

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 16 gennaio 2013

Validità: 01.01.2013 - 01.01.2015

Parti : Ancef e Fisascat-Cisl, Flai-Cgil, Uiltucs-Uil

Settori : Agroindustriale, Fiori recisi, ecc.

Sommario:

[Articolo 2 Struttura contrattuale](#)

[Articolo 15 Apprendistato](#)

• [Apprendistato professionalizzante](#)

[Articolo 16 Apprendistato in cicli stagionali](#)

Allegato 1/A Piano formativo individuale

Allegato 2/A Attestazione della formazione aziendale

Allegato 3/A Competenze generali a carattere professionalizzante Competenze di settore

[Articolo 13 Lavoro a tempo determinato e lavoro stagionale](#)

• [Lavoro a tempo determinato](#)

• [Lavoro stagionale](#) [Articolo ... Lavoro intermittente](#)

[Articolo 20 Formazione professionale](#)

Articolo 44 Retribuzione

Articolo 48 Premio di stagionalità

Articolo 52 Trattamento di fine rapporto

Titolo VII - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute

Dichiarazione d'intenti

Articolo 54 Fondo nazionale di previdenza integrativa

[Articolo 59 Ambiente di lavoro e tutela della salute](#)

[Articolo 66 Norme disciplinari](#)

Ipotesi di accordo, 16 gennaio 2013

Il 16.1.2013, in Sanremo tra: l'Ancef [...], la Fisascat-Cisl [...], la Flai-Cgil [...], la Uiltucs-Uil [...], è stato siglato il rinnovo del CCNL 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 Geie con validità 1.1.2013-1.1.2015.

Articolo 2 Struttura contrattuale

Oltre al presente contratto CCNL 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. [...]

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;

[...]

c) altre materie espressamente demandate dal presente CCNL.

[...]

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 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 Dlgs 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 CCNL, 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.

[...]

È 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.

[...]

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 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 ad un massimo di 60 (sessanta) mesi dalla prima assunzione, per tutte le qualifiche previste dal presente CCNL.

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.

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 CCNL.

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 [Dlgs n. 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.

[...]

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10, del [Dlgs 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 [Dlgs 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.

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 RSU 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.

Titolo VII - Previdenza - Assistenza - Tutela della salute

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 [Dlgs n. 626/1994](#) 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

È 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. [...]

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 [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 artt. 2104 e 2105 [c.c.](#) 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. [...]