

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE DEL COMPARTO DELLA BELLEZZA E DEL SERVIZIO ALLA PERSONA

Triennio economico e normativo 1° ottobre 2025 – 30 settembre 2028

Roma, 06/10/2025

RINNOVO

Tra

CONFIMPRESEITALIA - Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Guido D'Amico, dalla Segretaria Generale Antonella Gobbo e dai membri della Giunta Confederale Fulvio Barion, Paola Carnevale, Giovanni Felice, Antonio Ianniello, Pietro Monaco, Piazzolla Gianfranco, Cettina Scaffidi, Emanuela Paola Vitali

VALITALIA PMI - rappresentata dal Presidente Roberto Plini e dai Vicepresidenti Marco Auricchio e Miriana Plini

AiFOS - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro rappresentata dal Presidente Paolo Carminati

ASSOESERCENTI - Associazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Salvatore Politino

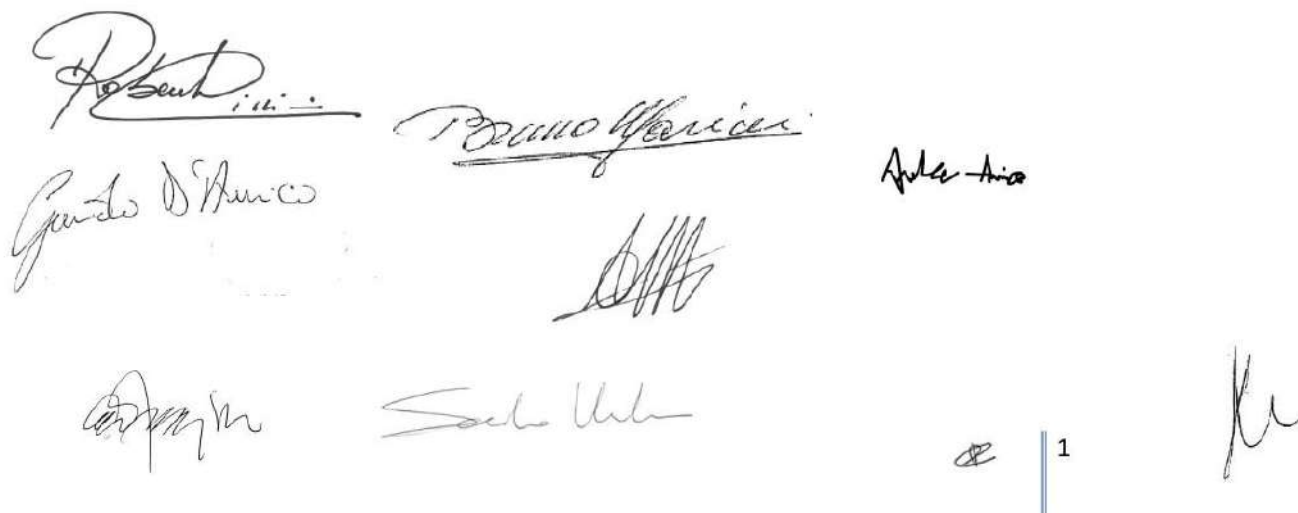
ITALPMI – Federazione delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Sandro Vestita e dal Direttore Generale Italia Speranza

UCI - Unione Coltivatori Italiani rappresentata dal Presidente Mario Serpillo e da Giovanni Malinconico

UNCI - Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Ing. Andrea Amico

E

FESICA - Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo



Handwritten signatures of representatives from the various organizations, including Guido D'Amico, Roberto Plini, and others.

INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
- Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati
- Art. 14 Pari opportunità

TITOLO II

I CONTRATTI DI LAVORO

- Art. 15 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
- Art. 16 Lavoro a tempo parziale o Part-time
- Art. 17 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 18 Lavoratori studenti
- Art. 19 Lavoro somministrato
- Art. 20 Lavoro intermittente
- Art. 21 Collaborazioni
- Art. 22 Apprendistato
- Art. 23 Tirocinio (Stage)
- Art. 24 Contratto PAL di nuovo ingresso
- Art. 25 Assunzione

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 26 Periodo di Prova
- Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità
- Art. 28 Orario ordinario di lavoro multiperiodale
- Art. 29 Banca Ore
- Art. 30 Banca ore Formazione
- Art. 31 Disciplina delle mansioni e mutamento - Jolly
- Art. 32 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
- Art. 33 Personale non soggetto a limitazione d'orario
- Art. 34 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale
- Art. 35 Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni
- Art. 36 Festività, domeniche e 4 Novembre

Art. 37 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti
Art. 38 Permessi studio retribuiti
Art. 39 Congedo di maternità/paternità
Art. 40 Congedo Parentale
Art. 41 Art. 41 Congedo nonni lavoratori – non retribuito
Art. 42 Congedo Matrimoniale e/o Unione Civile (retribuito)
Art. 43 Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità
Art. 44 Ferie
Art. 45 Banca Ferie Solidali
Art. 46 Permessi per assistenza e Congedo per malattia figli
Art. 47 Congedo per donne vittime di violenza
Art. 48 Congedi (non retribuiti)
Art. 49 Congedi per formazione
Art. 50 Tossicodipendenza ed etilismo
Art. 51 Ritiro della patente di guida
Art. 52 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)
Art. 53 Trasferimento
Art. 54 Trasferta
Art. 55 Trasfertismo
Art. 56 Distacco
Art. 57 Malattia e Infortunio non sul lavoro
Art. 58 Aspettativa non retribuita per malattia
Art. 59 Lavoratori affetti da tubercolosi
Art. 60 Aspettativa per motivi personali (non retribuita)
Art. 61 Infortunio sul lavoro
Art. 62 Divise, camici
Art. 63 Assistenza legale
Art. 64 Divieto di concorrenza
Art. 65 Risarcimento danni
Art. 66 Codice disciplinare
Art. 67 Dimissioni per fatti concludenti
Art. 68 Preavviso
Art. 69 Preavviso attivo

TITOLO IV

LE RETRIBUZIONI

Art. 70 Retribuzioni
Art. 71 Assorbimenti
Art. 72 Trattamento personale di vendita a provvigione
Art. 73 Mensilità Supplementari
Art. 74 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga
Art. 75 Trattamento di fine rapporto

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 76 Salute e Sicurezza sul lavoro
Art. 77 Sistemi di videosorveglianza aziendale

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Art. 78 Classificazione del Personale

BY

AB

HA

K

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Art. 79 Classificazione del personale addetto AI
Art. 80 Paga Base Nazionale Conglobata
Art. 81 Scatti di anzianità
Art. 82 Altre Indennità



CAMPO DI APPLICAZIONE

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macrosettori a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende che operino nel settore della bellezza e del servizio alla persona:

- parrucchieri
- 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.

L'evoluzione del mercato dei servizi si traduce in una crescente domanda di servizi professionali altamente specializzati, tra cui la toelettatura animale, che si configura oggi non più come attività marginale, ma come impresa autonoma ed organizzata dotata di specifiche competenze tecniche, attenzione all'estetica e all'igiene dell'animale. In tale contesto, appare opportuno e coerente con l'evoluzione dei modelli economico-produttivi ricomprendere espressamente, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, anche le imprese in cui la toelettatura rappresenta l'attività prevalente. L'inserimento dell'impresa di toelettatura ove esercitata in forma prevalente rappresenta, quindi, un'estensione naturale e coerente dell'ambito applicativo del presente CCNL, nel segno della modernizzazione, della rappresentatività e della tutela dei nuovi profili professionali emergenti.

- Toelettatura di animali (ove la stessa sia prevalente).

DECORRENZA E DURATA

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/10/2025 con scadenza al 30/09/2028 sia per la parte economica che normativa.
- 2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi.
- 3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata 3 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.
- 4) La base di calcolo per la rivalutazione delle retribuzioni alla scadenza del CCNL sarà la differenza fra la variazione media annuale (Gennaio/Dicembre) dell'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC con tabacchi) nel triennio di vigenza e quanto già corrisposto.
- 5) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente CCNL, ai lavoratori cui si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, ovvero dal mese successivo alla presentazione della piattaforma, se successiva ai tre mesi di cui sopra, un elemento provvisorio della retribuzione.
- 6) Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

BY

✶

✶

✶

5

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA ED INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) 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.
- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano all'ente bilaterale l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

TITOLO I RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale

- 1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
 - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale

- 1) 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:
 - a) validità ed ambito di applicazione del contratto
 - b) relazioni sindacali
 - c) diritti sindacali
 - d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
 - e) norme comportamentali e disciplinari
 - f) classificazione del personale
 - g) trattamento economico
 - h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
 - i) permessi, aspettative e congedi
 - j) sicurezza sul lavoro
 - k) formazione professionale
 - l) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

BY

✱ ✱

ku

gnd

Am

Sm

San

✱

Art. 3 - Contrattazione di II Livello

- 1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e performanti:
 - 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. 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 Contratto
 - 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 delle modalità e del trattamento economico 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 C.C.N.L.
 - 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
 - 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 C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio
 - s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR
 - t) Tirocini formativi e Stage formativi
- 2) La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
- 3) La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali.
- 4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'Ente Bilaterale, nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
- 5) Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'Ente e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.



7



Art. 4 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

- 1) Le parti ritengono che l'informazione e la consultazione attraverso la condivisione/comunicazione delle informazioni abbia lo scopo di valorizzare le attività, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Informazione Nazionale

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
- 5) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

Informazione Territoriale/Aziendale

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
 - a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
 - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
 - c) le necessità formative;
 - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
 - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
 - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
 - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
 - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
 - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
 - j) il superamento delle barriere architettoniche;
 - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
 - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
 - m) il piano per la formazione non obbligatoria per legge, dell'impresa;
 - n) progetti correlati all'introduzione, gestione e controllo dell'Intelligenza artificiale e dei meccanismi o programmi ad essa correlabili;
- 7) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 8) Il datore di lavoro è tenuto ad esperire informativa alla RSA e, in mancanza, alle RST delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL con cadenza annuale entro la fine del mese di luglio.
- 9) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto

permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

- 10) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 11) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 12) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali

Rappresentanze Sindacali

- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
- 3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
- 4) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non superiore a 32 ore mensili, fruibili sia su base giornaliera che oraria, ma in misura non inferiore a due ore. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

- 8) I Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali di cui all'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori e i componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato nonché per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

- 9) Tali permessi sono fissati nella misura di ore 10 mensili per le aziende di cui alla lettera A del presente articolo, 12 ore mensili per le aziende di cui alla lettera B e 15 ore mensili per le aziende di cui alla lettera C. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
- A. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
 - B. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - C. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
- 10) A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
- 11) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 12) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
- 13) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 14) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 15) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 16) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 17) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 18) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, possono essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.
- 19) Le RSA, nello svolgimento delle funzioni a lui demandate, sono tenute ad informare l'RST nei casi di sottoscrizione di accordi aziendali e di e delle informative di cui negli articoli precedenti.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

- 1) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della

contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

- 2) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta ed hanno la titolarità della Contrattazione nelle Imprese prive di RSA.
- 3) Nelle imprese in cui sono presenti le RSA, tutti gli accordi aziendali, le informazioni e le informative ad esse pervenute, sono condivise con le RST.
- 4) L'applicazione e la decorrenza degli accordi di II Livello sottoscritti dalla RST restano sospese fino alla validazione da parte della Commissione Bilaterale di Mercato del Lavoro istituita presso l'Ente.

Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro.

- 1) Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
- 2) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
- 3) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 4) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Referendum

- 5) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
- 6) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
- 7) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Trattenute sindacali

- 1) I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.
- 2) La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
- 3) Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:
 - Per le Associazioni Datoriali, un contributo di ammontare pari all' 1,5% della paga base conglobata mensile per ciascun a lavoratore, versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice previsto dalle confederazioni datoriali firmatarie del presente CCNL, come di seguito specificato:

BY

10

10

10

10

10

10

10

CONFEDERAZIONI DATORIALI	CODICE UNIEMENS
AIFOS	W434
ASSOESERCENTI	W434
CONFIMPRESE ITALIA	W330
UCI	W434
UNCI	W550 - IT10T0503616702CC4870021287
VALITALIA PMI	W480

- Per FESICA CONFISAL, un contributo annuale di ammontare pari a 0,5% della paga base conglobata mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore, e verrà versato per il tramite dei datori di lavoro mediante UNIEMENS con codice "W434".

Art. 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Ente Bilaterale

- 1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
- 2) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
- 3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
- 4) L'Ente 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 occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
 - c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
 - d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
 - f) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
 - g) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e 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 dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - 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;
 - n) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - o) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 5) L'Ente svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- 7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 8) L'Ente può essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.
- 9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di amministrazione.
- 10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Organismo Paritetico

Le Parti concordano che gli Enti, nella qualità di Organismo Paritetico e/o gli Organismi Paritetici delle Parti firmatarie il presente CCNL costituiscono lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.

- 12) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie.
- 13) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
- supporta le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
- 14) L'Ente istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:



- Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
- Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs 81/2008 e ss.mm.ii. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'Ente.

Osservatorio Nazionale

- 15) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.
- 16) A tal fine l'Osservatorio:
- a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;
 - b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
 - c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Enti Bilaterali Territoriali

- 1) L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:
- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente e con la Rete Nazionale dei Lavori;
 - e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
 - f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
 - h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
 - i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
 - j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più

opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Finanziamento Ente Bilaterale

- 2) Il contributo mensile da destinare all'Ente scelto è per 12 mensilità ed è stabilito nella misura indicata nella tabella di seguito, nella stessa è indicata la quota a carico del datore e la quota parte a carico del lavoratore, tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 3) Le prestazioni previste dal sistema bilaterale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti dei datori di lavoro non aderenti al sistema bilaterale, il diritto all'erogazione diretta delle prestazioni. L'Impresa che ometta il versamento delle quote di finanziamento dell'Ente è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 4) L' E.D.R. di cui al comma precedente, non assorbibile, viene corrisposto per 13 mensilità ed incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto.
- 5) Le quote vanno versate mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente; le quote rimosse dall'Ente Bilaterale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale.
- 6) L'Ente potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.
- 7) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

Tabella Enti Bilaterali di riferimento

- 8) Si specificano di seguito gli Enti di riferimento per confederazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L.:

CONFEDERAZIONI DATORIALI	ENTI	CODICE F24 E IBAN	DATORI	LAVORATORI
Ai.F.O.S.	O.BI.N.A.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ASSOESERCENTI	E.Bi. P.S.	EBIL	7,00 €	1,50 €
CONFIMPRESE ITALIA	E.B.I.L.	EBIL	7,00 €	1,50 €
ITALPMI	E.B.I.NA.L.F.	EBIL	7,00 €	1,50 €
UNCI	F.U.E.B.	FUEB	7,00 €	1,50 €
VALITALIA PMI	E.N.Bi.LAV.	IT24	7,50 €	1,00 €

Commissioni Paritetiche

- 9) le Parti convengono che sarà costituita una Commissione Paritetica di Certificazione, Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, per ognuno degli Enti Bilaterali individuati nel presente CCNL; ogni Commissione avrà sede presso l'Ente Bilaterale di riferimento. La Commissione è composta pariteticamente da 1 o più componenti tra le organizzazioni che hanno costituito l'Ente di riferimento.

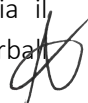
La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) certificare i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro e quanto demandato dalla normativa vigente

- b) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e ss.mm.ii.;
 - c) 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;
 - d) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
 - e) 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 ss.mm.ii. in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
 - f) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
 - g) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
 - h) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
 - i) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.
- 10) Le parti convengono di costituire un'ulteriore commissione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotata di rispettivo regolamento:
- Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro;

Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive

1. Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Certificazione, Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale.
2. Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. 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, anche in modalità telematica.
4. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.
5. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dal Codice di procedura civile possono essere svolti in modalità telematica ossia il procedimento di conciliazione potrà svolgersi in video conferenza, mediante collegamenti audiovisivi ed i verbal conclusivi dovranno essere sottoscritti con firma qualificata/digitale delle parti.



Art. 8 - Fondo Formazione Continua professionale

- 1) 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 ss.mm.ii., 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 ai Fondi interprofessionali indicati dalle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL chiedendo informazioni all'Ente Bilaterale di riferimento.
- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed 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 Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
 - un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
 - 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 ed i nuovi metodi di lavoro;
 - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art.9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale

Previdenza Complementare

- 1) 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 fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Assistenza Sanitaria Integrativa

- 2) Le parti hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni al fine di garantire a tutti i lavoratori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
- 3) A decorrere dalla data di stipula del presente CCNL sono iscritti alla Mutua MBA tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
- 4) Per il finanziamento della Mutua MBA è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di €11,50 (undici/50) a carico dell'azienda ed €1,00 (uno/00) a carico del lavoratore. I contributi sono per 12 (dodici) mensilità.
- 5) I contributi di cui al comma precedente, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale, devono essere versati in unica soluzione mediante F24 con il codice di riferimento dell'Ente.
- 6) Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico; i contributi di cui al comma 4) sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente ccnl.
- 7) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad €40,00 (quaranta/00) lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. L'elemento distinto della retribuzione di cui al presente comma, non assorbibile, incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, incluso il trattamento di fine rapporto; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 8) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se non fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.

- 9) Come previsto dalla vigente normativa è possibile optare a formule di assistenza sanitaria integrativa a condizioni di equipollenza.
- 10) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento di Mutua MBA.

Trattamenti Integrativi

- 11) Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito.

Welfare Aziendale

- 12) Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale.
- 13) L'utilizzo della piattaforma convenzionata con l'Ente Bilaterale, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti all'Ente da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale.

Art. 10 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali
- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese.
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:
 - Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
 - Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa.
- 5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
- 6) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art. 11 - Attività Stagionali

- 1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
- 2) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato

dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- 3) In ogni caso, tali periodi non possono superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare;
- 4) Alla contrattazione di II Livello è demandata l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità.
- 5) Altresì, le parti riconoscono la necessità delle imprese che operano in determinate località a prevalente vocazione turistica, individuate dalle Organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo, di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 Ottobre 1963, n. 1525 e come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.
- 6) Pertanto, le parti concordano che i contratti tempo determinato conclusi per le predette necessità siano riconducibili a ragioni di stagionalità e quindi esclusi dalle limitazioni quantitative ex Dlgs 81/2015.
- 7) 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.
- 8) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto 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.

Art. 12 - Appalti

- 1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;
- 2) La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati
- 3) Sono esclusi dalle previsioni i dipendenti inquadrati al 1° Livello e quelli con anzianità inferiore a 3 mesi.
- 4) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:
- Nome e Cognome
 - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
 - Anzianità nell'appalto
 - Ultimi tre cedolini paga
 - situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
 - prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
 - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
 - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
 - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999
 - Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente

- Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
- 5) l'Impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;
- 6) Nei casi di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;
- 7) Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità;
- 8) Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'Impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'Impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- 9) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
- 10) il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
- 11) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto;
- 12) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 13 - Patronati

- 1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle Imprese.
- 2) Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:
 - Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle Imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
 - Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le Imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.
 - Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'Impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

Art. 14 -Pari Opportunità

- 1) Le Parti considerano della massima importanza **promuovere e favorire una cultura del lavoro equa e volta all'effettiva realizzazione della parità di genere**, alla crescita e la qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano a adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità:
 - facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;
 - favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
 - definire iniziative a carattere formativo ed informativo, volte a prevenire, contrastare e combattere comportamenti discriminatori e violenti, nell'ottica di incentivare relazioni umane ed interpersonali sane ed ispirate ai principi di equità e rispetto reciproco;
 - migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne.
- 2) Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché a promuovere specifiche iniziative formative.
- 3) Per dare piena attuazione alle azioni su indicate ed alle previsioni contenute nel D.Lgs. 198/2006 e nella Legge 162/2021, le parti si riservano la facoltà di costituire a livello nazionale il Comitato di Garanzia per le pari opportunità contro ogni forma di discriminazione. Lo stesso sarà composto da componenti rappresentativi di ognuna delle parti firmatarie il presente contratto e resteranno in carica quattro anni.
- 4) Le risorse per il suo funzionamento saranno reperite prioritariamente secondo quanto previsto e disciplinato dall'art. 44 del D.Lgs. 198/2006 e sue ss.mm.ii..

TITOLO II I CONTRATTI DI LAVORO

Art. 15 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 16 - Lavoro a tempo parziale o Part-time

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL, anche in forme di telelavoro o lavoro agile.
- 2) Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed 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, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente.
- 3) Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.
- 4) Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:
 - **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
 - **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
- 5) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto da tempo pieno a quello parziale e viceversa; la forma scritta deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
 - La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;

- Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
 - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;
- 6) Il rapporto a tempo parziale può riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali;
 - 7) Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, possono essere concordate fra le parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno e l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, può assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.
 - 8) Nei casi di passaggio del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi; salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendenti l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del *welfare* aziendale, forfettizzata al 30%;
 - 9) L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica). Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro contrattuale saranno compensate con una maggiorazione forfettaria del 15% da calcolare sulla retribuzione oraria.
 - 10) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 4% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);
 - 11) L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzino l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 48 ore, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "*ad horas*";
 - 12) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al 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 e ss.mm.ii.;
 - 13) 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 la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 15%.
 - 14) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.
 - 15) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.
 - 16) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).
 - 17) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata, salvo specifico accordo scritto tra le parti;
 - 18) In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori possono essere raggiunti differenti accordi di 2° Livello in merito alla durata della prestazione;
 - 19) Per quanto non espressamente previsto e disciplinato nel presente articolo si rinvia alla normativa vigente.

Ferie

- 20) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Malattia

- 21) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.
- 22) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Part-time fine Settimana (weekend)

- 23) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 (otto) ore settimanali per il fine settimana anche con studenti o lavoratori già occupati a tempo parziale presso altra impresa;
- 24) La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata;
- 25) Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione possono essere definite con accordi sindacali aziendale e/o territoriali da sottoscrivere con le parti firmatarie il presente CCNL;

Part-time post maternità

- 26) Ai fini della conciliazione vita-lavoro e per favorire la parità di genere, le imprese sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 20% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età;
- 27) Nel caso di accoglimento della richiesta, il passaggio a part-time post maternità decorrerà successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Art. 17 - Lavoro a Tempo Determinato

- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;
- 2) Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti trattamenti previsti dal CCNL, purché compatibili con la natura stessa del contratto ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.
- 3) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore nei termini previsti dalla vigente normativa;
- 4) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
 - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
 - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
 - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 5) Fatte salve le diverse disposizioni previste nel presente contratto, e con l'eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti a termine intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi

per svolgere mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi (nel computo vanno inclusi i periodi di missione per mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato).

6) Si prevede quindi la possibilità di superare i 12 mesi di acausalità in tutti i casi previsti dalla normativa, quali le ragioni di carattere sostitutivo, ed in situazioni che possono scaturire da ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che dovranno essere riportate in modo esaustivo nel contratto di lavoro ed in tutti i casi di assunzioni per:

- attività connesse a campagne vendita in showroom, o presso negozi stagionali o temporary store;
- implemento attività per i saldi di fine stagione, estate/inverno, come da calendari regionali;
- implementazione dell'offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e per le quali non è possibile realizzare con il normale organico aziendale;
- festività natalizie e pasquali;
- partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- attività a carattere stagionale o straordinario, sagre ed eventi;
- aperture nuove di unità produttive o di punti vendita, ristrutturazione o espansione della superficie di produzione e/o di vendita;
- lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti in processi legati allo sviluppo ed integrazione e armonizzazione della IA nell'organizzazione aziendale e nell'interfaccio uomo-macchina;
- lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ricerca, sviluppo e attuazioni di modelli green;
- lavoratori assunti con specifiche professionalità e coinvolti nella ristrutturazione aziendale al fine di acquisire le caratteristiche necessarie per perseguire la Certificazione Parità di Genere o le Certificazione Etica;
- attività svolta in modo non continuativo per lavori affidati, ovvero in appalto, in occasioni quali eventi promozionali, spettacoli o eventi pubblici;
- in tutti i casi individuati espressamente nella contrattazione integrativa.

7) Si prevede inoltre, come da normativa vigente, la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro, con durata massima di 12 mesi, in regime di "deroga assistita" presso le sedi preposte.

8) Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite massimo rispetto ai contratti a tempo indeterminato così come dettagliato in tabella:

Dipendenti con contratto indeterminato per unità produttiva	Lavoratori a TD
Fino a 5	3
Fino a 10	5
Oltre 10	25%

9) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata presenti in azienda al momento della stipula del contratto a tempo determinato.

10) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

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

12) Ai sensi della normativa vigente, non sono soggetti a limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi:

- nella fase di totale avvio di nuove attività operativamente autonome che la presente contrattazione collettiva identifica nei primi 36 (trentasei) mesi;
- per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
- per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Attività Stagionali";

- nei periodi di intensificazione dell'attività lavorativa, in determinati periodi dell'anno, in occasione di festività religiose e civili, italiane ed estere; manifestazioni; iniziative promozionali e/o commerciali; in periodi di intensificazione stagionale o ciclica nelle imprese ad apertura annuale;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali;
- per i lavoratori assunti con specifiche professionalità così come dettagliati al precedente comma 6;
- per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.
- Le start-up innovative, così come definite dalla normativa vigente, godono di un trattamento privilegiato per i primi quattro anni dalla loro costituzione: non sono soggette ai limiti di durata e alle causali (motivazioni) richieste per gli altri contratti a termine, e nemmeno ai limiti quantitativi. Questo significa che le proroghe sono libere, nel rispetto della durata complessiva massima di 24 mesi.

13) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso imprese 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 effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

14) Superato il periodo di prova, nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

15) A titolo cautelativo, superato il periodo di prova, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, a titolo di risarcimento del danno, la cui misura sarà pari al 50% dell'ammontare della retribuzione che avrebbe dovuto corrispondere dalla data di risoluzione fino al termine stabilito.

16) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con medesima qualifica. Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di Lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.

17) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 18- Lavoratori Studenti

1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando periodi di intervallo dei percorsi scolastici, la contrattazione integrativa potrà prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, stabilendo eventuali parametri per la loro effettiva computabilità nonché il compenso tenuto

BZ

10

10

10

conto del ridotto contributo professionale che può apportare un lavoratore che non abbia ancora completato l'iter formativo.

Art. 19 - Lavoro somministrato

- 1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Impresa (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.
- 2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.
- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6(sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi".
- 6) La somministrazione a tempo indeterminato è consentita per qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori, ma nel limite del 10% rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è concluso il contratto.
- 7) I Lavoratori dipendenti in somministrazione a tempo determinato presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.
- 8) È comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per:
 - 2 (due) lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 15 (quindici) dipendenti, e per 6 (sei) lavoratori complessivamente fra contratti a tempo determinato o somministrazione;
 - 4 (quattro) lavoratori nelle unità produttive che occupano da 16 (sedici) a 30 (trenta) dipendenti.
- 9) Sono esclusi dal limite del 15% di cui al sesto comma i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
- 10) I Lavoratori dipendenti in somministrazione presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione;
- 11) La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 12) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;
- 13) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
 - lavoratori in mobilità;

- disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.
- 14) L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della O.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati; analoga comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale.

Art. 20 - Lavoro intermittente

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", 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 determinata nel presente articolo, 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.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età superiore a 55 anni;
 - Per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di II Livello.

Così come previsto dalla vigente normativa, si prevede nel presente contratto collettivo che possano essere stipulati contratti di lavoro intermittente con lavoratori di qualsiasi età per specifiche esigenze dei settori di riferimento del nostro CCNL, **in tutti i casi in cui comportino picchi di attività non costanti nel tempo ma ripetibili anche ciclicamente nel corso delle settimane o dei mesi, anche durante i periodi stagionali, in particolare in occasione dei fine settimana, di ricorrenze religiose, di festività, di eventi, fiere e congressi;**

Ossia in tutte quelle situazioni, anche non programmabili e non prevedibili, che non garantiscano la possibilità di stipulare un contratto di lavoro per le figure di riferimento con carattere continuativo.

- 4) La contrattazione di II Livello potrà prevedere e disciplinare ulteriori esigenze specifiche;
- 5) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con la medesima impresa per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato;
- 6) 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 20% della retribuzione mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere;
- 7) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie;

- 8) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL;
- 9) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa;
- 10) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo;
- 11) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'Ente Bilaterale per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
- 12) 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 nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso Imprese nei 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 effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.;

Art. 21 - Collaborazioni

- 1) Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali.
- 2) La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II Livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi.
- 3) Alle parti interessate, al fine di attestare l'assenza dei requisiti di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro", è posto l'obbligo di presentare istanza di certificazione del contratto di lavoro, anche attraverso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale; il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Art. 22 – Apprendistato

Qualificazione del rapporto contrattuale

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Tipologie di apprendistato

- 2) Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) contratto di apprendistato professionalizzante;
 - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 3) Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.
- 4) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto di apprendistato, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:
- a) apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.
 - b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi;
- In entrambi i casi, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata, nei successivi commi, con specifico riferimento al settore ed alla qualifica.

Apprendistato professionalizzante

- 5) Le parti convengono che i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali in tutti i settori di attività dal 2° al 3° livello e per gli operatori di vendita. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- 6) La qualificazione professionale, al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).
- 7) Area d'inquadramento professionale, durata e trattamento economico:

Durata complessiva	Livello	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo	Quarto periodo	Quinto periodo	Sesto periodo
36 mesi	2°-3°	18 mesi 70%	6 mesi 78%	12 mesi 85%			
18* mesi	3°	6 mesi 70%	6 mesi 80%	6 mesi 100%			
60* mesi	2°	18 mesi 70%	6 mesi 78%	12 mesi 85%	12 mesi 90%	6 mesi 95%	6 mesi 100%
54 mesi*	2°	18 mesi 70%	6 mesi 78%	12 mesi 85%	12 mesi 90%	6 mesi 100%	

- 8) La durata minima dell'apprendistato è fissata in sei mesi.
- 9) La durata massima di 60* mesi (54* per titolari di titolo di studio post obbligo o qualifica) è prevista per le sole Grandi imprese, mentre le piccole e medie imprese la durata massima è di 36 mesi.
- 10) L'apprendistato di durata 18* mesi è previsto solo per il settore Manicure e Pedicure ed esclusivamente estetico.
- 11) La durata massima del periodo di apprendistato per le qualifiche impiegatizie è di 36 mesi.
- 12) Il periodo di apprendistato di cui ai due commi precedenti (18 mesi e qualifiche impiegatizie) non può essere considerato utile ai fini dell'acquisizione della qualifica professionale di estetica, come da normativa vigente.
- 13) Il contratto di apprendistato, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente e dalla contrattazione in materia, può essere stipulato come professionalizzante anche se il lavoratore al momento dell'assunzione non è ancora in possesso dell'attestato di qualifica professionale purché risultino iscritti ai corsi di formazione regolarmente riconosciuti, per il conseguimento.
- 14) Il trattamento è determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello nel rispetto delle percentuali riportate in tabella.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 15) In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, o per specifiche figure parificabili alle figure degli artigiani, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse se più favorevoli.
- 16) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.
- 17) È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

- 18) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
- 19) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.13, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).
- 20) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
- 1° anno: 45%;
 - 2° anno: 55%;
 - 3° anno: 60%;
 - 4° anno (se previsto) 70%.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

- 21) L'apprendistato di alta formazione e ricerca è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con il conseguimento di titoli di studio universitari e dall'alta formazione, compresi dottorati di ricerca; diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori; attività di ricerca; Svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- 22) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.17, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226/2000.
- La durata del contratto è determinata dalle regioni, sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazione è definita dalle disposizioni del DM 12 ottobre 2015.
- 23) Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca.
- 24) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

Per i percorsi di durata superiore ad un anno

- Prima metà del periodo al 70%;
- Seconda metà del periodo all'80%

Per i percorsi di durata inferiore ad un anno

- Per intero periodo 80%

Disposizioni Comuni

- 25) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario stipulare un contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione":
- della prestazione oggetto del contratto;
 - del periodo di prova;
 - del livello di inquadramento;
 - della qualifica che potrà essere acquisita;
 - della durata del periodo di apprendistato;
 - del piano formativo individuale (che dovrà essere allegato al contratto).
- 26) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.
- 27) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
- 28) La Malattia e l'infortunio interrompono e sospendono la decorrenza del periodo di prova.
- 29) In caso di Malattia o Infortunio insorti durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro può essere risolto con le modalità previste al comma precedente.
- 30) Come previsto dalla vigente normativa, a decorrere dal 1° ottobre 2024 anche gli apprendisti maturano gli scatti di anzianità, e maturano con le stesse modalità dei lavoratori qualificati ma con importo ridotto e forfettariamente fissato in € 6.
- 31) In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva così come previsto per i lavoratori qualificati.

Orario di lavoro

- 32) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e ss.mm.ii. pertanto, essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.
- 33) Il contratto di apprendistato può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, ossia sia previsto in 20 ore settimanali minime. In tal caso le ore di formazione previste restano invariate e non subiscono alcuna riduzione.

Proporzione numerica

- 34) Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.
- 35) Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 36) È esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine mentre è possibile somministrare a tempo indeterminato uno o più lavoratori in apprendistato.

Obblighi del datore di lavoro

- 37) il datore di lavoro ha l'obbligo di:
- a. impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
 - c. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
 - d. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

BY

AB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

- e. accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
 - f. per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
 - g. avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.
- 38) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- h. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - i. prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - j. frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
 - k. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 39) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera j) del presente capoverso, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Trattamento normativo

- 40) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni.

Formazione

- 41) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo per annue così strutturate che includo le ore di formazione inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro:
- a) 80 ore medie annue per 2° e 3° livello piccole e medie imprese;
 - b) 70 ore medie annue per i contratti di apprendistato di durata 60 e 54 mesi;
- 42) L'eventuale periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Per ottenere il riconoscimento dei cumuli, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.
- 43) È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 44) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza e attraverso seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali.
- 45) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
- 46) Per la predisposizione del piano formativo degli apprendisti, le Imprese dovranno fare riferimento ai Profili Formativi di base e trasversali definiti dalle Regioni, ove disponibili. Nelle Regioni ove non fossero disponibili il piano formativo predisposto dall'Impresa dovrà essere inviato all'Ente Bilaterale per acquisire il parere di conformità; Ove l'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento del piano formativo, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

L'Ente Bilaterale, per la sua valutazione, terrà conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.

- 47) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura specificamente delegata dal datore di lavoro e dovrà essere indicata nel piano formativo, in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico- professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
- 48) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
- a) comportamenti relazionali;
 - b) comunicazione;
 - c) organizzazione del lavoro;
 - d) disciplina del rapporto di lavoro;
 - e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
- 49) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- f) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - g) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - h) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - i) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - j) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
 - k) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;
- 50) L'attività formativa eventualmente erogata dall'Ente Bilaterale, potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Art. 23 - Tirocinio (Stage)

- 1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
- 1) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e Impresa, 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.
- 2) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II° Livello.
- 3) Fermo restando che per ogni datore di lavoro non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

Art. 24 – Contratto PAL – di nuovo ingresso

- 1) Le Parti concordano di utilizzare il contratto PAL - di nuovo ingresso per favorire l'impiego, nelle imprese appartenenti ai settori disciplinati nel presente contratto, di soggetti che abbiano un'esperienza professionale, nelle mansioni o qualifiche per le quali vengono assunti, inferiore a 4 anni.
- 2) Il contratto PAL – di nuovo ingresso, al verificarsi delle già menzionate condizioni, può essere utilizzato se non vi sono i requisiti per poter applicare il contratto di apprendistato in ogni forma, sia esso professionalizzante o apprendistato senza limiti di età, così come disciplinati dal presente contratto o dalla normativa di riferimento.
- 3) Il contratto PAL – di nuovo ingresso, deve intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e può essere applicata a tutti i lavoratori assunti con mansioni inquadrabili dal 1 al 3 livello in riferimento alla classificazione del personale.
- 4) Il datore di lavoro può utilizzare il Contratto PAL - di nuovo ingresso se applica integralmente il presente contratto collettivo, sia negli aspetti economici che normativi, salvo deroghe espressamente previste dal contratto stesso o dalla legge.
- 5) Anche per questa tipologia di contratto è prevista la forma scritta e deve prevedere l'erogazione di una specifica formazione professionale che dovrà essere erogata nel primo biennio di lavoro.
- 6) Entro 30 giorni dall'assunzione il datore di lavoro deve trasmettere a mezzo PEC all'Ente Bilaterale copia del contratto PAL – di nuovo ingresso sottoscritto con allegata autocertificazione da cui risulti di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL – di nuovo ingresso e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 7) Il Contratto così trasmesso è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale entro 7 (sette) giorni lavorativi.
- 8) Al termine del periodo formativo il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;
- 9) Non è possibile l'assunzione di personale con questa forma contrattuale nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.
- 10) Il lavoratore ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori con maturata esperienza di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
 - a. primo periodo 6 mesi: 10%
 - b. secondo periodo 6 mesi: 7,5%
 - c. terzo periodo 6 mesi: 5%
 - d. quarto periodo 6 mesi: 2,5%
- 11) Il valore economico della riduzione dovrà essere destinato a favore delle attività formative professionalizzanti.
- 12) L'assunzione con il Contratto PAL – di nuovo ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione.

Art. 25 - Assunzione

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

- 1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
 - a) la tipologia del contratto di assunzione;
 - b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) procedura, forma e termini di preavviso;
 - e) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro);

- f) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
 - g) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
 - h) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL;
 - i) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL;
 - j) indicazione del CCNL applicato (*inserire il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico;
 - k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche;
 - l) l'accettazione di clausole elastiche e flessibili;
 - m) ferie, permessi e congedi retribuiti;
 - n) enti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi o altre forme di protezione sociale forniti dal datore di lavoro;
 - o) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL;
 - p) diritto alla formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - q) utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio;
 - r) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
 - s) rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti;
 - t) altre eventuali condizioni concordate.
- 2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL, del Regolamento Aziendale ove previsto e dell'eventuale Accordo Aziendale di secondo livello deve essere resa disponibile e consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Documenti e visite (preassuntive o idoneità alla mansione)

- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
 - a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
 - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
 - c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - d) accettazione della lettera di assunzione;
 - e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.
- 4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
- 5) Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e ss.mm.ii.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013.
- 6) L'assunzione è subordinata, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.
- 7) L'Impresa può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Impresa richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

BY

AB

KA

SA

AE

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26 - Periodo di Prova

- 1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova.
- 2) **Il periodo di prova per essere attuato deve risultare da atto scritto.**
- 3) La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo di prova in giorni di Calendario
Livello 1°	(120) giorni
Livello 2° 3° e 4°	(90) giorni

- 4) Per i contratti a Tempo Indeterminato il periodo di prova convenuto tra le parti, ritenendo necessario un periodo minimo per la corretta valutazione della preparazione, delle attitudini e della mansione da svolgere, non potrà avere una durata effettiva inferiore al 30% della durata massima prevista dal presente CCNL.
- 5) In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova dovrà essere riproporzionato alla durata effettiva del contratto di lavoro ed ai sensi della normativa vigente, dovrà rispettare i limiti di durata minima e massima fissati dalla stessa e che variano in funzione della durata complessiva del (primo) contratto.
- 6) 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.
- 7) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- 8) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.
- 9) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
- 10) Non è assoggettabile ad un nuovo periodo di prova il lavoratore dipendente che viene riassunto entro due anni, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio e superato il periodo di prova.

Art. 27 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali per la generalità dei lavoratori distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.
- 2) L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerata le particolari caratteristiche dei settori della acconciatura e dell'estetica, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.
- 3) Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'Impresa o di parti di essa, la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.

- 4) Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.
- 5) I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'impresa entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale.
- 6) Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore di straordinario per il monte ore maturate e non compensate.
- 7) La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati
- 8) L'utilizzo dell'Istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'Impresa solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:
 - Inizio
 - Termine
 - Orario richiesto ai lavoratori
- 9) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda.
- 10) L'Impresa può consentire l'elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e di riduzione della pausa pranzo, fino a 30 minuti; in entrambe le possibilità il recupero è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

Art. 28 - Orario ordinario di lavoro multiperiodale

- 1) Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle imprese di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale.
- 2) L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
- 3) Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

Art. 29 - Banca Ore

- 1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari.
- 2) Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestato.
- 3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta.
- 4) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore.

- 5) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, 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.
- 6) Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare 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.
- 7) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.
- 8) Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA e, in assenza, con le RST delle parti firmatarie il presente CCNL.

Art. 30 Banca Ore Formazione

- 1) Nelle imprese che erogino formazione non rientrante in quella prevista obbligatoriamente per legge, le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale non obbligatoria ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori.
- 2) La formazione erogata in attuazione del presente articolo può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal CCNL di I Livello e/o II Livello, con la previsione di un piano formativo per singolo lavoratore o gruppo di essi.
- 3) Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi.
- 4) Nelle imprese che non prevedono l'erogazione della formazione non obbligatoria non può essere attivata la Banca Ore Formazione; in tal caso, le ore di permesso (ROL) e le ore ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse, restano disciplinate come previsto nell'articolo inerente.
- 5) In caso di attivazione della Banca Ore Formazione i permessi ivi confluiti vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al terzo comma, dal datore di lavoro per l'erogazione della formazione preventivamente approvata durante il normale orario di lavoro.
- 6) In assenza di formazione erogata e quindi nel caso di mancato utilizzo delle ore di permesso della Banca Ore Formazione nei 12 mesi successivi, le stesse devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%.
- 7) Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruiti e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga.
- 8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione.
- 9) Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permesso, ad esclusione delle ulteriori già previste dal presente CCNL od originate da fonte legislativa.

Art. 31 - Disciplina delle mansioni e mutamento – Jolly

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;
- 2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni;
- 3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore

ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;

- 4) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro;
- 5) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi;
- 6) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "de facto";
- 7) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- 8) Sono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non è assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività per le quali dispongono di formazione specifica;
- 9) L'inquadramento dei jolly è al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 32 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

- 1) Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di Il Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.
- 2) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di Il livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.
- 3) Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%.
- 4) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

Art. 33 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

- 1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile.
- 2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi.
- 3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro.

rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di II Livello o individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.

- 4) Tale indennità è computata per tutte le mensilità di retribuzione previste dal CCNL ed è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

Art. 34 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale

- 1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (*Orario di lavoro*). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
- 2) Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore.
- 3) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA/RST.
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.
- 5) È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
- 6) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

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

Lavoro straordinario diurno dalla 41° alla 48° ora settimanale	20%
Lavoro straordinario diurno eccedenti la 48° ora settimanale	25%
Lavoro notturno e festivo	35%
Lavoro straordinario notturno e festivo	50%
Lavoro straordinario di domenica con riposo compensativo	25%

- 7) Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
- 8) In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione darà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

Art. 35 - Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni

- 1) Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo ogni 24 ore da fruire in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
- 2) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare

Bey

40

Giulio

Amir

Sam

Sal

4

40

40

del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti; sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

- 3) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva;
- 4) Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti da concordare con il lavoratore o le RSA se presente in azienda;
- 5) L'Impresa può consentire l'elasticità della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore; il recupero dell'orario non lavorato è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello;
- 6) Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione. Le parti possono accordarsi per il recupero delle ore non lavorate;
- 7) Nei casi di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione;
- 8) La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore ed in tutti i casi in cui è possibile fare ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.

Art. 36 – Festività, domeniche e 4 Novembre

- 1) Sono considerati festivi:
 - 1) Capodanno 1° gennaio;
 - 2) Epifania 6 gennaio;
 - 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
 - 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
 - 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
 - 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
 - 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
 - 8) San Francesco D'Assisi 4 ottobre;
 - 9) Ognissanti 1° novembre;
 - 10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
 - 11) S. Natale 25 dicembre;
 - 12) S. Stefano 26 dicembre;
 - 13) Il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro
- 2) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali;
- 3) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione;
- 4) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione;
- 5) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro;
- 6) Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopra elencati saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;

BM

AB













- 7) Nel caso in cui una delle festività sopra elencate dovesse cadere di domenica al lavoratore è corrisposta una ulteriore giornata di normale retribuzione unitamente alla retribuzione mensile;
- 8) Per la festività civile del 4 novembre, il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento previsto per le festività che coincidono con la giornata di domenica;
- 9) Per le domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs 114/1998 e per il 30% di quelle previste da eventuali regolamenti territoriali, le imprese possono prevedere nella programmazione dei turni lo svolgimento dell'attività lavorativa per i dipendenti a tempo pieno che hanno il riposo settimanale coincidente con la domenica;
- 10) Ai lavoratori di cui al punto precedente, fatte salve le condizioni di miglior favore, le ore di lavoro effettive sono retribuite con la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile prevista per il lavoro straordinario festivo come disciplinata dal presente CCNL;
- 11) L'obbligo di assicurare la prestazione di cui al punto precedente non riguarderà le madri, o i padri affidatari di bambino fino a 3 anni di età, lavoratori che prestano assistenza a soggetti disabili (handicap grave) conviventi;

Art. 37 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 28(ventotto) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.
- 4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, se istituita, devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione), in ogni caso devono essere goduti o utilizzati entro i 12 mesi successivi.
- 5) È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione.
- 6) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.
- 8) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
- 9) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
 - persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica).

Le parti convengono altresì che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni, in caso di decesso o di documentata grave infermità del/la suocero/a.

- 9) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.
- 10) il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.
- 11) il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
- 12) Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.
- 13) Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.
- 14) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio e/o Unione Civile di un figlio.
Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.
- 15) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 16) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- 17) Al lavoratore dipendente donatore di sangue è riconosciuto un riposo della durata di 24 ore e decorre dal momento dell'assenza dal lavoro o del prelievo, come attestato dal certificato medico. Per ottenere questo diritto, è necessario consegnare al datore di lavoro la certificazione medica rilasciata dal centro di raccolta e una dichiarazione di cessione gratuita del sangue.
- 18) In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 38 - Permessi studio (retribuiti)

- 1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.
- 2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- 3) Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.
- 4) La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata.
- 5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami.
- 6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi.

BY

AB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

- 7) I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
- 8) I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.
- 9) I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

Art. 39 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)

- 1) La normativa vigente prevede una specifica tutela per le lavoratrici madri e più generale prevede un complesso di garanzie a favore dei genitori lavoratori.
- 2) Infatti durante il periodo di maternità/paternità:
 - assicura alla lavoratrice madre (al verificarsi di alcune situazioni al padre lavoratore) la permanenza effettiva del rapporto di lavoro e il mantenimento dei conseguenti diritti;
 - assicura alla lavoratrice madre alcune tutele specifiche con divieto di lavoro in particolari fasce orarie e in situazioni di pericolo o fatica;
 - garantisce alla lavoratrice o al lavoratore che si assentano la sicurezza economica sia durante il periodo di maternità, sia per il periodo successivo, con il riconoscimento dei previsti trattamenti economici a carico dell'INPS e/o del datore di lavoro;
- 3) Durante il periodo di congedo per maternità, sia anticipata che obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione posta a carico dell'INPS, calcolata secondo le modalità stabilite dalla vigente normativa e anticipata dal datore di lavoro, e ad un'integrazione da parte del datore di lavoro tale da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità INPS non raggiunga già un importo superiore;
- 4) Il diritto al congedo tra la data presunta del parto ed il parto e per i tre mesi successivi è riconosciuto anche al lavoratore padre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante questo periodo è riconosciuto al padre lo stesso trattamento normativo, le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità;
- 5) La lavoratrice è tenuta a fornire al datore di lavoro, nei tempi con lo stesso concordati, la domanda di congedo per maternità presentata telematicamente all'INPS e inoltre entro 30 giorni dal parto la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro il certificato di nascita o eventuale dichiarazione sostitutiva;
- 6) È previsto inoltre dalla normativa vigente un periodo di Congedo di paternità obbligatorio, pari a 10 giorni, elevabili a 20 in caso di parto plurimo, fruibili dai 2 mesi prima della data presunta del parto ed entro i 5 successivi anche in via non continuativa;
- 7) Il trattamento economico previsto per il congedo obbligatorio di paternità è a carico dell'INPS ed è pari al 100% della retribuzione ed è corrisposta con le modalità previste per l'indennità di maternità.
Per poterne fruire il lavoratore dovrà presentare comunicazione scritta il datore di lavoro, con un preavviso di 5 giorni, e con l'indicazione precisa dei giorni in cui intende fruire del congedo;
- 8) Durante i periodi di congedo per maternità la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.
- 9) I periodi di congedo per maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e per tutti gli effetti contrattuali previsti comprese le mensilità aggiuntive, le ferie ed il trattamento di fine rapporto.

Art. 40 - Congedo Parentale (Retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e ss.mm.ii., ciascun genitore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.

BZ

AB

Giulio

Amir

Sam

Sau

AE

HA

- 2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.
- 3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, salvo casi di oggettiva difficoltà o diverso accordo tra le parti, con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la domanda di congedo parentale presentata telematicamente all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 5) I congedi parentali non possono eccedere complessivamente il limite di 10 mesi, salvo specifiche accezioni previste dalla vigente normativa ed in particolare:
 - terminato il congedo di maternità spetta alla lavoratrice madre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - dalla la nascita del figlio spetta al lavoratore padre un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette mesi secondo quanto disciplinato dalla vigente normativa;
- 6) Per i periodi di congedo parentale è dovuta fino al dodicesimo anno di vita del bambino, e sino ad un massimo di 6 mesi complessivi tra i genitori, un'indennità a carico dell'INPS pari al 30%, percentuale elevata entro i sei anni di vita del bambino, come accaduto negli ultimi anni con le manovre finanziarie all'80% per una durata da 1 mese a 3 mesi. Queste condizioni di maggior favore non sono ad oggi strutturali per cui essendo oggetto di previsioni a valenza annuale debbono essere verificate ante fruizione.
Oltre i primi sei mesi l'indennità spetta solo al ricorrere del requisito economico previsto dalla vigente normativa;
- 7) I periodi di congedo parentali sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementari;
- 8) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

Art. 41 Congedo nonni lavoratori – non retribuito

- 1) I nonni lavoratori hanno diritto a 10 giorni di permesso non retribuito all'anno per prestare assistenza ai propri nipoti di età non superiore ai 12 anni;
- 2) Per poter usufruire del congedo deve essere presentata richiesta scritta almeno 48 ore prima al datore di lavoro, indicando la ragione e le generalità del nipote da assistere (cognome, nome e codice fiscale);
- 3) I 10 giorni si intendono complessivi annui a prescindere dal numero dei nipoti.

Art. 42 - Congedo per Matrimonio e/o Unione Civile (Retribuito)

- 1) Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
- 2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.
- 3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
- 4) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.
- 5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.
- 6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.

- 7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

Art. 43 - Congedo per patologie di particolare gravità ed invalidità.

- 1) I Lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche (anche rare) con un grado di invalidità pari o superiore al 74%, possono richiedere un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi.
- 2) Durante il congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna attività lavorativa.
- 3) Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Tuttavia, il lavoratore può riscattare il periodo di congedo versando i relativi contributi, secondo le norme sulla prosecuzione volontaria.
- 4) Il lavoratore può usufruire del congedo solo dopo aver esaurito tutti gli altri periodi di assenza giustificata, sia retribuita che non retribuita, a cui ha diritto. La fruizione del congedo non preclude la possibilità di utilizzare contemporaneamente tutti i benefici previsti dalla legge derivanti dal grado di invalidità pari o superiore al 74%, secondo quanto stabilito al punto 1.
- 5) La certificazione delle malattie deve essere rilasciata dal medico di medicina generale o da un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata.

Dopo il congedo, il lavoratore dipendente ha diritto ad accedere prioritariamente, se la prestazione lavorativa lo consente, alla modalità di lavoro agile ai sensi della vigente normativa. Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Art. 44 – Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.

- 1) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
- 2) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro.
- 3) Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 4) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruite entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione.
- 5) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorreva le ferie.
- 6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).
- 7) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
- 8) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale.

Art. 45 – Banca ferie solidali

- 1) In ogni impresa può essere istituita la banca delle ferie solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso;
- 2) La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali;
- 3) Le ferie solidali possono essere utilizzate da:
 - Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
 - Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 4) La richiesta di utilizzo delle ferie solidali può essere avanzata per un massimo di 15 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte;
- 5) A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'impresa comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ferie solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere a carattere solidale.

Art. 46 - Permessi per assistenza e Congedo per malattia dei figli

- 1) Durante il primo anno di vita del bambino la lavoratrice madre, o nei casi previsti dalla normativa vigente, il lavoratore padre, ha diritto a due periodi (uno nel caso di orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore) di riposo giornaliero, anche cumulabili;
- 2) I periodi di riposo di cui al punto 1 hanno la durata di un'ora ciascuno (se due) si raddoppiano in caso di parto plurimo e nel caso le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre e sono considerati a tutti gli effetti ore lavorative con diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dal luogo di lavoro;
- 3) Per i già menzionati riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione oraria. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro; Per poterne usufruire sarà necessario consegnare al datore di lavoro la domanda presentata telematicamente all'INPS;
- 4) In caso di malattia del figlio, i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro, non retribuito;
- 5) Il congedo per malattia del figlio non ha limiti temporali sino a tre anni di vita del bambino, mentre è limitato a 5 giorni all'anno per i figli tra i 3 e gli 8 anni;
- 6) La certificazione di malattia deve essere trasmessa telematicamente all'INPS ed il medico dovrà riportare nel compilarla il nome del genitore che ha scelto di usufruire del congedo;
- 7) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale;
- 8) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

Art. 47 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

- 1) In base a quanto stabilito dall'articolo 24 del D. Lgs. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

BM

40

Giulio

Amir

Sam

San

4

4

K

- 2) 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, nonché a produrre la certificazione di cui sopra.

Art. 48 - Congedi (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
 - persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.
- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato.
- 8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva.
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
- 13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

Art. 49 - Congedi per formazione (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma

universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 50 - Tossicodipendenza ed etilismo

- 1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
- 2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi.
- 3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione.
- 4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.
- 5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
- 6) Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
- 7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

Art. 51 - Ritiro della patente di guida

- 1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi con non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
- 2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso.

Art. 52 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

- 1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali ed autonomi.

- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali.
- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione".
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).
- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo.
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.
- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

- 17) Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di *backup* e protezione *malware*.
- 18) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 19) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 20) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 21) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
- 22) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 23) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 24) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.
- 25) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 26) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 27) Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.
- 28) Alla contrattazione di II Livello è demandata:
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
- 29) In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

- 30) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 53 – Trasferimento

- 1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.
- 2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
- 3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
- 4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
- 5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
- 7) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di II Livello.

Art. 54 – Trasferta

- 1) Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata.
- 2) Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto e alloggio.
- 3) Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.
- 4) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per l'intero orario ordinario giornaliero, il lavoratore ha anche diritto all'indennità di trasferta o diaria giornaliera di € 15,00; nei casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta in più giornate lavorative, il lavoratore ha diritto alla diaria giornaliera di € 30,00.
- 5) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per una durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
- 6) Agli autisti di trasporto delle merci tramite autocarri ed autotreni, che svolgono un servizio extraurbano è erogata, per le trasferte di durata superiore alle 8 ore ed in sostituzione di quanto previsto nei precedenti commi, un'indennità di trasferta forfettaria, determinata in base alle ore di assenza come di seguito:

Ore di assenza	% della quota giornaliera della normale retribuzione
Da 9 a 11 ore	49%
Da 12 a 16 ore	81%
Da 17 a 24 ore	120%

BY

AB

HA

- 7) Fatta salva la relativa indennità di trasferta/diaria giornaliera, è demandata alla contrattazione di II Livello la determinazione e regolamentazione puntuale delle modalità di rimborso, tenendo conto anche del regime fiscale e previdenziale, scegliendo fra:
- Rimborso a piè di lista o analitico
 - Rimborso forfettario
 - Rimborso misto.

Art. 55 – Trasfertismo

- 1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera “occasionale” ma “strutturale o per contratto”;
- 2) *Rientrano in questa disciplina i lavoratori per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:*
- la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);
 - lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
 - la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta;
- 3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'Indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale.

Art. 56 – Distacco

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Art. 57 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, 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'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi.
- 2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
- 3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.
- 4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
- 5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa.
- 6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 7) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Costituisce inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.

- 8) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:
 - 270 giorni di calendario per anzianità fino a 5 anni
 - 365 giorni di calendario per anzianità oltre i 5 anni
- 9) In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto indicati sono riferiti ad un arco temporale di 24 mesi.
- 10) Per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.
- 11) Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.
- 12) Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
- 13) Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
- 14) Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
- 15) La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.
- 16) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
- 17) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di durata inferiore o pari a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno e, limitatamente al primo evento morboso in ragione d'anno di calendario (1 Gennaio-31 Dicembre) anche il 100% per i primi 3 giorni di malattia.
- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, il 100% della retribuzione a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno.

Art. 58 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
- 2) La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
- 3) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 4) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

Art. 59 - Lavoratori affetti da tubercolosi

- 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
- 2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
- 3) Le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
- 4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti.

Articolo 60 - Aspettativa per motivi personali (non retribuita)

- 1) Il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto all'aspettativa per motivi personali. Quest'ultima non è retribuita e ha una durata massima di 12 mesi ripetibili, i quali potranno essere continuativi o frazionati.
- 2) L'aspettativa per motivi personali non dà diritto alla maturazione di ferie, TFR, né altri istituti retributivi o contributivi.
- 3) La richiesta deve essere presentata con almeno 30 giorni di preavviso e deve essere autorizzata formalmente dal datore di lavoro entro 15 giorni dal ricevimento della stessa.
- 4) Il datore di lavoro, secondo quanto previsto al comma precedente, ricevuta la richiesta, ha la possibilità di concederla oppure di rifiutarla per motivi organizzativi e/o aziendali.
- 5) La richiesta di aspettativa per motivi personali deve essere redatta in forma scritta, il periodo durante il quale si intende usufruire dell'aspettativa e se la stessa vuole essere goduta in modo continuativo oppure frazionato.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

55

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

6) La richiesta del lavoratore deve essere inviata al datore di lavoro attraverso i normali mezzi di comunicazione utilizzati tra di loro.

7) La concessione di tale aspettativa è subordinata alla valutazione del datore di lavoro circa la compatibilità con le esigenze organizzative e produttive dell'azienda e non dovrà in alcun modo pregiudicare il regolare andamento del servizio.

8) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale.

Art. 61 - Infortunio sul lavoro

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione.
- 3) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL tale da fargli conseguire:
 - Dal 2° al 4° giorno il 60% della normale retribuzione;
 - Dal 5° al 20° giorno il 90% della normale retribuzione;
 - Dal 21° al 180° giorno il 100% della normale retribuzione.
- 4) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.
- 5) Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto, durante il quale non matura alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio, dal 180° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.
- 6) La richiesta, di cui al precedente comma, deve essere presentata all'impresa entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporto unitamente a idonea documentazione comprovante il perdurare dello stato di inabilità temporanea assoluta per il periodo di aspettativa.

Art. 62 - Divise, camici

- 1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Impresa.
- 2) Altresì, è a carico dell'Impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.
- 3) 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.
- 4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.
- 5) Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro.

Art. 63 - Assistenza Legale

- 1) Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale per i dipendenti che agendo nell'ambito delle loro funzioni, si dovessero trovare coinvolti in procedimenti giudiziari (civili, penali, contabili) legati a tali funzioni. Questa tutela è vincolata all'assenza di conflitto di interessi, alla sussistenza di una diretta connessione tra il fatto e il servizio e può essere previsto l'anticipo delle spese e successivo rimborso in caso di dolo o colpa grave.
- 2) Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

Art. 64 - Divieto di concorrenza

- 1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
- 2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

Art. 65 - Risarcimento danni

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

Art. 66 - Codice disciplinare

- 1) 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;
 - svolgere tutti i compiti che 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 ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con 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

- 2) 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:
1. il rimprovero verbale;
 2. il rimprovero scritto;
 3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
 4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
 5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili 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(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- 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(sette) giorni:per

recidiva, entro 2(due) 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 o verso il datore di lavoro o suo rappresentante/delegato;
- 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(tre) 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(otto) a 10(dieci) giorni:

- per gravi o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;

- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- 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(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
 - per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;
 - per essere reiteratamente sotto 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 impresa;
 - per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, anche 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.
- 3) Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'Impresa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta (il 50% della) la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

- 4) Non 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 assistenza di una O.S..
- 5) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 6) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
- 7) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve 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(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

Art. 67 – Dimissioni per fatti concludenti

- 1) Il lavoratore che si assenti dal lavoro per 15 giorni continuativi di calendario senza fornire al datore di lavoro giustificazione, dal 16mo giorno può essere considerato dimissionario di fatto.

- 2) Il datore di lavoro deve dare comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che potrà verificarne la veridicità.
- 3) Le disposizioni del primo comma non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.
- 4) Tale istituto, non potrà essere applicato solo durante il periodo tutelato: durante la maternità per la lavoratrice madre e nei tre anni di vita del bambino sia per la lavoratrice madre che per il lavoratore padre.
- 5) La data di dimissione da riportare nel modello UNILAV di cessazione dovrà essere pari o successiva alla data della comunicazione trasmessa, al termine del periodo minimo definito nel primo comma, alla ITL competente per la sede di lavoro, per le necessarie verifiche previste come da normativa vigente.
- 6) In tali circostanze il datore di lavoro potrà trattenere dal computo delle competenze finali l'indennità di mancato preavviso, così come prevista e di seguito disciplinata.
- 7) Il datore di lavoro, inoltre, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, potrà non procedere al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.
- 8) L'eventuale riscontro da parte della ITL della non veridicità della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro potrebbe comportare, in capo a quest'ultimo, una responsabilità penale e come previsto nel caso in cui il lavoratore dimostri l'impossibilità o l'impedimento a giustificare l'assenza, la comunicazione di cessazione sarà considerata inefficace ed il lavoratore potrà adire la procedura per la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Art. 68 – Preavviso

- 1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente
- 2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 3 anni	Anzianità di servizio oltre 3 e fino a 8 anni	Anzianità di servizio oltre 8 anni
Livello I	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Livello II	45 giorni	2 mesi	3 mesi
Livello III	1 mese	45 giorni	2 mesi
Livello IV	15 giorni	1 mese	45 giorni

- 3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario;
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia;
- 5) Il periodo di preavviso per il lavoratore che rassegna le dimissioni è incrementato di 30 giorni se il datore di lavoro ha provveduto alla sua formazione certificata e/o attestata;
- 6) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 69 - Preavviso attivo

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata *"comunicazione di preavviso attivo"*, contenente le seguenti informazioni:
 - dati del lavoratore;
 - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
 - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
 - dati del datore di lavoro;
 - settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
- 5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.
- 6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

TITOLO IV LE RETRIBUZIONI

Art. 70 - Retribuzioni

- 1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
- 2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto omnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
- 3) Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento
- 4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio
- 5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale **"26"**.
- 6) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per **"173"** con orario normale di lavoro quaranta ore settimanali.
- 7) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;

Art. 71 – Assorbimenti

- 1) Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art. 72 - Trattamento personale di vendita a provvigione

- 1) In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto;
- 2) Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile, riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita nel presente contratto.
- 3) Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

Art. 73 - Mensilità Supplementari

Tredicesima Mensilità

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del Mese di dicembre;
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni;
- 3) La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST).

Art. 74 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 12 del mese successivo.
- 2) Ove tale data coincidesse con la Domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 13 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto conguaglio fiscale.
- 3) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.
- 4) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e ss.mm.ii. potrà presentare all'Impresa i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite 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. 75 - Trattamento di fine rapporto

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art. 2120 del Codice civile e dalla Legge n. 297/1982.
- 2) La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.;

- 3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi o interventi straordinari, di notevole complessità e onerosità, di cui necessiti il dipendente o suoi familiari conviventi o a carico;
 - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - spese per il matrimonio e/o unione civile per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
 - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e ss.mm.ii..
 - altri casi previsti dalla normativa vigente.
- 4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.
- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 76 - Salute e Sicurezza sul lavoro

- 1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza.
- 2) 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;
- 3) Al fine di ampliare la fattiva collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori e favorire la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, le Parti hanno deciso di prevedere la possibilità di adottare strumenti, anche digitali, attraverso i quali sia fruibile per i lavoratori l'accesso informatico ai manuali di sicurezza ed alla consultazione/formazione riguardo i rischi specifici, rendendo possibile la verifica dello stato di formazione di ogni dipendente, permettendo così di tracciare e certificare sia la vigilanza operativa sia l'alta vigilanza;
- 4) Tali strumenti costituiscono un adempimento certo ai sensi dell'art. 36 del TUSL, con le previste agevolazioni INAIL, e sono richiedibili all'Ente Bilaterale di riferimento.
- 5) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
- 6) Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLS).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- 7) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.

I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve

essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.

- 8) il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 9) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
 - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
 - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 10) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
- 11) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
- 12) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 13) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 14) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
- 15) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, 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 sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 16) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.
- 17) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 18) Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
- 19) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la collaborazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano.
- 20) Ai fini della designazione e comunicazione del RLST le imprese devono rivolgersi agli Enti Bilaterali/Organismi Paritetici costituiti dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.
- 21) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16.
- 22) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da

assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.

- 23) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 24) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.

Stress lavoro-correlato

- 25) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le Imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.
- 26) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.
- 27) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).
- 28) In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

Mobbing e Straining

- 29) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'Impresa.
- 30) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.
- 31) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa.

- 32) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futuri.
- 33) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo, tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

Art.77 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
- 4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

TITOLO VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - PAGHE NAZIONALI SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Art. 78 – 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 con abilitazione professionale che hanno competenze di esecuzione, gestione, supervisione e coordinamento delle lavorazioni eseguite sia all'interno che all'esterno del salone;

Tali lavoratori dovranno provvedere alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività eseguendola direttamente o/e coordinando il lavoro degli acconciatori/parrucchieri e del personale addetto alla relazione con i clienti.

Questi lavoratori devono essere in grado di valutare le prestazioni più conformi e adeguate alle caratteristiche fisiche della clientela, conoscendo e considerando la moda e il costume e non trascurando le esigenze igieniche e la protezione

e il rispetto dell'aspetto estetico dei capelli, compresi i trattamenti tricologici complementari che non implicano prestazioni di carattere medico, curativo o sanitario;

Vi rientrano tutti i lavoratori in grado di effettuare, mediante l'utilizzo dei differenti sistemi in uso, permanenti sui capelli corti e lunghi, applicare tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni provvedendo alla preparazione di miscele tenendo conto della qualità fisica di capelli e meches, eseguire pettinature particolari e fantasiose sui capelli di diversa lunghezza e acconciature da modello; svolgere attività di disegno, stampa e fotografia; eseguire ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti; effettuare la lavatura della testa e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, con massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute; effettuare tutte le tecniche di taglio; preparare toupé e parrucche e occuparsi della loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto; effettuare la pettinatura sui manichini.

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

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

I lavoratori con ruolo di Responsabile Tecnico/Preposto ai quali viene riconosciuta un'indennità di funzione specifica che sarà dettagliata nell'apposito articolo.

2° Livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso di qualifica che, attraverso la guida del titolare o di un lavoratore inquadrato nel 1° livello, sono in grado di effettuare, mediante l'utilizzo dei differenti sistemi in uso, permanenti sui capelli corti e lunghi; applicare tinture e decolorazioni, meches; effettuare pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, effettuare ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega e ricci piatti su capelli di diversa lunghezza; effettuare la lavatura dei capelli, il massaggio normale della cute il taglio e la frizione.

Vi appartengono inoltre i lavoratori in grado di eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati con l'utilizzo delle sole forbici sul mento, e di effettuare con perfezione la rasatura della barba, il taglio dei capelli a rasoio, il cachet e il massaggio normale della cute.

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

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.

Vi appartengono infine i lavoratori che abbiano eseguito l'apprendistato nel settore e che sono in possesso di attestato professionale.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o che hanno superato l'età 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. Per tali lavoratori la permanenza nel 4° livello non potrà superare i 24 mesi.

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

- **PER LE IMPRESE DI ESTETICA:**

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori con abilitazione professionale che hanno competenze di esecuzione, gestione e supervisione delle lavorazioni eseguite dentro e fuori il salone;

Vi appartengono inoltre:

I lavoratori la cui capacità professionale permette di svolgere in completa autonomia tutti i trattamenti tipici dell'estetica specializzata, utilizzando anche apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica e di eseguire attività di trucco specializzato tipico teatrale, scenico, televisivo;

I lavoratori che sono professionalmente in grado di valutare e di proporre alla clientela i trattamenti più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto personale;

I lavoratori in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà utilizzando le metodologie più avanzate;

I lavoratori che gestiscono i servizi di sauna e palestra;

Per l'esperienza maturata e le dovute qualifiche, vi appartengono i lavoratori in possesso della qualificazione professionale di estetista che svolgono attività da almeno 3 anni ed in possesso degli attestati di frequenza di corsi di formazione rilasciati da scuole accreditate e/o riconosciute dalla Regione;

Vi appartengono anche i lavoratori con mansioni impiegate di concetto e responsabili dell'area amministrativa dell'azienda;

Vi appartengono infine i lavoratori con ruolo di Responsabile Tecnico/Preposto ai quali viene riconosciuta un'indennità di funzione specifica che sarà dettagliata nell'apposito articolo.

2° Livello

Vi appartengono i lavoratori che sotto le direttive del titolare o di altro lavoratore inquadrato al Primo Livello siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera e in grado di utilizzare le apparecchiature elettromeccaniche richieste per ogni specifico trattamento, nonché il cassiere, l'addetto alla vendita dei prodotti cosmetici;

Vi appartengono i lavoratori che, pur non in possesso della qualifica, possiedono attestati di frequenza rilasciati da scuole accreditate e/o riconosciute dalle Regioni;

Vi appartengono infine gli impiegati con mansione amministrativa non inquadrabili al livello superiore, gli addetti alla cassa e alla vendita di prodotti cosmetici inerenti ai trattamenti e servizi effettuati.

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. Per tali lavoratori la permanenza nel 4° livello non potrà superare i 24 mesi.

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

- **PER LE IMPRESE DI TRICOLOGIA:**

1° Livello

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

2° Livello

Vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e eventualmente a loro delegata dal responsabile.

Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, con specifica capacità le attività assegnate.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che su istruzioni del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità curano la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, 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 inquadrare 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, per questi lavoratori la permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

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

- **PER LE IMPRESE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI TATUAGGIO, MICROPIGMENTAZIONE (TRUCCO PERMANENTE E CAMOUFLAGE) E PIERCING:**

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) dei singoli centri e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti.

La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing, tatuaggio o micropigmentazione.

Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività dei singoli centri

2° Livello

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

3° Livello

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

4° Livello

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

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

• PER LE IMPRESE DI TOELETTATURA ANIMALI

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (quando richiesto dalla Regione di appartenenza) che si occupano del coordinamento delle attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) dei singoli centri e che provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei toelettatori e del personale addetto alle relazioni coi clienti.

I lavoratori inquadrati in questo livello devono essere in grado di svolgere tutte le tecniche di toelettatura.

2° Livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (quando richiesto dalla Regione di appartenenza) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel primo livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti di cura dell'estetica e del benessere dell'animale domestico attraverso lo shampoo, la spazzolatura, il taglio, acconciatura e asciugatura del loro manto, del taglio delle unghie e dei trattamenti antiparassitari secondo la propria competenza comprovata dal responsabile del centro.

3° Livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (quando richiesto) che svolgono attività di segreteria, relazione coi clienti, vendita di eventuale merchandise, cassa, pulizie, disinfezione e sterilizzazione degli strumenti, degli arredi e dei locali, preparazione dell'animale al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro al termine del trattamento, assistenza alla poltrona.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno svolto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato il limite di età o perché provenienti da settori diversi ed in ogni caso privi di attestato professionale e quindi adibiti alle attività finalizzate all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al Terzo Livello. Per tali lavoratori la permanenza nel 4° livello non potrà superare i 24 mesi.

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

**Classificazione del personale addetto a gestire e coordinare in modo costruttivo e responsabile
l'introduzione degli strumenti di Intelligenza artificiale in azienda**

Nel rinnovo di questo contratto si è ritenuto necessario soffermare l'attenzione sull'IA e gli affetti del suo inserimento strutturale nelle aziende. La sua introduzione rappresenta un fattore chiave dei cambiamenti che stanno già influenzando e continueranno a plasmare il mondo del lavoro.

L'IA, concepita come un insieme di software in grado di pensare e agire razionalmente per generare risultati e svolgere attività simili a quelle umane, costituisce l'ultima frontiera della digitalizzazione. È destinata a diffondersi sempre più in diversi settori dell'economia e del lavoro in Italia ed in tutto il mondo.

L'impatto dell'IA sulle aziende è significativo, poiché influenzerà i sistemi produttivi, l'organizzazione e le relazioni di lavoro. Inoltre, favorisce una maggiore valorizzazione digitale della cultura aziendale e imprenditoriale, migliorando la capacità delle aziende di interagire con l'ecosistema e l'ambiente esterno.

L'uso dell'IA come risorsa comporta il rischio di sostituzione delle risorse umane nelle mansioni routinarie, con potenziali effetti negativi sull'occupazione, sebbene al momento questo impatto non è compiutamente quantificabile. D'altra parte, l'implementazione dei sistemi di IA può aumentare l'efficienza organizzativa, ottimizzando la gestione delle risorse umane e migliorando produttività, competitività e sostenibilità, inoltre può supportare i lavoratori nello svolgimento più rapido dei compiti, riducendo il rischio di alienazione nelle attività ripetitive e consentendo loro di concentrarsi su aspetti del lavoro che richiedono creatività e ingegno.

Diventa quindi pertanto essenziale:

- 1) Integrare l'IA in modo graduale, mantenendo le risorse umane al centro dell'organizzazione. L'interazione tra persone, la condivisione e l'analisi del Know-how è cruciale per valorizzare le attività aziendali e aumentarne la produttività. I lavoratori, che devono poter continuare a esercitare la propria creatività e il pensiero critico caratteristici dell'essere umano, rimanendo i decisori finali nei processi supportati dall'IA;
- 2) Regolamentare il rapporto tra esseri umani e macchine per evitare che i lavoratori diventino semplici estensioni degli strumenti tecnologici;
- 3) Informare, formare e preparare il personale ad integrarsi con l'uso dei sistemi di IA, promuovendo la riqualificazione delle competenze attraverso programmi di formazione mirata e tutti gli strumenti contrattuali formativi, anche avvalendosi del supporto dell'Ente Bilaterale.

Classificazione del personale Aziende operanti nel settore IA

Fermo restando la generica Classificazione del personale, nonché l'interconnessione con il settore, le Parti concordano di inserire il presente mansionario specifico:

<u>Qualifica</u>	<u>Mansioni</u>	<u>Inquadramento</u>
<u>Ingegneri software e machine learning</u>	<u>Sviluppano algoritmi e modelli di machine learning e sistemi di software che integrano tecnologie di IA.</u>	<u>1</u>
<u>Ingegnere dei dati</u>	<u>Implementano piattaforme, strumenti e dati per semplificare il processo di sviluppo e addestramento dei modelli di machine learning, attraverso la conoscenza delle tecniche di automazione in riferimento alla selezione dei modelli, dell'ottimizzazione degli iperparametri e della selezione delle caratteristiche.</u>	<u>1</u>
<u>Sustainability manager</u>	<u>Integrano il concetto di sostenibilità dell'IA all'interno del contesto aziendale mediante piani ad hoc anche di lungo termine.</u>	<u>2</u>

<u>Consulenti di IA</u>	<u>Forniscono consulenza strategica alle aziende sull'implementazione e sull'utilizzo dell'IA.</u>	<u>3</u>
-------------------------	--	----------

Art. 80 - Paga Base Nazionale Conglobata

- 1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per ciascun livello, è contenuta nella seguente tabella

Inquadramento	Minimi dal 01/10/2025	Minimi dal 01/1/2026	Minimi dal 01/10/2026
Primo Livello	€ 1.651,00	€ 1.700,20	€ 1.723,80
Secondo Livello	€ 1.508,50	€ 1.553,10	€ 1.574,80
Terzo Livello	€ 1.430,00	€ 1.473,00	€ 1.493,00
Quarto Livello	€ 1.348,50	€ 1.388,90	€ 1.407,80

- 2) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).
- 3) Le parti si impegnano ad incontri periodici, con cadenza massima semestrale, al fine di attuare una tempestiva valutazione dell'andamento dei mercati e valutare l'eventuale perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni previste in tabella al fine di poter intervenire tempestivamente ed adeguare i relativi aumenti periodici o prevedere, se ritenuto opportuno, il riconoscimento di una somma una tantum.
- 4) Le Parti convengono che per il personale coinvolto nella fase di avvio di nuove aziende o di una nuova attività, data l'importanza strategica che le nuove imprese rivestono sia per il sistema economico che per il mercato del lavoro, è riconosciuta la facoltà di applicare una retribuzione ridotta del 6%, limitatamente al primo anno di servizio.
- 5) La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con altri istituti contrattuali che prevedano l'assunzione con riduzione della retribuzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE - IMPORTO FORFETTARIO "UNA TANTUM"

Le parti firmatarie del presente accordo di rinnovo, al fine di dare integrale copertura al periodo di carenza contrattuale, prevedono, esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, la corresponsione di un importo forfettario "una tantum" da erogarsi proporzionalmente in base al livello di inquadramento del dipendente.

BY

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Inquadramento	AUMENTO
1° Livello	105,00 €
2° Livello	90,00 €
3° Livello	80,00 €
4° Livello	65,00 €

Tale importo forfettario “una tantum” sarà erogato in fase di rinnovo, per tanto nel mese di ottobre 2025. L’importo forfettario “una tantum” avendo carattere straordinario, non costituirà base di computo per alcun istituto contrattuale diretto, indiretto o differito, incluso il trattamento di fine rapporto (TFR).

Ai soli fine del computo tale importo sarà suddivisibile in quote mensili e sarà quindi riparametrato sulla base dei mesi di anzianità di servizio lavorati nel periodo 01/07/2019 ed il 30/09/2025 (considerato come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 5 giorni), nonché per i part-time sulla base dell’orario di lavoro effettivo previsto nel contratto individuale di lavoro. I periodi di assenza dovuti a congedo di malattia, infortunio, maternità/paternità, congedo parentale, allattamento, malattia del bambino e sospensione o riduzione dell’orario di lavoro per ammortizzatori sociali sono da agli effetti del calcolo pro-quota, nel mentre sono esclusi dal computo i periodi in cui non sia stata erogata normale retribuzione come casi di assenze, aspettative non retribuite, ecc...

Gli importi già eventualmente riconosciuti e già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti e/o aumenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni dell’importo forfettario “una tantum” previsti nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere considerati assorbiti dalla stessa “una tantum” fino a concorrenza.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di “una tantum” l’importo forfettario riproporzionato in base al trattamento economico previsto nel CCNL per lo specifico livello di inquadramento.

L’erogazione del compenso una tantum rappresenta una misura straordinaria volta a riequilibrare il mancato adeguamento retributivo e non costituisce impegno per future revisioni salariali e con la sua erogazione le parti dichiarano assolta ogni spettanza economica riferita o riferibile all’intero periodo di carenza contrattuale (anni dal 2019 al 2025).

Art. 81 - Scatti di anzianità

- 1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Impresa, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni;
- 2) Ai lavoratori sono riconosciuti 5 (cinque) scatti biennali della paga nazionale per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa Impresa o gruppo (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa Impresa e/o organizzazione);
- 3) Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

1° Livello	€ 10,00
2° Livello	€ 8.50
3° Livello	€ 8,00
4° Livello	€ 7,50

- 4) Gli scatti decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità;
- 5) Nei casi in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti sono ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 82 - Altre Indennità

Indennità d'Incarico

- 1) Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato dall'Impresa, può essere corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).
- 2) L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.
- 3) Ai dipendenti che ricoprono l'incarico di Responsabile Tecnico/Preposto, per la durata del periodo dell'incarico, è riconosciuta un'indennità di funzione pari ad € 100,00 lordi mese per 12 mensilità.
- 4) Tale indennità è da considerarsi quale elemento utile ai fini della definizione della base di computo del Trattamento di Fine Rapporto.

Superminimo

- 5) Ai dipendenti che nello Svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'Impresa può riconoscere un aumento professionale, riassorbibile o non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.

Indennità di cassa

- 6) Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata del presente CCNL. L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

In relazione alle operazioni di maneggio denaro il datore di lavoro può manlevare il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo e/o colpa grave. In questo caso non sarà dovuta al lavoratore alcuna maggiorazione. Restano altresì confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

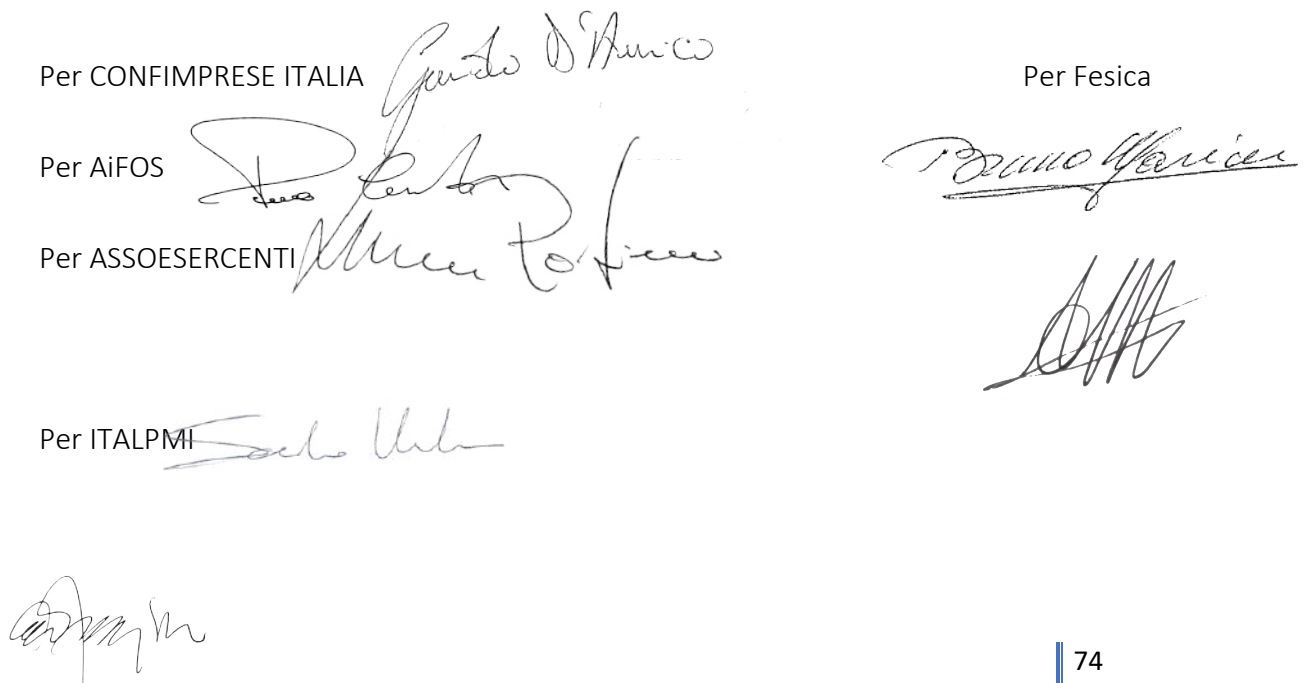
Per CONFIMPRESE ITALIA

Per AiFOS

Per ASSOESERCENTI

Per ITALPMI

Per Fesica



Per UCI 

Per UNCI 

Per VALITALIA 