



CONFCOOPERATIVE
UNIONE PROVINCIALE DI CREMONA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CONSORZIO CASALASCO DEL POMODORO

In vigore dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019

[Handwritten signatures in blue ink are scattered around the page, including names like 'Pamessa Dario' at the bottom center.]

INDICE

Premessa	pag. 3
Art. 1) Sfera di applicazione	pag. 3
Art. 2) Relazioni sindacali	pag. 4
Art. 3) Tutela e agibilità sindacale	pag. 4
Art. 4) Salute, sicurezza e ambiente	pag. 5
Art. 5) Formazione e professionalità	pag. 5
Art. 6) Malattie	pag. 6
Art. 7) Welfare Aziendale	pag. 7
Art. 8) Infortuni	pag. 7
Art. 9) Lavoratori avventizi	pag. 8
Art. 10) Organizzazione del lavoro e flessibilità durante i periodi della campagna di raccolta del pomodoro e dei picchi produttivi	pag. 8
Art. 11) Maggiorazione per lavoro notturno in turni avvicendati	pag. 9
Art. 12) Contributo di assistenza contrattuale	pag. 9
Art. 13) Premio ad obiettivi personale a tempo indeterminato	pag. 11
Art. 14) Una Tantum personale avventizio	pag. 13
Art. 15) Decorrenza e durata	pag. 14
Art. 16) Controversie	pag. 14

Rezzonico A. B.

Il giorno 2 dicembre 2016 presso la sede legale del Consorzio Casalasco del Pomodoro, corrente in Rivarolo del Re (CR), Strada Provinciale n. 32

tra

CONSORZIO CASALASCO DEL POMODORO, di seguito denominato anche "Azienda" o "CCDP", rappresentato dal Presidente Paolo Voltini e dal Direttore Generale Costantino Vaia

con l'assistenza di

Confcooperative Cremona (Coopservizi Cremona) nella persona di Andrea Tolomini

e

le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali:

- FLAI-CGIL, rappresentata dai signori Ettore Ronconi e Roberto Iovino
- FAI-CISL rappresentata dai signori Armando Savignano
- UILA-UIL rappresentata dai signori Gabriele De Gasperis
- Unitamente alle rappresentanze territoriali e alle RSU aziendali.

PREMESSA

Il contesto nel quale si è sviluppato il confronto per il rinnovo del presente contratto integrativo è quello di una crisi che, seppure stia dando segnali di qualche ripresa per diversi fattori come: il quantitative easing della BCE, il deprezzamento della moneta unica, la diminuzione del costo del greggio, evidenzia ancora molte criticità sia in ordine alla durata sia in ordine ad effetti ancora non prevedibili.

Nonostante questa situazione, l'universo della cooperazione agricola, coerentemente con gli obiettivi ed i valori fondanti il sistema cooperativo, si è contraddistinto per una decisa capacità di "resistenza" rispetto agli effetti della crisi confermando il proprio importante ruolo nel comparto agroalimentare.

In questo contesto, il Consorzio Casalasco del Pomodoro ha effettuato importanti scelte strategiche e tecnologiche, è cresciuto anche per acquisizioni esterne sviluppando un importante potenziale per aggredire nuovi mercati, soprattutto esteri, prendendo atto della saturazione di quello nazionale. Si evidenzia inoltre il costante impegno del CCDP in riferimento all'implementazione di procedure e certificazioni che riguardano oltre agli standard produttivi e di qualità anche questioni riguardanti la cosiddetta tutela ambientale e le questioni di tutela del personale.

Le parti considerano importante e strategico, anche per cogliere a pieno le opportunità di questa pur timida ripresa economica, lo sviluppo del sistema di relazioni sindacali ed in questo senso ritengono che il rinnovo dell'integrativo di Gruppo rappresenti un momento centrale per garantire il perimetro occupazionale e valorizzare il lavoro e le competenze dei dipendenti del Consorzio Casalasco.

(Art. 1)

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale dipendente (non dirigente) con rapporto a tempo indeterminato o determinato, del CCDP in servizio alla data di stipula, ed a quello assunto successivamente.

Il contratto costituisce contrattazione di secondo livello, di carattere integrativo rispetto alle previsioni del CCNL e uno strumento a mezzo del quale si intende regolare una serie di istituti del CCDP considerati complessivamente come condizioni di miglior favore per i lavoratori.

(Art. 2)
RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano sull'importanza di saper coniugare il concetto di sviluppo con relazioni positive per saper meglio affrontare le nuove sfide a partire da una qualità e da una sicurezza alimentare che diano credito al settore nei confronti del consumatore. Tutto ciò è possibile, partendo dalla consapevolezza reciproca che il modello di relazione offre queste opportunità, le quali, opportunamente perseguite possono coniugare le esigenze del mercato e dell'azienda con quella dei livelli occupazionali e l'esigibilità dei loro diritti. Si ritiene pertanto importante consolidare quanto già previsto dal CCNL, rafforzato da una programmata modalità di interlocuzione tra i vertici della cooperativa, le OO.SS. e le RSU, finalizzato alla condivisione di obiettivi. Nell'ambito di questi indirizzi strategici andrà rivolta attenzione agli andamenti di mercato e posizionamento della cooperativa, agli investimenti e operazioni di sviluppo, alle scelte in ordine agli impatti ambientali e all'uso di fonti energetiche innovative per un miglioramento della qualità della vita lavorativa in azienda e della stabilità occupazionale.

Alla luce di quanto detto, si conviene di effettuare due incontri annuali: il primo da effettuarsi entro il mese successivo all'assemblea di approvazione del bilancio; il secondo a distanza di circa sei mesi dal primo. Queste scadenze hanno lo scopo di fornire un'informativa cadenzata ed in due periodi particolarmente significativi della vita della cooperativa. A livello di singolo stabilimento le relative RSU hanno facoltà di poter richiedere specifici incontri anche in altri periodi dell'anno.

I due incontri annuali sono di carattere plenario a cui partecipano le rappresentanze sindacali dei vari livelli coinvolti, la delegazione Aziendale e Confcooperative Cremona. Vi potranno poi essere incontri tra le parti a livello di ogni singolo stabilimento. In particolare con le rappresentanze nazionali, qualora si fosse in fase di predisposizione di operazioni di particolare rilievo strategico o di impatto significativo sul CCDP specialmente se riguardante l'occupazione, si procederà nell'effettuare apposito incontro. Nei due incontri concordati annuali saranno forniti dati occupazionali relativi alle unità produttive suddivisi per fasce professionali e per sesso e verranno illustrati i programmi di assunzione del personale a tempo determinato. Le parti potranno concordare la messa a disposizione di ulteriore materiale documentale.

Gli obiettivi delle relazioni sindacali sono in linea con l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 sottoscritto in data 21 settembre 2011.

(Art. 3)
TUTELA E AGIBILITA' SINDACALE

Alle R.S.U. verrà messa a disposizione un'idonea sala sindacale per ogni unità operativa dell'impresa, le cui chiavi d'ingresso saranno a disposizione esclusivamente delle R.S.U., del personale addetto alla sicurezza, del personale addetto alle pulizie e di nessun altro. La sala sarà adeguatamente attrezzata con: tavoli, sedie, personal computer, stampante, collegamento ad internet.

CCDP fornirà inoltre a ciascuna sigla sindacale, firmataria del presente accordo, un armadio con chiusura a chiave.

Le modalità e gli orari di utilizzo di tale sala dovranno essere concordati con la direzione dei siti produttivi.

In occasione dell'assunzione dei lavoratori avventizi per il periodo della campagna di raccolta del pomodoro l'Azienda si impegna a realizzare assemblee informative rivolte ai lavoratori, congiuntamente alle rappresentanze sindacali.

(Art. 4)

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le parti si danno reciprocamente atto che la sicurezza sul luogo di lavoro è una prerogativa irrinunciabile e che sia compito precipuo di entrambe sviluppare una sensibilità diffusa sulla materia. Con tale fine l'Azienda negli ultimi anni ha effettuato investimenti nelle sedi produttive, sugli impianti e sulla formazione teorico pratica del personale.

La formazione viene erogata secondo quanto previsto dalle leggi e dal CCNL, con l'obiettivo di promuovere e diffondere una cultura della sicurezza in azienda che, agendo sui comportamenti dei preposti e degli operatori, si concretizzi nell'adozione di procedure sicure. La società proseguirà in tale percorso di sensibilizzazione e formazione del personale allo scopo di mantenere sicure le condizioni del lavoro e degli ambienti ove questo si svolge.

Le parti sono inoltre convinte che una corretta gestione delle tematiche connesse alla salute/sicurezza/ambiente costituisca un elemento fondamentale nell'interlocuzione sindacale.

Le parti intendono valorizzare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) in una interlocuzione continua con i preposti dell'Azienda. A tal fine l'Azienda mette a disposizione di ogni RLS n. 2 ore aggiuntive di permessi retribuiti oltre a quanto già previsto dalle normative vigenti in materia. Il rafforzamento di tali permessi ha anche il senso di meglio permettere una valutazione di elementi e considerazioni formulate in incontri con gli RLS e dalla raccolta di segnalazioni che potranno pervenire da apposite "cassette di segnalazione" che verranno messe a disposizione dei lavoratori in ogni sito produttivo.

L'Azienda dichiara inoltre di confermare la sensibilità ai temi inerenti la salvaguardia dell'ambiente, gli stabilimenti del gruppo, così come la filiera del pomodoro fresco e la sua rintracciabilità sono certificati secondo i più elevati standard internazionali.

L'Azienda si impegna ogni qual volta ricorra a procedure di esternalizzazione, nel rispetto del CCNL applicato e delle normative vigenti, ad informare preventivamente le RSU per verificare con esse le norme sulla sicurezza, sull'applicazione del CCNL Confederale di riferimento e al rispetto degli adempimenti di natura fiscale/previdenziale.

(Art. 5)

FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

L'Azienda utilizzerà la formazione per perseguire le seguenti finalità:

- Poter fronteggiare al meglio i cambiamenti e le sfide in un mercato del lavoro in continua evoluzione; le parti confermano il ruolo strategico e centrale della formazione, quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle Risorse Umane oltre che per la crescita e il miglioramento delle performance aziendali;
- Sviluppare le competenze comunicative e di relazioni interpersonali ai vari livelli al fine di mantenere il clima aziendale adeguato alle esigenze di crescita dell'Azienda.
- Migliorare lo stile di vita dei propri lavoratori anche al di fuori degli ambienti e degli orari di lavoro.

Negli ultimi anni all'interno del Consorzio Casalasco la formazione si è sviluppata attraverso modelli variegati di erogazione (in aula, per affiancamento sul campo ecc.) con contenuti di natura non solo tecnica con la finalità di consentire ai lavoratori di acquisire e completare le competenze necessarie per fornire al meglio il proprio apporto e contributo professionale ai risultati aziendali.

Le parti concordano sul fatto che le materie oggetto di formazione saranno determinate in base alle concrete esigenze aziendali che emergeranno e saranno rilevate in funzione dei bisogni e delle necessità richieste.

Per la realizzazione delle attività formative di cui sopra il CCDP potrà attingere anche alle risorse accantonate presso i fondi per la formazione continua.

Il CCDP provvederà a condividere con il Coordinamento Nazionale in merito alla programmazione delle attività formative e con le RSU del sito le modalità attuative.

Il CCDP provvederà inoltre alla registrazione delle attività formative del singolo lavoratore, il quale avrà la possibilità di farne richiesta una volta all'anno.

(Art. 6)
MALATTIE

In deroga e ad integrazione di quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle cooperative e dei consorzi agricoli si concorda quanto segue:

- 1) **Per gli operai fissi (O.T.I.)** l'integrazione è pari al 100% della retribuzione media globale (RMG) a decorrere dal primo giorno nel quale ha avuto inizio l'evento. L'indennità di malattia viene pagata direttamente dal datore di lavoro per conto dell'Inps. L'azienda provvederà poi con le dichiarazioni trimestrali DMAG Unico (o con i diversi sistemi che dovessero essere introdotti in una data successiva alla sottoscrizione del presente contratto) a portare a conguaglio le somme anticipate.
- 2) **Per gli avventizi (O.T.D.):**
 - Che possano far valere almeno 51 giornate di lavoro prestate nell'anno precedente ovvero nell'anno in corso l'integrazione è pari al 100% della retribuzione media globale (RMG), determinata in base alle normative vigenti dividendo la retribuzione contrattuale per 26, a decorrere dal primo giorno nel quale ha avuto inizio l'evento. L'integrazione e il calcolo della malattia sono effettuati sull'orario di lavoro settimanale suddiviso su cinque giorni lavorativi con la seguente collocazione oraria: 8 ore dal lunedì al giovedì e sette ore il venerdì. L'azienda provvederà ad inserire in busta paga (LUL) l'importo delle integrazioni in conto ditta mentre, stante l'attuale normativa in materia, l'indennità Inps verrà erogata direttamente al lavoratore da parte dell'Istituto. L'Azienda avrà cura di provvedere a compilare e ad inviare alla sede Inps territorialmente competente copia della richiesta di pagamento della indennità di malattia per conto del lavoratore.
 - Che non possano far valere almeno 51 giornate di lavoro prestate nell'anno precedente ovvero nell'anno in corso l'azienda, stante l'attuale normativa, non provvederà ad erogare alcuna integrazione neppure per il periodo c.d. di carenza.
- 3) **Per gli impiegati:** l'integrazione dell'indennità di malattia è pari al 100%; l'erogazione e durata dell'indennità sono determinate nel rispetto delle normative vigenti e dal CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli.
- 4) **Per gli apprendisti:** l'integrazione dell'indennità di malattia è pari al 100% l'erogazione e durata dell'indennità sono determinate nel rispetto delle normative vigenti e dal CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli.

La retribuzione media globale (RMG) utile per il conteggio della indennità di malattia è calcolata in base alla disciplina in vigore. Quanto sopra esposto potrebbe subire delle variazioni in caso di modifica delle normative vigenti in materia che saranno oggetto di un incontro esplicativo con il sindacato.

Nel caso di assenza dovuta ad una malattia grave la gravità della patologia non può essere rimessa ad una valutazione discrezionale ma deve essere accertata e certificata dalla competente ASL. Inoltre, la gravità della patologia deve essere collegata all'effettuazione di terapie che per loro natura e modalità

di svolgimento possono essere temporaneamente e/o parzialmente invalidanti (es patologie oncologiche). Nei casi sopra citati:

- Il periodo di comporta, in deroga a quanto previsto dal CCNL, viene aumentato di 180 giorni rispetto alla previsione contrattuale. Le modalità del conteggio rimangono quelle stabilite dal CCNL.
- L'Azienda comunicherà al dipendente l'approssimarsi della fine del periodo di comporta con un preavviso di almeno 30 giorni di calendario.

(Art. 7)

WELFARE AZIENDALE

Al fine di favorire per i lavoratori una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le parti concordano quanto segue:

- Per il padre lavoratore in occasione di nascita, adozione o affidamento di un figlio, verrà riconosciuto un giorno di permesso retribuito aggiuntivo a quanto previsto dalle vigenti norme in materia. Tale giornata deve essere goduta entro il mese di nascita, adozione o affidamento, previa esibizione di idonea certificazione.
- E' possibile fruire dei congedi parentali non solo per giornate intere ma anche per mezze giornate.
- Nel caso di malattia del figlio, secondo quanto previsto dal CCNL, l'Azienda retribuirà un giorno all'anno per ogni figlio, previa presentazione di idonea certificazione medica attestante la necessità di assistenza del genitore, a condizione che vi siano residui di banca ore relativi agli anni precedenti.
- I tre giorni di permesso retribuito, nel caso di decesso del coniuge, convivente certificato, parente entro il secondo grado, previsti dall'art. 30 del CCNL, non si intendono limitati su base annua ma bensì al verificarsi di ogni evento.
- Attuare iniziative informative e formative volte a migliorare lo stile di vita dei propri lavoratori anche al di fuori degli ambienti e degli orari di lavoro.

(Art. 8)

INFORTUNI

In deroga e ad integrazione di quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle cooperative e dei consorzi agricoli si concorda quanto segue:

- 1) **Per gli operai fissi (O.T.I.)** l'integrazione è pari al 100% del salario contrattuale a decorrere dal primo giorno nel quale ha avuto luogo l'evento. L'indennità di infortunio viene pagata direttamente dal datore di lavoro per conto dell'Inail. L'azienda provvederà poi ad incassare direttamente dall'Istituto le somme anticipate per conto dello stesso;
- 2) **Per gli avventizi (O.T.D.)**: l'integrazione è pari al 100% del salario contrattuale a decorrere dal primo giorno nel quale ha avuto luogo l'evento. In forza delle normative vigenti, l'azienda provvederà ad erogare in busta paga (LUL) le integrazioni in conto ditta mentre l'indennità in conto Inail sarà rimborsata direttamente dall'Istituto al lavoratore;
- 3) **Per gli impiegati** l'integrazione è pari al 100% del salario contrattuale a decorrere dal primo giorno nel quale ha avuto luogo l'evento. L'indennità di infortunio viene pagata direttamente dal datore di lavoro per conto dell'Enpaia. L'azienda provvederà poi ad incassare direttamente dall'Istituto le somme anticipate per conto dello stesso;
- 4) **Per gli apprendisti** l'integrazione è pari al 100% del salario contrattuale a decorrere dal primo giorno nel quale ha avuto luogo l'evento. L'indennità di infortunio viene pagata direttamente dal

datore di lavoro per conto dell'Inail. L'azienda provvederà poi ad incassare direttamente dall'Istituto le somme anticipate per conto dello stesso.

La retribuzione media globale (RMG) utile per il conteggio della indennità di infortunio è calcolata in base alla disciplina vigente. Quanto sopra esposto potrebbe subire delle variazioni in caso di modifica delle normative vigenti in materia che saranno oggetto di un incontro esplicativo con il sindacato.

(Art. 9)

LAVORATORI AVVENTIZI

CCDP è una cooperativa agricola, iscritta nella sezione ordinaria con la qualifica di Impresa Agricola (sezione speciale) del Registro Imprese, la cui base sociale è costituita da agricoltori per tale ragione e poiché le attività svolte dal CCDP sono considerate agricole ai rapporti di lavoro a termine degli operai si applica pertanto il contratto di avventiziato agricolo (ex art. 12 comma 2 D.lgs 375/93).

Al fine di salvaguardare e razionalizzare l'impiego del personale avventizio, le parti concordano sulla validità dell'istituzione di un Organico Aziendale in ogni stabilimento, così come previsto dall'art. 6 del CCNL. Le parti concordano infatti che la "convenzione" è uno strumento per salvaguardare e consolidare i livelli occupazionali esistenti e, dal suo interno, garantire gli organici aziendali. L'azienda si impegna pertanto a dare corso, con le strutture territoriali, sito per sito, a quanto previsto dall'art-6 del CCNL di riferimento. A tale proposito nel primo trimestre dell'anno, le parti istituiranno una commissione di sei elementi per confrontarsi sulle modalità di applicazione dello stesso.

(Art. 10)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E FLESSIBILITA' DURANTE I PERIODI DELLA CAMPAGNA DI RACCOLTA DEL POMODORO E DEI PICCHI PRODUTTIVI

Per l'applicazione del presente articolo si farà riferimento al precedente accordo sottoscritto fra le parti in data 1/8/2014 fatte salve le previsioni temporali che vengono adeguate a quelle del presente accordo.

Fatto salvo quanto sopra, si stabilisce che, con specifico riguardo alle campagne conserviere vegetali, il confronto tra le parti dovrà tenersi entro la fine del mese di marzo dell'anno di riferimento sulla base delle reciproche esigenze.

(Art. 11)

MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO IN TURNI AVVICENDATI

In deroga alla previsione contrattuale, anche al di fuori del periodo relativo alla campagna di raccolta, la maggiorazione del lavoro notturno in turni avvicendati è stabilita nella misura del 24%.

Ai sensi dell'art. 46 (o dal diverso articolo determinato da futuri rinnovi contrattuali) del CCNL Cooperative e Consorzi Agricoli, per lavoro notturno deve intendersi quello eseguito dalle ore ventidue alle ore sei del mattino successivo.

La maggiorazione si deve intendere assorbita da eventuali e futuri aumenti del contratto nazionale che prevedessero indennità superiori a quella qui pattuita.

(Art. 12)

CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE (C.A.C.) NAZIONALE E PROVINCIALE

Il datore di lavoro e i lavoratori sono tenuti a versare a favore delle rispettive organizzazioni sindacali nazionali e provinciali stipulanti il presente contratto, un contributo a titolo di assistenza contrattuale in forza di quanto previsto dall'art. 11 e del relativo allegato n° 9 del CCNL DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E CONSORZI AGRICOLI e, per la quota provinciale, dell'accordo stipulato in data 4/03/1997 tra Confcooperative Cremona, FLAI-CGIL, FAI-CISL, UILA-UIL.

C.A.C. NAZIONALE: In riferimento a quanto contenuto nell'art. 11 del CCNL e al relativo allegato n° 6, l'importo del C.A.C. Nazionale è conteggiato sui minimi contrattuali con un'aliquota complessiva dello 0.35% di cui 0.21% a carico ditta e 0.14% a carico del dipendente. L'aliquota e la suddivisione della percentuale conto ditta e conto dipendente potranno subire delle variazioni a seguito di modificazione dell'articolo di riferimento del CCNL.

Il versamento del C.A.C. Nazionale avverrà con le seguenti scadenze:

1° semestre (gennaio/giugno) dell'anno di riferimento	<u>Entro il 15 gennaio</u>
2° semestre (luglio/dicembre) dell'anno di riferimento	<u>Entro il 15 luglio</u>

C.A.C. TERRITORIALE: in forza dell'accordo iniziale siglato dalle parti in data 04/03/1997 e delle successive modifiche e integrazioni si prevede:

- Il contributo di assistenza contrattuale viene fissato per la quota a carico del lavoratore nella misura dello 0,50%;
- Il contributo di assistenza contrattuale viene fissato per la quota a carico del CCDP nella misura dello 0,25%;
- Le suddette aliquote verranno applicate sull'imponibile Previdenziale del personale dipendente a tempo indeterminato ed a tempo determinato con esclusione dei soli dirigenti;
- Sul prospetto paga del dipendente (libro unico del lavoro) dovrà comparire la trattenuta del contributo a carico del lavoratore;
- Il contributo dovrà essere versato dall'azienda, sia per la propria che per la quota a carico del lavoratore, rispettando le seguenti scadenze:

1° trimestre (gennaio/marzo) dell'anno di riferimento	<u>Entro il 30 aprile</u>
2° trimestre (aprile/giugno) dell'anno di riferimento	<u>Entro il 31 luglio</u>
3° trimestre (luglio/settembre) dell'anno di riferimento	<u>Entro il 31 ottobre</u>
4° trimestre (ottobre/dicembre) dell'anno di riferimento	<u>Entro il 31 gennaio</u>

- Il contributo territoriale, per la quota a carico dell'azienda, dovrà essere versato da CCDP entro le scadenze prefissate sul numero di conto corrente bancario che verrà comunicato da Confcooperative Cremona. Eventuali variazioni al numero di conto dovranno essere trasmesse in tempo utile al CCDP per l'effettuazione dei versamenti;
- Il contributo territoriale, per la quota a carico dei lavoratori, dovrà essere versato da CCDP entro le scadenze prefissate sul numero di conto corrente bancario che verrà comunicato dalle O.O.S.S. firmatarie. Eventuali variazioni al numero di conto dovranno essere trasmesse in tempo utile al CCDP per l'effettuazione dei versamenti. La ripartizione del contributo provinciale tra le O.O.S.S. avverrà con le modalità che saranno comunicate all'azienda dal Coordinamento Nazionale.

(Art. 13)

PREMIO AD OBIETTIVI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

PREMESSA. L'obiettivo del mantenimento della competitività, delle quote di mercato nel comparto di riferimento e una sempre maggiore attenzione verso i clienti presuppone un raccordo della gestione aziendale che si deve concretizzare nel rispetto dei tempi di consegna concordati, dei costi previsti dai contratti e degli standard di qualità attesi.

L'attenzione alla qualità rappresenta un asset fondamentale del Consorzio per cui è determinante l'apporto e l'impegno dei lavoratori.

L'attenzione alla redditività del prodotto conferito permette di raccordare, specie in una società come quella cooperativa, il risultato conseguito dalla base sociale, con il risultato conseguito dall'Azienda e di conseguenza dei lavoratori che ne fanno parte.

PARAMETRI E DETERMINAZIONE DEL PREMIO PER IMPIEGATI E OPERAI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO: L'importo del Premio ad obiettivi da erogare sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati aziendali determinati, per ciascun anno, attraverso i parametri sotto indicati:

Parametro	Incidenza in %	Rilevazione
REDDITIVITA'	40% del valore massimo	A livello societario
NON CONFORMITA' PRODOTTO	30% del valore massimo	A livello di unità
NON CONFORMITA' OPERATIVE	30% del valore massimo	A livello di unità

Il valore massimo annuale da corrispondere nel periodo di vigenza contrattuale sarà di **€ 1.320,00**.

I parametri, tutti raffrontati anno su anno, incideranno nella determinazione del Premio con le seguenti modalità:

Redditività

Parametro aziendale relativo al valore di remunerazione del pomodoro conferito dai soci, confrontato con il valore del prezzo "di interprofessione" sottoscritto per l'anno di riferimento:

Inferiore a zero	NON EROGATO
0% - 2,5%	1/3 del valore
2,5% - 5%	2/3 del valore
Oltre il 5%	3/3 del valore

Non conformità di prodotto

a. N.C. interne. Non conformità di prodotto rilevate dal controllo qualità e gestiti prima dell'invio del prodotto al cliente, attribuibili a:

- negligenza/distrazione;
- mancato rispetto delle procedure.

Gli eventi di questa tipologia verranno conteggiati con il valore di un'unità.

b. N.C. esterne. Non conformità di prodotto segnalate dai clienti, aventi per causa:

- Errori su imballaggi primari, secondari, terziari.

Gli eventi di questa tipologia verranno conteggiati con il valore di due unità. Il valore doppio è giustificato alla maggiore gravità dell'evento esterno rispetto all'interno.

La somma aritmetica dei valori così ottenuti verrà suddivisa per pezzi per milione relativi alla produzione annuale per sito produttivo.

Non conformità operative

Eventi e segnalazioni rilevate durante le verifiche interne e le verifiche esterne (audit clienti, audit enti certificatori, verbali organismi ispettivi) che rientrano nelle seguenti categorie:

- Problematiche legate al mancato rispetto del divieto di fumo;
- Problematiche legate all'utilizzo degli indumenti di lavoro o di accessori non consentiti (es.: mancato o errato utilizzo del copricapo, uso di orecchini, ecc.);
- Introduzione nelle aree produttive di oggetti e sostanze non consentite (es.: creme, cibo/merendine, ecc.);
- Mancato rispetto delle procedure aziendali (es.: compilazione documentali, igiene luoghi di lavoro, ecc.).

Gli eventi rilevati durante le verifiche interne verranno conteggiati con il valore di un'unità.

Gli eventi rilevati durante le verifiche esterne verranno conteggiati con il valore di due unità. Il valore doppio è giustificato alla maggiore gravità dell'evento esterno rispetto all'interno.

La somma aritmetica dei valori così ottenuti verrà suddivisa per il numero totale delle verifiche effettuate nell'anno per sito produttivo.

Gli obiettivi da raggiungere per i parametri "non conformità di prodotto" e "non conformità operative" saranno suddivisi in tre scaglioni del valore di 1/3, 2/3 e 3/3 del massimale di competenza del parametro.

Al fine di garantire una migliore gestione possibile dei parametri individuati, le parti concordano di attivare un monitoraggio almeno trimestrale (effettuato con il coinvolgimento delle RSU) sull'andamento complessivo ma, con particolare analisi e valutazioni circa i parametri delle non conformità.

L'importo del Premio ad obiettivi che si verrà a determinare sarà erogato con la retribuzione di competenza del mese di luglio dell'anno successivo al periodo di competenza.

L'importo è indifferenziato per livello di inquadramento, riparametrato al periodo di effettuazione dell'attività lavorativa e, nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, commisurato alla percentuale di part time.

Ai dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro nel corso dell'anno per maturazione dei requisiti pensionistici, verrà riconosciuto con la busta paga (LUL) del mese di cessazione, un importo pari all'80% del valore del premio ad obiettivi erogato nell'anno precedente a quello di cessazione del rapporto

(principio di cassa). Tale somma, non avendo natura aleatoria, non ha le caratteristiche tali per godere del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto per le erogazioni economiche dei contratti di secondo livello disciplinate dalla legge 183/2011, convertito con modificazioni dalla legge 111/2011, pertanto sarà assoggettata a contribuzione e tassazione ordinaria. Ai dipendenti che cesseranno prima del mese di luglio il rapporto di lavoro per motivazioni differenti dal pensionamento, non verrà erogato alcun importo.

Qualora nel corso dell'anno di riferimento un lavoratore avventizio venga cessato e riassunto in qualità di lavoratore a tempo indeterminato, allo stesso dovrà essere riconosciuto l'importo del premio ad obbiettivi con le stesse modalità previste per i lavoratori a tempo indeterminato. In questo caso il periodo di lavoro svolto come avventizio verrà conteggiato, ai fini della erogazione del premio, come se fosse stato svolto in qualità di lavoratore a tempo indeterminato. L'importo del Premio ad obbiettivi è da intendersi onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, indennità varie, trattamenti equivalenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo, ecc. Gli importi del P.O. saranno di conseguenza esclusi dal computo utile alla determinazione del TFR. Le parti si danno inoltre atto che alle somme oggetto del presente articolo (ad eccezione delle somme corrisposte ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro per maturazione dei requisiti pensionistici) sarà applicato quanto previsto in materia di trattamento fiscale e contributivo per le erogazioni economiche dei contratti di secondo livello disciplinate dalla L 183/2011, attuativa del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni dalla L 111/2011, nonché a quanto previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 marzo 2012 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 del 30 maggio 2012, relativamente alla proroga dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, di eventuali successive normative e, qualora ne ricorrano le condizioni, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 commi 67 e 68 della L 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Le disposizioni del presente articolo saranno valide a partire dall'anno di competenza 2017 (erogazione luglio 2018) a seguito delle risultanze derivanti dall'applicazione della norma transitoria.

Per l'anno di competenza 2016 (erogazione luglio 2017), in considerazione della vacanza contrattuale, viene concordato che l'importo del premio verrà calcolato utilizzando il solo parametro della Redditività secondo i parametri sotto riportati:

Inferiore a zero	NON EROGATO
Da 0,1% a 1%	<u>350,00</u>
Da 1,1% a 10%	<u>720,00</u>
Oltre il 10%	<u>1.320,00</u>

(Art. 14)

UNA TANTUM PERSONALE AVVENTIZIO

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro al personale operaio assunto con un contratto di avventiziato agricolo spetterà un importo una tantum da corrispondersi con le modalità sotto indicate:

- Per l'avventizio che nel corso dell'anno di riferimento abbia effettuato un numero complessivo di giornate lavorative compreso tra le **151 e le 180**: un importo fisso pari ad **€ 300,00** (trecento euro);
- Per l'avventizio che nel corso dell'anno di riferimento abbia effettuato un numero complessivo di giornate lavorative compreso tra le **120 e le 150**: un importo fisso pari ad **€ 200,00** (duecento euro);
- Per l'avventizio che nel corso dell'anno di riferimento abbia effettuato un numero complessivo di giornate lavorative compreso tra le **91 e le 119**: un importo fisso pari ad **€ 100,00** (cento euro);

L'importo dell'Una Tantum è da intendersi onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali di retribuzione indiretta e differita quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, indennità varie, trattamenti equivalenti e relative maggiorazioni, altre maggiorazioni corrisposte a fronte di prestazioni di lavoro straordinario, festivo, notturno con o senza riposo compensativo, ecc. Gli importi dell'Una Tantum saranno pertanto esclusi dal computo utile alla determinazione del TFR. L'importo è indifferenziato per livello di inquadramento e, nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, sarà commisurato alla percentuale di part time.

Nel caso di trasformazione in corso d'anno da operaio avventizio a lavoratore a tempo indeterminato, non verrà erogato l'importo di cui al presente articolo in quanto al lavoratore in questione sarà riconosciuto il premio di produzione con le modalità di cui al precedente articolo 13.

Le parti si danno inoltre atto che tali somme, non avendo natura aleatoria, non hanno le caratteristiche tali per godere del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto per le erogazioni economiche dei contratti di secondo livello disciplinate dalla L. 183/2011, attuativa del D.L. 98/2011, convertito con modificazioni dalla L. 111/2011.

Tali importi saranno pertanto assoggettati a contribuzione e tassazione ordinaria.

(Art. 15)

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale si compone di n° 15 pagine e n° 16 articoli, ha decorrenza e validità dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2019 fatte salve diverse decorrenze ove previste.

In assenza di formale presentazione di piattaforma di rinnovo, da inviarsi in forma scritta almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza, lo stesso si intenderà tacitamente rinnovato per l'anno successivo avendo come riferimento, per l'erogazione del P.O., i parametri concordati per l'ultimo anno di vigenza dell'accordo integrativo.

(Art.16)

CONTROVERSIE

Qualora durante la validità del presente accordo sorgessero controversie nella fase applicativa, le stesse saranno oggetto di esame tra le Parti e, per quanto non esplicitamente disposto, si rimanda alle norme di legge e di contratto in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

NORME TRANSITORIE

Il coordinamento nazionale si incontrerà entro il mese di gennaio 2017 per assegnare e successivamente depositare i valori di riferimento dei due parametri riferiti alle non conformità. Inoltre il coordinamento potrà valutare una possibile integrazione o modifica al presente documento volta ad applicare le disposizioni previste in materia di tassazione sostitutiva e welfare dalla Legge di stabilità e ulteriori possibili adeguamenti.

Letto, confermato e sottoscritto in Rivarolo Del Re (CR), 2 dicembre 2016.

Consorzio Casalasco del Pomodoro

[Handwritten signature]

Confcooperative Cremona

[Handwritten signature]

FLAI-CGIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

FAI-CISL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

UILA-UIL

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

E con la partecipazione delle RSU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]