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..

2019 - 2022

L'anno 2018 il giorno 18 del mese di dicembre, in Sanremo, presso la sede di ANCEF Via Q. Mansuino, 12

TRA

L'ANCEF Associazione Nazionale Commercianti ed Esportatori Fiori rappresentata dal Presidente Sig. Paolo Di Massa, assistito dai componenti la Commissione Trattante, Rag. Massimo Modena, D.ssa Simona Savio;

DA UNA PARTE

E

DALL'ALTRA PARTE

La Flai-Cgil rappresentata da Davide Fiatti, Luca Falcetta

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

Avviso Comune

Le parti, a seguito dell'attenzione manifestata in alcune regioni nel sostenere le politiche di sviluppo di alcuni settori economici, mediante politiche attive e finanziamenti finalizzati alla formazione dei dipendenti e alla stabilizzazione dell'occupazione, ritengono importante concordare azioni congiunte atte a sensibilizzare gli Enti pubblici alla conoscenza del settore quale opportunità di impiego, non solo stagionale ma anche stabile.

Il settore, rappresentato dal presente CCNL, conta migliaia di lavoratori impiegati a livello nazionale, sia dipendenti che autonomi.

Pertanto, nei prossimi mesi, verranno inviati alle Istituzioni Locali dei territori dove operano le aziende di questo settore, richieste di incontro a firma delle parti sottoscrittrici il CCNL, al fine di rappresentare il settore con l'obiettivo di aprire un confronto al fine di attivare le azioni positive di cui sopra.

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;

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT/CISL – rappresentata da Massimiliano Scialanca

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata da Riccardo Serri e Pier Carlo Borgo

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.,

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 **o territoriale.**

La contrattazione a livello aziendale **o territoriale** riguarderà materie ed istituti delegati, in tutto o in parte, dal presente articolo.

Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale **o territoriale** 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 **o territoriale** 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 **quadriennale.**

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

Il presente contratto, che sostituisce in ogni sua parte quello stipulato il 22 giugno 2016 e contestualmente sottoscritto dalle medesime parti contraenti, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste, ha durata triennale a decorrere dal **1 gennaio 2019 e scade, sia per la parte normativa sia per le materie retributive, il 31 dicembre 2022.**

Le proposte per il rinnovo del presente CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre 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 tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a

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.

Le assunzioni fatte con queste specifiche causali non potranno superare il 40% del personale in forza.

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 87 del 2018, 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. 87/2018 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, tali assunzioni sono espressamente escluse dal computo percentuale previsto per le assunzioni a tempo determinato.

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 stagionale;
- il periodo per il quale si intende utilizzare il personale;
- 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 **e stagionale**, 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 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, **le parti fanno riferimento a quanto definito dalle Regioni in materia di alternanza – scuola lavoro**
b. Professionalizzante
c. Per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, **in assenza di specifica regolamentazione regionale l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è disciplinata dal DM 12 ottobre 2015.**

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 dl 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/C) 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/C) 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/C) 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 - 30 mesi
4 livello - 30 mesi
5 livello - 24 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 17 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti convengono nel considerare il rapporto di lavoro a tempo parziale quale mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
Per lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario di lavoro ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo c.d. misto. Il trattamento economico e normativo è stabilito secondo i criteri di proporzionalità riferito all'entità della prestazione lavorativa.
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- Il periodo di prova in caso di nuove assunzioni
- La durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità
- La durata della prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti

a. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale 16 ore;
b. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile 64 ore;
c. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale 532 ore;

L'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.
La durata della prestazione lavorativa non potrà di norma essere inferiore ai minimi definiti ai precedenti punti a,b,c.
Le parti, con accordo scritto potranno stabilire comunque una prestazione di durata inferiore, fatte salve le condizioni aziendali in atto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a. volontarietà di entrambi le parti;
b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e. volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale.
In caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore part-time a tempo indeterminato ha diritto di precedenza se svolge mansioni identiche od equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è fissato in 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Per i lavoratori che certifichino problemi di salute che comportino difficoltà di apprendimento dei figli, ai sensi della legge 8/10/2010 n° 170, su richiesta verrà concessa la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche ai genitori affidatari.

LAVORO SUPPLEMENTARE

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive del settore della commercializzazione dei prodotti florovivaistici è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.
La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.
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

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, e dall'art. 3, commi 7,8,9 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 45 del D.Lgs. 276/2003, 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

TITOLO VII
PREVIDENZA - ASSISTENZA - TUTELA DELLA SALUTE

Articolo 53 –Assistenza sanitaria

Al fine di assicurare a tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, con decorrenza 1.01.2020 l'assistenza sanitaria integrativa è fatto obbligo alle aziende, che applicano il presente contratto di garantire la copertura assicurativa del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa denominato EST, che viene individuata dalle parti come cassa di assistenza sanitaria integrativa del settore. Pertanto a far data 1.01.2020 il contributo a carico del datore di lavoro per il lavoratore a tempo indeterminato sarà pari a euro 10.00 mensili oltre l'una tantum prevista dal regolamento del Fondo.

Per i tempi determinati e i lavoratori stagionali le parti, vista la difficile quantificazione della durata dei periodi lavorati stabiliscono di approfondire la tematica al fine di ricomprenderli con modalità da concordare, nel prossimo rinnovo contrattuale.

L'azienda che ometta il versamento della suddetta quota è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16.00 lordi da corrispondere per 14 mensilità. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

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;
- **1,4 % della retribuzione** utile per il computo del T.F.R. a carico del datore di lavoro; 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.

Il datore di lavoro si impegna a consegnare al lavoratore, al momento dell'assunzione, del materiale informativo relativo a FON.TE

Della avvenuta adesione al Fondo dovrà essere data comunicazione alla Commissione Paritetica Territoriale.

Articolo 60 – Tutela e sostegno della maternità e paternità

I congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ammessi alla maternità o alla paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità sono disciplinati dalle seguenti norme:

Legge 30/12/1971 n. 1204;

D.P.R. 25/11/1976 n. 1026;

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 For.te**.
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.
In attesa che le Regioni completino i loro sistemi di certificazione e che l'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) dia attuazione al fascicolo elettronico del lavoratore le parti convengono di istituire presso For.Te, anche in via sperimentale e previa delibera del suo Consiglio di Amministrazione, un sistema di registrazione individuale che attesti gli apprendimenti acquisiti dal lavoratore a seguito dei corsi di formazione continua finanziati da For.Te.

Articolo 37 – Permessi per lutto
In caso di lutto a familiari legati da vincolo di parentela o di affinità entro il 2° grado, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito di giorni tre, **per ogni singolo evento**. Se in tale occasione il lavoratore dovrà spostarsi fuori dalla provincia in cui viene svolta l'attività lavorativa, i giorni di congedo saranno cinque, dei quali due non retribuiti.

TITOLO VI
NORME DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 44 – 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 1/01/2019 vengono aumentate di 95,00 euro per il terzo livello, (riparametrati) così ripartiti:

25.00 euro dal 1/01/2019
25.00 euro dal 1/01/2020
25.00 euro dal 1/01/2021
20.00 euro dal 1/01/2022

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.

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.

Articolo 20 - Appalti

A fronte di processi di appalto, terziarizzazione ed affidamento di servizi, verranno attivati appositi incontri preventivi di informazione/consultazione tra l'azienda e le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL nell'ambito del sistema di relazioni di cui al presente Contratto al fine di valutare gli obiettivi dei suddetti processi, l'impatto sull'organizzazione del lavoro e le eventuali conseguenze sull'occupazione e l'economicità della scelta.
I soggetti appaltanti dovranno inserire nei contratti e nei capitolati con le aziende appaltatrici norme per il rispetto delle leggi vigenti, per garantire l'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti dalle OO.SS. nazionali comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza delle stesse aziende appaltatrici e di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche.
Se richiesto dalle RSA/RSU e/o dalle OO.SS. l'azienda committente fornirà alle stesse il DURC che avrà l'obbligo di farsi rilasciare dall'impresa appaltatrice.

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.

Legge 9/12/1977 n. 903;
Legge 8/3/2000 n. 53
Dlgs. 26/3/2001 n. 151
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario, o da un medico dell'U.S.L., ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo il parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alla indennità di anzianità prevista dall'art.53 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art.63. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'U.S.L. da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.
Sino al compimento del 12° mese di età del figlio, su richiesta della lavoratrice, dopo il godimento delle ferie residue maturate, verrà concesso un ulteriore periodo di aspettativa retribuita con un'indennità del 30% della retribuzione tabellare più scatti senza maturazione degli istituti contrattuali. (es. 13°/14°-ferie rol TFR ecc..)
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

