Piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

PARTE INTRODUTTIVA (titolo I)

DECORRENZA, DURATA DEL CCNL, PROCEDURE DI RINNOVO (art. 3)

Il presente contratto ha durata quadriennale, dal 1 gennaio 2019 al 31 dicembre 2022.

SISTEMA DELLE RELAZIONI (Art.5)

Al fine di consolidare l'occupazione le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano, mediante accordi territoriali o aziendali, a cogliere le opportunità derivanti da norme o accordi regionali.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - COLLOCAMENTO E MERCATO DEL LAVORO (titolo III)

APPRENDISTATO (Art. 15)

È necessario effettuare una verifica dei testi contrattuali, alla luce della nuova legislazione nazionale, finalizzata anche ad una maggiore tutela e a garantire certezze occupazionali.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (Art. 17)

Si chiede che in caso di problemi di salute che comportino difficoltà di apprendimento dei figli, ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n° 170, a seguito di certificazione DSA o DSP da parte del SSN o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici alla lavoratrice madre o in alternativa al padre che ne avanzi richiesta di concedere turni agevolati o, in alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Questa opportunità chiediamo sia concessa anche ai genitori affidatari.

FORMAZIONE PROFESSIONALE (art.20)

Al fine di una certificazione dei percorsi formativi delle lavoratrici e dei lavoratori del settore chiediamo la tracciabilità di tali percorsi.

PERMESSI PER LUTTI (art. 37)

Si richiede di specificare che i permessi riconosciuti dal CCNL siano per singolo evento.

SCATTI DI ANZIANITA' (art. 47)

Su richiede un adeguamento degli importi.

MATERNITA' (art. 60)

Chiediamo che, al fine di favorire la permanenza della madre col proprio figlio nel primo anno di vita dello stesso, al genitore madre che usufruisca dell'intero periodo, non frazionandolo, dell'astensione facoltativa dopo il periodo di astensione obbligatoria, venga data la possibilità di godere, sino ad esaurimento, delle ferie accantonate e successivamente di poter usufruire di un periodo di aspettativa sino al compimento del 12° mese di età del figlio. Chiediamo che il periodo di aspettativa successivo al godimento delle ferie (se disponibili) o dell'aspettativa facoltativa (nel caso non vi siano ferie accantonate) sino al compimento del 12° mese di età del figlio, vengano retribuite dall'azienda con un importo pari al 30% (omnicomprensivo) della normale retribuzione mensile tabellare da CCNL (in base al livello della lavoratrice e agli scatti di anzianità accumulati).

NORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (titolo V)

APPALTI (Nuovo articolo)

Consapevoli di come la regolazione degli appalti tuteli e garantisca sia il lavoratore che l'azienda, si richiede un nuovo articolo con una formulazione contrattuale utile a scongiurare la dispersione delle professionalità esistenti nelle imprese, escludendo appalti che riguardino direttamente attività produttive specifiche delle stesse imprese.

Inoltre, si chiede che ai lavoratori, che svolgono la loro prestazione nelle aziende appaltatrici, vengano applicati i CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al fine di comprendere le possibili ricadute sull'occupazione esistente, si richiede una preventiva informazione (almeno 30 giorni di preavviso), nei confronti della RSA \ RSU (ove presenti) unitamente alle OO.SS. Territoriali firmatarie del CCNL, in merito all'appalto di attività svolte all'interno delle imprese e, nel caso si evidenziassero degli esuberi, le parti si dovranno incontrare per cercare possibili soluzioni.

ORARIO DI LAVORO FLESSIBILITA' (art. 27)

Nel caso in cui l'Azienda ricorra alla flessibilità dell'orario di lavoro, si rivendica per i lavoratori e le lavoratrici interessate, la creazione di una indennità di disagio diversificando le giornate feriali da quelle semifestive. Tale flessibilità dovrà comunque rispettare un massimo di 45 ore settimanali, ed il relativo periodo di recupero dovrà avvenire entro 6 mesi per gli OTI e alla scadenza del contratto per gli OTD.

INDUMENTI DI LAVORO (art. 43)

Chiediamo di adeguare l'importo relativo all'indennità di vestiario.

NORME DEL TRATTAMENTO ECONOMICO (titolo VI)

RETRIBUZIONE (art. 44)

In un momento di così grave crisi gli aumenti salariali devono garantire la tutela delle retribuzioni. In considerazione di ciò richiediamo per il quadriennio 01.01.2019 – 31.12.2022 un aumento al 3° livello di 120,00 euro, riparametrati. Richiediamo che l'aumento convenuto decorra, secondo le modalità stabilite dalle parti, dal giorno successivo alla scadenza del contratto.

PREVIDENZA-ASSISTENZA-TUTELA DELLA SALUTE (titolo VII)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE (art. 54)

Chiediamo di elevare i contributi in carico alle aziende. Chiediamo inoltre di garantire l'agibilità ai componenti di parte sindacale firmataria il CCNL per partecipare alle assemblee del fondo di previdenza complementare. Viste le novità previste dalla riforma delle pensioni pubbliche, le parti dovranno prevedere iniziative volte a pubblicizzare il fondo pensione e a evidenziarne l'importanza tra i lavoratori, anche tramite la distribuzione periodica di materiale informativo e prevedendo momenti informativi sul territorio e nelle aziende.

ASSISTENZA SANITARIA

Chiediamo di rendere operativo quanto contenuto nella dichiarazione di intenti del Titolo 7° dell'attuale CCNL.

AMBIENTE DI LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE (ART.59)

Si richiede l'attivazione di quanto contenuto nell'ultimo capoverso dell'art. 59 dell'attuale CCNL.