

Roma, 07 luglio 2008

Rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane dell'acconciatura, dell'estetica, tricologia non curativa, tatuaggio e piercing

Il giorno 7 luglio 2008

tra le Organizzazioni Artigiane:

Confartigianato Benessere - Acconciatori

Confartigianato Benessere - Estetica

CNA – Unione benessere e sanità

Casartigiani

CLAAI – Federnas-Unamem

e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

FILCAMS - CGIL

FISASCAT – CISL

UILTUCS - UIL

Si è convenuto il seguente **verbale di Accordo** per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane dell'acconciatura, dell'estetica, tricologia non curativa, tatuaggio e piercing.

Roma, 07 luglio 2008

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 2005 fatte salve le diverse decorrenze particolari previste per i singoli istituti, ed avrà validità fino al 31 dicembre 2008.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno 6 mesi prima della scadenza.

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

inscindibilità delle norme contrattuali

Articolo ...

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore acconciatura ed estetica e il relativo personale dipendente.

(2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articoloe costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

(3) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali dei settori dell'acconciatura e dell'estetica,

(4) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

(5) Restano salve le condizioni di miglior favore.

Roma, 07 luglio 2008

Nuovo Articolo 21 - Lavoro a tempo determinato

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

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

1. per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedi parentali di cui alla L. 53/00, aspettativa, ferie, per attività di formazione e/o aggiornamento e per effetto della trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time, fatti salvi i divieti previsti dall'art. 3, D.Lgs. 368/01;

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

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

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2) è consentito un periodo di affiancamento non superiore a 60 giorni, tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

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

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

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

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

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

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

Roma, 07 luglio 2008

Nuovo Articolo : Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle «Aziende Sanitarie Locali» o di altre strutture terapeutico – riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma riabilitativo.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre anni a condizione che il servizio per i tossicodipendenti ne attesti la necessità-per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufuita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana. L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuta utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Nuovo articolo: Lavoratori diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, RSU, verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili allo scopo di favorirne l'utile collocazione

Roma, 07 luglio 2008

in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di persone diversamente abili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

Nuovo articolo: Permessi retribuiti straordinari per grave infermità

Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Il permesso deve essere fruito entro sette giorni

In alternativa al permesso di tre giorni, il lavoratore o la lavoratrice, nell'ipotesi di grave infermità documentata, possono concordare con il datore di lavoro l'espletamento dell'attività lavorativa con modalità diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

L'accordo dovrà essere stipulato in forma scritta e dovrà indicare i giorni di permesso sostituiti ed i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità.

Le diverse modalità concordate dovranno comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. Tale riduzione deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Nuovo articolo: Permessi per lutto o per calamità naturali.

Al lavoratore che sia colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente more uxorio) e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi.

Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.

ART. NUOVO: LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da TBC fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Roma, 07 luglio 2008

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Nuovo Articolo: Donatori di sangue

I lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente (nel quantitativo minimo di 250 grammi) per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967; artt. 1 e 3, D.M. 8 aprile 1968) ed alla corresponsione per la giornata del prelievo della normale retribuzione (da assoggettarsi a ritenute fiscali e non anche a contribuzione previdenziale) (art. 2, L. n. 584/1967).

Certificazione

Per il diritto di cui sopra il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro certificazione rilasciata dal centro trasfusionale dell'Unità di raccolta.

Nuovo articolo: Lavoratori donatori di midollo osseo

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Nuovo articolo: lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità

Esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica con terapie temporaneamente invalidanti di rilevante gravità, per ictus, sclerosi multipla, trapianti di organi vitali, nonché nei casi di AIDS conclamato, accertati da una commissione medica istituita presso l'«Azienda Sanitaria Locale» territorialmente competente, il diritto alla conservazione del posto viene esteso a guarigione avvenuta. Il lavoratore affetto da malattia di rilevante gravità può astenersi dalla attività lavorativa nell'ipotesi in cui è allo stesso riconosciuta una situazione di invalidità.

In particolare due sono le tipologie di beneficio:

- quelle previste in caso di riconoscimento di una invalidità civile di cui alla L. n. 118/1971;
- quelle relative al riconoscimento in capo al lavoratore dello status di "handicap in situazione di gravità", regolamentato dalla L. n. 104/1992.

Nel caso in cui sia riconosciuta al lavoratore malato affetto dalle patologie di cui al primo comma l'invalidità civile, lo stesso, può usufruire, su sua richiesta e previa autorizzazione del medico della struttura sanitaria pubblica, di un congedo straordinario per cure, non superiore ai trenta giorni se l'invalidità riconosciuta è almeno pari al 50%. La retribuzione del congedo straordinario in parola, anche se equiparato alla condizione di malattia, è a carico del datore di lavoro e non dell'INPS.

Invece la condizione di handicap grave, quale regolata dalla legge n. 104/1992, deve essere richiesta dal lavoratore affetto da patologie di cui al comma 1 del presente articolo e riconosciuta dalle strutture di cui al medesimo comma. Lo stato di handicap grave garantisce al lavoratore l'opportunità di godere alternativamente o di due ore al giorno di permesso retribuito o di tre giornate mensili di permesso retribuito. Il medesimo diritto è inoltre concesso anche ad un familiare del malato, al quale è assicurata la possibilità di assisterlo nelle cure. Inoltre, ai sensi dell'articolo 33, comma 6 della legge n. 104/1992, il lavoratore ha diritto a richiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro

Roma, 07 luglio 2008

più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (ML circ. n. 40/2005).

Nuovo Articolo - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova, compresi i lavoratori stranieri per corsi di alfabetizzazione, che intendono frequentare corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o master presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni 3 anni, godibili anche in un solo anno e sempre che il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con la indicazione delle ore relative.

Possono usufruire dei permessi retribuiti nelle misure sopra indicate, escludendo comunque criteri di contemporaneità (si intende con ciò che un lavoratore della forza occupata all'anno può usufruire del diritto):

- a) un solo lavoratore per triennio nelle aziende da 5 a 9 dipendenti aventi diritto;
- b) due lavoratori per triennio nelle aziende da 10 a 14 dipendenti aventi diritto;
- c) tre lavoratori per triennio nelle aziende da 15 dipendenti aventi diritto e via via procedendo per i multipli di cinque.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti a obbligo di frequenza dei corsi di insegnamento complementare, sono esclusi dall'utilizzazione dei permessi retribuiti di cui al presente articolo.

Nuovo Articolo - Lavoratori studenti

I lavoratori studenti potranno essere immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta potranno essere esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nuovo art.: Congedi per formazione

Roma, 07 luglio 2008

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa impresa può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, nonché per la frequenza di Master post-universitari ed alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà invece differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti e quelli assunti con contratto di inserimento.
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati: un lavoratore ogni 3 o frazioni-

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari a 15 giorni

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno quarantacinque giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

7. Nuovo articolo - Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge 53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore

Roma, 07 luglio 2008

ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui sopra saranno definite nell'ambito della Contrattazione Collettiva di secondo livello come definita dall'Accordo interconfederale del febbraio 2006.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo

8 - Nuovo Articolo : Aggiornamento professionale

1. Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte ore retribuito, pari a 20 annue da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.
2. Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.
3. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

9 - Nuovo Articolo: Permessi ed aspettative non retribuiti

- PERMESSI BREVI

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

- ASPETTATIVE PER DOCUMENTATE GRAVI NECESSITA' PERSONALI E/O FAMILIARI

Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Roma, 07 luglio 2008

- **OBBLIGO DI FORMA SCRITTA PER LE RICHIESTE DI ASPETTATIVA E CONGEDO PARENTALE**

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Capo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art (da individuare).

- **NORMA DI NON ONEROSITA' PER L'AZIENDA**

I periodi di aspettativa di cui al presente Capo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

10 - Nuovo articolo: Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

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

Roma, 07 luglio 2008

- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

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

E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato dall'Accordo interconfederale del 11/02/2004.

11 - Nuovo articolo 19: Lavoro a tempo parziale (part time)

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

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

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

Roma, 07 luglio 2008

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

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

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10% .

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

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

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

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

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

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

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

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

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

Roma, 07 luglio 2008

Articolo nuovo part time : Criterio di proporzionalità – ferie – periodo di comporta per malattie e infortunio – permessi retribuiti - preavviso

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

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

Il criterio di proporzionalità di cui al primo comma si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporta è calcolato in giorni di calendario come previsto dall'ex art. 26, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista

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

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

12 - Nuovo articolo: Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 145/2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

13 - Nuovo articolo: Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

Roma, 07 luglio 2008

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alla parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Classificazione

- Togliere dalla declaratoria del 1° livello "posseggono cognizioni di acconciature storiche"

- Aggiungere nella classificazione *Addetto/Addetta alla Reception/Vendita prodotti cosmetici*

Le parti convengono di costituire una commissione paritetica che, alla luce dell'evoluzione registrata nel settore che ha modificato l'attività fin qui svolta dalle imprese, aggiornerà la classificazione del personale e i relativi profili ed esemplificazioni.

Nuovo articolo: Ricongiungimento familiare

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecniche e organizzative e dei picchi di attività, le richieste in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti.

14. Nuovo art. 15 - Orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le Parti convengono che le

Roma, 07 luglio 2008

modalità di attuazione dei seguenti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale di cui ai punti a. e b. saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale:

- a. distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- b. articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo di 6 mesi prorogabili a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

15. Nuovo articolo – 15 bis

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

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

Roma, 07 luglio 2008

Nuovo art. 20 – Contratto di lavoro ripartito

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

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

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

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

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

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

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

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

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

In considerazione del carattere sperimentale della normativa in questione, le parti si incontreranno entro il 31/12/08. per verificare in merito lo stato di applicazione della normativa medesima, anche al fine concordare eventuali adattamenti e modifiche.

Roma, 07 luglio 2008

Apprendistato professionalizzante

Premessa

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

Art. 1 Norme generali

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

Art. 2 Età di assunzione

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

Art. 3 Forma e contenuto del contratto

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

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

Art. 4 Periodo di prova

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

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

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

Art. 5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

Roma, 07 luglio 2008

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

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

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

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

Art. 6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

1° Gruppo - durata: 5 anni

- *Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile*
- *Estetista – Tatuatore/Tatuatrice – Massaggiatore/Massaggiatrice*
- *Operatore/Operatrice Tricologico/a*
- *Impiegato/Impiegata*
- *Addetto/Addetta alla Reception/Vendita prodotti cosmetici*

-2° Gruppo - durata: 18 mesi

-Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

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

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

Chiarimento a verbale:

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

Art. 7 –Retribuzione

Roma, 07 luglio 2008

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

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

Tabella 1 – Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni):

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
65	65	70	78	85	85	90	90	95	100

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

I sem	II sem	III sem
63	80	100

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

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
65	65	70	78	85	85	90	90	95

Art 8 - Piano formativo individuale

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

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

Roma, 07 luglio 2008

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

Art 9 Formazione dell'apprendista

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

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

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

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale delle parti sulla capacità formativa

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

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

-disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;

Roma, 07 luglio 2008

-presenza di tutor, come da D.M. 28 marzo 2000, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

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

Sono fatti salvi accordi e regolamentazioni regionali.

Art. 10 – Tutor

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

Art. 11 – Attribuzione della qualifica

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

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

Art. 12 - Profili Formativi Apprendistato

Ai sensi della legge 80/2005, ferma restando la competenza Regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL i macroprofili formativi per l'apprendistato professionalizzante saranno identificati in una apposita commissione paritetica delle Parti Sociali che dovrà concludere i propri lavori entro il 31/07/08. La stessa Commissione potrà eventualmente rivisitare i profili formativi già normati nel CCNL 31/07/00.

Art. 13 – Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 01 agosto 2008 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati a partire da quella data.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti entro il 31 luglio 2008 continueranno a seguire nella sua interezza quanto previsto dall'ipotesi di Accordo 31 luglio 2000 (CCNL 2000 – 2003).

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'48 del D. Lgs. 276/03.

Norme finali

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

Roma, 07 luglio 2008

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

APPRENDISTATO PER ALTA FORMAZIONE

Le parti, in considerazione della prossima applicazione della normativa relativa all'apprendistato per l'alta formazione, si incontreranno entro il 31/12/08 per l'elaborazione di una specifica regolamentazione.

Parte economica

Visto l'Accordo Interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006 le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui alla tabella seguente, a partire dal 1° agosto 2008 e dal 1° dicembre 2008, sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%
- 2006: 2.1%
- 2007: 2,6%
- 2008: 2.8%

Ad integrale copertura del periodo dal 01/01/2005 al 31/07/2008 ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo verrà corrisposto un importo forfetario una tantum pari ad Euro 470 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 tranches, pari a:

- €370 da corrispondere con la retribuzione del mese di agosto 2008,
- € 100 da corrispondere con la retribuzione del mese di novembre 2008.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno erogati a titolo di una tantum gli importi di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Gli importi di una tantum saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare o civile, assenza facoltativa post-partum, part time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

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

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

Roma, 07 luglio 2008

In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2008.

Incrementi salariali complessivi

<i>Livelli</i>	<i>Incremento totale</i>	<i>01/08/08</i>	<i>01/12/08</i>
1°	€ 110,00	€ 55,00	€ 55,00
2°	€ 100,00	€ 50,00	€ 50,00
3°	€ 95,00	€ 47,50	€ 47,50
4°	€ 90,00	€ 45,00	€ 45,00

Nuovi minimi in vigore dal 1° agosto 2008

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>01/08/08</i>	<i>Totale</i>
1°	€ 601,74	€ 55,00	€ 656,74
2°	€ 509,69	€ 50,00	€ 559,69
3°	€ 459,25	€ 47,50	€ 506,75
4°	€ 405,55	€ 45,00	€ 450,55

Retribuzione in vigore dal 1° agosto 2008

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale retribuzione</i>
1°	€ 656,74	€ 499,71	€ 10,33	€ 1166,78
2°	€ 559,69	€ 496,10	€ 10,33	€ 1066,12
3°	€ 506,75	€ 493,55	€ 10,33	€ 1010,63
4°	€ 450,55	€ 491,78	€ 10,33	€ 952,66

Nuovi minimi in vigore dal 01 dicembre 2008

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>01/12/08</i>	<i>Totale</i>
1°	€ 656,74	€ 55,00	€ 711,74
2°	€ 559,69	€ 50,00	€ 609,69
3°	€ 506,75	€ 47,50	€ 554,25
4°	€ 450,55	€ 45,00	€ 495,55

Retribuzioni in vigore dal 1° dicembre 2008

<i>Livelli</i>	<i>Paga base</i>	<i>Ex contingenza</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Totale retribuzione</i>
1°	€ 711,74	€ 499,71	€ 10,33	€ 1221,78
2°	€ 609,69	€ 496,10	€ 10,33	€ 1116,12
3°	€ 554,25	€ 493,55	€ 10,33	€ 1058,13
4°	€ 495,55	€ 491,78	€ 10,33	€ 997,66