# CCNL per i dipendenti dalle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggi, Piercing e Centri Benessere.

**Nuova Sfera di applicazione**

Il presente contratto collettivo si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese di:

- acconciatura;
- estetica;
- tricologia non curativa;
- tatuaggio;
- piercing;
- centri benessere, **centri fitness e strutture polivalenti per le attività motorie e di diporto**, ad esclusione degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera;
- toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente;
- **servizi ed attività di consulenza e supporto per eventi matrimoniali e personal shopper.**
- ~~**Stabilimenti balneari;**~~
- ~~**Palestre ed impianti sportivi;**~~
- ~~**Altri servizi artigiani alla persona o all'impresa non altrove compresi.**~~

**Art. 1 Durata e scadenza**

Le parti convengono che il presente CCNL **decorre dal 1° gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018.**

IL CCNL ha durata triennale.

Di norma la contrattazione collettiva regionale si colloca a metà del triennio.

Sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste dal presente accordo per i singoli istituti.

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

**Nuovo art. 12 - Periodo di prova**

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

Livello 1º: ~~4~~ **4** mesi

Livello 2º: ~~3~~ **4** mesi

Livello 3º: ~~3~~ **4** 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.

**Assistenza sanitaria integrativa – SANARTI**

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

A partire dal 1 febbraio 2013, sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonchè i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità cosi come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

**Diritto alle prestazioni della bilateralità**

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE 0,10% -12,5 €

b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA

| | |
|---|---|
| e FORMAZIONE SICUREZZA | 0,15% - 18,75 € |
| c) ENTE BILATERALE NAZIONALE | 0,01% - 1,25 € |
| d) RAPPRESENTANZA IMPRESE | 0,25% - 31,25 € |
| e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO | 0,49% - 61,25 € |

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).

- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

***

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano*).

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in

epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro ( tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
c) EBNA e funzionamento FSBA..... .....2,00€
d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva..... .....31,25€
e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... .. 27,25€
f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. La contribuzione dello 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei datori di lavoro decorre dal 1° gennaio 2016, mentre l'incremento dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale a carico dei lavoratori decorre dal 1° luglio 2016 o dall'effettiva operatività del Fondo, qualora questa fosse antecedente a tale data.

10. A partire dal 1° gennaio 2016, per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. A partire dal 1° luglio 2016, ovvero dalla data di effettiva operatività di FSBA qualora questa fosse antecedente, tale percentuale sarà incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale. L'incremento dello 0,15% sarà a carico dei lavoratori e la relativa somma sarà trattenuta dalla busta paga degli stessi;

11. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

12. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

13. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

**Nuovo articolo -Lavoro intermittente**

Il lavoro intermittente è utilizzabile da parte di aziende che abbiano alle proprie dipendenze manodopera a tempo indeterminato e per lo svolgimento di attività lavorative aventi carattere straordinario ed imprevedibile, non gestibili con il normale organico aziendale oppure attraverso gli istituti previsti dal presente CCNL quali lavoro a termine, anche stagionale, e part-time.

La presente disciplina si applica ai lavoratori che non abbiano i requisiti anagrafici stabiliti dall'art. 13, c. 2, D.lgs. 81/2015.

L'assunzione di personale con contratto di lavoro intermittente è consentita secondo i seguenti limiti quantitativi:

- 5 lavoratori nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti;
- 8 lavoratori nelle imprese che occupano più di 15 dipendenti.

E' comunque consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto di lavoro intermittente nelle imprese che hanno 0 dipendenti.

I predetti limiti sono elevabili dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

Ulteriori causali potranno essere definite nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello.

*Indennità di disponibilità*

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito per iscritto al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta una indennità di disponibilità nella misura ...[DA DEFINIRE]....

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo ed è corrisposta mensilmente.

Il lavoratore che abbia garantito la propria disponibilità solo per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo relativamente a tali periodi predeterminati, pertanto il suddetto importo è corrisposto proporzionalmente a tali periodi.

*Preavviso del datore di lavoro*

Il datore di lavoro deve richiedere la prestazione al lavoratore osservando un periodo di preavviso di 24 ore. .

*Preavviso del lavoratore*

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

Ove non provveda all'adempimento di cui al comma precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

*Trattamento economico-normativo*

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello secondo il sistema di classificazione previsto dal presente CCNL.

Al lavoratore con contratto di lavoro intermittente, in deroga all'art. 13, c. 4, del D.Lgs. 81/2015, si applicano le norme di cui all'articolo rubricato "Assistenza Sanitaria Integrativa – SANARTI", nonché quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della Bilateralità".

*Rinvio*

~~Ulteriori aspetti della disciplina del lavoro intermittente sono regolati dalle vigenti disposizioni di legge, nonché dalle disposizioni del presente CCNL laddove compatibili con il presente articolo.~~

## Apprendistato professionalizzante

Le Parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente rinnovo ai sensi dell'art. 25 del presente CCNL sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo e pertanto ne confermano la regolamentazione.

Si confermano altresì i profili formativi allegati al CCNL.

**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.

*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.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

*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 misura 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.

*C) Durata complessiva massima del rapporto*

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs 81/2015, 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.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale 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.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) *Diritto di precedenza*

Ai sensi dell'art. 24, c. 1, del D.Lgs. 81/2015 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.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedente di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24 c. 4 del D.Lgs. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e puo' essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

*E) Intervalli temporali*

**Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.**

**Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.**

**Nuovo Articolo - Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento lavorativo**

Al fine di favorire **l'occupazione e** il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica il presente CCNL le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo determinato, applicabile ~~alle seguente categorie di~~ **ai lavoratori che non abbiano i requisiti anagrafici per l'apprendistato e siano:**

a) ~~lavoratori sospesi o~~ disoccupati **e inoccupati**, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;

**b)** i lavoratori di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali **17 ottobre 2017 (G.U. n. 32 del 8-2-2018).**

Il contratto a termine di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

a) forma scritta;
b) durata non superiore ai 24 mesi comprensivi di eventuale proroghe e rinnovi;
c) periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
d) durante il rapporto di lavoro la categoria di inquadramento sarà così determinata:
    - prima metà del periodo: inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto;
    - seconda metà del periodo: inferiore di un livello rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Tale tipologia contrattuale non si applica per i lavoratori inquadrati al Livello 4; per i lavoratori inquadrati al Livello 3 il sottoinquadramento sarà di un solo livello.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al precedente comma, 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 straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad impartire apposita formazione per un periodo non inferiore a 24 ore, comprensive della formazione in sicurezza relativa al rischio specifico prevista per legge.

Ciascun azienda potrà assumere con il presente contratto a termine rispettando i seguenti limiti:

a) 3 contratti a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti;
b) 4 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti.

E' previsto per il lavoratore assunto con tale contratto a termine un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni 70, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. 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 venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di reinserimento al lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

Il contratto di lavoro di cui al presente articolo non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Resta inteso che per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina di cui all'articolo rubricato a "Contratto a tempo determinato".

**Art. 13 – Classificazione del personale**
*Omissis*

**Per i Centri Benessere**
1°
2°
3°
4°

**Per i Centri fitness e strutture polivalenti per le attività motorie e di diporto**
**1° Livello**
*Responsabile di servizio/ufficio tecnico, amministrativo, commerciale*
*Primo allenatore/istruttore*
Allenatori delle varie discipline sportive che svolgono compiti di elevata complessità e di responsabilità tecnica superiore a quelle previste per le figure di cui al successivo livello 2°.
Esemplificazioni:
**2° Livello**
*Contabile con mansioni di concetto*
*Secondo allenatore/Istruttore*
La figura dell'allenatore è in grado di coordinare altri tecnici, ed allenare qualsiasi atleta o squadra a livello agonistico nazionale o anche internazionale.
*Esperto in preparazione fisica*
Esperto in preparazione fisica nelle varie discipline sportive con competenze specifiche e di supporto all'allenamento tecnico-tattico, legate alla preparazione fisica degli atleti per la competizione.
*Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione*
**3° Livello**
*Contabile/impiegato amministrativo*
*Aiuto allenatore/istruttore*
Svolgono un'attività di assistenza e supporto tecnico ad altro allenatore/istruttore. I tecnici non sono autonomi e operano nella conduzione di attività di allenamento, di formazione tecnica e di assistenza alle competizioni sotto la supervisione di un allenatore/istruttore di qualifica superiore.
*Bagnino*
*Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione*
**4° Livello**
*Contabile d'ordine, Receptionist, Magazziniere, Fattorino*
*Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione*

**Aumenti retributivi e Una Tantum**

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul livello di seguito indicato a partire dal ..... così come da tabella che segue.

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" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a ..... euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di ....., la seconda con la retribuzione del mese .....

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 marzo 2018.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabelle Retributive

| Livello | Retribuzione Tabellare al | Incremento a regime | Retribuzione tabellare a regime |
|---|---|---|---|
| | | | |
| 1 | € 1.395,99 | | |
| 2 | € 1.275,26 | | |
| **3** | **€ 1.209,00** | | |
| 4 | € 1.137,09 | | |