

Confartigianato Benessere – Acconciatori

Filcams-Cgil

Confartigianato Benessere – Estetica

Uiltucs-Uil

CNA – Unione benessere e sanità

Casartigiani

CLAAI - Federnas-Unamem

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

**per i dipendenti dalle imprese di
Acconciatura, Estetica, Tricologia non
curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri
Benessere**

Roma, 3 ottobre 2011

Tra

CONFARTIGIANATO ACCONCIATORI rappresentata dal Presidente Nazionale Lino Fabbian e dal Segretario Nazionale Tiziana Angelozzi;

CONFARTIGIANATO ESTETICA rappresentata dalla Presidente Nazionale Anna Parpagiolla e dal Segretario Nazionale Tiziana Angelozzi;

assistite dalla **CONFARTIGIANATO IMPRESE** rappresentata dal Presidente Giorgio Natalino Guerrini e dal Segretario Generale Cesare Fumagalli, coadiuvati dal Direttore dell'Area Relazioni Sindacali Riccardo Giovani, da Giulio Di Martino e dal Funzionario del Settore Contrattuale Fabio Antonilli;

CNA UNIONE BENESSERE E SANITA' rappresentata dal Presidente Nazionale Savino Moscia, dalla Vice Presidente Nazionale con delega per il settore estetica Brigida Stomaci e dal Responsabile Nazionale Filippo D'Andrea.

assistite dalla **CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA - CNA**, rappresentata dal Presidente Ivan Malavasi e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Stefano Di Niola e da Maurizio De Carli ufficio Politiche Contrattuali;

CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI - CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente Giacomo Basso, con l'assistenza del Direttore Generale Nicola Molfese e dal Responsabile Nazionale di categoria Michele Tessitore.

CONFEDERAZIONE DELLE LIBERE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE - C.L.A.A.I. rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vicepresidente Vicario Orazio Platania, dal Vicepresidente Alessandro Limatola, la FEDER.N.A.S. (Federazione Nazionale Acconciatori per Signora) e la U.N.A.M.E.M. (Unione Nazionale Acconciatori Maschili e Misti) aderenti alla C.L.A.A.I., rappresentate dai Signori Franco Scarpanti e Francesco Castorina e da una delegazione composta dai Signori Franco Prinzivalli, Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Adolfo Gianpaolo, Ruggero Go, Silvio Guerrieri, Diego Buonaccorso, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Pasquale Maiocco, Rita Balzoni e Paolo Sebaste.

e

LA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI - FILCAMS-CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dal Responsabile Nazionale del Settore Luigi Scarnati, dai Segretari Nazionali Maria Grazia Gabrielli, Andrea Righi, dal Presidente del C.D. Giuliana Mesina e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agazzi Lorenzo, Amendola Sara, Angelini Dalida, Anile Lucia, Arricale Benedetto, Ayala Donatella, Baccaglioni Paolo, Baldo Antonio, Balestrieri Francesca, Banchieri Daria, Banella Ivo, Bazzichetto Claudio, Berard Marila, Berluti Tatiana, Bernardini Cinzia, Betti Roberto, Bianco Stefano, Bigazzi Sabina, Bindocci Massimiliano, Bini Loredana, Bivi Giovanni, Bonini

Massimo, Bracone Sonia, Briganti Aida, Brotini Luisella, Bruno Maria, Buonanno Ugo, Burgos Marjoire, Cabella Nadia, Caiolo Monja, Camellini Elisa, Campioni Silvano, Cappellieri Roberto, Caramelle Roland, Caridi Samantha, Carlini Flora, Carneri Graziella, Cavallini Monica, Cinà Adele, Cecchi Silvia, Cerri Ivano, Coccia Aurora, Cocorocchio Alfredo, Cocozza Elena, Codonesu Sergio, Colombo Peralberto, Comis Salvina, Cornacchiola Elisa, Cornigli Roberto, Craighero Cinzia, Cristiani Paolo, Crosa Sebastiano, Damico Rosa, D'Aquanno Silvio, De Pantz Cecilia, Decicco Giuseppe, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Grandi Giampaolo, Di Labio Alessio, Di Pietro Claudio, Di Tuoro Luana, Faye Abdou, Fanzecco Simona, Ferretti Andrea, Filice Adriano, Fiorini Davide, Firpo Armando, Fontana Elisa, Fragassi Valentina, Francavilla Cosimo, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Frattini Massimo, Gagni Luisella, Galati Mario, Garufi Carmelo, Gatti Ilaria, Genovese Monica, Gentili Francesca, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Greco Alessandra, Grieco Antonio, Grigolato Margherita, Grillo Giuseppe, Guglielmi Gabriele, Gugliotta Stefano, Iacobacci Carmen, Lani Elisabetta, Lelli Danilo, Leonardi Salvatore, Lieto Raffaele, Luppino Elisa, Mandraccia Andrea, Manocchio Maria, Marcantonini Marco, Marchesini Luca, Marchetti Caterina, Marchetti Desirè, Marin Umberto, Mastrocola Luciana, Mastrogiovanni Guglielmo, Mattioli Sandro, Mesturino Elisabetta, Metitiero Giuseppe, Migliorini Marinella, Moi Marisa, Molinari Fiorenzo, Montalti Paolo, Montemurro Mariabruna, Montnamanti Mary, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nappa Maria Rosaria, Ndoni Flutura, Nicoli Stefano, Nicoli Stefania, Nocco Marilina, Olivieri Emanuela, Oliviero Melissa, Ondifero Luca, Orlandi Barbara, Ortolani Giorgio, Padovani Milena, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pelliccia Alessandra, Pasquino Manuela, Pezzotti Vittorio, Pinton Cinzia, Pirrello Isabella, Pistorello Roberta, Pittalis Giuseppina, Pizzo Pino, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Pronio Giuseppina, Ricchetti Daniela, Romagna Annarita, Romanotti Viviana, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Rossi Mariacarla, Russo Fabrizio, Saccomani Paolo, Santini GianMario, Santurbano Rosa, Sardyko Wioletta, Sasia Loredana, Scali Maura, Scarnati Luigi, Scarpa Maurizio, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Emiliano, Sgargi Walter, Simoncini Gabriele, Sodano Gianfranco, Soffiati Daniele, Sorrentino Stefania, Sovilla Sonia, Specca Emilio, Spelta Carla, Spina Franco, Spitaleri Tiziana, Surian Maurizio, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tasinato Luigi, Tassainer Alda, Testa Emilio, Timpin Aron, Tonelli Lucia, Trunfio Francesco, Turchetti Luca, Turello Cinzia, Ventrone Cesare, Viero Gino, Vitolo Maria, Voltan Francesca, Zambon Monica, Zambonati Antonella, Zanoni Floriano CON L'INTERVENTO DELLA *CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA LAVORATORI (CGIL)* RAPPRESENTATA DAL SEGRETARIO CONFEDERALE FABRIZIO SOLARI E DEL RESPONSABILE DIPARTIMENTO TERZIARIO E RETI ROSARIO STRAZZULLO.

LA UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO SERVIZI - UILTUCS – UIL, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Bocco, dal Segretario Nazionale Gabriele Fiorino, e dai Segretari Nazionali: Paolo Andreani, Emilio Fagnoli, Marco Marroni, Ivana Veronese e dai membri del Direttivo Nazionale: Antonio Andrisano, Cristiano Ardaù, Sergio Ariodante, Massimo Aveni Banco, Pietro Baio, Giuliana Baldini, Giuseppe Ballato, Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Riccardo Bassi, Pina Belletti, Fernando Brenauda, Vanda Bernardini, Marco Bolognini, Salvatore Bombara, Enza Bonamici, Fabrizio Bonfanti, Piercalo Borgo, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Enrica Buono, Massimo cacciaguerra, Marco Callegari,

Gianni Callegaro, Elvira Campitello, Elena Cannone, Gianfranco Cartisano, Giovambattista Casa, Maurizio Casadei, Ciro Casillo, Miriam Cerne, Maria Cesare, Grazia Chisin, Roberto Ciccarelli, Gaetano Coco, Marco Conficconi, Francesco Crispo, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Raffaele De Punzio, Rocco Della Luna, Marco Dell'Anna, Patrizia Dell'Anno, Mario Dello Russo, Francesco Dello Stritto, Sergio Delzotto, B.Giovanni Di Federico, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Sergio Diecidue, Max Kossi Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Fama'; Pietro Feliciangeli, Piero Fioretti, Marianna Flauto, Anna Florida, Renato Foggetti, Stefano Franzoni, Armando Frustaglia, Fabio Fugnanesi, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Cataldo Giammella, M.Rita Giardina, Daniela Giorgini, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Antonella Grilli, Carlo Guarnaccia, Pasquale Guarracino, Giancarlo Guidi, Angelo Gurizia, Luciano Gullone, Eliseo Gullotti, Cesare Ierulli, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Andrea Lai, Walter Largher, Cosimo Lavolta, Antonietta Leo, Ernesto Lombardo, M.Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Roberto Maestrelli, Paolo Magnarelli, Gianpiero Manai, Fulvia Manzini, Massimo Marchetti, Carmelo Massari, Mario Miccoli, Maurizio Melandri, Emanuele Montemurro, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Felicitè Ngotonye, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Michele Pace, Sabino Patruno, Gerardo Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Roberto Pennati, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Franco Polito, Domenico Raschellà, Maurizio Regazzoni, Giancarlo Ricciarelli, Adalisa Rizzo, Gianni Rodilosso, Giuseppe Sagliocco, Ida Saja, Matteo Salvetti, Carlo Sama, Gaspare Santoro, Luigi Scardaone, Anna Maria Selvaggio, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Maura Settimo, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro, Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Raffaele Statti, Gennaro Strazullo, Parmenio Stroppa, Michele Tamburrelli, Alessandro Tartaglione, Lorenzo Tollari, Giancarlo Turchetti, Roberta Valenti, Raffaele Vanni, Antonio Vargiu, Antonio Verrino, Arcangelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Luciano Zaurito, Giuseppe Zimmari, Matteo Zorn.

Indice

Sfera di applicazione

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 comporta 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 - 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 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 obbligatorio 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 - Accordo Interconfederale 21 luglio 1988

Allegato 2 - Profili formativi della normativa sull'Apprendistato professionalizzante di cui al Verbale di Accordo del 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 Interconfederale applicativo del D.Lgs. 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 - del 3 maggio 2012.

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 CCNL un Osservatorio finalizzato alla verifica di possibili modalità di realizzazione di un eventuale ampliamento della sfera di applicazione del presente CCNL ad imprese artigiane esercenti attività ad oggi non comprese nella sfera di applicazione.

Al fine di procedere ad una graduale semplificazione del numero dei CCNL, una volta sottoscritto il presente accordo di rinnovo e l'accordo di rinnovo del CCNL 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 CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing, Centri Benessere e del CCNL Servizi di Pulizia, Disinfezione, Derattizzazione e Sanificazione.

Fermo restando il principio dell'invarianza dei costi il CCNL 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

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

IL CCNL 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.

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

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 E.B.N.A.

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.

Art. 5

Accordo interconfederale

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

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 CCNL, 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 tricotologia 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 TFR. 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 CCNL. 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 CCNL:

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, lettera 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, lettere 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 i 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 31/12/2010.

Art. 9 bis

Assistenza sanitaria integrativa

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, Clai 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 CCNL, 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.

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 (RLST) 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 RLST, 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. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011 (allegato).

Sezione "Disciplina del rapporto di lavoro"

Art. 11

Assunzione

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, 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 di 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.

Art. 12
Periodo di prova

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.

Art. 13
Classificazione del personale

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 toupè 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 toupè 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 perchè hanno superato l'età o perchè 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 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 perchè hanno superato l'età o perchè 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 tricologici e lavorazione dei capelli. Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni amministrative non inquadrati nel livello superiore.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perchè hanno superato l'età o perchè 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 CCNL, nonché dei relativi profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

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 CCNL 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 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 CCNL, 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 maggiore 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

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 CCNL.

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

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 contempra 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 CCNL, 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 CCNL.

Ai sensi del D. Lgs. 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 CCNL 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 primo 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 primo 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 30/11/2012. per verificare in merito per lo stato di applicazione della normativa medesima, anche al fine concordare eventuali adattamenti e modifiche.

Art. 22

Contratto a tempo determinato

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. 53/00, 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. 368/01;
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 lettera a) punti 1) del presente articolo.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art. 10 D.lgs 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 368 del 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 368 del 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 dei 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.

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. 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 CCNL, 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, seconda parte, del D.Lgs. 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. 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, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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 CCNL.

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, c. 2, del D.Lgs. 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 13ma 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, purchè 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 EDR) 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 sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
65	65	70	78	85	85	90	90	95	100

Tabella 2 – Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi):

I sem	II sem	III sem
63	80	100

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

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
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.

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 marzo 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 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 CCNL, 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 CCNL 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 CCNL 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 (CCNL 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. 276/03.

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.

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 31/12/08 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 Dlgs 276/03, 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 una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 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 CCNL, 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 del 11/02/2004.

Per i contratti stipulati a partire dal 1° dicembre 2011, ai sensi dell'art. 59, c. 1, secondo periodo, del D.Lgs. 276/2003 ai lavoratori di cui alla lett. e) del primo 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 CCNL il

sottoinquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per tutta la durata del contratto di inserimento.

Art. 28

Riposo settimanale, festività, riposi compensativi

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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 fruiti, 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, tricotologia 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

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 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 effettuare 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.

Art. 32

Gravidanza e puerperio

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

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 n. 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 presente 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

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; e 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 (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Livello	Minimi retributivi dal 1/1/2010	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
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

Livello	Retribuzione tabellare al 30/09/2011	Prima tranche di incremento dal 1/10/2011	Retribuzione tabellare dal 1/10/2011
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

Livello	Retribuzione tabellare al 31/03/2012	Seconda tranche di incremento dal 1/04/2012	Retribuzione tabellare dal 1/04/2012
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

Livello	Retribuzione tabellare al 30/09/2012	Terza tranche di incremento dal 1/10/2012	Retribuzione tabellare dal 1/10/2012
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.

Livelli	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
1	€ 25
2	€ 25
3	€ 25
4	€ 25

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 - rapporto 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.

Poichè 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

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.

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

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.

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 secondo della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati, solo dove possibili, 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 nocumento 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 il 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

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.

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 convergono 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

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 usufuita 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.

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, RSU, 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. 104/92.

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'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 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, da 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 ad 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 primo 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'articolo 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 (ML 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 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'articolo 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 articolo 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

- 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 NECESSITA' 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 ONEROSITA' 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

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.

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 alla parti firmatarie il presente CCNL 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 articoli 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 statale, 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:

- TFR 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.