IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e G.E.I.E.

1.01.2013 – 1.01.2015

A.N.C.E.F.

Fisascat - CISL

Flai – CGIL

Uil-Tucs – UIL

Sanremo, 16 gennaio 2013.

Articolo 2 - Struttura contrattuale

Oltre al presente contratto C.C.N.L. le parti stabiliscono, nel rispetto degli accordi interconfederali, che la contrattazione di secondo livello si svolgerà a livello aziendale.
La contrattazione a livello aziendale riguarderà materie ed istituti delegati, in tutto o in parte, dal presente articolo.
Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e di altri elementi di competitività di cui le imprese eventualmente dispongano.
A livello aziendale saranno inoltre regolate le seguenti materie:

a) Esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
b) Salario di produttività;
c) Altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

L'accordo di secondo livello avrà durata triennale.
Nel corso della sua vigenza le parti, nei tempi che saranno ritenuti necessari, svolgeranno procedure di informazioni, consultazioni e verifica previste dalle leggi, dal CCNL dagli accordi Collettivi , per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alle Leggi sulle pari opportunità.
I contratti aziendali stipulati fra le parti dovranno essere trasmessi all'Osservatorio di cui al successivo art.6.

Articolo 13 – Lavoro a Tempo determinato e Lavoro stagionale.

Lavoro a tempo determinato

Fermo restando che di norma le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo anche conto delle specifiche normative previste nel presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

Copia della lettera di assunzione deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente casuale, non sia superiore ai dodici giorni.

Nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti stabiliscono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che hanno carattere temporaneo o contingente, quali:

1. temporanei incrementi dell'attività dovuti alle esigenze connesse al ricevimento, consegna, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa di particolari prodotti florovivaistici;
2. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
3. sostituzione di lavoratori in ferie;
4. attività lavorative di confezionamento, packaging, spedizione, ecc. connesse a progetti promozionali o pubblicitari e commerciali;
5. attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
6. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali, ad esempio, le festività religiose e civili nazionali ed estere, manifestazioni e ricorrenze delle tradizioni nazionali ed estere, ecc.;
7. esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo peculiari dei prodotti florovivaistici;
8. esigenze connesse a cause di forza maggiore per fattori climatici, per eventi o calamità naturali.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere individuate congiuntamente ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

Resta comunque fatta salva per le aziende, ricorrendo le specifiche previsioni normative di cui al D.Lgs 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

Tenuto conto della specificità delle attività di commercializzazione all'ingrosso, dell'esportazione e delle importazioni dei fiori recisi, delle fronde e delle piante ornamentali, ai sensi di quanto disposto dall'art.5, comma 3 D.Lgs n.368/2001 e successive modificazioni e integrazioni, gli intervalli fra un contratto a tempo determinato e quello successivo instaurati secondo le disposizioni precedenti sono determinati in venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi e a trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. A), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Lavoro stagionale

Per quanto previsto dal D.Lgs n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni le parti, tenuto conto che il settore del commercio all'ingrosso, del trasporto, dell'esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi, delle fronde verdi e delle piante ornamentali è fortemente caratterizzato dalla stagionalità, che deriva dalla tipicità dei prodotti, la cui lavorazione, condizionamento e commercializzazione è direttamente riconducibile, nel corso dell'anno, al preliminare lavoro di produzione agraria che è caratterizzato da più cicli stagionali, fattori questi che postulano l'utilizzazione anche di personale stagionale a tempo determinato, individuano, come attività stagionali, quelle correlate ai cicli produttivi del fiore reciso e del verde ornamentale e delle piante in vaso nelle diverse zone di produzione sul territorio nazionale.

Le Commissioni Paritetiche territoriali possono individuare, secondo le specificità dei comprensori, le attività stagionali più significative per il territorio di competenza.

Il contratto stagionale a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi.

Articolo 15 - APPRENDISTATO

Le parti riconoscono che l'apprendistato, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto di lavoro, è una forma contrattuale idonea e finalizzata all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro attraverso un tirocinio di formazione per acquisire competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.
Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) Per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
b) Professionalizzante
c) Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Per i contratti di apprendistato di cui alle precedenti lettere a) e c), le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni, anche all'esito della completa attuazione della legge n. 53/2003 e successive modificazioni e integrazioni per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale.

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, oppure dal compimento del diciassettesimo anno di età se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs.17 ottobre 2005 n.226.
Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello d'inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica professionale che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria di rapporto di lavoro superiore a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
Il piano formativo individuale, secondo lo schema di cui all'allegato (1/A) al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, dovrà comprendere:

- la descrizione del percorso formativo,
- le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali,
- le competenze possedute,
- l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a quindici dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue ed è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali. Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso d'interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.
Le ore di formazione a fianco di altri operai qualificati o specializzati ovvero di impiegati di pari o superiore categoria ed in affiancamento al tutor aziendale saranno attestate a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.
In attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, l'attestazione della formazione sarà redatta sulla base dello schema di cui all'allegato (2/A) del presente CCNL.
Le Parti, al fine di dare piena ed immediata attuazione, su tutto il territorio nazionale, al rapporto di apprendistato professionalizzante, definiscono gli standard formativi per i profili professionali del settore commercio all'ingrosso ed esportazione e importazione fiori come da allegato (3/A) che costituisce parte integrante del presente CCNL.
I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non

separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- due livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- un livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche a mansioni comprese nel quinto livello di inquadramento, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono al sesto livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato ed al quinto livello per la restante.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Il rapporto di apprendistato si conclude in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

1 livello - 36 mesi
2 livello - 36 mesi
3 livello - 24 mesi
4 livello - 24 mesi
5 livello - 12 mesi

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per l'ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

In caso di malattia, decorso il periodo di prova, spetta all'apprendista il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

a) per il primi tre giorni di malattia un'indennità pari all'80% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto, un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova d'idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati in numero inferiore a tre, può assumere fino a tre apprendisti.

Articolo 16 - APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Per le aziende con cicli di lavoro stagionali, sarà possibile articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro per un periodo da 36 (trentasei) mesi a un massimo di 60 (sessanta) mesi dalla prima assunzione, per tutte le qualifiche previste dal presente C.C.N.L.

Le aziende potranno avvalersi delle suddette norme avviando specifica richiesta alla Commissione Paritetica Territoriale là dove costituita.

La Commissione Paritetica Territoriale provvederà, di norma, entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ad esprimere il parere di conformità, verificato l'iter della stagionalità e il conseguente periodo di apprendistato, utile per le procedure di legge previste per l'avvio al lavoro.

L'azienda comunicherà alla Commissione Paritetica, al termine del periodo di apprendistato previsto, l'esito formativo dello stesso.

Le aziende che intendono procedere a tale tipo di assunzioni, dovranno darne preventiva comunicazione, per il parere di conformità contrattuale, alla Commissione Paritetica Territoriale, là dove costituita, o alla Commissione Paritetica Nazionale, specificando:

- il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato o stagionale;
- il periodo per il quale si intende utilizzare il personale a tempo determinato;
- le mansioni ed il livello contrattuale;
- il numero di dipendenti in forza in azienda all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, festività nazionali, festività infrasettimanali, ed ex-festività è assolto dal datore di lavoro con il pagamento delle maggiorazioni di cui al successivo art. 49.

Articolo ..... Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa di carattere discontinuo e intermittente nei limiti e con le modalità previste dal presente Contratto Collettivo e dalle disposizioni di legge.
Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato in periodi con una particolare intensità lavorativa. Tali periodi saranno individuati tra le Parti Territoriali firmatarie del presente contratto.
Al fine di monitorare l'utilizzo da parte delle aziende del contratto di lavoro intermittente i datori di lavoro dovranno inviare copia della comunicazione fatta, ai sensi di legge, alla Direzione Territoriale del Lavoro alla Commissione Paritetica territoriale di competenza.

Articolo 20 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti, riconoscendo nella formazione continua dei lavoratori dipendenti uno strumento prioritario per il miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità complessiva del lavoro, sostengono e promuovono percorsi formativi condivisi e concordati, tra le parti stesse, riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - convengono che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

La formazione professionale e continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

Le parti contraenti, congiuntamente, ritengono che la ricerca di un alto livello di qualità richiesto dal settore sia elemento basilare per dare competitività duratura all'intero comparto del commercio dei fiori, ed esprimono la comune opinione che, per il raggiungimento di tale obiettivo, sia indispensabile il pieno supporto di una professionalità dei lavoratori dipendenti sempre adeguata alle esigenze delle imprese così come costantemente modificate dall'evoluzione della tecnologia, dei prodotti e dalle esigenze dei mercati di riferimento.

A tal fine le parti convengono che, qualora processi di innovazione tecnologica e di processo provochino obsolescenza professionale dei lavoratori, le aziende, le R.S.U. e le Commissioni Paritetiche Territoriali potranno definire programmi specifici di formazione. Analoghe iniziative potranno essere definite a supporto del reinserimento delle lavoratrici madri al termine dei periodi di aspettativa previsti dalla legge.

Dichiarazione a verbale

Tenuto conto della necessità di formazione e aggiornamento delle competenze e di sviluppo delle professionalità della manodopera impiegata nel settore del commercio ed esportazione dei fiori e delle piante le Parti contraenti convengono che ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le aziende operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua (Fondoprofessioni) e che lo stesso "Fondo" interprofessionale si avvalga del modello di relazioni sindacali e degli strumenti paritetici bilaterali, così come disciplinati dal presente CCNL.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che con mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica e adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita;

- Operatore di computer,
- Compratore e operatore di mercato,
- Autista meccanico,
- Autista di linea,
- Impiegato di concetto,
- Operaio specializzato di officina,
- Coordinatore distribuzione lavoro.

Quarto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi, anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché, i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite;

- Imballatore,
- Traduttore addetto a traduzioni scritte,
- Autista o operaio addetto al ritiro o controllo merce,
- Operaio qualificato di officine,
- Operaio qualificato,
- Contabile d'ordine,
- Selezionatore provetto,
- Magazziniere.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque conseguite;

- Traduttore senza obbligo di traduzione scritta,
- Aiuto imballatore,
- Confezionatore,
- Selezionatore,
- Cuoco di mensa aziendale,
- Autista semplice,
- Impiegato d'ordine,
- Addetto magazzino,
- Addetto alla colorazione,
- Addetto alla fumigazione.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche;

Pulitore fiori,
Incartatore,
Custode,
Addetto al carico e allo scarico merce,
Insacchettatore,
Addetto alle pulizie,
Operaio generico.

Articolo 44 – Retribuzione

Le Parti concordano l'adeguamento della retribuzione per il 3° livello secondo lo schema seguente:

dall' 1.01.2013 - €. 30,00

dall' 1.01.2014 - €. 30,00

dall' 1.01.2015 - €. 35,00

da riparametrare per le qualifiche professionali.

Articolo 48 – Premio di stagionalità.

Le parti concordano che il premio per il terzo livello è pari a €. 18,00 da parametrare per tutte le altre qualifiche professionali.

Articolo 52 – Trattamento di Fine Rapporto

Oltre al preavviso di cui all'art. 65 o, in difetto, oltre a corrispondere l'indennità di cui all'art.64 all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda deve corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto.
Le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni si computano come mese intero, per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla legge 29/05/1982 n. 297.
Ai sensi e per gli effetti del 2 comma dell'articolo 2120 C.C:, come modificato dalla Legge 29 Maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del T.F.R. le seguenti somme:

- rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui all'art.65;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- l'indennità di diaria e trasferta di cui all'art. 38, anche se corrisposta in modo continuativo, che rientra nei limiti dei valori giornalieri esenti dall'IRPEF;
- le indennità economiche corrisposte da istituti assistenziali (INPS, INAIL);
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa;

Il prestatore di lavoro, con almeno sette anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può richiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70% sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta:
Le richieste sono soddisfatte entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al precedente comma, e comunque del 40% del numero dei dipendenti.
La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, allegando idonea documentazione.
c) per i casi previsti dall'art. 7 legge 8/3/2000 n. 53.
d) L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R.
e) per i casi di cui all'art. 61 del presente CCNL:

I contratti integrativi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.
In caso di decesso del dipendente, l'indennità di anzianità T.F.R. e quella sostitutiva del preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.
All'atto della cessazione dal servizio deve essere corrisposto il trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente. La somma deve essere corrisposta nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione di cui alle legge 29/5/82 n.297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di ritardo dovuto a contestazioni o altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno della effettiva cessazione del servizio.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.
In caso di dimissioni, sarà corrisposta al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità - T.F.R. nelle stesse misure previste per il caso di licenziamento.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art.65 del presente contratto.
In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'articolo 1 della Legge 9 Gennaio 1963, n. 7 le dimissioni presentate dal lavoratore nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese dalla Direzione Provinciale del Lavoro.
Il lavoratore che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intera indennità di anzianità - T.F.R. - prevista con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art.65 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Provinciale del Lavoro entro il termine di un mese.
Per il trattamento spettante al lavoratore che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art.62 del presente contratto.

TITOLO VII
Previdenza – Assistenza – Tutela della salute

Dichiarazione d'intenti

Le Parti, riconosciuto l'importanza dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, si impegnano ad approfondire la relativa problematica anche con il contributo del Fondo EST, con l'obiettivo di adeguarla alle caratteristiche del settore e di renderla operativa con il prossimo rinnovo contrattuale.

Articolo 54 – Fondo nazionale di previdenza integrativa

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL la previdenza integrativa complementare, così come prevista dal D. Lgs. n°124/93 e successive modifiche ed integrazioni, le parti, con l'accordo sottoscritto il 27 maggio 2004, hanno aderito al Fondo di previdenza complementare FON.TE (Fondo pensione complementare per i dipendenti da aziende del terziario, commercio, turismo e servizi).

Le contribuzioni dovute al Fondo da parte del lavoratore aderente, con decorrenza dal momento che ne fa richiesta, e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 0,55% della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del lavoratore;
- 1 % della retribuzione utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro; a far data dall'1.01.2016 la quota a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,2%;
- una quota del T.F.R. maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo pari al 50%;
- il 100% del T.F.R. maturando al momento dell'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche part-time, di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

E' data facoltà ai lavoratori, limitatamente alla quota di contribuzione a proprio carico, di effettuare versamenti più elevati di quelli previsti, sulla base delle disposizioni delle leggi vigenti. Le trattenute, da parte del datore di lavoro sulla busta paga del lavoratore, avverranno con cadenza mensile. Della avvenuta adesione al Fondo dovrà essere data comunicazione alla Commissione Paritetica Provinciale.

Articolo 59 – Ambiente di lavoro e Tutela della salute

Al fine di migliorare le condizioni nei luoghi di lavoro le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalla norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema di prevenzione.

Le parti visto il D.Lgs 626/94 e le successive modifiche e integrazioni convengono di dare avvio in tempi brevi ad un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale.

Le Parti demandano alle Commissioni Paritetiche territoriali il compito di individuare le modalità di costituzione dell'RLST anche con la possibilità di aderire ad organismi di altri settori aventi caratteristiche simili.

Articolo 66 – Norme disciplinari

E' vietato al personale di tornare nei locali dell'azienda oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda, salvo quanto previsto dall'art.73 del presente contratto.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio.

In tale caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto di alcuna maggiorazione.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta. La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga.

In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa che sarà devoluta all'UNICEF.

Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le 24 ore successive.

Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a. trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni, da versarsi all'UNICEF;
b. licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre i tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nel l'anno solare e della stagione lavorativa.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi;
2) contestazione per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento per giusta causa, senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco) art.2119 del C.C.

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui agli articoli 2104 e 2105 del codice civile e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio.

Il licenziamento in tronco si applica altresì in caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto; in particolare per le infrazioni gravi e ripetute al Codice della Strada.

L'importo delle multe sarà destinato all'UNICEF.

Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Ai sensi dell'art.7 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, i provvedimenti disciplinari non possono essere adottati nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

in ogni caso i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che gli ha dato causa.

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario ed ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato.
In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto libertà provvisoria, il datore di lavoro ha la facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata dal reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

(CCNL Commercio e Esportazione Fiori)

AZIENDA

- Ragione sociale: _____
- Codice fiscale/ P. IVA: _____
- Indirizzo sede legale: _____
- Indirizzo dell'unità operativa interessata: _____
- Telefono/Fax/e-mail: _____
- Legale rappresentante: _____
- Cod. ATECO: _____

APPRENDISTA

- Nome e Cognome: _____
- Codice fiscale: _____
- Luogo e Data di nascita: _____
- Residenza/Domicilio: _____
- Cittadinanza: _____
- Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri): _____
- Telefono/Fax/e-mail: _____

ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi: _____

_____

Eventuali esperienze lavorative: _____

_____

Formazione extrascolastica compresa quella svolta in apprendistato:

a) _____

b) _____

c) _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale):

_____

DATI CONTRATTUALI

Data di assunzione: _____

Durata del periodo di formazione: _____

Qualifica contrattuale da conseguire: _____

Progressione retributiva:

	1° periodo	2° periodo
Mesi	_____	_____
Livello	_____	_____

Modalità di lavoro: ☐ Tempo indeterminato ☐ Tempo determinato n° mesi _____

TUTOR

Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____

Codice fiscale _____

Livello di inquadramento([1]) _____

Anni di esperienza _____

([1]) nel caso non si tratti di un dipendente, precisare se titolare, socio, o familiare coadiuvante.

CONTENUTI FORMATIVI

Area delle competenze di base e trasversali

Offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali Per un monte complessivo non superiore a ..... ore per la durata del rapporto secondo la disciplina applicabile in Regione _____

Area delle competenze tecnico - professionali

Indicare la formazione relativa alle competenze tecnico – professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica Professionale ai fini contrattuali da conseguire:

_____

_____

_____

_____

La formazione sopraindicata riferita alle competenze tecnico – professionali è quella da attestare a conclusione dell'intero percorso formativo ed è articolata in quantità non inferiore ad un numero di ore medie annue pari a 40 ore, ridotte a 30 ore nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di titolo di studio correlato al profilo professionale da conseguire.

MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

La modalità di erogazione della formazione svolta sotto la responsabilità dell'azienda per garantire il raggiungimento della specifica qualifica contrattuale da conseguire sono svolte con la seguente modalità:

- ☐ modalità d'aula
- ☐ modalità apprendimento con computer
- ☐ modalità sul lavoro
- ☐ modalità in affiancamento al tutor aziendale

Le ore di formazione sul lavoro (a fianco di altri lavoratori di livello pari o superiore) ed in affiancamento al tutor aziendale Saranno certificate, a cura del datore di lavoro e controfirmate dall'apprendista e dal tutor aziendale.

Luogo e data _____

Timbro e firma del datore di Lavoro

Firma dell'apprendista

_____ _____

Allegato 2/A

ATTESTAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

Ragione sociale Azienda _____

Codice fiscale / P. IVA _____

Indirizzo _____

Telefono/Fax/e-mail _____

Nome e Cognome legale rappresentante _____

Nome e Cognome del tutor aziendale _____

Nome e Cognome dell'Apprendista _____

Dati contrattuali:

Data di assunzione _____

Durata del periodo di formazione _____

Qualifica contrattuale da conseguire _____

Modalità di formazione:

☐ d'aula ☐ apprendimento col computer ☐ sul lavoro ☐ in affiancamento al tutor aziendale

Data	n° ore	Contenuti formativi	Firma apprendista	Firma tutor aziendale

Luogo e Data _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del tutor aziendale

Firma dell'apprendista

COMPETENZE GENERALI A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore commercio fiori.
- Conoscere l'impresa nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera.
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- Saper operare nel rispetto delle norme e della buona prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale.
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali.
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste.
- Conoscere e saper utilizzare il glossario delle attività lavorative e padroneggiare il linguaggio tecnico.
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività.
- Saper monitorare le qualità del prodotto.
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera.
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera.
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera.

Le competenze su indicate rappresentano, in quanto competenze generali, una elencazione, non esaustiva, delle competenze comuni alle varie figure professionali.
La definizione nel dettaglio delle competenze specifiche richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del Piano Formativo Individuale.

LIVELLI PROFESSIONALI

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovraintendono all'unità produttiva o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nel lambito delle responsabilità ad essi delegate;

- Capo di servizio,
- Capo di ufficio tecnico-amministrativo e/o commerciale,
- Capo contabile,
- Capo centro elaborazione dati,
- Responsabile acquisti e/ vendite.

Secondo livello

A questo livello appartengono i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di nell'ambito di una specifica professionalità tecnica o scientifica;

- Impiegato addetto agli acquisti e/ o vendite,
- Vice capo contabile,
- Corrispondente di concetto in lingue estere,
- Addetto alle macchine elettroniche con capacità di programmazione,
- Autista di linea di autoarticolati per i quali necessita patente di cat.E.