Ipotesi di accordo per il rinnovo CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere

Roma, 8 settembre 2014

tra le organizzazioni datoriali:

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 sulla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 3 ottobre 2011 per i dipendenti dalle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere.

Nuovo art. 1 Durata e scadenza

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 30 giugno 2016.
La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.
Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Nuovo art. 12 - Periodo di prova

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

Livello 1º: 4 mesi
Livello 2º: 3 mesi
Livello 3º: 3 mesi
Livello 4º: 3 mesi

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

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

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

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

Nuovo art. 19 - Lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale:

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

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

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

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

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

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

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

1) lo svolgimento di prestazioni rese nei fine settimana (sabato/domenica) per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, in questo caso la maggiorazione retributiva è del 3% per i primi 12 fine settimana, del 4% per i restanti 12 fine settimana;
2) lo svolgimento di prestazioni rese nel periodo estivo (1° luglio – 31 agosto), in qualunque giorno della settimana esse siano prestate, in questo caso la maggiorazione retributiva è in ogni caso del 3%.

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

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

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

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

1) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
2) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
3) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1 lettera t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
4) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
5) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

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

1) qualora siano affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
2) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992;
3) qualora il lavoratore o la lavoratrice abbiano un figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
4) qualora i lavoratori siano studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
5) instaurazione di un altro rapporto di lavoro.

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

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

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario

giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 16 del presente CCNL.
Ai sensi del D. Lgs. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili/elastiche e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.
d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.
e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.
f) i lavoratori affetti da malattie di rilevante gravità, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.
E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Nuovo art. 31 Trattamento in caso di malattia ed infortunio

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

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

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

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

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

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

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

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

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Nuovo art. 25 Apprendistato Professionalizzante

Premessa

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

1) Norme generali

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

2) Età di assunzione

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

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

3) Forma e contenuto del contratto

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

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

4) Periodo di prova

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

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

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

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

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

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

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

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

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante
La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.
La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo - durata: 5 anni
Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile
Estetista – Tatuatore/Tatuatrice – Massaggiatore/Massaggiatrice
Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° Gruppo - durata: 18 mesi
Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

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

Per gli apprendisti dipendenti dalle piccole medie imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.
Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.
I lavoratori al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.

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

6) bis Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato
Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.
Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

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

Dichiarazione delle parti

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

7) Retribuzione

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

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

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

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

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

I sem	II sem	III sem
63%	80%	100%

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

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

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

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

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

8) Piano Formativo Individuale (PFI)

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol.

In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

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

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di

produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente CCNL.
Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.
Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

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

10) Referente aziendale
Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.
Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.
La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

11) Attribuzione della qualifica
Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.
Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

11 bis) Registrazione della formazione e della qualifica
La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12) Profili Formativi Apprendistato
Per quanto riguarda i Profili Formativi dell'Apprendistato Professionalizzante dei settori disciplinati dal presente CCNL si fa rinvio al Verbale d'Accordo stipulato in data 9 settembre 2008 (Allegato).

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

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

14) Disciplina del recesso

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

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

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

15) Apprendistato a tempo parziale

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

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

17) Decorrenza

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

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

Norme finali

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

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

Nuovo art. 40 - Gratifica natalizia

Dal 1° gennaio 1980 la gratifica natalizia viene elevata ad una mensilità di retribuzione globale, rapportata all'orario di lavoro contrattuale.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratifica sarà corrisposta per dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Fermo restando quanto previsto del presente articolo, le imprese – previo consenso del lavoratore interessato – potranno erogare mensilmente i ratei relativi alla gratifica natalizia.

Resta inteso che eventuali conguagli derivanti da incrementi salariali applicati nel corso dell'anno saranno, in ogni caso, liquidati con il periodo paga del mese di dicembre del medesimo anno.

Nuovo art. 17 - Flessibilità orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

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

Nuovo articolo 22 - Contratto a tempo determinato

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

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

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

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

a) Affiancamento

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

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

d) Limiti quantitativi

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

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

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

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

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

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

b) Durata complessiva massima del rapporto

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

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n.

247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 mesi dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

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

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

g) Intervalli temporali

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

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

Congedi parentali - Dichiarazione delle parti

Al fine di regolamentare contrattualmente la materia dei congedi parentali, le Parti concordano di incontrarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto per armonizzare le attuali disposizioni (a partire dalla normativa sul frazionamento) con gli accordi vigenti e con gli accordi europei in materia.

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° ottobre 2014, dal 1° ottobre 2015, dal 1° giugno 2016 così come da tabelle allegate.
Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 120.00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.
L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 60.00 con la retribuzione del mese di febbraio 2015, la seconda pari ad euro 60.00 con la retribuzione del mese di novembre 2015.
Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.
L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2015.
L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabelle retributive

Livello	Retribuzione Tabellare al 30 settembre 2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1	€ 1.326,71	€ 69,28	€ 1.395,99
2	€ 1.211,97	€ 63,29	€ 1.275,26
3	€ 1.149,00	€ 60,00	€ 1.209,00
4	€ 1.083,33	€ 56,57	€ 1.139,90

Livello	Retribuzione tabellare al 30 settembre 2014	Prima tranche di incremento dal 1° ottobre 2014	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2014
1	€ 1.326,71	€ 28,87	€ 1.355,58
2	€ 1.211,97	€ 26,37	€ 1.238,34
3	€ 1.149,00	€ 25,00	€ 1.174,00
4	€ 1.083,33	€ 23,57	€ 1.106,90

Livello	Retribuzione tabellare al 30 settembre 2015	Seconda tranche di incremento dal 1° ottobre 2015	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2015
1	€ 1.355,58	€ 17,32	€ 1.372,90
2	€ 1.238,34	€ 15,82	€ 1.254,16
3	€ 1.174,00	€ 15,00	€ 1.189,00
4	€ 1.106,90	€ 14,14	€ 1.121,04

Livello	Retribuzione tabellare al 31 maggio 2016	Terza tranche di incremento dal 1° giugno 2016	Retribuzione tabellare dal 1° giugno 2016
1	€ 1.372,90	€ 23,09	€ 1.395,99
2	€ 1.254,16	€ 21,10	€ 1.275,26
3	€ 1.189,00	€ 20,00	€ 1.209,00
4	€ 1.121,04	€ 18,86	€ 1.139,90

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