A.N.C.E.F.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMMERCIO ED ESPORTAZIONE FIORI

FLAI-CGIL - FISASCAT-CISL - UILTUCS-UIL

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..

2016 - 2018

SI E' STIPULATO

il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio e 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., composto da 81 articoli letti, approvati e sottoscritti da tutte le organizzazioni stipulanti.

A.N.C.E.F.

.....

.....

FLAI - CGIL

.....

FISASCAT – CISL

.....

UILTUCS – UIL

.....

TITOLO I

PARTE INTRODUTTIVA

Articolo 2 - Struttura contrattuale

Oltre al presente C.C.N.L. le parti stabiliscono, nel rispetto degli accordi interconfederali, che la contrattazione di secondo livello si dovrà svolgere 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:

- Esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro;
- Flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- Salario di produttività;
- 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.

Nota a verbale:

Le parti convengono, al fine di agevolare e diffondere la contrattazione di secondo livello, di istituire un tavolo di confronto a livello nazionale per la definizione delle linee guida. Tale tavolo dovrà comunque insediarsi entro il 31.12.2016.

Articolo 3 - Decorrenza, durata del contratto nazionale, procedure di rinnovo

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 11 aprile 2013 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata triennale a decorrere dal 1 gennaio 2016 e scade, sia per la parte normativa sia per le materie retributive, il 31 dicembre 2018.
Le proposte per il rinnovo del presente CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto.
La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Articolo 5 – Sistema delle relazioni

Le parti convengono di rafforzare le relazioni sindacali con rapporti sistematici su temi di comune interesse inerenti al rapporto di lavoro.
In particolare, le relazioni tra le parti si svolgono, relativamente ai temi o questioni di specifico interesse inerenti al rapporto di lavoro, **in seno ad appositi soggetti bilaterali previsti dal presente CCNL o da accordi locali sottoscritti tra I firmatari del presente CCNL .**

Il datore di lavoro che ha la necessità di avviare una riorganizzazione aziendale dovrà avere un preventivo confronto con i sopra indicati soggetti bilaterali e, ove non fossero presenti, con le OOSS firmatarie del presente contratto. In tale confronto le parti valuteranno la necessità degli eventuali demansionamenti proposti e le ricadute in azienda, al fine di salvaguardare l'occupazione.

Articolo 6 – Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, di ricerca, di monitoraggio e di confronto sui temi di comune interesse riunendosi almeno tre volte all'anno al fine di esaminare i seguenti punti:

- Analisi del settore e del suo andamento in relazione alla situazione nazionale ed internazionale ed ai flussi commerciali e/o loro modificazioni.
- Analisi dei processi di riorganizzazione dei comparti produttivi e dei loro mercati e la valutazione dell'incidenza delle variabili economiche che influiscono sulle attività di commercializzazione.
- Analisi e proposte per l'incentivazione di un moderno sistema di commercializzazione del prodotto, con la previsione di promuovere incontri congiunti e/o disgiunti con i competenti ministeri, enti pubblici, regioni o enti locali in genere al fine di individuare forme opportune di sviluppo del commercio ed esportazione/importazione dei fiori.
- Analisi e proposte in ordine al mercato del lavoro o allo sviluppo dell'occupazione giovanile, del lavoro femminile, formazione lavoro, struttura occupazionale del settore, qualificazione e riqualificazione professionale.

  Le Commissioni Paritetiche Territoriali, ove costituite, svolgono anche la medesima attività per i territori di rispettiva competenza.

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 **dell'atto** 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 81 del 2015, 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.

Lavoro stagionale

Per quanto previsto dal **D.Lgs n. 81/2015 art.21 c.2** 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.
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. 50.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra specificate, saranno compensate, in via definitiva, con la quota oraria della retribuzione di cui all'art. 45, maggiorata del 35% a titolo di 13°,14°, ferie, festività e TFR, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale determinato dal presente CCNL. Tali prestazioni saranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di cui all'art. 45 maggiorata del 30%.

CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE

All'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti, con specifico patto scritto dal quale emerga la loro espressa volontà, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
b) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a) l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità), dandone preavviso alla Commissione Paritetica Territoriale, là dove costituita, e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'art.45, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.
In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.
Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b) l'azienda ha facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti), dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'art. 45, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.
In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, alla Commissione Paritetica Territoriale, ove costituita, o alle Segreterie territoriali delle organizzazioni firmatarie il CCNL, relativamente al numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

~~Articolo 19 - CONTRATTO DI INSERIMENTO~~
~~Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro. La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.~~
~~Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.~~
~~Possono essere assunti con contratto di inserimento i seguenti lavoratori:~~
~~a. soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;~~
~~b. disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;~~
~~c. lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;~~
~~d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;~~

e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
f. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L'inquadramento del lavoratore è quello del 6° livello per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per i dipendenti di 5° e 4° livello e del 4° livello per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per i dipendenti di 3° e 2° livello.
Per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.
Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto verranno indicati:

a. la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b. la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.
Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.
La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.
L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 27 del vigente C.C.N.L.
Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni, elevati ad ottanta se il contratto prevede una durata superiore a 15 mesi. Nell'ambito di tale periodo l'azienda erogherà un trattamento economico uguale a quello previsto per i dipendenti di corrispondente qualifica.
L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dal godimento di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di

~~inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.~~

Articolo 21 - 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.
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.
Nel caso in cui l'azienda si avvalga della formazione continua attraverso il Fondo lo stesso rilascerà una attestazione che avrà valore di certificazione delle competenze, nel caso in cui l'azienda operi diversamente dovrà attenersi a quanto previsto dalla legge.

TITOLO V

NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Articolo 30 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, **di norma in coincidenza con la domenica.**
Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanali di cui alla legge 22/2/1934 n. 370 dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 50% calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale mensile, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo **entro la settimana successiva.**

TITOLO VI
NORME DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 45 – Retribuzione
La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a. retribuzione tabellare
b. retribuzione base (retribuzione tabellare + indennità di contingenza + e.d.r.);
c. retribuzione globale (base, scatti di anzianità, assegni ad personam nonché ogni altro compenso avente carattere di continuità, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo.

La quota oraria si ottiene con il divisore 170; il valore giornaliero si ottiene con il divisore 26.
I minimi tabellari di cui al presente C.C.N.L. sono rideterminati nella misura ed alle scadenze sotto riportate.
Le retribuzioni in vigore dal 1/01/2015 vengono aumentate di 75.00 euro per il terzo livello (riparametrati), così ripartiti:
25.00 euro dal 1/01/2016
25.00 euro dal 1/01/2017
25.00 euro dal 1/01/2018
Pertanto si riportano di seguito le nuove tabelle salariali.

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2016

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.708,65	529,57	10,33	2.137,76
1 / S	200	1.518,80	529,57	10,33	2.058,70
1	172	1.306,17	523,55	10,33	1.840,05
2	145	1.101,13	517,93	10,33	1.629,39
3	132	1.002,42	514,82	10,33	1.527,57
4	118	896,09	511,93	10,33	1.418,35
5	110	835,34	510,47	10,33	1.356,14
6	100	759,40	508,16	10,33	1.277,89

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2017

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.751,27	529,57	10,33	2.291,17
1 / S	200	1.556,67	529,57	10,33	2.096,57
1	172	1.338,74	523,55	10,33	1.872,62
2	145	1.128,59	517,93	10,33	1.656,85
3	132	1.027,42	514,82	10,33	1.552,57
4	118	918,44	511,93	10,33	1.440,70
5	110	856,17	510,47	10,33	1.376,97
6	100	778,34	508,16	10,33	1.296,83

Tabelle Paga a valere dal 1.1.2018

Livello	Parametro	Paga tab.	Contingenza	E.D.R.	Paga Base
Quadri	225	1.793,88	529,57	10,33	2.333,78
1 / S	200	1.594,56	529,57	10,33	2.134,46
1	172	1.371,32	523,55	10,33	1.905,20
2	145	1.156,06	517,93	10,33	1.684,32
3	132	1.052,42	514,82	10,33	1.577,57
4	118	940,79	511,93	10,33	1.463,05
5	110	877,01	510,47	10,33	1.397,81
6	100	797,28	508,16	10,33	1.315,77

Gli aumenti di merito non potranno essere assorbiti da successivi miglioramenti economici contrattuali.
Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.
Al dipendente che usufruisce dell'alloggio all'interno della stessa azienda potrà essere trattenuto un quinto della normale retribuzione globale.

Nota a verbale:
Per quanto attiene gli aumenti relativi le mensilità dall' 1/01/2016 al 30/06/2016 detti aumenti verranno erogati:

1. **per il 50% con la busta paga del mese di luglio 2016**
2. **per il restante 50% con la busta paga del mese di novembre 2016.**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del 2016 gli importi residui verranno liquidati con l'ultima paga base utile.

TITOLO VII

PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

DICHIARAZIONE D' INTENTI
Le parti, concordato che il Fondo Est è lo strumento più affine al settore del commercio florovivaistico, si impegnano a verificare la possibilità di un accordo di adesione al Fondo stesso come già assicurato dai rispettivi CCNL del Terziario, Turismo, Ortofrutta, Farmacie ecc..
Raggiunto tale accordo si provvederà a concordare un apposito articolo da inserire nel presente CCNL con la relativa determinazione della contribuzione obbligatoria per l'adesione al Fondo.

Articolo 58 – Conservazione del posto

Nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 per anno solare e sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 120 alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
2. che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
L'azienda 30 giorni prima del raggiungimento del limite di 180 giorni di malattia dovrò avvertire il lavoratore/lavoratrice in modo tale da consentire la presentazione della richiesta di aspettativa non retribuita nei termini previsti.
Il limite di 120 giorni di aspettativa non retribuita viene aumentato a 180 giorni, per i lavoratori che ne facciano richiesta, affetti da malattie oncologiche.
Per i lavoratori in infortunio (sul lavoro) l'aspettativa non retribuita sarà prorogata fino al termine del periodo indennizzato dall'INAIL.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 63 e il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 60 – 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 81/2008** e le successive modifiche e integrazioni, convengono di dare avvio 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 **o ove non presenti alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto,** il compito di individuare le modalità di costituzione dell'RLST compatibilmente con le singole realtà territoriali o di aderire ad organismi di altri settori aventi i medesimi obiettivi.

Nota a Verbale:

Alla luce della nuova normativa sui controlli a distanza le parti firmatarie del presente CCNL, si impegnano a definire linee guida nazionali sulla materia, tenuto conto anche della normativa sulla privacy. A tale scopo entro il 31.12.2016 verrà convocata una apposita riunione dell'Osservatorio di cui all'art. 6 del presente CCNL.