

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere

Triennio economico e normativo: ottobre 2023 - settembre 2026

L'anno 2023 il giorno 10 del mese di ottobre in Roma

TRA

A.L.IM. | Associazione Liberi Imprenditori, rappresentata dal Presidente Nazionale, Giovanni GIANNINI

A.N.A.P. | Associazione Nazionale Aziende e Professionisti, rappresentata dal Presidente Nazionale, Damiano PETRUCCI

VALITALIA P.M.I. | Associazione Nazionale Piccole Medie Imprese e Professionisti, rappresentata dal Presidente Nazionale, Miriana PLINI

E

S.E.L.P. | Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati, rappresentato dal Segretario Generale Aggiunto, Raffaele TOVINO

S.L.E. | Sindacato Lavoratori Europei, rappresentato dal Segretario Generale, Roberto PLINI

SI È RINNOVATO

**il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti
delle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa,
tatuaggio, piercing e centri benessere**



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

1
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



INDICE

PREMESSA.....	5
CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
DECORRENZA E DURATA	6
TITOLO I.....	7
DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....	7
Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e aziendale.....	7
Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione.....	9
Art. 3 - Distribuzione e efficacia del contratto	10
Art. 4 - Ente Bilaterale	10
Art. 5 - Assistenza Sanitaria Integrativa	13
Art. 6 - Fondo Interprofessionale.....	13
Art. 7 - Organismo Paritetico	14
Art. 8 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione.....	14
Art. 9 - Composizione delle controversie individuali e collettive.....	15
Art. 10 - Patronati.....	15
TITOLO II	16
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	16
Art. 11 - Assunzione.....	16
Art. 12 - Periodo di prova.....	16
Art. 13 - Mutamento mansioni	17
Art. 14 - Mansioni superiori	17
Art. 15 - Lavoro a tempo determinato.....	18
Art. 16 - Lavoro a tempo parziale.....	19
Art. 17 - Imprese a carattere stagionale	21
Art. 18 - Tirocinio o Stage Formativo	22
Art. 19 - Apprendistato Professionalizzante.....	22
Art. 20 - Lavoro somministrato.....	30
Art. 21 - Collaborazione coordinata e continuativa	30
Art. 22 - Lavoro intermittente	31
Art. 23 - Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti.....	33
Art. 24 - Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap.....	33
Art. 25 - Lavoratori studenti	33



TITOLO III.....	34
DISCIPLINA DEL PERSONALE	34
Art. 26 - Classificazione del personale	34
TITOLO IV	39
ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	39
Art. 27 - Orario di lavoro, permessi retribuiti	39
Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni, flessibilità dell'orario di lavoro	39
Art. 29 - Riposo settimanale e festività	41
Art. 30 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia.....	42
Art. 31 - Lavoro a turni.....	42
Art. 32 - Personale non soggetto a limitazione d'orario.....	42
Art. 33 - Tossicodipendenza, alcool-dipendenza e ludopatia.....	43
Art. 34 - Aspettativa non retribuita	43
Art. 35 - Risarcimento danni	44
Art. 36 - Banca ore individuale.....	44
Art. 37 - Congedo per matrimonio.....	44
TITOLO V	45
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	45
Art. 38 - Distacco e trasferimento	45
Art. 39 - Trasferta	45
Art. 40 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi.....	46
Art. 41 - Intervallo per la consumazione dei pasti.....	46
Art. 42 - Volontariato	46
Art. 43 - Gravidanza e puerperio	47
Art. 44 - Ferie	50
Art. 45 - Malattia e infortunio	51
Art. 46 - Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa	53
Art. 47 - Sciopero e servizi essenziali	53
Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso	53
Art. 49 - Cessione e affitto d'azienda.....	53
Art. 50 - Ritiro della patente di guida	53
Art. 51 - Divieto di concorrenza.....	54



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

3
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Art. 52 - Risarcimento danni	54
Art. 53 - Codice disciplinare	54
TITOLO VI.....	59
RETRIBUZIONE	59
Art. 54 - Trattamento economico	59
Art. 55 - Mensilità supplementari	61
Art. 56 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga.....	61
Art. 57 - Trattamento di fine rapporto	62
TITOLO VII	63
INDENNITÀ E DIVISE.....	63
Art. 58 - Indennità.....	63
Art. 59 - Divise, camici	63
TITOLO VIII.....	64
PRIVACY, TUTELA E SICUREZZA SUL LAVORO	64
Art. 60 - Mobbing.....	64
Art. 61 - Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro	64
Art. 62 - Congedi per le donne vittime di violenza di genere	65
Art. 63 - Tutela della privacy.....	65
Art. 64 - Sicurezza sui luoghi di lavoro.....	66



S.E.L.P.
 Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
 Il Segretario generale Aggiunto

4
VallItalia PMI
 Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
 Il Presidente



PREMESSA

La sottoscrizione del presente CCNL rappresenta per le Parti firmatarie motivo di orgoglio e responsabilità: un rinnovato impegno basato sulla bilateralità affinché venga a giovare la qualità e produttività del lavoro per sviluppare la corretta applicazione del contratto nazionale e degli accordi territoriali in completa e rigorosa osservanza delle reciproche competenze e peculiarità quali OO.SS. di datori e lavoratori rappresentative nel settore.

Le Parti convengono che strumenti appropriati di partecipazione dei lavoratori possano rappresentare un efficace incentivo al raggiungimento dei risultati di produttività in termini quantitativi e soprattutto qualitativi; in linea con quanto previsto dall'art. 46 della Costituzione Italiana: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende", le parti si impegnano reciprocamente a valutare, su richiesta di uno dei contraenti, modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori rappresentative del settore, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

Le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire eventuali motivi di conflitto. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione - in vece del tasso di inflazione programmata.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge vigenti in materia di lavoro.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

5
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



CAMPO 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.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 1° ottobre 2023 e scadrà il 30 settembre 2026, sia relativamente alla parte economica che normativa. La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

6
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO I

DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 1 - Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- Contrattazione di 1° Livello rappresentata dal CCNL di settore;
- Contrattazione di 2° Livello.

Contrattazione di 1° Livello o Livello nazionale

La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- validità e ambito di applicazione del contratto,
- relazioni sindacali,
- diritti sindacali,
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro,
- norme comportamentali e disciplinari,
- classificazione del personale,
- trattamento economico,
- modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro,
- permessi, aspettative e congedi,
- sicurezza sul lavoro,
- formazione professionale.

Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il quadriennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - in un nuovo indice di previsione costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo CCNL per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

7
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% della inflazione programmata.

Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Contrattazione di 2° Livello

Alla Contrattazione di 2° livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle seguenti materie:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. sindacali alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente CCNL;
- g) assegnazione della sede di lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente CCNL;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

8
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR.
- t) tirocini formativi e stage formativi.

La contrattazione di 2° livello, ha la durata del contratto nazionale.

La titolarità della contrattazione di 2° livello è di competenza delle OO.SS. territoriali, o in caso non ancora costituite nazionali, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che il settore è caratterizzato dall'attività la cui organizzazione è determinata da molti fattori difficilmente programmabili e definibili. In quest'ambito, assume una rilevanza importante e complementare alla contrattazione sindacale la contrattazione individuale, essa non può avere clausole difformi rispetto alla contrattazione di I e 2° livello e potrà fare riferimento alle seguenti materie: articolazione del normale orario di lavoro, assegnazione sede di lavoro e sua variabilità, periodi di formazione.

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla Legge n. 300/1970 e s.m.i.

Le imprese che occupano fino a 15 dipendenti e che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL 10 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali e alle contrattazioni aziendali.

I lavoratori, per le ore sopra elencate, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della Legge n. 402/1996 e s.m.i. Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, tenendo possibilmente in considerazione le necessità organizzative aziendali.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

9
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal lavoratore. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Le aziende che applicheranno il CCNL dovranno corrispondere mensilmente un contributo di assistenza contrattuale (Co.As.Co.) fissato nella misura di € 15,00 per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda, ridotto proporzionalmente per i lavoratori part-time.

Detto contributo è integralmente a carico dell'azienda e è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalle OO.SS. firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il Co.As.Co. è dovuto alle Associazioni Datoriali stipulanti, mediante bonifico bancario oppure attraverso le rispettive convenzioni INPS.

Art. 3 - Distribuzione e efficacia del contratto

Il presente CCNL è stato redatto e edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale, di cui all'articolo seguente del presente CCNL. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

Le aziende sono tenute a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 4 - Ente Bilaterale

L'Ente Bilaterale di riferimento contrattuale è E.N.Bi.Form. | Ente Nazionale Bilaterale e Organismo Paritetico per la Formazione. L'Ente Bilaterale provvede, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006, l'art. 76 e ss. del D.Lgs n. 276/2003 e la Legge n. 183/2010 e s.m.i.

A tal fine l'Ente Bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

10
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, per fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

- b) provvede al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- c) provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d) elabora, progetta e gestisce direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazioni a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- g) riceve e elabora, ai fini statistici i dati forniti dagli osservatori territoriale sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- h) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- j) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dagli artt. 77-79 del D.L. 276/2003, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. e del contenuto dei Regolamenti delle cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- k) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di Legge in materia;
- l) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- m) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento.

La quota contrattuale per finanziamento e gestione integrata è fissata nella misura di € 24,00 (euro ventiquattro/00) di cui € 23,00 (euro ventitré/00) a carico del datore di lavoro e € 1,00 (euro uno/00) a carico del lavoratore per 12 mensilità; la contribuzione integrata garantisce l'accesso a prestazioni e convenzioni di prossimità, anche concordate con l'azienda aderente. Qualora l'azienda non intenda avvalersi delle prestazioni integrative, dovrà corrispondere la quota contrattuale per finanziamento e gestione di base, fissata nella misura di € 4,00 (euro quattro/00) e così ripartita: € 3,00 (euro tre/00) a carico dell'azienda, € 1,00 (euro uno/00) a carico del lavoratore per 12 mensilità.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

11
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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 alle dinamiche economico-produttive, i processi legislativi e amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane metalmeccaniche, dell'installazione di impianti, orafe, argentiere, affini e le imprese odontotecniche.

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 CCNL, rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica e 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 e occupazionali (aree sistema).

Compiti degli Osservatori saranno l'acquisizione di informazioni, anche attingendo dagli enti bilaterali, e l'esame su:

- le prospettive produttive dei settori;
- le tendenze di fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; il lavoro decentrato alle imprese artigiane divise per settore, con riferimento ai tipi di lavorazione; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero, con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile, per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame dei finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi d'innovazione tecnologica;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento della legislazione nazionale e regionale in materia sanitaria, nonché sulle produzioni sanitarie, infermieristiche e riabilitative tecniche (Settore Tricologico).

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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

12
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro otto mesi dalla stipula del presente CCNL e 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.

Art. 5 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le OO.SS. firmatarie intendono garantire a tutti i dipendenti delle aziende interessate un fondo di assistenza sanitaria integrativa, attraverso l'adesione al Fondo San Marco, con efficacia dall'entrata in vigore del presente CCNL. A tal fine concordano:

- di finanziare tale Fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, a partire da € 12,50 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o determinato pari o superiore a 12 mesi (con decorrenza dal 13° mese), di età inferiore ai 60 anni e a partire da € 15,00 per i lavoratori over 60;
- che il finanziamento non riguarda le imprese che alla data del 1° ottobre 2023 aderiscono a equipollenti forme di assistenza sanitaria integrativa. In ogni caso le imprese avranno sempre facoltà di aderire al Fondo.

Art. 6 - Fondo Interprofessionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la Legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al Fondo Formazione Italia (in sigla FondItalia) - Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

13
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art. 7 - Organismo Paritetico

L'Organismo Paritetico di riferimento contrattuale è E.N.Bi.Form. | Ente Nazionale Bilaterale e Organismo Paritetico per la Formazione. Nella sua concentrazione funzionale di organismo paritetico, E.N.Bi.Form. si occupa di:

- n) asseverare e attuare modelli di organizzazione e gestione della sicurezza;
- o) coordinare gli organismi paritetici territoriali per il corretto e proficuo espletamento delle funzioni di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/2008;
- p) coordinare il servizio del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) erogato dagli Organismi Paritetici Interregionali e, ove costituiti, dai territoriali a favore delle aziende richiedenti sul territorio;
- q) attivare, direttamente o in convenzione, procedure per accedere a programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali (es. Fondo Sociale Europeo), dai fondi interprofessionali e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- r) seguire le problematiche riguardanti la materia della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le OO.SS. firmatarie del presente CCNL;
- s) attuare ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea.

Art. 8 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti convengono di valutare l'opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione e applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° Livello, ivi compresi i ed. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della Legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° Livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

14
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



- esaminare e interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del Piano Formativo Individuale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 9 - Composizione delle controversie individuali e collettive

Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazioni introdotte dalle Leggi vigenti, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 10 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla Legge



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

15
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà redatta ai sensi del D.Lgs 152/1997. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. luogo di lavoro;
4. livello e mansione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro, gratuitamente consultabile da ogni lavoratore.
6. le altre eventuali condizioni concordate.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documenti di identità in corso di validità (permesso di soggiorno)
2. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
3. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 giorni.

Art. 12 - Periodo di prova

Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Livello I	6 mesi
Livello II	5 mesi
Livello III	4 mesi
Livello IV	3 mesi
Apprendistato	45 giorni



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

16
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva. Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica e il livello attribuiti al lavoratore stesso. Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata e il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Art. 13 - Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa e è regolato dall'art. 3 del D.Lgs 81/2015.

Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Il lavoratore che venga dichiarato non idoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica dovrà essere ricollocato, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, in altre mansioni, eventualmente anche inferiori, al fine di mantenerlo in servizio attivo. Con il nuovo inquadramento al dipendente sarà corrisposta la relativa retribuzione della nuova qualifica.

Art. 14 - Mansioni superiori

Per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, l'impresa può disporre di personale già impiegato presso di essa per lo svolgimento di mansioni diverse e da quelle previste al proprio livello del lavoratore purché non comportino condizioni prestazionali peggiorative. Se viene previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per il nuovo livello.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 6 mesi consecutivi o di 6 mesi frazionati in un anno di calendario.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

17
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Art. 15 - Lavoro a tempo determinato

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 19 e succ. del D.Lgs 81/2015.

Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe. Data particolarità del settore, le parti concordano che il numero di proroghe viene stabilito nella misura massima di 5 (cinque) e che tra un contratto a termine e l'altro deve intercorrere un intervallo minimo di 5 (cinque) giorni, ovvero dieci, a seconda che il contratto sia di durata fino a sei mesi o sia superiore.

Le parti firmatarie, in considerazione delle peculiarità intrinseche del settore merceologico qui disciplinato e dell'esigenza di combattere il lavoro sommerso attraverso strumenti contrattuali flessibili alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro e anche in considerazione della perdurante crisi economica e l'incertezza del quadro occupazionale, stabiliscono che il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

La contrattazione di prossimità può prevedere una rimodulazione di tale limite, ma non la soppressione.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno, così come previsto dall'art. 6 del D.Lgs n. 61/2000, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato le prestazioni lavorative vanno rilevate con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l'art. 39 del D.Lgs n. 276/2003.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 (cinque) dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:

- a) i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici.
- b) i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità.
- c) i contratti a termine stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) i contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni.
- e) i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della Legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lettera c-ter del predetto decreto legislativo. Ad essi non sono, minimamente, applicabili taluni elementi specifici come il periodo di



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

18
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



intervallo tra un contratto e l'altro, il diritto di, il numero "contingentato" delle proroghe, la sommatoria dei 36 mesi;

- f) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lettera c-bis. La piena legittimità della disposizione è stata riconosciuta, recentemente, da una sentenza della Corte Costituzionale;
- g) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, comma 1, lettera c);
- h) i prestatori con contratti di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3). Si tratta di una disposizione che, per la specialità dei rapporti e per il periodo breve (è personale che serve per banchetti, meeting e cerimonie), trova una propria giustificazione anche per le modalità sintetiche della comunicazione on-line di assunzione (se non si hanno tutti i dati disponibili). Inoltre l'attività ordinaria in relazione ai cicli produttivi e stagionali richiede il ricorso a risorse umane aggiuntive per determinate attività e periodi dell'anno e specificamente:
- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
 - per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
 - per un impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Art. 16 - Lavoro a tempo parziale

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 4 e 5 del D.Lgs 81/2015.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

19
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, nel contempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

Possono essere previste clausole elastiche da concordarsi in sede di contrattazione di 2° Livello, L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno 24 ore.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata.

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 forfettaria del 20%.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata,



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

20
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, ma per un massimo di 150 ore in ogni anno di calendario.

Il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. In caso di assunzioni a tempo pieno nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livello uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° Livello.

La retribuzione del dipendente part-time, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla Legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da full a *part-time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza, alcool-dipendenza e ludopatia.

I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.

Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone diversamente abili si applica la disciplina di cui alla Legge n. 104/1992 e s.m.i..

Art. 17 - Imprese a carattere stagionale

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 01/12/2011 oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche e 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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

21
Vallitalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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. 21 comma 2 del D.Lgs 81/2015 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 21 comma 1 del D.Lgs 81/2015 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. 18 - Tirocinio o Stage Formativo

Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o stage formativi e di orientamento, istituiti in riferimento alle leggi vigenti, pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. La regolamentazione dei tirocini o stage formativi e di orientamento è' demandata alla contrattazione di 2° livello

Le Parti concordano, altresì, che dette nuove forme lavorative non possono essere tese a simulare un rapporto di lavoro subordinato e rappresentare una forma di precariato sine die.

Lo stage non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e azienda, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

Art. 19 - Apprendistato Professionalizzante



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

22
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 41 e succ. del D.Lgs 81/2015.

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) Età di assunzione

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

Ai sensi dell'art. 44 c.1, del D.Lgs 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs 17/10/2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2) Forma e contenuto del contratto

Oltre a quanto previsto nell'articolo 10, per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nei quale devono essere indicati:

- la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione;
- la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova;
- il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il PFI redatto in forma sintetica.

3) Periodo di prova

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

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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

23
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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

4) Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

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

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

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

5) Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

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

1° GRUPPO - durata: 5 anni

- Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile
- Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice
- Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° GRUPPO - durata: 18 mesi

- Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° GRUPPO - durata: 3 anni

- Qualifiche impiegatizie

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

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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

24
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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

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

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

Per i contratti di apprendistato professionalizzante, 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 OO.SS. firmatarie del CCNL.

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 e 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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

25
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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%

Tabella 4 - Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
65%	65%	70%	78%	85%	100%

8) Piano Formativo Individuale

Il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

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

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

Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dall'Ente Bilaterale di riferimento contrattuale.

Il PFI potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

26
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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

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

9) Formazione dell'apprendista

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

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

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

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

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

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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

27
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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

Le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i. fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo. Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.

10) Referente aziendale

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

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

La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

11) Attribuzione della qualifica

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

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

12) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs 10/9/2003, n. 276.

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

13) Profili Formativi



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

28
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Per quanto riguarda i Profili Formativi dell'Apprendistato Professionalizzante dei settori disciplinati dal presente CCNL si fa rinvio alla contrattazione di 2° livello.

14) Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL rispettivamente per operai e per gli impiegati.

15) Disciplina del recesso

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

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

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

16) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 60% dell'orario contrattuale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

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

17) Decorrenza

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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

29
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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

Norme finali

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 48 del presente contratto.

Art. 20 - Lavoro somministrato

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 30 e succ. del D.Lgs 81/2015.

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

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

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

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

Art. 21 - Collaborazione coordinata e continuativa

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art. 2, comma 2 del D.Lgs 81/2015 e convengono di prevedere discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in particolari esigenze produttive e



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

30
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



organizzative del settore di “Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri benessere.

In particolare le parti prendono atto che:

- il settore richiede un’organizzazione del lavoro e dei rapporti contrattuali atipici in virtù soprattutto del fatto che i centri estetici e benessere operano in base a determinati flussi produttivi stagionali e gli interventi professionali richiesti sono spesso relativi a determinate circostanze/eventi non prevedibili giustificando ampiamente la necessità di utilizzare contratti di collaborazione coordinata;
- la specificità delle particolari esigenze funzionali e organizzative del settore che costituiscono proprio la caratteristica dell’organizzazione professionale dei centri estetici e benessere basata sulla valorizzazione delle professioni di parrucchieri, acconciatori, estetisti, tricologi, tatuatori e piercier;
- i parrucchieri, acconciatori, estetisti, tricologi, tatuatori e piercier sono autonomi nello svolgimento della loro attività e, nell’espletamento delle stesse, devono essere in possesso di un’elevata professionalità e elevata specializzazione.

Pertanto le parti stabiliscono che i contratti ancora in essere per operatori con il rapporto di collaborazione a progetto, dopo il 31 dicembre 2015, dovranno essere coerentemente ricondotti a contratti di collaborazione coordinata e continuativa e che tale forma, ai sensi dall’art. 2, comma 2 del D.Lgs 81/2015 è consentita in ragione delle evidenti esigenze produttive e organizzative particolari del settore, ferme restando le altre condizioni normative e economiche già previste nel presente CCNL, che resta operante fino a nuova revisione.

I collaboratori impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 20% dei lavoratori occupati nell’impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 22 - Lavoro intermittente

Con il presente articolo le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dagli articoli dal 13 al 18 del D.Lgs 81/2015.

Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell’impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni che seguono.

L’impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive individuate dalla contrattazione di 2° livello.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

31
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità così come successivamente prevista, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

32
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



20% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla Legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa.

Art. 23 - Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

I dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 24 - Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di Legge e del presente CCNL.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di Legge e del presente CCNL.

Art. 25 - Lavoratori studenti

Viste le norme dettate dalle leggi n. 300/1970 e n. 245/1978 con ll.mm.ii. in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione secondo le modalità stabilite dalla contrattazione di 2° livello.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

33
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO III

DISCIPLINA DEL PERSONALE

Art. 26 - 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 che coordinano le attività dei singoli centri, provvedono a 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 provvedere alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro degli acconciatori/parrucchieri e del personale addetto alla relazione con i clienti.

Questi sono in grado di eseguire ogni mansione prevista per i livelli seguenti, ivi compreso l'utilizzo di apparecchiature per l'esercizio delle attività di acconciatore e parrucchiere.

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 nelle varie gamme di colorazione e decolorazioni la cui miscela, da loro stessi preparata, deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica dei capelli, mèche, pettinature fantasia eseguite su capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro phon su capelli lunghi o corti, lavatura della testa, trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupet e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

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

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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

34
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



3° Livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza e 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 che hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori e 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 36 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 che coordinano l'attività dei singoli centri estetici e provvedono all'organizzazione del lavoro delle estetiste e del personale addetto al rapporto con la clientela.

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

Questi devono essere in grado di svolgere trattamenti dell'estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

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

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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

35
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegatizie 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 specializzata ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività non inquadrabili a livello superiore nonché i cassieri, l'addetto alla vendita di prodotti cosmetici.

3° Livello

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

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori e 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 36 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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

36
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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, e in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

3° Livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi e 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 perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° Livello.

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

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

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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

37
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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 e 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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

38
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO IV

ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 - Orario di lavoro, permessi retribuiti

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

Un'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 al successivo art. 28.

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

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173.

Permessi retribuiti

Le parti convengono che 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.

Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni, flessibilità dell'orario di lavoro

È 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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

39
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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.

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 suddette percentuali di maggiorazione 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%.

Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche dei settori e anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e 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 300 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 18 mesi dall'inizio della flessibilità e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi, senza la corresponsione di nessuna maggiorazione.

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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

40
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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

La presente normativa include 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. 29 - Riposo settimanale e festività

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- Capodanno 1° gennaio;
- Epifania 6 gennaio;
- Giorno dell'Angelo Lunedì di Pasqua;
- Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- Festa del Lavoro 1° maggio;
- Festa della Repubblica 2 giugno;
- Assunzione di M.V. 15 agosto;
- Ognissanti 1° novembre;
- Immacolata Concezione 8 dicembre;
- S. Natale 25 dicembre;
- S. Stefano 26 dicembre;
- 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.

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



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

41
Valltalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



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 verificchino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà le festività non venissero fruite, 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.

Determinazione dei cicli di apertura e chiusura e del calendario delle festività

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

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

Art. 30 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia, eventualmente definiti nella contrattazione di 2° livello, è di 45 ore. Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

Art. 31 - Lavoro a turni

In caso di svolgimento del lavoro organizzato su turni, il personale che ha terminato la propria prestazione per un determinato turno di competenza dovrà attendere di essere avvicinato dal personale del turno successivo comunque entro il limite di due ore.

Art. 32 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di Legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

42
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del R.D. n. 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

Art. 33 - Tossicodipendenza, alcool-dipendenza e ludopatia

Qualora i servizi del Sistema Sanitario Nazionale o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali accertino lo stato di tossicodipendenza, di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco d'azzardo (c.d. ludopatia) di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato questi ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco di azzardo (c.d. ludopatia) per fruire dei servizi terapeutici e riabilitativi. 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.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza, di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco di azzardo, rilasciata dal Servizio pubblico per le dipendenze e i relativi programmi terapeutici e riabilitativi presso i Servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate così come previsto dalla normativa vigente. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma riabilitativo.

Art. 34 - Aspettativa non retribuita

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario.

Qualora l'impresa accerti, che durante il periodo di aspettativa, sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 giorni.

Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

43
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Art. 35 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 36 - 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 e il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 24 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore, limitatamente ai periodi di minore attività e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone.

Il lavoratore può usufruire del suddetto recupero sulla base delle esigenze e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di 5 giorni. Trascorso il periodo dei 24 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.

Art. 37 - Congedo per matrimonio

Al lavoratore e agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota a carico INPS verrà anticipata dall'azienda.

Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. Nei 30 giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'azienda dovrà ricevere il certificato di matrimonio.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

44
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 - Distacco e trasferimento

Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:

- la temporaneità che, salvo diversa pattuizione in sede sindacale, non potrà superare il limite di 18 mesi;
- la sussistenza di un interesse in capo all'azienda distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al lavoratore inviato in distacco oltre km 40 dalla sede abituale di lavoro verranno corrisposte le spese di viaggio tramite rimborso del biglietto dei mezzi pubblici utilizzati, ovvero tramite il pagamento in busta paga di un'indennità sostitutiva del trasporto calcolata in base alle tabelle ACI vigenti qualora il dipendente debba, necessariamente, usare il proprio mezzo di trasporto per poter raggiungere il posto di lavoro.

Ulteriori trattamenti potranno essere disciplinati dagli accordi aziendali tramite la contrattazione di 2° Livello.

L'azienda, per comprovate necessità tecniche e produttive, può trasferire il lavoratore in altra sede.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Al lavoratore soggetto a trasferimento dovranno essere corrisposti, per 3 mesi, un importo *una tantum* pari a una retribuzione mensile e l'importo del canone di locazione con le relative utenze, nel caso in cui il lavoratore medesimo sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un regolare contratto di affitto. Ulteriore disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di 2° Livello.

Art. 39 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio. Tali importi sono determinati nella



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

45
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



contrattazione di 2° Livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori in trasferta verrà anche corrisposta anche un'indennità forfettaria di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, ma entro il territorio nazionale;
- € 25,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 35,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese extra UE.

Art. 40 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore:

- a) la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
- b) la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile e, comunque, non mantenuto a disposizione dell'impresa;
- c) nessuna corresponsione se il dipendente sia stato avvisato in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 15 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione. Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 41 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentata con la contrattazione di 2° Livello nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Art. 42 - Volontariato



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

46
Vall'Italia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla Legge n. 162/1992 e dal D.M. n. 379/1994.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore all'anno.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e, in particolare dalle leggi n. 266/1991 e n. 49/1997, le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità convenzionale per un massimo di 2 anni salvo casi particolari da concordare per iscritto fra le parti.

Art. 43 - Gravidanza e puerperio

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

Congedo di maternità e paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo di 5 mesi con le seguenti modalità:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- f) in applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

47
Valltalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

La lavoratrice ha diritto secondo la legge alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge.

In caso di fruizione del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità o di paternità (di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001), la lavoratrice/ore ha diritto ad una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001, pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 settembre 1980, n. 33.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Congedo di paternità obbligatorio

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27-bis del D.Lgs n. 151/2001 e del D.Lgs n. 105 del 30/6/2022, il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto e entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

48
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per ogni bambino (congedo parentale), nei suoi primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, per i seguenti periodi:

- alla madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337-quater del codice civile), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre lavoratrice, al padre lavoratore. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre lavoratrice. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I suddetti periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice/ore ad uscire dall'azienda. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

49
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 44 - Ferie

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.

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.

Al di fuori della fascia temporale di cui al precedente comma, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, dovranno essere concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

50
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

In caso di necessità dell'impresa, esse potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per urgenti ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso a completare detto periodo sospeso in epoca successiva e il diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di assunzione a tempo determinato, licenziamento o dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. A tal fine il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 45 - Malattia e infortunio

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

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

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal 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 e 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.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

51
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Inoltre, 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 luogo di 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 e 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.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle A.S.L. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

52
Vallitalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle A.S.L..

Art. 46 - Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria.

Art. 47 - Sciopero e servizi essenziali

Le Parti in materia di disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali rinviando alla Legge n. 146/1990, modificata dalla Legge n. 83/2000, e alle integrazioni della Commissione di Garanzia.

Le Parti, inoltre, concordano che, ove lo sciopero non riguardi un settore di cui alle norme sindacate, promuoveranno, tramite la Commissione Paritetica di cui al presente contratto, ogni tentativo di conciliazione per evitare o ridurre le conseguenze del conflitto collettivo e individuano in 48 ore il preavviso per la dichiarazione dello stato di agitazione.

Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro e 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 30 giorni lavorativi.

Il preavviso potrà essere sostituito con la corresponsione della indennità relativa.

Art. 49 - Cessione e affitto d'azienda

In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'impresa, si farà riferimento alle disposizioni di Legge vigenti.

Le Parti, pertanto, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° Livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

Art. 50 - Ritiro della patente di guida



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

53
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Il lavoratore che, per qualsiasi motivo diverso da tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse per questo fatto impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato anche ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello e alla mansione per i quali verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà neanche l'anzianità convenzionale di servizio.

L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente entro 30 giorni dal termine della causa della sanzione. Il mancato assenso del lavoratore, quando opposto senza giustificato motivo, al trattamento di cui sopra, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore acquisiti prima del ritiro della patente e eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 51 - Divieto di concorrenza

È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso aziende concorrenti con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex art. 7, Legge 300/1970 e 2119 c.c..

Art. 52 - Risarcimento danni

Ogni danno subito dall'azienda che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, Legge n. 300/1970. Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 53 - Codice disciplinare

Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato e adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

54
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

55
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d' infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, ma inferiore a 5;



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

56
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
- per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'azienda che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con l'assistenza di una O.S. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

57
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90 giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata A/R.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

58
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO VI

RETRIBUZIONE

Art. 54 - Trattamento economico

Fatte salve condizioni di miglior favore, la normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL.

La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Le OO.SS. firmatarie, nel darsi vicendevolmente atto delle difficoltà che hanno determinato l'anomalo ritardo nel rinnovo del contratto, principalmente ascrivibili alla generale situazione di crisi, nella quale versa tuttora l'economia del Paese, colpita dagli effetti della pandemia, congiuntamente riaffermano non di meno l'esigenza di garantire ai lavoratori, una dinamica salariale congrua e compatibile.

In relazione a quanto sopra, a copertura del periodo di vacanza contrattuale (gennaio 2019 – settembre 2023), le parti concordano la corresponsione, ai lavoratori qualificati in forza alla data del 30 giugno 2023, di una somma a titolo di *una tantum*, di cui alla seguente tabella, da erogarsi con le seguenti modalità:

- 50% al 1° ottobre 2023
- 50% al 1° febbraio 2024

Livello	Retribuzione tabellare al 30/09/2023	Indennità <i>una tantum</i>	Retribuzione tabellare dal 01/10/2023	Tranche di aumento dal 01/10/2024	Retribuzione tabellare dal 01/10/2024
1°	€ 1.372,90	€ 550,00	€ 1.511,46	€ 46,19	€ 1.557,65
2°	€ 1.254,16	€ 500,00	€ 1.380,74	€ 42,19	€ 1.422,93
3°	€ 1.189,00	€ 475,00	€ 1.309,00	€ 40,00	€ 1.349,00
4°	€ 1.121,04	€ 450,00	€ 1.234,19	€ 37,71	€ 1.271,90

Ai lavoratori qualificati in forza dal 1° gennaio 2022 l'indennità *una tantum* di cui sopra sarà erogata nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Ai lavoratori qualificati in forza dal 1° gennaio 2023 l'indennità *una tantum* di cui sopra sarà erogata nella misura del 40% con le medesime decorrenze sopra stabilite.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

59
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



La somma a titolo di *una tantum* sarà inoltre ridotta proporzionalmente per i lavoratori part-time.

L'*una tantum* è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti, gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di *una tantum* indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa *una tantum* fino a concorrenza.

Le OO.SS. firmatarie si danno altresì reciprocamente atto che con la corresponsione della suddetta somma, unitamente agli incrementi retributivi deliberati, con il rinnovo del presente CCNL, hanno inteso dare una risposta alle aspettative dei lavoratori, adeguate compatibile con la suddetta situazione di crisi. L'*una tantum* di cui sopra, assorbe le eventuali indennità di vacanza contrattuale pregresse riferite all'intero periodo antecedente la stipula del presente CCNL.

Le parti hanno convenuto i successivi incrementi retributivi a partire dal 1° luglio 2025 e dal 1° luglio 2026, così come da successiva tabella.

Livello	Retribuzione tabellare al 01/10/2024	Tranche di aumento dal 01/07/2025	Retribuzione tabellare dal 01/07/2025	Tranche di aumento dal 01/07/2026	Retribuzione tabellare dal 01/07/2026
1°	€ 1.557,65	€ 51,96	€ 1.609,61	€ 57,73	€ 1.667,34
2°	€ 1.422,93	€ 47,47	€ 1.470,40	€ 52,74	€ 1.523,14
3°	€ 1.349,00	€ 45,00	€ 1.394,00	€ 50,00	€ 1.444,00
4°	€ 1.271,90	€ 42,43	€ 1.314,33	€ 47,14	€ 1.361,47

Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.)		
1°	€ 25,00	Ulteriore importo retributivo, dovuto per tutte le mensilità contrattuali, a carico delle imprese non aderenti al sistema bilaterale di riferimento (E.N.Bi.Form.)
2°	€ 25,00	
3°	€ 25,00	
4°	€ 25,00	

Scatti di anzianità



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

60
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Sono previsti 5 scatti di anzianità, con cadenza triennale, da calcolarsi nella percentuale del 2,5% del minimo di cui alle tabelle di sopra riportate.

L'anzianità convenzionale di servizio decorre dal giorno di assunzione. Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti, in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi. Il lavoratore, pertanto, conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi.

Art. 55 - Mensilità supplementari

Tredicesima

In occasione delle feste natalizie e, comunque, non oltre il 22 di dicembre, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Quattordicesima

L'Azienda, in accordo con le OO.SS. potrà avviare una contrattazione Aziendale o territoriale per concordare un meccanismo di valutazione del premio produttività come previsto dalla contrattazione di 2° livello.

Tale premio farà riferimento alla presenza, all'incremento del fatturato e a particolari elementi di organizzazione, trasformando così delle voci salariali fisse in una dinamica premiale della produttività e della qualità. Tale premio è sostitutivo alla quattordicesima mensilità.

La quattordicesima mensilità con accordo territoriale o aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

Art. 56 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 del mese successivo. Ove tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo il pagamento verrà effettuato il 16 successivo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, i dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

61
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.

Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 c.c. come modificato dalla Legge n. 533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'azienda i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 57 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c.c. come modificato dalla Legge n. 297/1982 e s.m.i.

Fondo di previdenza complementare

È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

62
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO VII

INDENNITÀ E DIVISE

Art. 58 - Indennità

Le Parti convengono che verranno corrisposte al lavoratore le seguenti indennità.

Rimborso spese

Per necessità di carattere transitorio e di breve durata, comunque mai richiedenti il pernottamento, il dipendente potrà essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro e avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso, con i mezzi autorizzati, rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi dalla sede della società alla abituale località di lavoro. Ulteriori trattamenti favorevoli, anche economici, dovranno essere concordati tra le parti in sede di contrattazione aziendale.

Assistenza legale

Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio. Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per le ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 10% mensile del minimo tabellare.

Art. 59 - Divise, camici

Quando viene fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. E parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

63
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



TITOLO VIII

PRIVACY, TUTELA E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 60 - 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 di lavoro.

In materia di mobbing, le Parti fanno espresso riferimento al D.Lgs n. 215/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/43/CK e al D.Lgs n. 216/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/78/CE.

Art. 61 - Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le parti sociali firmatarie del presente CCNL, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le parti condividono e recepiscono appieno i principi espressi nell'accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206/2019 e nella Convenzione ILO n. 190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021. Il Codice delle pari opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili a prevenire e evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da violenza, molestie o ricatti sessuali (come definiti all'art. 1 della Convenzione ILO n. 190), e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini. A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenza o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

64
ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



Nei programmi di formazione di tutto il personale, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso il Fondo Interprofessionale, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come violenza e molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 62 - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.Lgs n. 80/2015 e s.m.i., debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la suddetta certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione. Il suddetto periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha diritto altresì alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale, anche temporanea. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui sopra, può presentare domanda di trasferimento presso altro salone/negozio, esercizio e sede di lavoro, se presente, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altre sedi, si impegna a trasferire la lavoratrice. La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di esser

Art. 63 - Tutela della privacy



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

65
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



In materia di disciplina inerente alla tutela della privacy, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al D.Lgs 196/2003 e s.m.i..

Art. 64 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro.

Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione.

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è riportato all'art. 47 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i..

Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Una volta eletto il RLS aziendale dovrà frequentare un corso abilitante della durata di 32 ore, il cui costo è a carico del datore di lavoro e soggetto ad aggiornamento annuale. Il corso di 32 ore e gli aggiornamenti annuali previsti dal D.Lgs 81/2008 saranno svolti in orario di lavoro.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'impresa.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

66
VallItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni e è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del RLS aziendale, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

In caso di mancata elezione del RLS aziendale, il datore di lavoro può adempiere all'obbligo prescritto dalla legge facendo richiesta di adesione a E.N.Bi.Form. per il Servizio RLST, tramite la procedura telematica sul sito www.enbiform.it.

Permessi retribuiti per il RLS aziendale

Il RLS aziendale ha diritto a 8 ore di permesso retribuito annue. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.



ValItalia PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Il Presidente



S.E.L.P.
Sindacato Europeo Lavoratori e Pensionati
Il Segretario generale Aggiunto

