



CONFCOOPERATIVE
UNIONE PROVINCIALE DI CREMONA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CONSORZIO CASALASCO DEL POMODORO

In vigore dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021

Il giorno 8 luglio 2021 alle ore 9.00 in video conferenza sono collegati e quindi presenti:

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 da Andrea Coinu
- FAI-CISL rappresentata da Gianni Alviti
- UILA-UIL rappresentata da Gabriele De Gasperis e Francesca Torregrossa
- Unitamente alle rappresentanze territoriali e alle RSU aziendali.

Premesso

che in data 02/12/2016 è stato sottoscritto dalle parti il Contratto Integrativo Aziendale valido per il periodo 2016-2019, e che lo stesso è scaduto il 31/12/2019, al quale è seguito un accordo annuale per il 2020;

visto

- il lavoro avviato di confronto sul tema di un rinnovo complessivo dell'integrativo che sconta una necessità di tempi adeguati per trovare le eventuali e necessarie intese, tra l'altro in un periodo dove le difficoltà prodotte dalla pandemia sono in calo ma non sparite, si è considerata l'opportunità di addivenire ad un accordo di ultrattività dell'accordo del 2020 a valere per l'anno 2021 fatto salvo l'art. 13 che viene modificato secondo le intese e con le caratteristiche di obiettivi incrementali effettivamente incerti alla data della sottoscrizione del presente accordo perché l'andamento dei parametri adottati in sede di contrattazione è suscettibile di variabilità ed il cui eventuale risultato quindi garantisce la defiscalizzazione.

(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'informazione 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'adeguata 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 comporto, 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 comporto 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

L'importo del Premio ad obiettivi da erogare sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati aziendali determinati per l'anno 2021, attraverso i parametri della **REDDITIVITÀ** e del **FATTURATO**, che ad oggi non sono ancora quantificabili.

Il valore massimo da corrispondere nel periodo di vigenza contrattuale sarà di **€ 1.400,00**.

I parametri, incideranno nella determinazione del Premio con le seguenti modalità.

Redditività

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

Da 0,1% a 4,0%	300 €
Da 4,01% a 20%	400 €
Oltre 20%	700 €

L'obiettivo incrementale per il presente parametro, che verrà determinato successivamente alla conclusione della campagna del pomodoro, è fissato allo 0,2%.

Fatturato

Aumento del fatturato dell'anno 2021, rispetto al fatturato dell'anno precedente:

Da 0,1% a 4,0%	300 €
Da 4,01% a 20%	400 €
Oltre 20%	700 €

L'obiettivo incrementale per il presente parametro, che verrà determinato dopo 31/12/2021, è fissato allo 0,2%.

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.

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 obiettivi 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 obiettivi 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.

(Art. 13/bis)

PREMIO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO

Ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato, 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, pertanto sarà assoggettata a contribuzione e tassazione ordinaria.

Ai dipendenti che cesseranno il rapporto di lavoro prima del mese di luglio, per motivazioni differenti dal pensionamento, non verrà erogato alcun importo.

(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 omnicomprensivo 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 accordo ha decorrenza e validità dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Le parti avendo in corso il confronto per il completo rinnovo dell'integrativo aziendale, valido per gli anni 2022-2023-2024, si impegnano a concludere la possibile intesa entro la fine del 2021.

(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.

Letto, confermato e sottoscritto in Rivarolo Del Re (CR), 8 luglio 2021

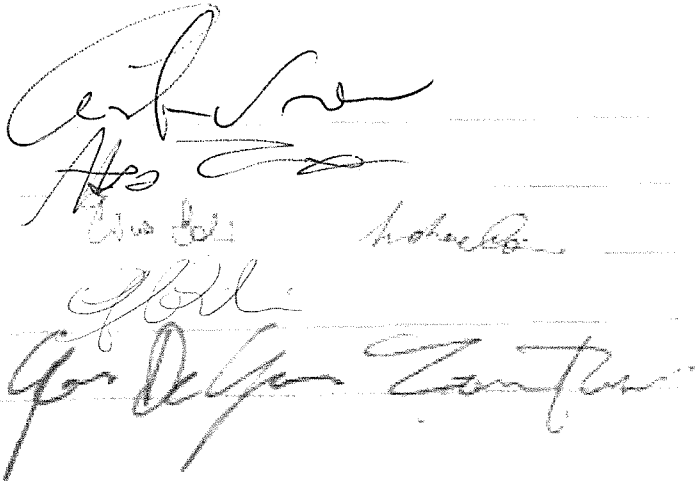
Consorzio Casalasco del Pomodoro

Confcooperative Cremona

FLAI-CGIL

FAI-CISL

UILA-UIL



The image shows five handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal dotted line. The signatures are: 1. A large, stylized signature for the Consorzio Casalasco del Pomodoro. 2. A signature for Confcooperative Cremona. 3. A signature for FLAI-CGIL. 4. A signature for FAI-CISL. 5. A signature for UILA-UIL.