area e indicatori sia qualitativi sia quantitativi, come feedback dei clienti, tempi di esecuzione e conformità agli standard di sicurezza e igiene.

Infine, la valutazione viene utilizzata non solo come fotografia delle prestazioni, ma è intesa anche come leva di miglioramento continuo: per chi non raggiunge gli obiettivi vengono definiti piani di miglioramento con supporto formativo e tutoraggio, mentre per chi ottiene risultati eccellenti sono previsti riconoscimenti, premi e opportunità di crescita professionale.

## **12. Rapporto tra la retribuzione annua del dipendente più pagato e la retribuzione media**

Il rapporto tra la RAL del dipendente più pagato e la retribuzione media di tutti gli altri dipendenti (rapportata al full time) è pari a 8,95.

Data: 07/01//2025

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato  
