

ACCORDO AZIENDALE

Il giorno 09/11/2015, alle ore 16.30, presso gli uffici amministrativi della Società Cooperativa "Il Quadrifoglio Blu", siti in Cisterna di Latina (LT), si sono incontrati:

- il Quadrifoglio Blu Soc. Coop., rappresentata dall'amministratore unico Sig.ra Piera Pietrosanti e successivamente denominata, per brevità, anche Azienda o Cooperativa assistita dal CdL Dott. Marco Perucci e dall'Avv. Gianluca Marchionne;
- le Organizzazioni Sindacali: a) FAI/CISL, nella persona del segretario regionale Sig. Stefano Passamonti; b) FAST/CONFSAI, nella persona del segretario provinciale di Latina Dott. Francesco Marcelli; nonché le RSA Sig.ra Pacifico Anna, per la CISL, e la Sig.ra Basto Rita, per la CONFSAI, successivamente denominate, per brevità, anche "OO.SS.";

tutti comparsi per discutere, condividere ed approvare il presente Accordo aziendale e successivamente denominati, per brevità, anche "Parti".

Premessa

a) Le Parti ritengono che un sano sistema di relazioni industriali, basato sulla condivisione di obiettivi e su un confronto costruttivo sia fondamentale per lo sviluppo della Cooperativa e per creare le premesse per scelte consapevoli e condivise, nel giusto equilibrio tra gli interessi della Cooperativa stessa e dei suoi soci-lavoratori. Il confronto consente, infatti, di gestire efficacemente le problematiche emergenti al fine di individuare le migliori soluzioni negoziali praticabili e trasformarle in occasioni di sviluppo.

b) la Cooperativa si trova in una fase di *start up* ed ha deciso di intraprendere una metodologia che si rispecchia nella filosofia giuridica del c.d. "Lean Startup" per l'individuazione di un *business* sostenibile, improntato alla riduzione di tempi e costi con l'intento di attenuare le fenomenologie negative in termini economico-giuridici. Nel contempo, la Cooperativa cerca di consolidare gli investimenti strutturali per predisporre ed ottimizzare una nuova capacità produttiva ed aumentare l'operatività delle altre funzioni aziendali. Oltre agli investimenti strutturali, lo *start up* dovrebbe contribuire a consolidare ed incrementare gli investimenti aggiuntivi necessari per supportare il successivo sviluppo dell'Azienda.

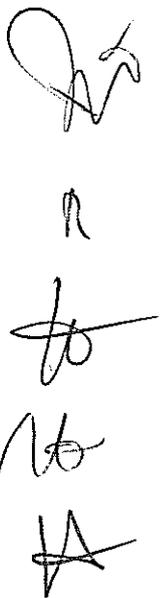
c) In quest'ottica, la Cooperativa intende modificare il proprio assetto contrattuale, adottando, previa assemblea sociale, il CCNL per "operai agricoli e florovivaisti" stipulato in data 22/10/2014 da CGIL, CISL e UIL, come integrato dal CIPL di Latina del 10/12/2012 e dal presente Accordo aziendale.

d) La Cooperativa svolge attività di coltivazione dei funghi e realizzazione di ogni fase utile all'introduzione di detto prodotto sul mercato, comprese le attività accessorie e complementari per la commercializzazione.

e) Il mercato di riferimento in cui opera l'Azienda è stato caratterizzato, negli ultimi anni, da una crescente variabilità ed indeterminatezza del flusso dei volumi produttivi, cui si sono aggiunte le note difficoltà scaturenti dall'attuale contesto economico-finanziario nazionale ed internazionale, che rendono sempre più complesso il processo di previsione dei volumi di produzione.

f) In questo quadro, l'Azienda ha necessità di adottare, oltre che per la fase di *start up*, soluzioni di riduzione del costo del lavoro e di maggiore flessibilità nell'utilizzo della manodopera che consentano alla medesima, anche in caso di peggioramento delle condizioni di mercato, di mantenere o anche incrementare gli attuali livelli occupazionali e di raggiungere gli scopi solidali e mutualistici per i soci tutti.

g) Allo stesso tempo, l'Azienda intende migliorare le condizioni di lavoro per quanto attiene al profilo della sicurezza, con riferimento alla disciplina stabilita in particolare dal



d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ed al profilo della formazione dei preposti e dei soci-lavoratori tutti.

Considerato

che l'obiettivo principale di un soggetto cooperativistico è quello di ricercare condizioni migliori di lavoro sul mercato per i soci, evitarne disoccupazione e precarietà cercando, nel contempo e per vie orizzontali, il loro consolidamento sociale e il loro sviluppo umano;

visti

- la legge n. 142/2001 e s.m.i.;
- i vigenti CCNL e CIPL di settore;
- l'art. 8 del decreto legge n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011;
- l'A.I. del 10/01/2014 sottoscritto dalle OO.SS. presenti;

e facendo la premessa parte integrante del presente Accordo, le Parti stipulano e convengono quanto segue.

Art. 1 – Ambiente e sicurezza

1. L'Azienda si impegna a responsabilizzare i preposti ed i soci-lavoratori sui temi della sicurezza del lavoro, soprattutto mediante la costante attenzione e sorveglianza sugli aspetti ambientali e della sicurezza nel concreto e quotidiano svolgimento dell'attività produttiva, con rispetto delle peculiarità di ogni singolo appalto e con particolare riferimento alle misure di antincendio e pronto soccorso.
2. Considerato il numero di soci-lavoratori extra e neo-comunitari in forza, la Cooperativa potrà promuovere corsi di lingua italiana che permettano una maggiore integrazione culturale possibile ed una riduzione dei rischi sul lavoro delle maestranze non nazionali.
3. La Cooperativa potrà utilizzare anche piattaforme di formazione interne ed esterna e di *e-learning* per attuare al meglio la formazione e raggiungere anche uno scopo solidaristico oltre che mutualistico.

Art. 2 – Retribuzione

1. Dato lo specifico tipo di produzione della Cooperativa, in luogo della retribuzione tabellare del CCNL applicato, durante la vigenza del presente Accordo ed in via sperimentale, le Parti convengono di adottare, tanto per i soci-lavoratori OTD quanto per i soci-lavoratori OTI, la modulazione del salario orario previsto dal CIPL di Latina nella "Tabella di raccolta della piccola frutta" che viene allegata al presente Accordo.
2. Rispetto alla tabella di cui al precedente comma e per tutto il personale in forza, la quota percentuale per le ferie sarà liquidata al momento della fruizione delle ferie stesse; la quota percentuale per la tredicesima sarà liquidata nel mese di dicembre e la quota percentuale per la quattordicesima nel mese di aprile.
3. Il TFR verrà liquidato in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.
4. Ai sensi del Regolamento interno, durante la vigenza del presente Accordo ed in via sperimentale, non si darà luogo ad alcuna integrazione in caso di malattia, infortunio e malattia professionale del socio-lavoratore.
5. Le Parti si danno atto che la modulazione del salario, prevista dai commi 1 e 2 del presente articolo, consente all'Azienda di evitare ulteriori e più drastiche misure di contenimento dei costi quali la riduzione dell'orario di lavoro ed il licenziamento di personale.
6. Le Parti concordano che, durante la vigenza del presente Accordo ed in via sperimentale, eventuali aggiornamenti della retribuzione nel CCNL e/o nel CIPL applicati

dovranno essere accettati dalle Parti stesse, con specifico accordo scritto, che avrà effetto *ex nunc*.

7. Le Parti concordano che disposizioni di cui al presente articolo assorbono le previsioni del CCNL e del CIPL di Latina, dei regolamenti interni, delle disposizioni statutarie e degli accordi di fatto applicati sinora nella Cooperativa e perfezionano i presupposti dell'art.1, legge n. 389/1989, come interpretato dall'art. 2, comma 25 della legge n. 549/1995 e s.m.i..

Art. 3 – Orario di lavoro e maggiorazioni

1. In deroga al CCNL ed al CIPL di Latina, durante la vigenza del presente Accordo ed in via sperimentale, l'orario normale di lavoro è fissato in 42 (quarantadue) ore settimanali, pari a 7 (sette) ore giornaliere in caso di settimana lavorativa di 6 (sei) giorni o pari a 8,40 (otto virgola quaranta) ore giornaliere in caso di settimana lavorativa di 5 (cinque) giorni.

2. Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del d.l.gs. n. 66/2003 potrà essere computato anche come durata media in un periodo non superiore a 6 (sei) mesi, con la possibilità di distribuire l'orario normale di lavoro, per una o più settimane, in misura superiore o inferiore rispetto all'orario normale stesso, secondo i parametri previsti per legge.

3. Con successivo accordo con le RSA potrà essere istituita specifica "Banca Ore".

4. In deroga al CCNL ed al CIPL di Latina, durante la vigenza del presente Accordo ed in via sperimentale, non verranno erogate le maggiorazioni previste da essi CCNL e CIPL per lavoro ordinario festivo e notturno, per lavoro straordinario diurno, festivo e notturno.

5. In caso di mancato recupero di ore divenute eccedentarie, ai sensi del precedente comma 2, al socio-lavoratore sarà riconosciuta una maggiorazione sul solo lavoro straordinario del 10% (dieci per cento) previsto dall'art. 5 del R.D. n. 692/1923, come modificato dal d.lgs. n. 66/2003.

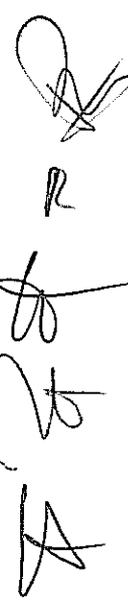
6. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, le Parti fanno espresso riferimento a tutte le norme legali e pattizie in materia di orario di lavoro.

Art. 4 – Premio di produttività

1. E' obiettivo della Coop. puntare sulla qualità del servizio offerto e fare del *customer care* la propria politica mutualistico-produttiva, sicché è interesse comune delle Parti adottare un meccanismo incentivante di premio di produttività.

2. Al fine di migliorare la competitività della Coop., con il contestuale conseguimento di benefici per il personale della stessa, tutti gli istituti previsti dalle disposizioni normative, dal CCNL e dal CIPL applicati, riconducibili ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico, o agli utili o ad ogni altro elemento rilevante ai fini dell'implementazione di suddetta competitività, quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo: a) lavoro straordinario per i rapporti *full time*; b) lavoro supplementare e straordinario per i rapporti *part time*; c) lavoro notturno; d) lavoro festivo; e) indennità di turno; f) premi (produzione, produttività, qualità, appalto, conglobazione o, comunque, denominati); g) ristorni (in riferimento agli artt. 2521 c.c. e 3 legge n. 142/2001), godranno dell'eventuale regime di imposta sostitutiva del 10% (dieci per cento) e, per i ristorni, nella quota imputata nei bilanci dall'esercizio 2015 in poi.

3. Detti istituti saranno agevolati ai sensi della legge n. 228/2012, del DPCM 19/02/2014, del Decreto del MLPS 08/04/2015, delle circolari AE/MLPS n. 19/2011, AE n. 36/2011, MLPS n. 15/2013 e AE n. 11/2013 e s.m.i..



4. Ogni premio di produttività, a prescindere dalla qualifica del socio-lavoratore, sarà applicato entro un anno dall'acquisizione dell'appalto da parte della Cooperativa e dopo 6 (sei) mesi dall'entrata del socio stesso nella compagine societaria.
5. Il passaggio di qualifica operaio/impiegato e viceversa comporterà anche l'applicazione del relativo premio di produzione a partire dal mese successivo l'acquisizione della qualifica stessa da parte del socio.
6. Le Parti confermano la validità del meccanismo di incentivazione e concordano, altresì, che il mancato raggiungimento dei livelli di qualità e produttività individuale e collettiva, rientra nelle violazioni dei principi mutualistici e disciplinari.

Art. 5 – Tempo determinato, prestazione e sospensione di lavoro

1. Durante la vigenza del presente Accordo ed in via sperimentale, resta sospeso il combinato disposto degli artt. 21 e 23 del vigente CCNL e delle eventuali integrazioni del CIPL, con conseguente esclusione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, se non per espressa volontà dell'Azienda e del socio-lavoratore.
2. Le Parti convengono che, ai fini retributivi, contributivi e di calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, verranno considerate le sole giornate effettivamente lavorate dal socio dietro specifica richiesta della Cooperativa.
3. Le Parti concordano che, esaurita ogni possibilità di utilizzo degli ammortizzatori sociali, ai sensi e per gli effetti dell'art.1, comma 2, lettera d) della legge n. 142/2001 e dell'interpello del MLPS n. 1/2013, si potrà procedere –secondo le disposizioni del regolamento interno- alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione di quei soci cui risulti preclusa ogni attività per mancanza di *chance* di lavoro.
4. Il periodo massimo di sospensione per ogni socio non potrà superare un periodo, continuativo o frazionato, di 5 (cinque) mesi in un anno di calendario.

Art. 6 - Clausole d'interpretazione

1. Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio di produttività in senso omnicomprensivo e, pertanto, esso non sarà considerato e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere (mensilità aggiuntive, ferie, permessi di vario genere, malattia, infortunio, festività, lavoro straordinario e/o supplementare, etc.).
2. Ai sensi dell'art. 2120 c.c., comma 2, le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di produttività sono escluse dalla base di calcolo del TFR.
3. Sono altresì escluse dalla base di calcolo del TFR, ai sensi delle norme vigenti, i ristorni, ogni forma di maggiorazione diurna, festiva e notturna per lavoro straordinario e/o supplementare, ogni voce che non sia esplicitamente prevista nel presente Accordo e/o nel contratto individuale del socio-lavoratore.
4. In caso di trasferimento e/o trasferta del socio-lavoratore ad altro appalto, il premio di produttività sarà sempre quello dell'appalto cui il socio stesso presta la sua opera effettiva e verrà calcolata in quota giornaliera in base al divisore 26 (ventisei), in caso di settimana lavorativa di 6 (sei) giorni, o 22 (ventidue), in caso di settimana lavorativa di 5 (cinque) giorni, per i soci *full time* ed in quota oraria in base al divisore 182 (centottantadue) per i soci *part time*.
5. Il premio di produttività individuale spettante a ciascun socio-lavoratore verrà sempre calcolato sulla base degli indicatori riportati nell'accordo collettivo relativo a ciascun singolo appalto.
6. Ai soci-lavoratori che termineranno il rapporto di lavoro o che risultassero sospesi per qualsiasi motivo, il premio medesimo verrà liquidato *pro quota* in base ai mesi lavorati,

fino ad un massimo del 70% (settanta per cento) del maturato alla data di cessazione o sospensione.

Art. 7 - Disposizioni finali

1. Con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti convengono che è stata assolta la contrattazione di secondo livello per tutto il periodo 2015-2017, tanto per la parte normativa quanto per quella economica, e non potrà, pertanto, essere avanzata alcuna richiesta unilaterale per detto periodo.
2. Il presente Accordo, composto da una premessa e 7 (sette) articoli, ha natura sperimentale e validità dal 01/11/2015 al 31/12/2017, periodo durante il quale le Parti firmatarie non potranno procedere a variazioni unilaterali di quanto concordato e ad azioni dirette senza preventivo tentativo di conciliazione.
3. Il presente Accordo sostituisce qualsiasi accordo aziendale precedente con i correlati effetti di natura collettiva ed individuale.
4. Qualora non intervenga disdetta, a mezzo raccomandata A.R. nei 3 (tre) mesi precedenti la scadenza, il presente Accordo si intenderà prorogato di anno in anno.
5. Per quanto non espressamente previsto, si farà riferimento alla normativa in materia di lavoro subordinato ed alla contrattazione collettiva di qualsiasi livello applicata dall'Azienda ai propri soci-lavoratori.
6. Le Parti si incontreranno semestralmente per la verifica del presente Accordo.
7. Il presente Accordo sarà depositato, a cura dell'Azienda, presso la D.T.L. competente per territorio.

Letto, confermato e sottoscritto in 6 (sei) copie, tutte originali ed autentiche ai fini di legge, in Cisterna di Latina (LT) il 09/11/2015.

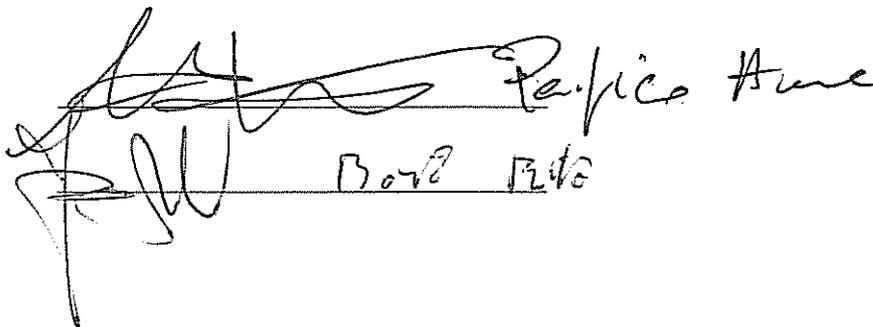
p. La Cooperativa



Le OO.SS.

p. CISL

p. CONFSAL



Roberto Renzi

