

ACCONCIATURA ED ESTETICA (H515)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere

Codice contratto: H515

CCNL in vigore | 20/05/2024

Decorrenza: 1° gennaio 2023 - Scadenza: 31 dicembre 2026

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

Dichiarazione delle parti

Art. 1 (Durata e scadenza)

Art. 2 (Inscindibilità delle norme contrattuali)

Sezione "Relazioni sindacali e bilateralità"

Art. 3 (Sistema di informazione)

Art. 4 (Osservatori)

Art. 5 (Accordo interconfederale)

Art. 5 bis (Sistema contrattuale di categoria)

Art. 6 (Contrattazione collettiva regionale)

Art. 6 bis (Fondi di categoria)

Art. 7 (Formazione professionale)

Art. 8 (Tutela dei dirigenti sindacali)

Art. 9 (Diritto alle prestazioni della bilateralità)

Art. 9 bis (Assistenza sanitaria integrativa)

Art. 10 (Ambiente e sicurezza)

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 11 (Assunzione)

Art. 12 (Periodo di prova)

Art. 13 (Classificazione del personale)

Art. 14 (Orario di lavoro)

Art. 15 (Durata complessiva media dell'orario di lavoro)

Art. 16 (Lavoro straordinario, notturno, festivo)

Art. 17 (Flessibilità orario di lavoro)

Art. 18 (Banca ore individuale)

Art. 19 (Lavoro a tempo parziale)

Art. 20 (Criterio di proporzionalità - Ferie - Periodo di comporto per malattie e infortunio - Permessi retribuiti - Preavviso)

Art. 21 (Lavoro ripartito)

Art. 22 (Contratto a tempo determinato)

Art. 23 (Stagionalità)

Art. 24 (Lavoro in somministrazione)

Art. 25 (Apprendistato professionalizzante)

Art. 26 (Apprendistato per l'alta formazione)

Art. 27 (Contratti di inserimento)

Art. 28 (Riposo settimanale, festività, riposi compensativi)

Art. 29 (Determinazione dei cicli di apertura e chiusura e del calendario delle festività)

Art. 30 (Servizio militare)

Art. 31 (Trattamento in caso di malattia ed infortunio)

Art. 32 (Gravidanza e puerperio)

Art. 33 (Ferie)

Art. 34 (Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)

Art. 35 (Ex indennità di contingenza)

Art. 36 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. 37 (Indennità di cassa)

Art. 38 (Preavviso)

Art. 39 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 40 (Gratifica natalizia)

Art. 41 (Disciplina del personale)

Art. 42 (Norme e provvedimenti disciplinari)

Art. 43 (Lavoro accessorio)

Art. 44 (Congedo matrimoniale)

Art. 45 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura ed alla formazione)

Art. 46 (Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari)

Art. 47 (Lavoratori diversamente abili)

Art. 48 (Permessi retribuiti straordinari per grave infermità)

Art. 49 (Permessi per lutto o per calamità naturali)

Art. 50 (Lavoratori affetti da tubercolosi)

Art. 51 (Lavoratori donatori di sangue)

Art. 52 (Lavoratori donatori di midollo osseo)
Art. 53 (Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità)
Art. 54 (Diritto allo studio)
Art. 55 (Lavoratori studenti)
Art. 56 (Congedi per formazione)
Art. 57 (Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000)
Art. 58 (Aggiornamento professionale)
Art. 59 (Permessi ed aspettative non retribuiti)
Art. 60 (Pari opportunità)
Art. 61 (Molestie sessuali)
Art. 62 ("Mobbing")
Art. 63 (Ricongiungimento familiare)
Art. 63 bis (Lavoratori immigrati)
Art. 64 (Trapasso d'azienda)
Art. 65 (Tentativo di conciliazione e arbitrato)
Art. 66 (Controversie individuali o collettive)
Art. 67 (Previdenza complementare)
Art. 68 (Tutela dei licenziamenti individuali)
Art. 69 (Adeguamento delle normative contrattuali)
Allegato 1 Relazioni sindacali - Accordo interconfederale 21 luglio 1988
Allegato 2 Profili formativi della normativa sull'apprendistato professionalizzante di cui al verbale di accordo 9 settembre 2008
Allegato 3 Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.
Allegato 4 Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011
Allegato 5 Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Parti Stipulanti

3 ottobre 2011[*]

Scadenza: 31 dicembre 2012

rinnovato

8 SETTEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° gennaio 2013 - Scadenza: 30 giugno 2016)

rinnovato

10 OTTOBRE 2022 [1]

(Decorrenza: 10 ottobre 2022 - Scadenza: 31 dicembre 2022)

rinnovato

20 MAGGIO 2024 [2]

(Decorrenza: 1° gennaio 2023 - Scadenza: 31 dicembre 2026)

Confartigianato Benessere-acconciatori

Confartigianato Benessere-estetica

CNA - Unione benessere e sanità

CASARTIGIANI

CLAAI-FEDERMAS-UNAMEM

e

Federazione italiana lavoratori commercio, turismo e servizi (FILCAMS-CGIL)

Federazione italiana sindacati addetti servizi commerciali affini e del turismo (FISASCAT-CISL)[3]

Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi (UILTUCS-UIL)

Note:

[*]Integrato dagli accordi 18 dicembre 2012, 18 aprile 2013, 28 ottobre 2013, 24 gennaio 2014, 28 aprile 2014, 9 giugno 2014 e 30 luglio 2014 in materia di apprendistato.

[1]Integrato dal verbale 14 ottobre 2022 sui minimi tabellari.

[2]Integrato dal verbale 23 maggio 2024 sui minimi tabellari.

[3]La presente Organizzazione non ha siglato il c.c.n.l. 3 ottobre 2011.

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese di:

- acconciatura;
- estetica;
- tricologia non curativa;
- tatuaggio;
- "piercing";
- centri benessere, ad esclusione degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera;
- toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente.

Dichiarazione delle parti

Le parti, nel rispetto della titolarità delle rappresentanze categoriali, costituiranno entro 90 giorni dalla stipula del presente c.c.n.l. un Osservatorio finalizzato alla verifica di possibili modalità di realizzazione di un eventuale ampliamento della sfera di applicazione del presente c.c.n.l. ad imprese artigiane esercenti attività ad oggi non comprese nella sfera di applicazione.

Al fine di procedere ad una graduale semplificazione del numero dei cc.cc.nn.l., una volta sottoscritto il presente accordo di rinnovo e l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. servizi di pulizia, disinfezione, derattizzazione e sanificazione, si provvederà a verificare la possibilità di elaborare una proposta di accorpamento nella macro-area contrattuale denominata "Area servizi" dei previgenti cc.cc.nn.l. acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, "piercing", centri benessere e del c.c.n.l. servizi di pulizia, disinfezione, derattizzazione e sanificazione.

Fermo restando il principio dell'invarianza dei costi il c.c.n.l. area servizi dovrà essere strutturato in una "Parte comune" divisa in due sezioni "Relazioni sindacali e bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro" e in una "Parte speciale" nella quale comprendere tutti quegli istituti che per la loro peculiare specificità devono rimanere distinti, in quanto tipici di un determinato settore o di determinate figure professionali.

Art. 1 (Durata e scadenza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente c.c.n.l. scadrà il 31 dicembre 2012.

Il c.c.n.l. ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 1

(Durata e scadenza)

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 30 giugno 2016.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 2

(Decorrenza e durata)

Il presente c.c.n.l. scade il 31 dicembre 2022.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la presentazione della piattaforma avverrà entro il 31 dicembre 2022.

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Art. 2

(Decorrenza e durata)

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente c.c.n.l.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Art. 2 (Inscindibilità delle norme contrattuali)

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggi e "piercing", centri benessere e il relativo personale dipendente.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sottoscritto dalle Associazioni imprenditoriali e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi ed accordi speciali dei settori dell'acconciatura e dell'estetica, tricologia non curativa, tatuaggi e "piercing", centri benessere.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Sezione "Relazioni sindacali e bilateralità"

Art. 3 (Sistema di informazione)

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori, delle loro Organizzazioni e del Sindacato dei lavoratori, le parti, avuto riguardo all'attuale situazione dei comparti, concordano di attivare ad ogni livello, nel rispetto della reciproca autonomia, un sistema di relazioni sindacali che consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono il settore finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese, il consolidamento delle loro strutture e della loro autonomia.

La funzione dei settori dell'acconciatura e dell'estetica anche nelle dimensioni aziendali minime, è tale che abbisogna di una politica globale che colga gli elementi di peculiarità presenti nelle imprese.

Le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali di settore concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento professionale di sviluppo del settore.

Livello nazionale

Annualmente, su richiesta di una delle parti, entro il primo quadrimestre, le Organizzazioni datoriali nazionali di categoria forniranno alle Organizzazioni nazionali dei lavoratori le informazioni in loro possesso per comparto e per territorio in ordine allo stato e alle prospettive produttive e occupazionali delle imprese, in relazione alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione ed alle linee di programmazione settoriali e generali.

Le parti concordano inoltre per un particolare reciproco impegno, ciascuno nella propria sfera di competenze, a favorire i processi di sviluppo delle aziende e la ricerca nei settori all'interno di un progetto complessivo.

Livello decentrato

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati a livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo di servizi alle imprese, innovazione tecnologica);
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- esame dei regolamenti comunali attuativi delle leggi che disciplinano le attività di acconciatura ed estetica;
- possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi correlate alla presenza nelle aree urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali;
- il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo. In alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza delle strutture nazionali.

Art. 4 (Osservatori)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane dell'area della comunicazione.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno:

- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, ecc.;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;
- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;
- ambiente;
- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;
- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;
- andamento della redditività delle imprese;
- pari opportunità;
- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;

- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.: esso sarà composto, in termini paritetici, da esponenti delle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. ed avrà sede in Roma, presso EBNA.

L'Osservatorio si riunisce con cadenza almeno semestrale.

Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività.

A livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli Osservatori regionali.

Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente bilaterale nazionale dell'artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 4

(Osservatorio nazionale)

(Omissis)

Legarti convengono di avviare i lavori dell'Osservatorio nazionale di settore a far data dal 1° dicembre 2022, al fine di procedere ad una immediata disamina dei problemi inerenti ai fenomeni quali l'illegalità e lo svolgimento abusivo della professione. Convengono inoltre di individuare politiche congiunte di sviluppo del settore.

Art. 5 (Accordo interconfederale)

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali e dalla specifica normativa del c.c.n.l.

Pertanto, le parti convengono sull'integrale recepimento dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 (Allegato 1).

Art. 5 bis (Sistema contrattuale di categoria)

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità.

Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Art. 6 (Contrattazione collettiva regionale)

Nel quadro del rinnovato sistema di relazioni sindacali nel comparto, le parti attribuiscono fondamentale importanza alla contrattazione collettiva regionale e auspicano che venga avviata in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale.

A tal fine, anche attraverso un apposito monitoraggio che verrà realizzato dall'Ente bilaterale nazionale di norma a metà della vigenza del c.c.n.l., le parti si incontreranno, su richiesta di una delle parti stesse, per un esame della situazione e all'occorrenza indicare proposte congrue finalizzate alla diffusione della contrattazione regionale.

Art. 6 bis (Fondi di categoria)

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono esaminare la possibilità di istituzione di appositi fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi, per la realizzazione delle esigenze e degli obiettivi dei lavoratori e delle imprese del settore della acconciatura, estetica e tricologia non curativa, tatuaggio e "piercing", centri benessere.

Art. 7 (Formazione professionale)

Le parti potranno incontrarsi ai vari livelli qualora una delle stesse ne faccia richiesta. Il confronto su tale materia farà riferimento alla programmazione regionale derivante dalla legge-quadro sulla istruzione professionale, e si dovrà tendere soprattutto alla realizzazione di corsi e programmi più idonei e funzionali, allo scopo di creare una migliore qualificata professionalità corrispondente alle esigenze che il servizio svolto dalle imprese artigiane deve soddisfare.

Le risoluzioni prese nella reciprocità delle autonomie, devono tendere a promuovere corsi ed iniziative riguardanti la formazione professionale.

I predetti corsi formativi, nell'ambito della citata programmazione regionale, dovranno essere concordati con le Organizzazioni sindacali interessate per soddisfare le esigenze di aggiornamento professionale per i lavoratori dipendenti, nonché la formazione dei giovani apprendisti.

Non sono escluse iniziative concordate tra le parti che prevedano impegni diretti della categoria, anche con il coinvolgimento delle accademie artistiche per la realizzazione di strumenti finalizzati all'aggiornamento professionale e alla formazione dei giovani. Le iniziative di cui sopra devono però intendersi aggiuntive rispetto a quanto per legge è demandato alle regioni in materia di formazione professionale e di apprendistato.

Al fine di un'applicazione coerente delle leggi n. 845/1978 e n. 196/1997 e successive modificazioni con le peculiarità settoriali, le parti convengono di attivare entro un confronto a livello nazionale, teso ad attuare iniziative congiunte in materia di formazione professionale per creare corrispondenza fra attestati o diplomi di qualifica per lo sviluppo di una occupazione giovanile sulla base di livelli di professionalità reali.

Le parti, a livello regionale, si impegnano altresì a predisporre proposte ed iniziative nei confronti dell'Ente regione per l'erogazione di incentivi a sostegno dell'occupazione dei giovani e per la ridefinizione di percorsi formativi integrati con forme di lavoro dipendente prima di raggiungere la qualificazione professionale.

Art. 8 (Tutela dei dirigenti sindacali)

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei Comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

La elezione dei lavoratori a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro ed alle competenti Associazioni artigiane di categoria, entro 15 giorni dall'avvenuta nomina, a cura dell'Organizzazione sindacale del lavoratore interessato.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. Tali permessi saranno retribuiti nella misura di due ore per ogni dipendente dell'azienda di cui il dirigente sindacale fa parte con un minimo garantito di 8 ore annue.

La somma suddetta, relativa alla concessione di permessi sindacali, non trova applicazione nelle aziende che occupino un solo dipendente qualificato.

Il licenziamento o il trasferimento del dirigente sindacale deve essere giustificato e non può comunque avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Eventuale ricorso al provvedimento di licenziamento o trasferimento del dirigente sindacale sarà presentato entro 15 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento dall'interessato, tramite la propria Organizzazione sindacale alla Commissione paritetica di cui all'art. 66 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Qualora trattasi di un dirigente sindacale che ricopra soltanto cariche nazionali, competenti alla procedura conciliativa di cui sopra sono le stesse Commissioni paritetiche territoriali di cui al comma precedente, con facoltà per le stesse di richiedere l'intervento delle rispettive Associazioni nazionali sindacali.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Art. 9 (Diritto alle prestazioni della bilateralità)

In relazione a quanto previsto dalla delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010 e dall'atto di indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 le parti stabiliscono che:

1) la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2) le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3) l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4) a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera EBNA del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l.:

5) a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) rappresentanza sindacale: 0,10%-12,5 €;

b) rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15%-18,75 €;

c) Ente bilaterale nazionale: 0,01%-1,25 €;

d) rappresentanza imprese: 0,25%-31,25 €;

e) Fondo sostegno al reddito: 0,49%-61,25 €;

(questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- a partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%;

- con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lett. e);

- in caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'EBNA della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto;

- le risorse relative al punto 5, lett. a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte;

- la delibera approvata dal Comitato esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31 dicembre 2010.

Art. 9 bis (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato, secondo le modalità stabilite dall'accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato imprese, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

Pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e nelle province autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 9 bis

(Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.)

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL.

A partire dal 1° febbraio 2013, sono pertanto iscritti al Fondo - SAN.ARTI. i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "Elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente c.c.n.l.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo Statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Art. 10 (Ambiente e sicurezza)

Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) può richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono nocività all'ambiente di lavoro.

In tale ricerca le parti possono utilizzare l'assistenza dei rispettivi Patronati.

Tra le Organizzazioni datoriali e R.L.S.T., nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.

Le parti concordano di costituire Commissioni sanitarie territoriali paritetiche. Tali Commissioni potranno promuovere indagini sia di carattere tecnico che ambientali, per individuare i fattori di nocività e di conseguenza proporre soluzioni, tenendo conto degli adeguati tempi tecnici per la loro realizzazione e dei costi che esse comporteranno.

Per l'effettuazione delle indagini di cui sopra potrà essere richiesto l'intervento delle strutture pubbliche (ASL, medicina del lavoro, Patronati). Qualora esistessero oneri per svolgere tali indagini, in quanto non coperte da strutture pubbliche, si procederà ad esaminare nelle Commissioni di cui sopra, il merito dell'indagine e degli oneri conseguenti.

Le imprese, tramite le Organizzazioni datoriali, informeranno circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale.

Verranno istituiti libretti sanitari di rischio e schede di maternità, in quanto previste dalle disposizioni legislative.

Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale e regionale, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorge la necessità in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali in materia o su espressa richiesta delle Commissioni di cui al punto 4, o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto.

Le parti firmatarie convengono nel recepimento dell'accordo interconfederale applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011 (Allegato 4).

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 11 (Assunzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 in materia di Apprendistato professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

Fermo restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere

sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 11

(Assunzione)

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997 e ss.mm.ii., il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore dovrà essere indicato:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la tipologia del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e se del caso, con la durata dello stesso;
- e) diritto di precedenza di cui alla lettera d) dell'art. 22 con le modalità di attuazione;
- f) la durata del periodo di prova se previsto;
- g) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- h) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- i) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore e/o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse, nonché degli altri congedi retribuiti con le modalità di determinazione e di fruizione;
- j) la programmazione dell'orario normale di lavoro, il trattamento del lavoro straordinario e supplementare;
- k) i termini del preavviso in caso di recesso;
- l) il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro e l'eventuale contratto di Il Livello;
- m) l'iscrizione agli Enti del sistema bilaterale artigiano (EBNA-FSBA, SANARTI, Fondartigiano);
- n) nonché quanto altro previsto dal D.Lgs. n. 104/2022.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- c) copia del codice fiscale;
- d) l'attestazione della qualifica o abilitazione professionale, ove prevista dalla normativa di settore, per svolgere mansioni che prevedono specifici requisiti professionali;
- e) l'attestato di frequenza dei corsi sulla sicurezza eventualmente già svolti.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 25 in materia di Apprendistato professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti e quelli obbligatori per normativa di settore.

Fermo restando le disposizioni di legge circa la visita medica preventiva e le visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente dell'impresa.

Art. 12 (Periodo di prova)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - non può essere superiore a:

Livello 1°: 3 mesi

Livello 2°: 2 mesi

Livello 3°: 45 giorni

Livello 4°: 40 giorni

Apprendisti: 45 giorni

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali, intervenuti durante il periodo di prova, è dovuta a carico del datore di lavoro l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.) previsti.

I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 12

(Periodo di prova)

Il periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - non può essere superiore a:

- livello 1°:	4 mesi
- livello 2°:	3 mesi
- livello 3°:	3 mesi
- livello 4°:	3 mesi

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova, è dovuta a carico del datore di lavoro l'integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei previsti.

I periodi di prova sono computati, in caso di conferma, come validi per l'anzianità dei lavoratori e per la durata dell'apprendistato.

Art. 13 (Classificazione del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il personale al quale si applica il seguente accordo viene classificato come segue:

Per le imprese di acconciatura

1° livello

Vi appartengono i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche.

Tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Ovvero, i lavoratori che sanno eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, meches, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici.

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti, su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese di estetica

1° livello

Vi appartengono quei lavoratori la cui capacità professionale permette lo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo.

Tali lavoratori sono professionalmente in grado di proporre alla clientela i trattamenti più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto.

Detti lavoratori, oltre ad avere capacità di svolgimento delle mansioni previste ai livelli inferiori devono essere in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

Essi sono in grado di effettuare ogni prestazione di cui ai livelli seguenti, inoltre gestiscono i servizi di sauna e palestra.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento, cassiere, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative non inquadrabili al livello superiore.

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori che, anche utilizzando elementari attrezzature elettromeccaniche, siano in grado di eseguire le seguenti mansioni, manicure, pedicure estetico, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplici.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese di tricotologia

1° livello

Vi appartengono i lavoratori che coordinano l'attività dei singoli centri, provvedono alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi.

2° livello

Vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e eventualmente a loro delegata dal responsabile. Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, con specifica capacità le attività assegnate. Vi appartengono inoltre i lavoratori che su istruzioni del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità, curano la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, ed in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, rimesse in tensione, confezionamento protesi, approntamento delle trame, righe, shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla produzione dei prodotti tricotologici e lavorazione dei capelli. Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni amministrative non inquadrate nel livello superiore.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese esercenti l'attività di tatuaggio, micropigmentazione (trucco permanente e camouflage) e piercing

1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) dei singoli centri e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti. La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing, tatuaggio o micropigmentazione. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività dei singoli centri.

2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti di tatuaggio, micropigmentazione o piercing secondo la propria competenza comprovata dal responsabile del centro.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate alle attività di segreteria, relazione coi clienti, vendita di eventuale merchandise, cassiere, attività di pulizie e disinfezione e sterilizzazione degli strumenti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione del cliente al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento, assistenza alla poltrona.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale. Essi sono adibiti all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Nota a verbale

Per il personale dipendente da imprese svolgenti attività di tricologia non curativa, sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi collettivi preesistenti.

Dichiarazione delle parti

Entro il 30 novembre 2012 una Commissione tecnica paritetica, composta da rappresentanti delle associazioni artigiane e delle organizzazioni sindacali, provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione del presente c.c.n.l., nonché dei relativi profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 13

(Classificazione del personale)

Il personale al quale si applica il seguente accordo, nel rispetto delle disposizioni di cui alle leggi n. 1/1990 (Settore Estetica) e n. 174/2005 (Settore Acconciatura) e successive modifiche ed integrazioni e delle normative regionali vigenti, viene classificato come segue:

(Omissis)

Per le imprese di estetica

1° livello

Vi appartengono quei lavoratori la cui capacità professionale permette lo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo, Make-up Artist.

Tali lavoratori sono professionalmente in grado di proporre alla clientela i trattamenti più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto.

Detti lavoratori, oltre ad avere capacità di svolgimento delle mansioni previste ai livelli inferiori devono essere in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

Essi sono in grado di effettuare ogni prestazione di cui ai livelli seguenti, inoltre gestiscono i servizi di sauna e palestra.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento, cassiere, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansione amministrativa non inquadrabili al livello superiore.

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori che, anche utilizzando elementari attrezzature elettromeccaniche, siano in grado di eseguire le seguenti mansioni, manicure, pedicure estetico, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplici.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Nota a verbale

A far data dal 1° dicembre 2022 è istituita una Commissione tecnica per l'aggiornamento della Classificazione del personale.

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Art. 13

(Classificazione del personale)

Il personale al quale si applica il seguente accordo, nel rispetto delle disposizioni di cui alle leggi n. 1/1990 (Settore Estetica) e n. 174/2005 (Settore Acconciatura) e successive modifiche ed integrazioni e delle normative regionali vigenti, viene classificato come segue:

PER LE IMPRESE DI ACCONCIATURA

1° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso dell'abilitazione professionale che hanno competenze di esecuzione, gestione e supervisione delle lavorazioni eseguite dentro e fuori il salone.

Nello specifico, vi appartengono i lavoratori in grado di proporre alla clientela e di svolgere tutte le prestazioni e i trattamenti che rientrano nella definizione normativa dell'attività di acconciatura e che sono volti a modificare, migliorare, mantenere e proteggere l'aspetto estetico dei capelli, ivi compresi i trattamenti

tricologici complementari, che non implicano prestazioni di carattere medico, curativo o sanitario, nonché il taglio e il trattamento estetico della barba, e ogni altro servizio inerente o complementare.

In particolare, tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire:

- Tutte le tecniche di taglio quali:

- Taglio classico maschile: detersione dei capelli, taglio, sfumatura, basette. Rifinitura da eseguire solo a forbice. Acconciatura a phon.

- Taglio moda maschile e femminile: detersione dei capelli, divisione in sezioni della capigliatura. Esecuzione di tagli a mano libera (taglio geometrico, a strati progressivi, ecc.) Esecuzione di tagli scolpiti a rasoio ed a tondeuse.

- Tutte le tecniche di acconciatura quali messa in piega (con spazzola e phon, ferri caldi, diffusore, casco, ecc.). Realizzazione della ondulazione ad acqua (a mano, con bigodini, con la tecnica dei ricci piatti, ecc.). Brushing e touching dei capelli. Realizzazione di acconciature da giorno, sera e per cerimonia.

- I trattamenti chimico-cosmetologici tra cui detersione dei capelli, impacchi, creme, lozioni per la ristrutturazione del capello. Esecuzione della permanente e della contropermanente. Realizzazione di riflessature, tinture, meches, colpi di sole.

- Tutte le tecniche di rasatura della barba: preparazione, rasatura con rasoio a lama. Trattamento dopo barba.

- Preparazione ai fini dell'applicazione di parrucche e/o patch cutanee previa adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda e i lavoratori responsabili dell'organizzazione e del mantenimento dell'ambiente di lavoro nel rispetto delle norme igieniche, di sicurezza sul lavoro e ambientale e dell'identificazione di situazioni di rischio potenziale.

Vi appartengono infine i lavoratori che svolgono il ruolo di Responsabile Tecnico (Preposto) ai quali viene riconosciuta inoltre un'indennità di funzione specifica nella misura minima di euro 100 lordi mensili per tredici mensilità.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso di qualifica che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di proporre alla clientela e di eseguire:

- Tutte le tecniche di acconciatura quali messa in piega (con spazzola e phon, ferri caldi, diffusore, casco, ecc.). Realizzazione della ondulazione (a mano, con bigodini, con la tecnica dei ricci piatti, ecc.). Realizzazione di acconciature da giorno, e semplici acconciature da sera e da cerimonia. Brushing (spazzolatura) e touching dei capelli.

- Tutti i trattamenti chimico-cosmetologici tra cui detersione dei capelli, impacchi, creme, lozioni per la ristrutturazione del capello. Esecuzione della permanente e della contropermanente. Realizzazione di riflessature, tinture, meches, colpi di sole.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente le più semplici tecniche di taglio dei capelli e il taglio della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.

Vi appartengono, infine, gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici inerenti esclusivamente ai trattamenti e ai servizi effettuati.

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire assistenza ai clienti ed eventualmente di eseguire le più semplici tecniche di acconciatura (quali messa in piega con spazzola e phon e stiratura e ondulazioni a ferro) e alcuni trattamenti chimico-cosmetologici (quali detersione dei capelli, impacchi, creme, lozioni per la ristrutturazione del capello, applicazione di tinture)

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice maschile dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda.

Vi appartengono inoltre tutti quei lavoratori che hanno compiuto l'apprendistato nel settore e che sono in possesso di attestato professionale.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che svolgono prestazioni semplici di manicure e pedicure estetico.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

PER LE IMPRESE DI ESTETICA

1° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso della qualificazione professionale che hanno competenze di esecuzione, gestione e supervisione delle lavorazioni eseguite dentro e fuori il centro.

Nello specifico, vi appartengono i lavoratori in grado di proporre alla clientela e di svolgere tutte le prestazioni e i trattamenti che rientrano nella definizione normativa dell'attività di estetista, eseguiti sulla superficie del corpo umano, il cui scopo esclusivo o prevalente sia quello di mantenerlo in perfette condizioni, di migliorarne e proteggerne l'aspetto estetico, modificandolo attraverso l'eliminazione o l'attenuazione degli inestetismi presenti.

In particolare, tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire attraverso l'attuazione di tecniche manuali, l'utilizzo di apparecchi elettromeccanici per uso estetico (di cui al decreto 206 del 2015), l'applicazione dei prodotti cosmetici:

- A) la pulizia ed i trattamenti del viso
- B) i trattamenti estetici del corpo
- C) il massaggio estetico del viso e del corpo
- D) la depilazione
- E) le attività di costruzione, ricostruzione, applicazione e decorazione su unghie naturali (di mani e piedi) di prodotti specifici anche semipermanenti
- F) le attività di micropigmentazione (trucco permanente e camouflage)
- G) le attività di sauna
- H) tutte le tipologie di trucco (es. trucco giorno - sera, trucco da cerimonia, trucco teatrale, scenico, televisivo) (make up artist)

a questo livello, appartengono inoltre i lavoratori in possesso della qualificazione professionale di estetista che svolgono l'attività da almeno tre anni ed in possesso di appositi attestati di frequenza di corsi di formazione rilasciati da scuole accreditate e/o riconosciute dalla Regione in grado di eseguire le suddette attività su soggetti in condizioni di fragilità.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori con mansioni impiegate di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda e i lavoratori responsabili dell'organizzazione e del mantenimento dell'ambiente di lavoro nel rispetto delle norme igieniche, di sicurezza sul lavoro e ambientale e dell'identificazione di situazioni di rischio potenziale.

Vi appartengono infine i lavoratori che svolgono il ruolo di Responsabile Tecnico (Preposto) ai quali viene riconosciuta inoltre un'indennità di funzione specifica nella misura minima di euro 100 lordi mensili per tredici mensilità.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso della qualifica che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di proporre alla clientela ed eseguire:

- la pulizia ed i trattamenti del viso

A) i trattamenti estetici del corpo

B) il massaggio estetico del viso e del corpo

C) la depilazione

D) le attività di costruzione, ricostruzione, applicazione e decorazione su unghie naturali (di mani e piedi) di prodotti specifici anche semipermanenti

E) le attività di micropigmentazione (trucco permanente e camouflage)

F) le attività di sauna

G) tutte le tipologie di trucco (es. trucco giorno e semplici tipologie di trucco da sera, da cerimonia, teatrale, scenico, televisivo)

Vi appartengono inoltre, i lavoratori che, pur non avendo la qualifica, sono in possesso di attestati di frequenza, rilasciati da scuole accreditate e/o riconosciuti dalla Regione, di corsi di formazione per ricostruzione e decorazione unghie, make-up artist, massaggiatore olistico, trattamenti di laminazione o extension ciglia e sopracciglia.

Vi appartengono i lavoratori in grado di avvalersi dell'utilizzo delle apparecchiature elettromeccaniche (con la supervisione di un primo livello per quelle ad alta tecnologia come per es. il laser), i lavoratori che svolgono attività di cassa e vendita di prodotti cosmetici inerenti esclusivamente ai trattamenti e ai servizi effettuati.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansione amministrativa non inquadrabili al livello superiore.

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire assistenza ai clienti ed eventualmente eseguire, anche utilizzando alcune elementari attrezzature elettromeccaniche, le seguenti mansioni:

- manicure e pedicure estetico
- pulizia del viso
- depilazione
- trucco di base
- massaggio estetico
- assistenza al cliente nei trattamenti benessere

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

PER LE IMPRESE DI TRICOLOGIA

1° livello

Vi appartengono i lavoratori che coordinano l'attività dei singoli centri, provvedono alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano lo stato di avanzamento in relazione ai trattamenti e alle protesi applicate, curano gli inventari dei prodotti e protesi.

2° livello

Vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e sotto la supervisione dello stesso responsabile. Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite. Vi appartengono inoltre i lavoratori che, su istruzione del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità, curano la compilazione dei rapporti

giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, ed in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, approntamento shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla lavorazione dei capelli.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

PER LE IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI TATUAGGIO E PIERCING

1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) del centro e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti. La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing e tatuaggio. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività del centro.

2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti di tatuaggio e piercing secondo la propria competenza.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori, eventualmente in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate alle attività di segreteria, relazione con i clienti, cassiere, attività di pulizie e disinfezione e sterilizzazione degli strumenti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione del cliente al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale. Essi sono adibiti all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

PER LE IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI TOELETTATURA DI ANIMALI D'AFFEZIONE

1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività del centro toelettatura e che provvedono alla gestione della linea di condotta professionale dell'attività, coordinando il lavoro del personale dipendente/addetto.

La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature e dei prodotti destinati ai trattamenti e alle prestazioni di lavaggio, asciugatura, spazzolatura e taglio del pelo volti a mantenere pulito e ordinato il mantello dell'animale di

affezione, nonché a fornire al proprietario dell'animale suggerimenti in ordine all'igiene e alla cura estetica, ai prodotti da utilizzare.

In particolare, tali operatori dovranno essere in grado di eseguire, tutte le tecniche di toelettatura.

2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di proporre alla clientela ed eseguire le tecniche di toelettatura.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate ad alcune attività di toelettatura oltre a quelle di segreteria, relazione con i clienti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione dell'animale al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento, assistenza alle attività di toelettatura.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori privi di attestato professionale laddove previsto. Essi sono adibiti all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Nota a verbale

Le parti durante la vigenza del presente c.c.n.l. si impegnano ad istituire una commissione paritetica volta ad analizzare ulteriori profili professionali per tutti i settori disciplinati dalla presente classificazione.

Art. 14 (Orario di lavoro)

La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.

Una eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale è possibile in attuazione di provvedimenti delle autorità competenti che prevedano differenti regimi di apertura e chiusura delle attività o in relazione alla ubicazione dell'azienda (come, ad esempio, ipermercati e centri commerciali).

L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche dei settori della acconciatura e dell'estetica, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.

Resta confermato quanto previsto dall'art. 17 circa le competenze delle parti sociali.

Le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro di cui al primo capoverso saranno retribuite con le maggiorazioni di cui agli artt. 16 e 17.

L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori.

Per la determinazione della retribuzione oraria, a partire dal periodo di paga in corso al 30 giugno 1992, si divide la retribuzione mensile per 173.

Le parti convengono che, a partire dal 1° luglio 1992, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività, in gruppi di 4 o di 8 ore.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi, considerando un dodicesimo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni

sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le parti convengono che le modalità di attuazione dei seguenti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale di cui ai punti a) e b) saranno concordate fra le parti stipulanti il presente c.c.n.l. al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale:

a) distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;

b) articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo di 6 mesi prorogabili a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Art. 15 (Durata complessiva media dell'orario di lavoro)

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, art. 4, comma 4, la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del citato decreto legislativo, è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.

In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le parti stipulanti il presente c.c.n.l., nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

Art. 16 (Lavoro straordinario, notturno, festivo)

E' considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

Viene fissato un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 28.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno/festivo: 35%;
- lavoro straordinario notturno e festivo: 50%.

Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiorazione assorbe la minore.

In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 10%.

Art. 17 (Flessibilità orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

A titolo informativo e consuntivo le imprese, tramite le OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia di flessibilità.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattative a livello regionale, possono essere previste la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

A titolo informativo e consuntivo le imprese, tramite le OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia di flessibilità.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattative a livello regionale, possono essere previste la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente c.c.n.l.

Art. 18 (Banca ore individuale)

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Art. 19 (Lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cosiddetto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con un atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale-verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10%.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi; in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 15%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 16 del presente c.c.n.l.

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del sistema di informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il Servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 19

(Lavoro a tempo parziale)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, nell'intento di garantire a detti lavoratori un equo regime lavorativo concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con un atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale - verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10% calcolata sulla retribuzione oraria del lavoratore.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 15%.

Quanto previsto dai precedenti commi della presente lettera b) non si applica ai contratti di lavoro part-time, che prevedono la clausola flessibile, per:

1) lo svolgimento di prestazioni rese nei fine settimana (sabato/domenica) per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, in questo caso la maggiorazione retributiva è del 3% per i primi 12 fine settimana, del 4% per i restanti 12 fine settimana;

2) lo svolgimento di prestazioni rese nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto), in qualunque giorno della settimana esse siano prestate, in questo caso la maggiorazione retributiva è in ogni caso del 3%.

Ai fini del computo dei 24 fine settimana di cui al punto 1) si considerano anche quelli ricompresi nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto) di cui al punto 2).

Le maggiorazioni retributive di cui al presente punto B) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In tali casi il datore di lavoro può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 2 giorni.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

1) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

2) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;

3) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lettera t) del D.Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;

4) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

5) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Ai sensi dell'art. 3, comma 9, del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dalla legge n. 92/2012, è facoltà del lavoratore revocare il consenso prestato relativamente alle clausole elastiche e/o flessibili:

1) qualora siano affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;

2) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992;

3) qualora il lavoratore o la lavoratrice abbiano un figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

4) qualora i lavoratori siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;

5) instaurazione di un altro rapporto di lavoro.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, che dovrà essere formalizzato con atto scritto, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione forfettaria del 20%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 16 del presente c.c.n.l.

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili/elastiche e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.

e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente c.c.n.l. verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) I lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Art. 20 (Criterio di proporzionalità - Ferie - Periodo di comporta per malattie e infortunio - Permessi retribuiti - Preavviso)

La proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali pari a quello riconosciuto ai lavoratori a tempo pieno. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie. Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Il criterio di proporzionalità di cui al 1° comma si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporta è calcolato in giorni di calendario come previsto dall'art. 31, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro. 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 alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti al 1° comma del presente articolo.

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Art. 21 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti di cui al presente articolo.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part-time.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinario, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Dichiarazione delle parti

In considerazione del carattere sperimentale della normativa in questione, le parti si incontreranno entro il 30 novembre 2012, per verificare in merito per lo stato di applicazione della normativa medesima, anche al fine di concordare eventuali adattamenti e modifiche.

Art. 22 (Contratto a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti, anche in relazione alla direttiva CE 99/70 e dell'avviso comune sottoscritto tra le parti sociali del 24 aprile 2008, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro; è tuttavia consentita l'assunzione del personale con previsione dei termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi e dalla contrattazione collettiva sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato quando si verificano casi di esigenze con carattere di contingenza o temporaneo e nelle seguenti ipotesi:

1) per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedi parentali di cui alla L. n. 53/2000, aspettativa, ferie, per attività di formazione e/o aggiornamento e per effetto della trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time, fatti salvi i divieti previsti dall'art. 3, D.Lgs. n. 368/2001;

2) punte di più intensa attività derivanti da richieste della clientela che non sia possibile evadere col normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;

3) esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività.

A partire dal 1° dicembre 2011, nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui al precedente punto 1, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato.

Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due o frazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 25% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lett. a), punto 1 del presente articolo.

Ai sensi del comma 7, lett. A) dell'art. 10, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi nove (9) mesi dalla fase di avvio di nuove attività imprenditoriali, che possono essere elevati sino a 24 mesi dalla contrattazione regionale.

c) Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate tra le parti ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In attuazione di quanto previsto dall'avviso comune del 24 aprile 2008 sottoscritto dalle Associazioni artigiane e da CGIL, CISL e UIL, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 22

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

Nella lettera di assunzione, deve essere espressamente richiamato il diritto di precedenza di cui alla lettera d) del presente articolo.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

d) Limiti quantitativi

Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato.

Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due o frazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 25% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 7, lett. a) dell'art. 10, D.Lgs. n. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

b) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al

datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo le parti si incontreranno al fine di verificare la possibilità di prevedere diverse forme di attuazione del diritto di precedenza.

g) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, così come novellato dal D.L. n. 76 convertito in legge n. 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, così come novellato dal D.L. n. 76 convertito in legge n. 99/2013, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Nuovo art. 22

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente al contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. è consentita l'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro subordinato, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione con le modalità, limiti e durate come di seguito definite.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

Nella lettera di assunzione, deve essere espressamente richiamato il diritto di precedenza di cui alla lettera d) del presente articolo.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

d) Limiti quantitativi

Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a tempo determinato.

Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni due o frazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese con più di 10 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato nella percentuale del 20% dei lavoratori con arrotondamento all'unità superiore.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi e in applicazione del comma 2, lett. a) dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività, per lo svolgimento delle attività stagionali come previste dall'art. 23 e dal D.P.R. n. 1525/1963, con lavoratori di età superiori a 50 anni.

b) Durata complessiva massima del rapporto

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dalla legge. Superati i periodi come sopra individuati, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato alla data di tale superamento.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 19, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015 in aggiunta al periodo massimo come sopra definito un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Ispettorato territoriale del lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente c.c.n.l. cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

g) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

F) Ulteriori causali per rinnovi e proroghe del contratto a tempo determinato

Fermo restando le ipotesi previste dalla I. a) e b) dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 ai sensi della I. b-bis) vengono individuate le seguenti specifiche esigenze e condizioni per le quali è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque per un periodo non eccedente i 24 mesi:

- esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla lettera F) le parti si impegnano ad incontrarsi in caso di successive modifiche della normativa in oggetto.

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Art. 22

(Contratto a tempo determinato)

(*Omissis*)

F) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.Lgs. n. 81/2015, come novellati dall'art. 24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ulteriori condizioni previste dal presente c.c.n.l. per stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi del presente c.c.n.l. sono individuate nei seguenti casi:

- Esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

Art. 23 (Stagionalità)

In considerazione delle particolarità del settore le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile a partire dal 1° dicembre 2011, oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici.

La contrattazione collettiva regionale di categoria, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente c.c.n.l., ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e la vendita.

Le parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, Parte seconda, del D.Lgs. n. 368/2001 le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Art. 24 (Lavoro in somministrazione)

Il ricorso al lavoro in somministrazione è consentito nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, nonché nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminato nel tempo e che non possa essere attuato ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;
- per l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro in somministrazione impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro in somministrazione sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Art. 25 (Apprendistato professionalizzante)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1) Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore a 45 giorni.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle ferie e della 13^a mensilità.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 45 giorni decorsi i quali il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

E' possibile l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale, purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° gruppo - durata: 5 anni:

- acconciatore/acconciatrice maschile e femminile;
- estetista - tatuatore/tatuatrice - massaggiatore/massaggiatrice;
- operatore/operatrice tricologico/a;
- impiegato/impiegata;
- addetto/addetta alla reception/vendita prodotti cosmetici.

2° gruppo - durata: 18 mesi:

- manicure e pedicure, esclusivamente estetico.

Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.

I lavoratori, al termine del periodo di apprendistato, vengono inquadrati al 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati al 2° livello.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al gruppo 1 sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post-obbligo di attestato di qualifica professionale, secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle tabelle di cui al seguente punto 7.

6-bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima del 1° dicembre 2011 le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

7) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1

Apprendisti del 1° gruppo (durata 5 anni)

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>	<i>IV sem.</i>	<i>V sem.</i>	<i>VI sem.</i>	<i>VII sem.</i>	<i>VIII sem.</i>	<i>IX sem.</i>	<i>X sem.</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%

Tabella 2
Apprendisti del 2° gruppo (durata 18 mesi)

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>
63%	80%	100%

Tabella 3
Apprendisti del 1° gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post-obbligo o qualifica

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>	<i>IV sem.</i>	<i>V sem.</i>	<i>VI sem.</i>	<i>VII sem.</i>	<i>VIII sem.</i>	<i>IX sem.</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% [(*)]

8) Piano formativo individuale

Il Piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il Piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor, ferma restando la durata di formazione formale pari a 120 ore annuali.

9) Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico-professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza del lavoro (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella fase iniziale della formazione);

2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, non riproporzionabili per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale di cui una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale e la restante per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento sul posto di lavoro, aula, formazione a distanza, seminari, esercitazioni di gruppo, eccetera.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda.

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Dichiarazione a verbale delle parti sulla capacità formativa

In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le parti si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor, come da D.M. 28 febbraio 2000, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

Sono fatti salvi accordi e regolamentazioni regionali.

10) Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuito il livello contrattuale per il quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

12) Profili formativi apprendistato

Per quanto riguarda i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dei settori disciplinati dal presente c.c.n.l. si fa rinvio al verbale d'accordo stipulato in data 9 settembre 2008 (Allegato).

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

A decorrere dal 9 settembre 2008 in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. rispettivamente per operai e per gli impiegati.

14) Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 1° agosto 2008 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati a partire da quella data.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti entro il 31 luglio 2008 continueranno a seguire nella sua interezza quanto previsto dall'ipotesi di accordo 31 luglio 2000 (c.c.n.l. 2000-2003).

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente contratto.

N.d.R.:

L'accordo 18 dicembre 2012 prevede quanto segue:

Considerato che

- il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato" attuativo della delega contenuta nell'art. 46 della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha riformato integralmente la normativa in materia di apprendistato;
- l'accordo interconfederale del 3 maggio 2012 con cui è stata definita, per tutti i settori dell'artigianato, la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, scade il 31 dicembre 2012;

tra le parti in epigrafe indicate si conviene

- di prorogare gli effetti del suddetto accordo interconfederale fino al 30 aprile 2013.

N.d.R.:

L'accordo 18 aprile 2013 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 18 dicembre 2012 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 aprile 2013 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167;

convengono di

- di prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 ottobre 2013.

N.d.R.:

L'accordo 24 gennaio 2014 prevede quanto segue:

Considerato che:

- con l'accordo del 28 ottobre 2013 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 gennaio 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167;

Convengono di:

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 aprile 2014.

N.d.R.:

L'accordo 28 aprile 2014 prevede quanto segue:

Considerato che:

- con l'accordo del 24 gennaio 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 aprile 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167;

Convengono di:

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 giugno 2014.

N.d.R.:

L'accordo 9 giugno 2014 prevede quanto segue:

Considerato che:

- con l'accordo del 28 aprile 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 30 giugno 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167;

convengono di:

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 31 luglio 2014.

N.d.R.:

L'accordo 30 luglio 2014 prevede quanto segue:

Considerato che

- con l'accordo del 9 giugno 2014 le parti in epigrafe indicate hanno convenuto di prorogare al 31 luglio 2014 gli effetti dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2012 che definisce per l'Artigianato la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167; convengono di

- prorogare gli effetti del suddetto Accordo Interconfederale fino al 30 settembre 2014.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 25

(Apprendistato professionalizzante)

Premessa

Le parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1) Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale redatto in forma sintetica (PFI).

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione secondo le durate previste dall'art. 12.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai diversi ratei previsti dal presente c.c.n.l.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro del medesimo settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo - durata: 5 anni

Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile

Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice

Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° Gruppo - durata: 18 mesi

Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° Gruppo - durata: 3 anni

La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche impiegatizie è di 3 anni.

Per gli apprendisti dipendenti dalle piccole-medie imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.

Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.

I lavoratori al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo 1 sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale, secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle Tabelle di cui al seguente punto 7.

6-bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima del 1° dicembre 2011 le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

7) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle Tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni)

<i>I sem</i>	<i>II sem</i>	<i>III sem</i>	<i>IV sem</i>	<i>V sem</i>	<i>VI sem</i>	<i>VII sem</i>	<i>VIII sem</i>	<i>IX sem</i>	<i>X sem</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%

Tabella 2

Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)

<i>I sem</i>	<i>II sem</i>	<i>III sem</i>
63%	80%	100%

Tabella 3

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo o qualifica

<i>I sem</i>	<i>II sem</i>	<i>III sem</i>	<i>IV sem</i>	<i>V sem</i>	<i>VI sem</i>	<i>VII sem</i>	<i>VIII sem</i>	<i>IX sem</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

Tabella 4

Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

<i>I sem</i>	<i>II sem</i>	<i>III sem</i>	<i>IV sem</i>	<i>V sem</i>	<i>VI sem</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%

(*) Tale trattamento economico per il IX semestre si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011. Per i contratti stipulati precedentemente a tale data si applica quanto

previsto dall'accordo del 7 luglio 2008.

8) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente c.c.n.l.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.

Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare la

formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.

10) Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

11-bis) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12) Profili formativi apprendistato

Per quanto riguarda i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dei settori disciplinati dal presente c.c.n.l. si fa rinvio al Verbale d'accordo stipulato in data 9 settembre 2008 (Allegato).

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

A decorrere dal 9 settembre 2008 in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. rispettivamente per operai e per gli impiegati.

14) Disciplina del recesso

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i.

17) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente contratto.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Nuovo art. 25

(Apprendistato professionalizzante)

Premessa

e parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1) Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Oltre a quanto previsto nell'articolo 11, per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano formativo individuale redatto in forma sintetica (PFI).

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione secondo le durate previste dall'art. 12.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai diversi ratei previsti dal presente c.c.n.l.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro del medesimo settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo - durata: 5 anni

Acconciatore/Acconciatrice maschile e femminile

Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice

Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° Gruppo - durata: 18 mesi

Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° Gruppo - durata: 3 anni

La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche impiegatizie è di 3 anni.

Per gli apprendisti dipendenti dalle piccole-medie imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.

Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.

I lavoratori al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo 1 sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale, secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle Tabelle di cui al seguente punto 7.

6-bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es.: malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga. Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le Associazioni artigiane e le Organizzazioni sindacali, afferenti ai sottoscrittori del presente c.c.n.l.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima del 1° dicembre 2011 le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

7) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle Tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni)

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>	<i>IV sem.</i>	<i>V sem.</i>	<i>VI sem.</i>	<i>VII sem.</i>	<i>VIII sem.</i>	<i>IX sem.</i>	<i>X sem.</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%

Tabella 2

Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>
63%	80%	100%

Tabella 3

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo o qualifica

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>	<i>IV sem.</i>	<i>V sem.</i>	<i>VI sem.</i>	<i>VII sem.</i>	<i>VIII sem.</i>	<i>IX sem.</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

(*) Tale trattamento economico per il IX semestre si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011. Per i contratti stipulati precedentemente a tale data si applica quanto previsto dall'accordo del 7 luglio 2008.

Tabella 4

Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

<i>I sem.</i>	<i>II sem.</i>	<i>III sem.</i>	<i>IV sem.</i>	<i>V sem.</i>	<i>VI sem.</i>
65%	65%	70%	78%	85%	85%

8) Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità e titoli.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9) Formazione dell'apprendista

Il referente aziendale deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente c.c.n.l.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i., non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.

Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i. fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.

10) Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, che inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata e riconosciuta professionalità e titoli.

La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

11-bis) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, o in una documentazione equipollente conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e s.m.i.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12) Profili formativi apprendistato

Per quanto riguarda i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dei settori disciplinati dal presente c.c.n.l. si fa rinvio al verbale d'accordo stipulato in data 9 settembre 2008 (Allegato).

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

A decorrere dal 9 settembre 2008 in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. rispettivamente per operai e per gli impiegati.

14) Disciplina del recesso

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso, e pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

17) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente contratto.

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Art. 25

(Apprendistato professionalizzante)

Premessa

Le parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1) Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Oltre a quanto previsto nell'articolo 11, per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale redatto in forma sintetica (PFI).

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione secondo le durate previste dall'art. 12.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai diversi ratei previsti dal presente c.c.n.l.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro del medesimo settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo - durata: 5 anni

Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile

Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice

Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° Gruppo - durata: 18 mesi

Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° Gruppo - durata: 3 anni

La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche impiegate è di 3 anni.

Per gli apprendisti dipendenti dalle piccole-medie imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.

Ti periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.

I lavoratori al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo 1 sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale, secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle Tabelle di cui al seguente punto 7.

Fermo restando l'applicazione della disciplina di legge e contrattuale in materia di apprendistato il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche con i lavoratori che non sono ancora in possesso dell'attestato di qualifica professionale ma che al momento dell'assunzione risultino iscritti ai corsi di formazione per il conseguimento del titolo riconosciuto ai sensi della normativa vigente.

6-bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali, afferenti ai sottoscrittori del presente c.c.n.l..

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima del 1° dicembre 2011 le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

7) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle Tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del

70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Tabella 2

Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)		
I sem	II sem	III sem
70%	80%	100%

Tabella 3

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di stadio post obbligo o qualifica								
I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

Tabella 4

Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)					
I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
70%	70%	70%	78%	85%	85%

8) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità e titoli.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9) Formazione dell'apprendista

Il referente aziendale deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei

profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affrancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente c.c.n.l.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i., non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.

Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i. fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.

10) Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, che inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata e riconosciuta professionalità e titoli.

La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l.

11-bis) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, o in una documentazione equipollente conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e s.m.i.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12) Profili formativi apprendistato

Per quanto riguarda i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dei settori disciplinati dal presente c.c.n.l. si fa rinvio al Verbale d'accordo stipulato in data 9 settembre 2008 (Allegato).

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

A decorrere dal 9 settembre 2008 in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. rispettivamente per operai e per gli impiegati.

14) Disciplina del recesso

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

17) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo. Sono fatte salve le diverse e specifiche decorrenze previste per i singoli istituti ivi normati.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

18) A decorrere dal 1° ottobre 2024 gli apprendisti anche con rapporto in corso, hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati. L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente contratto.

Note:

[(*)] Tale trattamento economico per il IX semestre si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011. Per i contratti stipulati precedentemente a tale data si applica quanto previsto dall'accordo del 7 luglio 2008.

Art. 26 (Apprendistato per l'alta formazione)

Le parti, in considerazione della prossima applicazione della normativa relativa all'apprendistato per l'alta formazione, si incontreranno entro il 31 dicembre 2008 per l'elaborazione di una specifica regolamentazione.

Art. 27 (Contratti 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 del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54, comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, di seguito specificate:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi (accordo interconfederale per la disciplina transitoria del contratto di inserimento dell'11 febbraio 2008);
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'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 entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, 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 di cui al presente c.c.n.l., può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 24 ore, da erogare durante l'orario di lavoro, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di "e-learning" in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50 per cento di quella prevista dall'articolo rubricato "Orario di lavoro", ferme restando le eventuali ore di formazione ivi previste.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la cui durata del rapporto di lavoro può essere superiore a 18 mesi, fino a un massimo di 36, il periodo di conservazione del posto deve essere riproporzionato in base alla effettiva durata del rapporto di lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Per i contratti stipulati a partire dal 1° dicembre 2011, ai sensi dell'art. 59, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. n. 276/2003 ai lavoratori di cui alla lett. e) del 1° comma del presente articolo, la categoria di inquadramento potrà essere inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50% di durata del contratto.

In caso di assunzione di un lavoratore per lo svolgimento di mansioni rientranti nel 3° livello della classificazione del personale prevista dal presente c.c.n.l. il sottoinquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per tutta la durata del contratto di inserimento.

Art. 28 (Riposo settimanale, festività, riposi compensativi)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà, oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 1) Capodanno 1° gennaio;
- 2) Epifania 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo - Lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
- 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
- 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
- 8) Ognissanti 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione 8 dicembre;
- 10) S. Natale 25 dicembre;
- 11) S. Stefano 26 dicembre;
- 12) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

A decorrere dal 1° gennaio 1991 i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977. Detti riposi

compensativi o individuali, non agganciati a periodi di ferie dovranno essere utilizzati entro l'anno solare in gruppi di 4 o 8 ore.

Qualora le parti verificano che per ragioni indipendenti da reciproche volontà le festività non venissero fruito, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

La festività civile (4 novembre) spostata alla domenica (legge n. 54/1977), e quelle di cui al punto 3 cadenti di domenica, verranno retribuite con un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Nota a verbale

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Art. 29 (Determinazione dei cicli di apertura e chiusura e del calendario delle festività)

In conformità alle disposizioni contenute nei precedenti articoli, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, si impegnano ad avanzare proposte alle Amministrazioni comunali per la determinazione ai sensi di legge, degli orari di apertura e chiusura dei negozi, della distribuzione oraria giornaliera e settimanale e per la fissazione del calendario delle festività.

In relazione ai processi di semplificazione amministrativa in atto ai sensi delle vigenti normative di legge in materia, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per valutare le iniziative congiunte da intraprendere per una migliore applicazione delle procedure nell'interesse dei settori acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere.

Art. 30 (Servizio militare)

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi al datore di lavoro entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiami non superiori a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

Art. 31 (Trattamento in caso di malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia, entro 3 giorni dall'inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre, a far data dal 1° dicembre 2011, durante l'interruzione di servizio le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 31

(Trattamento in caso di malattia ed infortunio)

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato entro 3 giorni dall'inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre, a far data dal 1° dicembre 2011, durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti previdenziali o assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà resa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Art. 32 (Gravidanza e puerperio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 32

(Tutela della maternità e paternità)

Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo di 5 mesi con le seguenti modalità:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- f) in applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge.

In caso di fruizione del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità (di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001), la lavoratrice/ore ha diritto ad una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001, pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 settembre 1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Congedo di paternità obbligatorio

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 e del D.Lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del

figlio. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'INPS ed anticipata dal datore di lavoro.

Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per ogni bambino (congedo parentale), nei suoi primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, per i seguenti periodi:

- alla madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337-quater del codice civile), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale alla lavoratrice ed al lavoratore è dovuta una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001, pari al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità pari al 30% della retribuzione è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto dall'art. 34, D.Lgs. n. 151/2001, entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia.

La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario.

Per il solo congedo parentale, in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria da parte del genitore, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui all'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e delle mensilità supplementari.

Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre lavoratrice. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al 1° comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Normativa

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 del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a conservarne copia e rilasciarne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il trentesimo giorno successivo al parto, la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Nel caso di dimissioni volontarie, convalidate dall'Ispettorato del lavoro, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre che ha usufruito del congedo di paternità di cui agli artt. 27-bis e 28, D.Lgs. n. 151/2001, hanno diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 33 (Ferie)

Con decorrenza dal 1° gennaio 1980 e dal 1° giorno di ferie dell'anno stesso, le medesime vengono fissate nella misura di 28 giorni di calendario, così distribuiti:

- 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

A partire dal 1° dicembre 2011 il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 30 giorni di calendario così distribuiti:

- 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto.

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presenti le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore, che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie nell'anno di competenza, il compenso delle ferie stesse per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Art. 34 (Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° ottobre 2011, dal 1° aprile 2012 e dal 1° ottobre 2012, così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 220 suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 110 con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2011; la seconda di euro 110 con la retribuzione relativa al mese di maggio 2012.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2011.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

<i>Livello</i>	<i>Minimi retributivi dall'1/1/2010</i>	<i>Incremento a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime</i>
1°	€ 1.240,11	€ 86,60	€ 1.326,71
2°	€ 1.132,86	€ 79,11	€ 1.211,97

3°	€ 1.074,00	€ 75,00	€ 1.149,00
4°	€ 1.012,62	€ 70,71	€ 1.083,33

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30/09/2011</i>	<i>Prima tranche di incremento</i>	<i>Retribuzione tabellare dall'1/10/2011</i>
1°	€ 1.240,11	€ 34,64	€ 1.274,75
2°	€ 1.132,86	€ 31,64	€ 1.164,50
3°	€ 1.074,00	€ 30,00	€ 1.104,00
4°	€ 1.012,62	€ 28,29	€ 1.040,91

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31/03/2012</i>	<i>Seconda tranche di incremento</i>	<i>Retribuzione tabellare dall'1/04/2012</i>
1°	€ 1.274,75	€ 26,56	€ 1.301,31
2°	€ 1.164,50	€ 24,26	€ 1.188,76
3°	€ 1.104,00	€ 23,00	€ 1.127,00
4°	€ 1.040,91	€ 21,68	€ 1.062,59

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30/09/2012</i>	<i>Terza tranche di incremento</i>	<i>Retribuzione tabellare dall'1/10/2012</i>
1°	€ 1.301,31	€ 25,40	€ 1.326,71
2°	€ 1.188,76	€ 23,21	€ 1.211,97
3°	€ 1.127,00	€ 22,00	€ 1.149,00
4°	€ 1.062,59	€ 20,74	€ 1.083,33

Nota

A decorrere dal 1° luglio 2010 le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ogni livello di inquadramento.

<i>Livello</i>	<i>Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)</i>
1°	€ 25

2°	€ 25
3°	€ 25
4°	€ 25

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° ottobre 2014, dal 1° ottobre 2015, dal 1° giugno 2016 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 120,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 60,00 con la retribuzione del mese di febbraio 2015, la seconda pari ad euro 60,00 con la retribuzione del mese di novembre 2015.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2015 (*).

L'importo di "una tantum" verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabelle retributive

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 settembre 2014</i>	<i>Incremento a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime</i>
1	Euro 1.326,71	Euro 69,28	Euro 1.395,99
2	Euro 1.211,97	Euro 63,29	Euro 1.275,26
3	Euro 1.149,00	Euro 60,00	Euro 1.209,00
4	Euro 1.083,33	Euro 56,57	Euro 1.139,90

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 settembre 2014</i>	<i>Prima tranches di incremento dal 1° ottobre 2014</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2014</i>
1	Euro 1.326,71	Euro 28,87	Euro 1.355,58

2	Euro 1.211,97	Euro 26,37	Euro 1.238,34
3	Euro 1.149,00	Euro 25,00	Euro 1.174,00
4	Euro 1.083,33	Euro 23,57	Euro 1.106,90

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 settembre 2015</i>	<i>Seconda tranches di incremento dal 1° ottobre 2015</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2015</i>
1	Euro 1.355,58	Euro 17,32	Euro 1.372,90
2	Euro 1.238,34	Euro 15,82	Euro 1.254,16
3	Euro 1.174,00	Euro 15,00	Euro 1.189,00
4	Euro 1.106,90	Euro 14,14	Euro 1.121,04

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 31 maggio 2016</i>	<i>Terza tranches di incremento dal 1° giugno 2016</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° giugno 2016</i>
1	Euro 1.372,90	Euro 23,09	Euro 1.395,99
2	Euro 1.254,16	Euro 21,10	Euro 1.275,26
3	Euro 1.189,00	Euro 20,00	Euro 1.209,00
4	Euro 1.121,04	Euro 18,86	Euro 1.139,90

<i>Livello</i>	<i>Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)</i>
1	Euro 25
2	Euro 25
3	Euro 25
4	Euro 25

(*) N.d.R. Leggasi 2014, come precisato da Confartigianato.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi e "Una tantum"

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul 3° livello, a partire dal 1° ottobre 2022 e dal 1° febbraio 2023, così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 246 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 3 soluzioni: la prima pari a 100 euro con la retribuzione del mese di novembre 2022, la seconda pari a 100 euro con la retribuzione del mese di dicembre 2022, la

terza pari a 46 euro con la retribuzione del mese di marzo 2023. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenta facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2022.

L'importo di "una tantum" verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabella retributiva

<i>Livello</i>	<i>Prima tranche dal 1° ottobre 2022 €</i>	<i>Seconda Tranche dal 1° febbraio 2023 €</i>	<i>Incremento a regime €</i>
3°	70	30	100

N.d.R.:

L'accordo 14 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Si è convenuto sul seguente verbale integrativo dell'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. Area Acconciatura ed Estetica del 10 ottobre 2022.

Tabelle retributive

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 settembre 2022 €</i>	<i>Incremento a regime €</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime €</i>
1°	1.395,99	115,47	1.511,46
2°	1.275,26	105,48	1.380,74
3°	1.209,00	100,00	1.309,00
4°	1.139,90	94,29	1.234,19

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30 settembre 2022 €</i>	<i>Prima tranche di aumento dal 1° ottobre 2022 €</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2022 €</i>
1°	1.395,99	80,83	1.476,82
2°	1.275,26	73,84	1.349,10

3°	1.209,00	70,00	1.279,00
4°	1.139,90	66,00	1.205,90
Livello	<i>Retribuzione tabellare al 31 gennaio 2023</i>	<i>Seconda tranche di aumento dal 1° febbraio 2023</i>	<i>Retribuzione tabellare dal 1° febbraio 2023</i>
	€	€	€
1°	1.476,82	34,64	1.511,46
2°	1.349,10	31,64	1.380,74
3°	1.279,00	30,00	1.309,00
4°	1.205,90	28,29	1.234,19

Livello	<i>Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.)</i> €
1°	30
2°	30
3°	30
4°	

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi e “una tantum”

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul 3° livello, a partire dal 1° maggio 2024 e dal 1° gennaio 2025, dal 1° gennaio 2026 dal 1° ottobre 2026 così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 80 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima pari a 40 euro con la retribuzione del mese di giugno 2024, la seconda pari a 40 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a

concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2024.

L'importo di "una tantum" verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabella retributiva

<i>Livello</i>	<i>Prima tranche dal 1° maggio 2024</i>	<i>Seconda tranche dal 1° gennaio 2025</i>	<i>Terza tranche dal 1° gennaio 2026</i>	<i>Quarta tranche dal 1° ottobre 2026</i>	<i>Aumento a regime</i>
3	70 euro	50 euro	43 euro	20 euro	183 euro

Le Parti nella definizione dell'aumento economico hanno tenuto conto anche del fatto che le trattative delle pregresse tornate contrattuali hanno maturato un disallineamento temporale nei rinnovi rispetto alle naturali scadenze.

N.d.R.:

L'accordo 23 maggio 2024 prevede quanto segue:

Si è convenuto sul seguente verbale integrativo dell'ipotesi di Accordo di rinnovo del c.c.n.l. Area Acconciatura ed Estetica del 20 maggio 2024.

Tabelle retributive

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione Tabellare al 30 aprile 2024</i>	<i>Incremento a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime</i>
1	1.511,46	211,30	1722,76
2	1.380,74	193,04	1573,78
3	1.309,00	183,00	1492,00
4	1.234,19	172,54	1406,73

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione Tabellare al 30 aprile 2024</i>	<i>Prima tranche di aumento dal 1° maggio 2024</i>	<i>Retribuzione Tabellare dal 1° maggio 2024</i>
1	1.511,46	80,83	1592,29
2	1.380,74	73,84	1454,58
3	1.309,00	70,00	1379,00
4	1.234,19	66,00	1300,19

<i>Livello</i>	<i>Retribuzione Tabellare al 31 dicembre 2024</i>	<i>Seconda tranche di aumento dal 1° gennaio 2025</i>	<i>Retribuzione Tabellare dal 1° gennaio 2025</i>
1	1592,29	57,73	1650,02
2	1454,58	52,74	1507,32
3	1379,00	50,00	1429,00

4	1300,19	47,14	1347,33
<i>Livello</i>			
	<i>Retribuzione Tabellare al 31 dicembre 2025</i>	<i>Terza tranche di aumento dal 1° gennaio 2026</i>	<i>Retribuzione Tabellare dal 1° gennaio 2026</i>
1	1650,02	49,65	1699,67
2	1507,32	45,36	1552,68
3	1429,00	43,00	1472,00
4	1347,33	40,54	1387,87
<i>Livello</i>			
	<i>Retribuzione Tabellare ai 30 settembre 2026</i>	<i>Quarta tranche di aumento dal 1° ottobre 2026</i>	<i>Retribuzione Tabellare dal 1° ottobre 2026</i>
1	1699,67	23,09	1722,76
2	1552,68	21,10	1573,78
3	1472,00	20,00	1492,00
4	1387,87	18,86	1406,73

Art. 35 (Ex indennità di contingenza)

1° livello: 499,71 euro.

2° livello: 496,10 euro.

3° livello: 493,55 euro.

4° livello: 491,78 euro.

Art. 36 (Aumenti periodici di anzianità)

Ai lavoratori per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

- 1° livello: 9,30 euro;

- 2° livello: 8,26 euro;

- 3° livello: 7,75 euro;

- 4° livello: 7,23 euro.

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per i lavoratori che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a

quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio ad impiegato, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Art. 37 (Indennità di cassa)

Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di cassa nella misura del 10% del minimo retributivo tabellare nazionale.

Art. 38 (Preavviso)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere comunicate per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Il preavviso potrà essere sostituito con la corresponsione della indennità relativa.

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Art. 38

(Preavviso)

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere formalizzati secondo le modalità previste dalla normativa vigente all'altra parte con un preavviso di:

livello 1°	20 giorni lavorativi
livello 2°	20 giorni lavorativi
livello 3°	20 giorni lavorativi
livello 4°	15 giorni lavorativi

I termini di preavviso decorrono da qualsiasi giorno del mese.

Il preavviso potrà essere sostituito con la corresponsione della indennità relativa.

Art. 39 (Trattamento di fine rapporto)

In caso di licenziamento o dimissioni al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari a:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° gennaio 1967:

- quattro giorni di retribuzione globale di fatto al momento della risoluzione del rapporto per il primo anno e due giorni per ogni anno successivo, come stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 novembre 1947;

b) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1967 al 31 dicembre 1971:

- quattro giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto;

c) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1972 fino al 31 dicembre 1974:

- sei giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto;

d) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1975 fino al 31 maggio 1977:

- otto giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto, con esclusione della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977;

e) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980:

- 15 giorni ogni anno di servizio compiuto calcolata sulla retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto, con esclusione della indennità di contingenza maturata dal 1° luglio 1977.

Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del mese; sarà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni. A partire dal 1° gennaio 1990 si corrisponderà il t.f.r. nella misura di 30/30.

Art. 40 (Gratifica natalizia)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Dal 1° gennaio 1980 la gratifica natalizia viene elevata ad una mensilità di retribuzione globale, rapportata all'orario di lavoro contrattuale.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratifica sarà corrisposta per dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

N.d.R.:

L'accordo 8 settembre 2014 prevede quanto segue:

Nuovo art. 40

(Gratifica natalizia)

Dal 1° gennaio 1980 la gratifica natalizia viene elevata ad una mensilità di retribuzione globale, rapportata all'orario di lavoro contrattuale.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratifica sarà corrisposta per dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Fermo restando quanto previsto del presente articolo, le imprese - previo consenso del lavoratore interessato - potranno erogare mensilmente i ratei relativi alla gratifica natalizia.

Resta inteso che eventuali conguagli derivanti da incrementi salariali applicati nel corso dell'anno saranno, in ogni caso, liquidati con il periodo paga del mese di dicembre del medesimo anno.

Art. 41 (Disciplina del personale)

Il personale nei rapporti di lavoro dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Esso deve comportarsi correttamente verso i clienti, i superiori ed i colleghi.

E' vietato esercitare fuori orario dell'impresa l'attività attinente al servizio dell'azienda senza autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 42 (Norme e provvedimenti disciplinari)

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati, solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione alle apparecchiature dell'impresa;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, quali ad esempio: grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- c) gravi guasti provocati per negligenza alle apparecchiature dell'impresa o danneggiamento volontario;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze che danno luogo ai provvedimenti disciplinari precedentemente elencati quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nell'arco di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
 - di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
 - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- h) furto nell'azienda;
- i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- l) rifiuto ingiustificato di servire il cliente durante l'orario di lavoro;

m) esercizio dell'attività attinente al servizio dell'azienda fuori orario e al di fuori dell'impresa senza autorizzazione del datore di lavoro;

n) insubordinazione verso i superiori;

o) rissa nell'interno dell'azienda.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nota a verbale

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

Art. 43 (Lavoro accessorio)

Il personale è tenuto a collaborare al mantenimento del normale stato di pulizia del negozio.

Art. 44 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore, uomo o donna, che contrae matrimonio, e che abbia superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi. L'assegno relativo, nella misura della normale retribuzione, sarà corrisposto ai lavoratori interessati da parte delle rispettive aziende, per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, che ne rimborserà l'importo secondo le vigenti disposizioni e con le modalità prescritte dall'Istituto medesimo.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo il regolare certificato dell'avvenuto matrimonio.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 44

(Congedo matrimoniale/Unioni civili)

Il dipendente che contrae matrimonio e/o unione civile, che abbia superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo retribuito straordinario di 15 giorni consecutivi. L'assegno relativo, nella misura della normale retribuzione, sarà corrisposto ai lavoratori interessati da parte delle rispettive aziende, per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, che ne rimborserà l'importo secondo le vigenti disposizioni e con le modalità prescritte dall'Istituto medesimo.

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla legge n. 71/2016, le disposizioni di cui al presente c.c.n.l. contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 45 (Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura ed alla formazione)

Le parti si impegnano a dare attuazione alle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione, previste dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Con riferimento ai rinvii operati dalla predetta legge alla contrattazione collettiva, le parti, nel ravvisare l'opportunità di una disciplina attuativa omogenea ed uniforme per tutto l'artigianato convengono di recepire nel presente c.c.n.l. le disposizioni attuative che potranno essere definite nel corso di uno specifico negoziato interconfederale sulla materia.

Art. 46 (Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle "Aziende sanitarie locali" o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma riabilitativo.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal Servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre anni a condizione che il Servizio per i tossicodipendenti ne attesti la necessità per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana. L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuta utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 46

(Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari) (Tutela dei lavoratori in condizioni di dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope, alcoliche e dal gioco di azzardo c.d. ludopatie)

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle "Aziende sanitarie locali" o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma riabilitativo.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre anni a condizione che il servizio per i tossicodipendenti ne attesti la necessità per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana. L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuta utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia stato accertato lo stato di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco di azzardo (c.d. ludopatia) e che accedono ai programmi

terapeutici e riabilitativi presso i Servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate.

Art. 47 (Lavoratori diversamente abili)

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di persone diversamente abili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992

Art. 48 (Permessi retribuiti straordinari per grave infermità)

Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Il permesso deve essere fruito entro sette giorni.

In alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

L'accordo dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare i giorni di permesso sostituiti ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità concordate dovranno comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Art. 49 (Permessi per lutto o per calamità naturali)

Al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi.

Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

Art. 50 (Lavoratori affetti da tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'Assicurazione obbligatoria Tbc o dello Stato, delle regioni, delle province o dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, dai sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 51 (Lavoratori donatori di sangue)

I lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente (nel quantitativo minimo di 250 grammi) per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto a un riposo di 24 ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967; artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione (da assoggettarsi a ritenute fiscali e non anche a contribuzione previdenziale) (art. 2, L. n. 584/1967).

Certificazione

Per il diritto di cui sopra il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro certificazione rilasciata dal centro trasfusionale dell'unità di raccolta.

Art. 52 (Lavoratori donatori di midollo osseo)

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001, n. 52.

Art. 53 (Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità)

Esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica con terapie temporaneamente invalidanti di rilevante gravità, per ictus, sclerosi multipla, trapianti di organi vitali, nonché nei casi di AIDS conclamato, accertati da una Commissione medica istituita presso l'"Azienda sanitaria locale" territorialmente competente, il diritto alla conservazione del posto viene esteso a guarigione avvenuta.

Il lavoratore affetto da malattia di rilevante gravità può astenersi dalla attività lavorativa nell'ipotesi in cui è allo stesso riconosciuta una situazione di invalidità.

In particolare due sono le tipologie di beneficio:

- quelle previste in caso di riconoscimento di una invalidità civile di cui alla L. n. 118/1971;
- quelle relative al riconoscimento in capo al lavoratore dello "status" di "handicap in situazione di gravità", regolamentato dalla L. n. 104/1992.

Nel caso in cui sia riconosciuta al lavoratore malato affetto dalle patologie di cui al 1° comma l'invalidità civile, lo stesso, può usufruire, su sua richiesta e previa autorizzazione del medico della struttura sanitaria pubblica, di un congedo straordinario per cure, non superiore ai trenta giorni se l'invalidità riconosciuta è almeno pari al 50%. La retribuzione del congedo straordinario in parola, anche se equiparato alla condizione di malattia, è a carico del datore di lavoro e non dell'INPS.

Invece la condizione di handicap grave, quale regolata dalla legge. n. 104/1992, deve essere richiesta dal lavoratore affetto da patologie di cui al comma 1 del presente articolo e riconosciuta dalle strutture di cui al medesimo comma. Lo stato di handicap grave garantisce al lavoratore l'opportunità di godere

alternativamente o di due ore al giorno di permesso retribuito o di tre giornate mensili di permesso retribuito. Il medesimo diritto è inoltre concesso, anche ad un familiare del malato, al quale è assicurata la possibilità di assisterlo nelle cure. Inoltre, ai sensi dell'art. 33, comma 6 della legge n. 104/1992, il lavoratore ha diritto a richiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (M.L. circ. n. 40/2005).

Art. 54 (Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova, compresi i lavoratori stranieri per corsi di alfabetizzazione, che intendono frequentare corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o master presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempre che il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un lavoratore della forza occupata all'anno può usufruire del diritto):

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi di insegnamento complementare, sono esclusi dall'utilizzazione dei permessi retribuiti di cui al presente articolo.

Art. 55 (Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 56 (Congedi per formazione)

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa impresa può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, nonché per la frequenza di master post-universitari ed alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;

- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà invece differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti e quelli assunti con contratto di inserimento;
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati: un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a 15 giorni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno quarantacinque giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 57 (Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000)

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'art. 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui sopra saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

Le parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i Piani formativi settoriali, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I Piani formativi settoriali potranno essere arricchiti e integrati da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali. Tali accordi dovranno essere presentati a Fondartigianato per l'approvazione.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 58 (Aggiornamento professionale)

Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito, pari a 20 annue da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.

Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.

Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

Art. 59 (Permessi ed aspettative non retribuiti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente capo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. ... (da individuare).

Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui al presente capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 59

(Permessi ed aspettative non retribuiti)

Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari

Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Norma di non onerosità per l'azienda

I periodi di aspettativa di cui al presente Capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Art. 60 (Pari opportunità)

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive UE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà una apposita Commissione paritetica nazionale composta da dodici membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile del settore;
- b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;
- d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
- f) verificare, con riferimento alla legge n. 125/1991, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative positive.

Resta salvo quanto previsto dall'accordo interconfederale del 21 luglio 1988, in materia di occupazione femminile.

Art. 61 (Molestie sessuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi della legislazione vigente.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

N.d.R.:

L'accordo 10 ottobre 2022 prevede quanto segue:

Art. 61

(Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro)

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le parti sociali firmatarie del presente c.c.n.l., concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le parti condividono e recepiscono appieno i principi espressi nell'accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206/2019 e nella Convenzione ILO n. 190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle pari opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili a prevenire ed evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da violenza, molestie o ricatti sessuali (come definiti all'art. 1 della Convenzione ILO n. 190), e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenza o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione di tutto il personale, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come violenza e molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l., le parti individueranno un Codice di condotta/Linee-guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità (art. 60 del presente c.c.n.l.) avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti e le determinazioni del presente articolo.

Nuovo Art. 61 bis

(Congedi per le donne vittime di violenza di genere)

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha altresì alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale, anche temporanea. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro salone/negozio, esercizio e sede di lavoro, se presente, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altre sedi, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

N.d.R.:

L'accordo 20 maggio 2024 prevede quanto segue:

Nuovo Art. 61 bis

(Congedi per le donne vittime di violenza di genere)

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Come condizione di miglior favore il contratto stabilisce ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui 2 retribuiti con una indennità erogata dall'azienda, pari al 30 % della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti. Terminati i due mesi di aspettativa indennizzata al 30 % la lavoratrice ha diritto ad un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito di 30 giorni.

Omissis

Art. 62 ("Mobbing")

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 63 (Ricongiungimento familiare)

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecniche e organizzative e dei picchi di attività, le richieste in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti di cui agli artt. 14 e 28.

Art. 63 bis (Lavoratori immigrati)

Le parti, in considerazione della crescente presenza dei lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati da fruirsi entro i limiti temporali stabiliti dalla legge.

Per i lavoratori immigrati che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 30 giorni e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 64 (Trapasso d'azienda)

Il trapasso o qualsiasi trasformazione dell'azienda non risolvono il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 65 (Tentativo di conciliazione e arbitrato)

Le parti, vista la necessità di determinare misure organizzative e processuali atte a prevenire le disfunzioni e le lungaggini dovute al sovraccarico del contenzioso giudiziario, intendendo dare attuazione alle previsioni legislative che prevedono la predisposizione di efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro, sostitutive degli interventi della giurisdizione statutale, concordano di incontrarsi entro il 30 aprile 2009 al fine di definire la normativa contrattuale attuativa delle vigenti disposizioni di legge in materia di conciliazione e arbitrato, fatti salvi i diversi accordi collettivi in materia stipulati a livello territoriale.

In ogni caso vengono fatti salvi gli accordi in materia presenti o che saranno stipulati a livello territoriale.

Art. 66 (Controversie individuali o collettive)

Nelle controversie individuali o collettive di lavoro dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso una Commissione paritetica nominata da parte delle rispettive Associazioni di categoria.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto, saranno osservate le norme di legge in vigore.

Le parti si incontreranno per la determinazione dei compiti e delle modalità di funzionamento delle Commissioni paritetiche di categoria.

Art. 67 (Previdenza complementare)

Il sistema di previdenza complementare dell'artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te., sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- t.f.r. nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Art. 68 (Tutela dei licenziamenti individuali)

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11 maggio 1990 (Disciplina dei licenziamenti individuali), esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'accordo interconfederale-intercategoriale del 21 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche Commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 69 (Adeguamento delle normative contrattuali)

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge, accordi di concertazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro trenta giorni

dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per gli eventuali adeguamenti e/o modifiche.

Allegato 1 Relazioni sindacali - Accordo interconfederale 21 luglio 1988

(Omissis)

Allegato 2 Profili formativi della normativa sull'apprendistato professionalizzante di cui al verbale di accordo 9 settembre 2008

Acconciatura

Competenze di settore

Sicurezza generale

Sicurezza specifica del lavoratore

Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente

Contesto di riferimento dell'impresa

Processo produttivo e principali prodotti usati

Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro

Utilizzo della strumentazione

Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo

Applicazioni tecniche di primo soccorso

Competenze di area

Relazione cliente/fornitore

Comprensione del business

Processo di budget

Orientamento al risultato

Valutazione costo prodotto

Contabilità aziendale

Gestione e coordinamento risorse umane

Analisi e soluzione dei problemi

Marketing

Principi di informatica generale

Principi di informatica specifica

Cultura imprenditoriale e normativa

Etica professionale

Psicologia

Comunicazione

Competenze di profilo

Elementi di dermatologia, chimica e cosmetologia, tricologia non curativa, ed applicazione prodotti

Esecuzione delle varie tecniche di taglio, colorazione e acconciatura

Rimessa in tensione, confezionamento protesi, prontamento delle trame, tinte su protesi e lavorazione dei capelli

Massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto

Normativa relativa alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici

Estetica

Competenze di settore

Sicurezza generale

Sicurezza specifica del lavoratore

Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente

Contesto di riferimento dell'impresa

Processo produttivo e principali prodotti usati

Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro

Utilizzo della strumentazione

Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo

Applicazioni tecniche di primo soccorso

Competenze di area

Relazione cliente/fornitore

Comprensione del business

Processo di budget

Orientamento al risultato

Valutazione costo prodotto

Contabilità aziendale

Gestione e coordinamento risorse umane

Analisi e soluzione dei problemi

Marketing

Principi di informatica generale

Principi di informatica specifica

Cultura imprenditoriale e normativa

Etica professionale

Psicologia

Comunicazione

Competenze di profilo

Elementi di dermatologia, chimica, fisiologia, cosmetologia ed applicazione prodotti

Normative relative alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici

Tecniche di visagismo, make up, camouflage, trucco permanente

Tecniche di depilazione

Massaggi e trattamenti viso e corpo

Tecniche e pratiche bionaturali

Utilizzo apparecchi elettromeccanici per uso estetico

Manicure, pedicure, applicazione e ricostruzione unghie artificiali

Tricologia non curativa

Competenze di settore

Sicurezza generale

Sicurezza specifica del lavoratore

Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente

Contesto di riferimento dell'impresa

Processo produttivo e principali prodotti usati

Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro

Utilizzo della strumentazione

Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo

Applicazioni tecniche di primo soccorso

Competenze di area

Relazione cliente/fornitore

Comprensione del business

Processo di budget

Orientamento al risultato

Valutazione costo prodotto

Contabilità aziendale

Gestione e coordinamento risorse umane

Analisi e soluzione dei problemi

Marketing

Principi di informatica generale

Principi di informatica specifica

Cultura imprenditoriale e normativa

Etica professionale

Psicologia

Comunicazione

Competenze di profilo

Elementi di dermatologia, chimica e cosmetologia, tricologia non curativa, ed applicazione prodotti

Trattamento igienico e cosmetico del capello

Massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto

Normative relative alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici

Elaborazione indicazioni sull'approntamento di protesi o parrucchini

Realizzazione e rimessa in tensione protesi, prontamento delle trame, tinte su protesi e lavorazione dei capelli

Manicure e pedicure estetico

Competenze di settore

Sicurezza generale

Sicurezza specifica del lavoratore

Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Processo produttivo e principali prodotti usati

Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro

Utilizzo della strumentazione

Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo

Competenze di area

Relazione cliente/fornitore

Valutazione costo prodotto

Contabilità aziendale

Marketing

Cultura imprenditoriale e normativa

Etica professionale

Psicologia

Comunicazione

Competenze di profilo

Anatomia e fisiologia degli arti superiori e inferiori

Patologie delle unghie

Patologia e inestetismi delle mani e dei piedi

Tecniche di eliminazione delle ipercheratosi

Pedicure estetica in persone affette da diabete: norme particolari da osservare

Prevenzione delle onicomicosi e delle micosi dell'epidermide

Esecuzione di peeling, guanto di paraffina, impacchi e trattamento per macchie di pigmentazione

Applicazione smalto; applicazione unghie finte

Ricostruzione unghie metodo gel e/o acrilico

Decorazione unghie con gel e/o acrilico

Allungamento unghie con tips e cartina millimetrica

French look

Vetrificazione unghie naturali

Nail art

Tatuaggio e piercing

Competenze di settore

Sicurezza generale

Sicurezza specifica del lavoratore

Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro

Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente

Contesto di riferimento dell'impresa

Processo produttivo e principali prodotti usati

Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro

Utilizzo della strumentazione

Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo

Applicazioni tecniche di primo soccorso

Competenze di area

Relazione cliente/fornitore
Comprensione del business
Processo di budget
Orientamento al risultato
Valutazione costo prodotto
Contabilità aziendale
Gestione e coordinamento risorse umane
Analisi e soluzione dei problemi
Marketing
Principi di informatica generale
Principi di informatica specifica
Cultura imprenditoriale e normativa
Etica professionale
Psicologia
Comunicazione
Competenze di profilo
Elementi di anatomia e fisiologia della cute, chimica
Costituenti degli inchiostri per tatuaggi
Caratteristiche di gioielli, metalli e pietre per piercing
Trattamento del tatuaggio dopo la sua applicazione
Trattamento della ferita da piercing
Sedi anatomiche di applicazione del piercing
Pratiche di sterilizzazione e disinfezione

Impiegato

Competenze di settore

Sicurezza generale
Sicurezza specifica del lavoratore
Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro
Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente
Contesto di riferimento dell'impresa
Processo produttivo e principali prodotti usati
Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro
Applicazioni tecniche di primo soccorso

Competenze di area

Relazione cliente/fornitore
Comprensione del business
Processo di budget
Orientamento al risultato
Valutazione costo prodotto
Contabilità aziendale

Gestione e coordinamento risorse umane
Analisi e soluzione dei problemi
Marketing
Principi di informatica generale
Principi di informatica specifica
Cultura imprenditoriale e normativa
Etica professionale
Psicologia
Comunicazione

Allegato 3 Accordo di trasferimento della forma pensionistica complementare per i lavoratori dell'artigianato da ARTIFOND a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te.

In data 27 gennaio 2011, in Roma, presso la sede di Confartigianato imprese:

- in conformità a quanto previsto dalle ipotesi di accordo e dai cc.cc.nn.l. che si pronunciano sulla volontà di istituire forme di previdenza complementare;
- in considerazione dell'accordo interconfederale sulle prospettive della previdenza complementare nel settore artigiano del 3 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL;
- in considerazione dell'accordo interconfederale di indirizzo sulla previdenza complementare del 30 novembre 2010, sottoscritto da Confartigianato imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI, Confcommercio, e CGIL, CISL, UIL;

tra

le Organizzazioni nazionali di categoria della Confartigianato articolate nelle Federazioni e Associazioni nazionali di categoria:

Confartigianato Autoriparazione
Confartigianato Meccanica
Confartigianato Impianti
Confartigianato Moda
Confartigianato Orafi
Confartigianato Alimentazione
Confartigianato Trasporti, logistica e mobilità
Confartigianato Estetisti
Confartigianato Acconciatori
Confartigianato Marmisti
Confartigianato Occhialeria
Confartigianato Odontotecnici - Fe.Na.Od.I.
Confartigianato Grafici
Confartigianato Fotografi
Confartigianato ANIL Pulitintolavanderie
Confartigianato Ceramica
Confartigianato Chimica, gomma e plastica

Confartigianato Legno

Confartigianato Arredo

Confartigianato Tappezzeria

le Unioni della CNA:

CNA Alimentare

CNA Artistico e tradizionale

CNA Benessere e sanità

CNA Comunicazione e terziario avanzato

CNA Costruzioni

CNA Federmoda

CNA Installazione di impianti

CNA Produzione

CNA Servizi alla Comunità

CNA FITA

la Confartigianato, Confederazione generale italiana dell'artigianato

la CNA, Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa

la Casartigiani, Confederazione autonoma sindacati artigiani, con l'intervento, della:

FIAM

FIALA

Federazione nazionale mestieri artistici e tradizionali

FNAE

Federazione nazionale tintolavanderie

SNA

Federazione nazionale alimentaristi

Federazione nazionale abbigliamento

Federazione nazionale fotografi, tipografi e cartai

Federazione nazionale chimici e plastici

la CLAAI, Confederazione delle libere Associazioni artigiane italiane, con l'intervento di:

FEDERNAS

UNAMEM

e

le Federazioni di categoria della CGIL:

FILCAMS-CGIL

FILCTEM-CGIL

FILLEA-CGIL

FILT-CGIL

FIOM-CGIL

FLAI-CGIL

SLC-CGIL

le Federazioni di categoria della CISL:

FAI-CISL

FEMCA-CISL

FILCA-CISL

FIM-CISL

FISASCAT-CISL

FISTEL-CISL

FIT-CISL

le Federazioni di categoria della UIL:

FENEAL

UILA

UILCEM

UILM

UILCOM

UILTA

UILTRASPORTI

UILTUCS

la CGIL, Confederazione generale italiana del lavoro

la CISL, Confederazione italiana sindacati dei lavoratori

la UIL, Unione italiana del lavoro

Si concorda:

- di individuare nel Fondo pensione complementare Fon.Te. il Fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori dell'artigianato attualmente destinatari della forma pensionistica complementare collocata presso il Fondo pensione ARTIFOND;

- di trasferire presso Fon.Te., la suddetta forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori dell'artigianato;

- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di realizzare la confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te., nonché di adottare le conseguenti e necessarie delibere per realizzare tale trasferimento, in linea con quanto previsto dalle norme vigenti e dalle disposizioni della COVIP, considerando quanto già previsto dall'accordo interconfederale del 30 novembre 2010;

- di dare mandato al Consiglio di amministrazione di ARTIFOND di definire e realizzare, unitamente al Consiglio di amministrazione del Fondo pensione Fon.Te., tutte le procedure necessarie a garantire un'adeguata e corretta informazione agli iscritti sulle modalità di trasferimento della posizione individuale da ARTIFOND a Fon.Te. senza soluzione di continuità;

- di lasciare inalterata la contribuzione a carico delle imprese artigiane per i propri dipendenti in caso di iscrizione al Fondo pensione Fon.Te., secondo le modalità e i livelli definiti dai rispettivi contratti o accordi collettivi di lavoro, prevedendo - come previsto dal decreto legislativo n. 252/2005 - l'integrale destinazione del t.f.r. maturando in caso di iscrizione da parte di lavoratori con prima occupazione successiva al 28 aprile 1993. Resta in ogni caso stabilito che il suddetto contributo a carico del datore di lavoro non spetta qualora il lavoratore in caso di iscrizione o di trasferimento della posizione maturata presso una forma pensionistica complementare diversa da quella collocata presso il Fondo Fon.Te.;

- che la quota di iscrizione e di associazione dei lavoratori dell'artigianato al Fondo Fon.Te., successivamente al trasferimento della forma pensionistica, sarà quella determinata dal Fondo Fon.Te. stesso per tutti i suoi iscritti;

- che il Fondo pensione ARTIFOND dovrà, successivamente al trasferimento della forma pensionistica complementare, attivare la procedura di scioglimento volontario, secondo la tempistica e con le modalità

indicate dallo schema operativo e timetable elaborato dal Consiglio di amministrazione stesso, anche sulla base delle indicazioni del Service amministrativo;

- che i versamenti relativi al primo trimestre 2011 saranno effettuati il 20 aprile 2011 mediante accreditamento al Fondo pensione ARTIFOND e che i versamenti del secondo trimestre 2011 verranno effettuati dal datore di lavoro a favore del Fondo pensione Fon.Te., il quale farà pervenire al lavoratore un'apposita lettera di benvenuto come da direttiva COVIP;

- che a far data dal 1° aprile 2011 i datori di lavoro dei dipendenti di nuova iscrizione alla previdenza complementare provvedano ad effettuare gli adempimenti necessari presso il Fondo Fon.Te. e che, pertanto, successivamente al 31 marzo 2011 il Fondo pensione ARTIFOND non raccoglierà nuove adesioni;

- che la realizzazione di tale processo di trasferimento della forma pensionistica destinata ai lavoratori dell'artigianato e di confluenza degli attuali iscritti ad ARTIFOND verso Fon.Te. potrà realizzarsi solo previa messa a disposizione del Fondo ARTIFOND delle dotazioni organizzative finanziarie necessarie a mantenere l'equilibrio dei conti amministrativi fino a conclusione dell'intero processo e della procedura di scioglimento del Fondo, consapevoli che in caso contrario il Consiglio, secondo quanto previsto dalla delibera dell'assemblea dei delegati del 3 dicembre 2010, è tenuto a convocare nuovamente l'assemblea in sessione straordinaria per lo scioglimento con l'indicazione del Commissario liquidatore entro il 31 gennaio 2011;

- le parti si danno atto che la presente intesa non deroga a quanto previsto dalla legge in relazione alla libera scelta dei lavoratori in materia di previdenza complementare.

Allegato 4 Accordo applicativo del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011

(Omissis)

Allegato 5 Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

(Omissis)