

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER  
I DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI ACCONCIATURA,  
ESTETICA, TATUAGGIO, PIERCING, CENTRI BENESSERE**

Periodo di validità dal 1° luglio 2020 al 30 giugno 2023

Il giorno 1 Luglio 2020 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Pietro Cavallini, 24 Roma, a conclusione delle trattative avviate il 26 gennaio 2019 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

**UNIMPRESA Unione Nazionale di Imprese**, con sede legale in Roma via Pietro Cavallini 24 C.F. 90024240633 rappresentata dal direttore generale Dott.ssa Mariagrazia Lupo Albore;

**UNIMPRESA Federazione Nazionale Commercio e Servizi**, con sede legale in Roma via Pietro Cavallini 24, C.F. 95071170633 rappresentata dal consigliere dott. Caldarelli Vincenzo

**E**

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

**CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro**, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

**F.I.A.L.C. - Conf.A.I.L. – Federazione Italiana Autonomi lavoratori Commercio**, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38, rappresentata dal Segretario Confederale Sig. Annunziato Zavettieri;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese Di acconciatura, estetica, tatuaggio, piercing e centri benessere, composto da 12 titoli, 58 articoli e 1 allegato.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 1° Luglio 2020



UNIMPRESA  
UNIONE NAZIONALE DI IMPRESE

UNIMPRESA  
FEDERAZIONE NAZIONALE  
COMMERCIO E SERVIZI  
Cod. Fisc. 95071170633

F.I.A.L.C.  
CONF.A.I.L.



CONF.A.I.L.  
CONF. A. I. L.  
NAZIONALE

## INDICE

### PREMESSA

*Contrattazione di II livello*

### **TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE - RELAZIONI SINDACALI**

*Art. 1 - (Sfera di applicazione)*

*Art. 2 - (Durata e scadenza)*

*Art. 3 - (Inscindibilità delle norme contrattuali)*

*Art. 4 - (Sistema di informazione)*

*Art. 5 - (Osservatori)*

*Art. 6 - (Modello contrattuale)*

*Art. 7 - (Formazione professionale)*

*Art. 9 - (Ente Bilaterale - UNI.CO.AS.CO.)*

*Art. 10 - (Assistenza sanitaria integrativa)*

*Art. 11- (Previdenza complementare)*

*Art. 12 - (Ambiente e sicurezza)*

*Art. 13- (Pari opportunità)*

*Art. 14- (Molestie sessuali)*

*Art. 15- (Mobbing)*



### **TITOLO II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

*Art. 16 - (Assunzione)*

*Art. 17 - (Periodo di prova)*

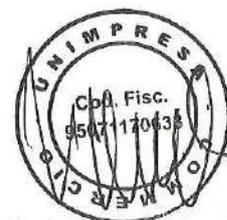
*Art. 18 - (Orario di lavoro)*

*Art. 19 - (Durata complessiva media dell'orario di lavoro)*

*Art. 20 - (Lavoro straordinario, notturno, festivo)*

*Art. 21 - (Flessibilità orario di lavoro)*

*Art. 22 - (Banca ore individuale)*



### **TITOLO III – IL MERCATO DEL LAVORO – GLI ISTITUTI**

*Art. 23 - (Lavoro a tempo parziale – Ferie – Periodo di comporta in caso di malattia e infortunio – Permessi retribuiti – Preavviso)*

*Art. 24 - (Lavoro ripartito)*

*Art. 25- (Contratto a tempo determinato)*

*Art. 26- (Lavoro in somministrazione)*

*Art. 27- (Apprendistato professionalizzante)*

*Art. 28- (Contratti di inserimento)*

### **TITOLO IV – RIPOSO SETTIMANALE-APERTURA/CHIUSURA**

*Art. 29- (Riposo settimanale, festività, riposi compensativi)*

*Art. 30- (Cicli di apertura e chiusura - calendario delle festività)*

### **TITOLO V – MALATTIE E INFORTUNIO**

*Art. 31- (Trattamento in caso di malattia e infortunio)*

*Art. 32- (Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità)*

*Art. 33- (Gravidanza e puerperio)*

### **TITOLO VI – FERIE- PERMESSI E CONGEDI**

*Art. 34- (Ferie)*

*Art. 35- (Permessi ed aspettative non retribuiti)*

*Art. 36- (Permessi retribuiti straordinari per grave infermità)*

*Art. 37- (Permessi per lutto o per calamità naturali)*

*Art. 38- (Congedo matrimoniale)*

*Art. 39- (Sostegno della maternità e paternità)*

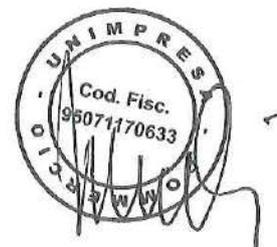
### **TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO**

*Art. 40 - (Classificazione del personale)*

*Art. 41- (Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)*

*Art. 42- (Aumenti periodici di anzianità)*

*Art. 43- (Indennità di cassa)*



Art. 44- (13 mensilità)

### **TITOLO VIII – ALTRI ISTITUTI**

Art. 45- (Servizio militare)

Art. 46- (Lavoratori tossicodipendenti)

Art. 47- (Lavoratori diversamente abili)

### **TITOLO IX – FORMAZIONE E CONGEDI PER FORMAZIONE**

Art. 48- (Diritto allo studio)

Art. 49- (Lavoratori studenti)

Art. 50- (Congedi per formazione)

Art. 51- (Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000)

Art. 52- (Aggiornamento professionale)



### **TITOLO X – NORME DI COMPORTAMENTO**

Art. 53- (Trapasso d'azienda)

Art. 54- (Norme e provvedimenti disciplinari)

Art. 55- (Tentativo di conciliazione e arbitrato)



### **TITOLO XI- TRATTAMENTO FINE RAPPORTO**

Art. 56- (Preavviso)

Art. 57- (Trattamento di fine rapporto)

### **TITOLO XII – ADEGUAMENTO CONTRATTUALE**

Art. 58- (Adeguamento delle normative contrattuali)



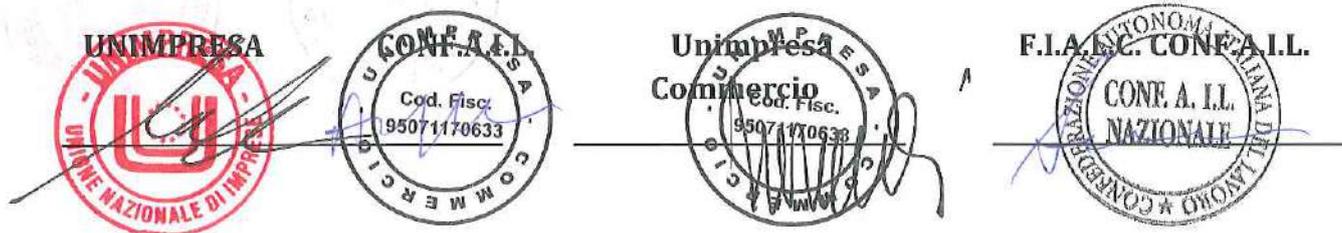
### **ALLEGATO 1**

#### **Nota congiunta – ALLEGATI**

Nella sfera di applicazione del presente contratto rientrano gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti in materia di:

1. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 17/10/2019;
2. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 23/10/2019;
3. Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali;
4. Accordo interconfederale in materia di apprendistato Artt. 43 e 45 Decreto legislativo 81/2015;

5. Accordo interconfederale per l'attuazione del disposto del Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
6. Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali;
7. Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti;
8. Accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11 comma 4 della Legge 24/6/1997 n. 196;
9. Accordo interconfederale per la disciplina dei minimi contrattuali conglobati nelle tabelle economiche dei CCNL già sottoscritti da Unimpresa e Confail;
10. Accordo interconfederale per la disciplina dei contributi per il finanziamento degli Enti Bilaterali Nazionale costituiti da Unimpresa e Confail;
11. Accordo interconfederale per l'individuazione degli istituti contrattuali per l'erogazione dei premi di produttività nei CCNL sottoscritti da Unimpresa e Confail;
12. Accordo interconfederale per la disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale "Lavoro agile" ai sensi del capo II art. 18 della legge n. 81 del 22 maggio 2017;
13. Accordo Interconfederale sul comportamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro del 23/03/2020;
14. Accordo interconfederale per contributi UNI.CO.AS.CO. del 10/06/2020.



#### PREMESSA

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori dei settori ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli

occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziate nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- di livello nazionale;
- di livello aziendale.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà certamente positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare innanzitutto la disciplina del rapporto di lavoro. Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, affinché una parte non trascurabile degli utili d'impresa venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il secondo livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Le Parti si danno atto che la forte crisi economica internazionale a causa della pandemia da COVID-19, e in particolare dell'Area euro, che sta coinvolgendo pesantemente il nostro Paese, richiede un profondo impegno verso obiettivi comuni che contribuiscano a realizzare le opportunità



*Handwritten signature in blue ink.*



convergenze per la crescita, per l'occupazione e per la difesa del potere d'acquisto dei salari.

*Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.*

## **Contrattazione di 2° livello**

### ***Livello regionale, provinciale e aziendale.***

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le Parti sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e la direzione aziendale associata ad UNIMPRESA. La contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte. I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del Sindacato cui gli stessi appartengono. In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile, alla legge 20 maggio 1970, n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

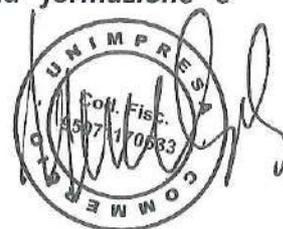
Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

### **Lavoro Stagionale**

In considerazione delle particolarità del settore le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le

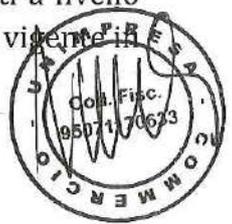


attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva di II° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente c.c.n.l., ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e la vendita. Le parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, Parte seconda, del D.Lgs. n. 368/2001 le parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per le attività stagionali di cui ai commi precedenti. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

**a) Territoriale:**

1. rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
2. determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
3. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
4. approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo;
5. programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
6. casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
7. eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
8. gestione del trattamento del TFR, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare;
9. stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
10. la sottoscrizione dei "contratti di prossimità", potranno essere formalizzati a livello regionale, provinciale e aziendale secondo quanto previsto dalla normativa vigente.



materia.

**b) Aziendale**

1. definizione turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. contratti a termine;
5. gestione delle crisi aziendali;
6. organizzazione delle ferie;
7. innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
8. individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso così come previsto del presente contratto;
9. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
10. determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
11. Welfare Aziendale;
12. Formazione 4.0.
13. Contratti di solidarietà espansiva e difensiva, così come previsto dal D.Lgs 148/2015 - Jobs Act;
14. Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.



**Istituti per la produttività**

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.



Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e la negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

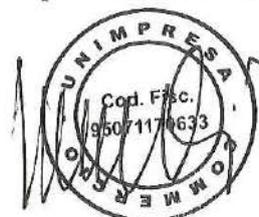
In caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

## **TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE - RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 1 - Sfera di applicazione**

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

- acconciatura;
- estetica;
- tricologia non curativa;
- tatuaggio;
- piercing;
- centri benessere, **ad esclusione** degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera;
- toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente.



### **Art. 2 - (Durata e scadenza)**

Le parti convengono che il presente C.C.N.L. ha validità dal 1° Luglio 2020 e scadrà il 30 Giugno 2023 ed avrà durata triennale. 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.

### **Art. 3 - (Inscindibilità delle norme contrattuali)**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio italiano i rapporti di lavoro tra le aziende del settore acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggi e "piercing", centri benessere e il relativo personale dipendente.

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, 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 ricomprese nella "Sfera di applicazione".

L'applicazione integrale del presente contratto 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.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

#### **Art. 4 - (Sistema di informazione)**

Le parti, avuto riguardo all'attuale situazione dei comparti, concordano di attivare ad ogni livello, nel rispetto della reciproca autonomia, un sistema di relazioni sindacali che consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono il settore finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese, il consolidamento delle loro strutture e della loro autonomia.

La funzione dei settori dell'acconciatura e dell'estetica anche nelle dimensioni aziendali minime, è tale che abbisogna di una politica globale che colga gli elementi di peculiarità presenti nelle imprese.

Le Parti concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento professionale di sviluppo del settore.

##### *Livello nazionale*

Annualmente, su richiesta di una delle parti, entro il primo quadrimestre, le Organizzazioni datoriali nazionali di categoria forniranno alle Organizzazioni nazionali dei lavoratori le informazioni in loro possesso per comparto e per territorio in ordine allo stato e alle prospettive produttive e occupazionali delle imprese, in relazione alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione ed alle linee di programmazione settoriali e generali, favorendo i processi di sviluppo delle aziende e la ricerca nei settori all'interno di un progetto complessivo.

##### *Livello decentrato*

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati a livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli Osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo di servizi alle imprese, innovazione tecnologica;
- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell'occupazione;
- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;
- esame dei regolamenti comunali attuativi delle leggi che disciplinano le attività di



*Handwritten signature in blue ink.*



acconciatura ed estetica;

- possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi correlate alla presenza nelle aree urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali;

- il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo. In alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile la presenza delle strutture nazionali.

### **Art.5 - (Osservatori)**

Le parti convengono sulla necessità di dotarsi di una serie di strumenti di partecipazione, a livello nazionale e regionale, funzionali all'acquisizione di dati conoscitivi inerenti la dinamica economico- produttiva, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane dell'area della comunicazione.

Pertanto le parti individuano, all'interno dell'Organismo Paritetico Nazionale - OPN - l'"Osservatorio nazionale" e gli "Osservatori regionali" strumenti utili a favorire anche il funzionamento della struttura contrattuale prevista dal presente c.c.n.l., rappresentando altresì un momento di supporto delle possibilità partecipative del settore alle scelte di politica economica ed industriale.

Quando le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale.

Compiti degli Osservatori saranno:

- l'andamento della produttività ed il livello di efficienza e competitività del settore;  
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;

- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, sui flussi occupazionali, apprendistato, contratti di inserimento, occupazione femminile, lavoro a domicilio, ecc.;

- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati, ecc.;

- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;

- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;

- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato ad un diretto intervento a livello regionale delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro, dei fabbisogni formativi rilevati e delle risorse pubbliche all'uopo destinate;

- ambiente;

- struttura delle imprese e relative strutture tecnologiche;

- struttura occupazionale e fabbisogno di formazione;

- andamento della redditività delle imprese;

- pari opportunità;

- verifica relativa alle eventuali problematiche eventualmente insorte in merito alla nuova sfera d'applicazione contrattuale;

- le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di



favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

Gli Osservatori, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potranno valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

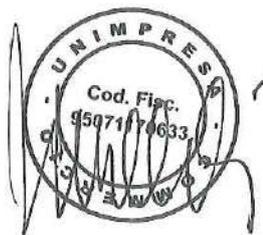
L'Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente c.c.n.l.: esso sarà composto, in termini paritetici, da esponenti delle Organizzazioni firmatarie del c.c.n.l. ed avrà sede in Roma, presso EBIN.PMI. L'Osservatorio si riunisce con cadenza almeno semestrale.

Nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento. All'atto della prima riunione i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività. A livello regionale le parti si incontreranno per verificare le condizioni per la costituzione degli Osservatori regionali.

Le parti, nel darsi reciprocamente atto dell'importanza che l'Osservatorio nazionale riveste per il sistema informativo del settore, individuano nell'Ente bilaterale nazionale EBIN.PMI la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale viene costituita la Commissione paritetica che dovrà occuparsi delle seguenti tematiche;

- controversie collettive e/o individuali;
- mobbing;
- disparità di genere;
- molestie sessuali nei luoghi di lavoro.



#### **Art. 6 - (modello contrattuale)**

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali. In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione. La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale. I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale. I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

#### **Art. 7 - (Formazione professionale)**

Tenuto conto della programmazione regionale derivante dalla legge-quadro sulla istruzione professionale, le parti auspicano che la realizzazione di corsi e programmi siano più idonei e funzionali, allo scopo di creare una migliore qualificata professionalità corrispondente alle esigenze che il servizio svolto dalle imprese artigiane deve soddisfare. Le risoluzioni prese nella reciprocità delle autonomie, devono tendere a promuovere corsi ed iniziative riguardanti la formazione professionale. I corsi formativi, nell'ambito della citata programmazione regionale, dovranno essere concordati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente

*Aur*



c.c.n.l. interessate per soddisfare le esigenze di aggiornamento professionale per i lavoratori dipendenti, nonché la formazione dei giovani apprendisti.

Non sono escluse iniziative concordate tra le parti che prevedano impegni diretti della categoria, anche con il coinvolgimento delle accademie artistiche per la realizzazione di strumenti finalizzati all'aggiornamento professionale e alla formazione dei giovani. Le iniziative di cui sopra devono però intendersi aggiuntive rispetto a quanto per legge è demandato alle regioni in materia di formazione professionale e di apprendistato.

Al fine di un'applicazione coerente delle leggi n. 845/1978 e n. 196/1997 e successive modificazioni con le peculiarità settoriali, le parti convengono di attivare entro un confronto a livello nazionale, teso ad attuare iniziative congiunte in materia di formazione professionale per creare corrispondenza fra attestati o diplomi di qualifica per lo sviluppo di una occupazione giovanile sulla base di livelli di professionalità reali.

Le parti, a livello regionale, si impegnano altresì a predisporre proposte ed iniziative nei confronti dell'Ente Regione per l'erogazione di incentivi a sostegno dell'occupazione dei giovani e per la ridefinizione di percorsi formativi integrati con forme di lavoro dipendente prima di raggiungere la qualificazione professionale.

***In relazione a quanto già indicato in premessa del presente CCNL, le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.***

#### **Art. 9 - (Ente Bilaterale)**

La bilateralità, prevista nel presente c.c.n.l., è un sistema che coinvolge tutte le imprese 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 del c.c.n.l. stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI e saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 0.05% mensili per tredici mensilità annue. 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 t.f.r. Nel 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 c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Le aziende versano i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo è pari allo 0.10% a carico del datore di lavoro e lo 0.05% a carico di ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è pari al 50%.



è ridotta dello 0.03%.

### **UNI.CO.AS.CO. (Funzionamento delle relazioni industriali)**

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, UNIMPRESA e CONF.A.I.L. firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " W510 " sul flusso mensile UniEmens. La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

### **Art. 10 - (Assistenza sanitaria integrativa)**

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dalla legge. Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 30 dicembre 2020, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

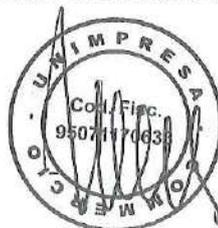
A decorrere dal 1° gennaio 2021, sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno e i lavoratori dipendenti da aziende del settore privato assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda, pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, 10 euro mensili per ciascun iscritto;
- per il personale assunto a tempo parziale, 7 euro mensili per ciascun iscritto;
- I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

È dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 40 euro per ciascun iscritto che saranno versate in due rate di 20 euro ciascuna, la prima all'adesione al presente CCNL, la seconda trascorsi sei mesi dalla prima rata. Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione.



### **Art. 11 - (Previdenza complementare)**

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire la previdenza complementare per i lavoratori del settore e a tale scopo convengono di ricercare le più idonee soluzioni attuative a tale scopo realizzando una disciplina a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del decreto legislativo 252/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Potranno aderire i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente C.C.N.L.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a sei mesi, potranno aderire al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle rispettive disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento delle posizioni di tali lavoratori. L'adesione del lavoratore avverrà in modo volontario, ovvero attraverso il meccanismo del silenzio-assenso, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, settimo comma, del decreto legislativo n. 252/2005.

Le contribuzioni, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza.

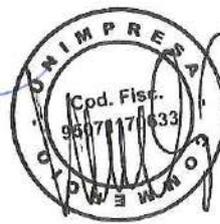
l'1%, a carico del lavoratore, calcolato su minimo tabellare ed indennità di contingenza.

il T.F.R. maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative di legge vigenti.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri stabiliti dagli Statuti e dai Regolamenti dei rispettivi fondi di cui al presente articolo. I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese per dodici mensilità e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore.

Per quanto riguarda la quota di previdenza complementare a carico del datore di lavoro, essa sarà comunque riconosciuta nel caso di assunzione di lavoratori già iscritti ad uno dei fondi sopra elencati a seguito di passaggio di appalto. La quota sarà inoltre riconosciuta in caso di assunzione di lavoratore iscritto ad altro fondo chiuso del settore, purché gli accordi relativi a tale altro fondo prevedano la condizione di reciprocità rispetto a lavoratori iscritti ad uno dei fondi sopra elencati.



*(Ambiente e sicurezza)*

Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (R.L.S.T.) può richiedere di partecipare alla ricerca delle cause che rendono nocività all'ambiente di lavoro. Tra le Organizzazioni datoriali e R.L.S.T., nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose. Le parti concordano di costituire Commissioni sanitarie territoriali paritetiche. Tali Commissioni potranno promuovere indagini sia di carattere tecnico che ambientali, per individuare i fattori di nocività e di conseguenza proporre soluzioni, tenendo conto degli adeguati tempi tecnici per la loro realizzazione e dei costi che esse comporteranno. Per l'effettuazione delle indagini di cui sopra potrà essere richiesto l'intervento delle strutture pubbliche (ASL, medicina del lavoro, ecc). Qualora esistessero oneri per svolgere tali indagini, in quanto non coperte da strutture pubbliche, si procederà ad esaminare nelle Commissioni di cui sopra, il merito dell'indagine e degli oneri conseguenti. Le imprese, tramite le Organizzazioni datoriali, informeranno circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate noti sulla base di acquisizione medico- scientifica sia a livello nazionale che internazionale. Verranno istituiti libretti sanitari di rischio e schede di maternità, in quanto previste dalle disposizioni legislative. Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale e regionale, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta sorge la necessità in rapporto all'applicazione di leggi regionali o nazionali in materia o su espressa richiesta delle Commissioni o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto.

Le parti firmatarie convengono nel pieno recepimento del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. del 28 giugno 2011.

**Art. 13 - (Pari opportunità)**

Nel quadro delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni, regolamenti e direttive UE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, le Parti adottano tutte le opportunità per realizzare attività di promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

**Art. 14 - (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 della legislazione vigente.

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



A



sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

### **Art. 15 - (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.

## **TITOLO II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 16 - (Assunzione)**

Le assunzioni al lavoro vengono effettuate in conformità al presente c.c.n.l. e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 152/1997, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta d'identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli eventuali assegni familiari;
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti. L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge. Fermo restando quanto previsto dall'art. 27 in materia di Apprendistato professionalizzante, all'atto di assunzione il lavoratore apprendista dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.



Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

#### **Art. 17 - (Periodo di prova)**

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

- Livello 1°: 3 mesi
- Livello 2°: 2 mesi
- Livello 3°: 45 giorni
- Livello 4°: 40 giorni
- Apprendisti: 45 giorni.

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 ratei previsti. (gratifica, ferie, t.f.r., ecc.)

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

#### **Art. 18 - (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'art. 21 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. 20 e 21.

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

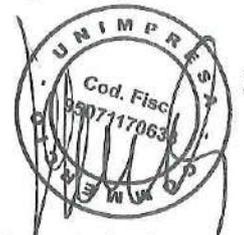
Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173.

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, le parti convengono che le 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 c.c.n.l. al livello 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.

#### **Art. 19 - (Durata complessiva media dell'orario di lavoro)**

Ai sensi del decreto legislativo n. 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 c.c.n.l., nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.

#### **Art. 20 - (Lavoro straordinario, notturno, festivo)**

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali. Viene fissato un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 29.

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

- lavoro straordinario: 25%;
- lavoro notturno/festivo: 35%;
- lavoro straordinario notturno e festivo: 50%.

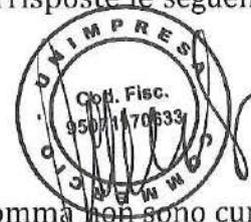
Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiorazione assorbe la minore. In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 10%.

#### **Art. 21 - (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



*Handwritten signature*



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.

UNIMPRESA comunicherà 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.

#### **Art. 22 - (Banca ore individuale)**

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico- produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

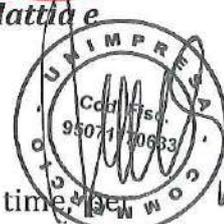
Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

### **TITOLO III - MERCATO DEL LAVORO - GLI ISTITUTI**

#### **Art. 23 - (Lavoro a tempo parziale - Ferie - Periodo di comporta in caso di malattia e infortunio - Permessi retribuiti - Preavviso)**

##### **(Lavoro a tempo parziale)**

Le parti, incentivano l'uso del rapporto di lavoro a tempo parziale, o part-time, per agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze di flessibilità



nell'intento di garantire un equo regime lavorativo.

Il contratto di lavoro a tempo parziale, sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio, comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto e deve essere con carattere di volontarietà per entrambe le parti e deve risultare 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.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale 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 contempra 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) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista 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 2 giorni lavorativi.

Anche in caso di gravi motivi familiari e/o personali, è facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 2 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 1 giorno lavorativo.

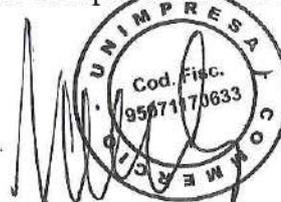
Il lavoratore, per le prestazioni di cui alle successive lettere b) e c), può esimersi qualora insorgono e fino alla loro durata, problematiche familiari gravi e/o patologie oncologiche che ne invalidano la prestazione stessa.

b) Le prestazioni rese nei fine settimana (sabato/domenica) per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, la maggiorazione retributiva è del 3% per i primi 12 fine settimana, del 4% per i restanti 12 fine settimana;

c) Le prestazioni rese nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto), in qualunque giorno della settimana esse siano prestate, la maggiorazione retributiva è in ogni caso del 3%.

d) Ai fini del computo dei 24 fine settimana di cui alla lettera b) si considerano anche quelli ricompresi nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto) di cui alla lettera c).

e) Le maggiorazioni retributive di cui alle lettere b) e c) sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.



f) Il datore di lavoro comunica la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 2 giorni.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente c.c.n.l., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, 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 15%.

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. 20 del presente c.c.n.l.

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari e la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti per iscritto.

Tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si dà la precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. 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 dalla Commissione medica del 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. È 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 2 giorni lavorativi.

### **Ferie**

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.

### **Periodo di comportamento per malattie e infortunio**

Il criterio di proporzionalità si applica anche per il periodo di comportamento. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comportamento è calcolato in giorni di calendario, 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.



### **Permessi retribuiti**

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

### **Preavviso**

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.

### **Art. 24 - (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, 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 l'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.





### **Art. 25 -(Contratto a tempo determinato)**

I contratti di lavoro a tempo indeterminato sono 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. n. 53/2000, 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. n. 368/2001;

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 al precedente punto 1, è consentito un periodo di affiancamento fino a 30 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.

Qualora l'assenza del lavoratore, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/, 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.

b) Nelle imprese da 1 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 lett. a), punto 1 del presente articolo.

Ai sensi del comma 7, lett. A) dell'art. 10, D.Lgs. n. 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.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001 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, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. n. 368/2001.

Un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, 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.

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 del 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.

#### **Art. 26 - (Lavoro in somministrazione)**

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

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminato nel tempo e che non possa essere attuato ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;

- per l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

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

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

#### **Art. 27 - (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) 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. 49, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

### 2) 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 e 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, l'Allegato 1.

#### Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore a 45 giorni come previsto all'articolo 17. 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 13<sup>a</sup> 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.

### 3) 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.

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 prestatato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

### 4) 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 impiegate 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.

#### 5) 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 E.d.r.) 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.

Tavola 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%

Tavola 2 - Apprendisti del 2° gruppo (durata 18 mesi)

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



Tavola 3 - Apprendisti del 1° gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post- obbligo o qualifica

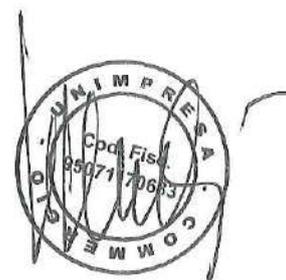
I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII	IX sem.
--------	---------	----------	---------	--------	---------	----------	------	---------



							sem.	
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

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

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



#### 6) Piano formativo individuale (PFI)

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 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.

Il Piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa.

#### 7) Formazione dell'apprendista

È il datore di lavoro che deve impartire la formazione formale all'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);

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.

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

4) 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

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente c.c.n.l.

Le ore di formazione formale sono al minimo 80 ore medie 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.

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.

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

#### *8) 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.

#### *9) Attribuzione della qualifica*

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuito il livello contrattuale per il 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 c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

#### *10) Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro*

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l.

#### *11) 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.

#### *12) 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 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 c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 61/2000 e s.m.i.

### *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. 56 del presente contratto.

### **Art. 28 - (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 D.Lgs. n. 276/2003, di seguito specificate:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni, 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 da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile. La categoria di inquadramento potrà essere 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.;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento di cui al presente c.c.n.l., 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 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, da erogare durante l'orario di lavoro, 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;

- 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.

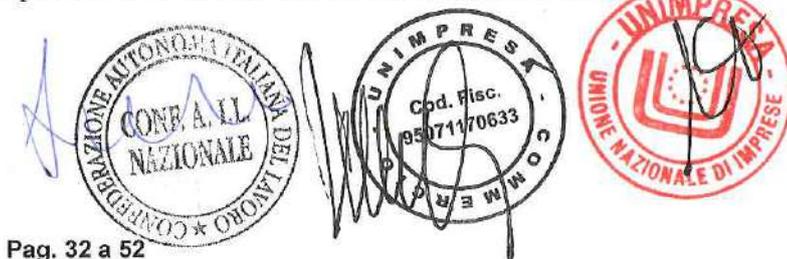
L'orario di lavoro in caso di assunzione a tempo parziale, non potrà avere una durata inferiore al 50% di quella prevista dall'articolo "Orario di lavoro", ferme restando le eventuali ore di formazione ivi previste.

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.).

È 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. Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la cui durata del rapporto di lavoro può essere superiore a 18 mesi, fino a un massimo di 36, il periodo di conservazione del posto deve essere riproporzionato in base alla effettiva durata del rapporto di lavoro. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

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.

In caso di assunzione di un lavoratore per lo svolgimento di mansioni rientranti nel 3° livello della classificazione del personale prevista dal presente c.c.n.l. il sottoinquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per tutta la durata del contratto di inserimento.



#### TITOLO IV - RIPOSO SETTIMANALE - APERTURA/CHIUSURA

##### **Art. 29 - (Riposo settimanale, festività, riposi compensativi)**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

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

Oltre ai giorni di cui sopra sono considerati festivi:

- 1) Capodanno 1° gennaio;
- 2) Epifania 6 gennaio;
- 3) Giorno dell'Angelo - Lunedì di Pasqua;
- 4) Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- 5) Festa del Lavoro 1° maggio;
- 6) Festa della Repubblica 2 giugno;
- 7) Assunzione di M.V. 15 agosto;
- 8) Ognissanti 1° novembre;
- 9) Immacolata Concezione 8 dicembre;
- 10) S. Natale 25 dicembre;
- 11) S. Stefano 26 dicembre;
- 12) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede l'impresa.

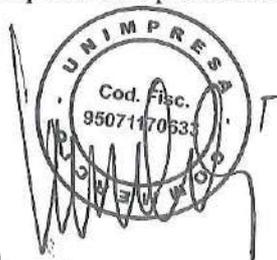
Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977. Detti riposi compensativi o individuali, non agganciati a periodi di ferie dovranno essere utilizzati entro l'anno solare in gruppi di 4 o 8 ore.

Qualora le parti verificchino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà le festività non venissero fruito, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell'anno solare.

La festività civile (4 novembre) spostata alla domenica (legge n. 54/1977), e quelle di cui al punto 3 cadenti di domenica, verranno retribuite con un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.



### **Art. 30 - (Cicli di apertura e chiusura - calendario delle festività)**

In conformità alle disposizioni contenute nei precedenti articoli, le Parti, si impegnano ad avanzare proposte alle Amministrazioni comunali per la determinazione ai sensi di legge, degli orari di apertura e chiusura dei negozi, della distribuzione oraria giornaliera e settimanale e per la fissazione del calendario delle festività. In relazione ai processi di semplificazione amministrativa in atto ai sensi delle vigenti normative di legge in materia, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per valutare le iniziative congiunte da intraprendere per una migliore applicazione delle procedure nell'interesse dei settori acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere.

## **TITOLO V - MALATTIE E INFORTUNIO**

### **Art. 31 - (Trattamento in caso di malattia e infortunio)**



#### *Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro*

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro la prima ora dell'orario di lavoro previsto. Alla comunicazione dovrà seguire la trasmissione telematica del certificato medico attestante la malattia. Il lavoratore avrà cura di conservare il protocollo che gli viene assegnato dal medico competente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

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

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

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi. Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti. Durante l'interruzione di servizio 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 1° giorno e fino al 180° giorno;

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 8 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire dal 4° giorno.

#### *Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale*

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che



regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa.

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.

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.



#### **Art. 32 - (Lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità)**

Esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica con terapie temporaneamente invalidanti di rilevante gravità 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 1° 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.

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'art. 33, comma 6 della legge n. 104/1992, il lavoratore ha diritto a richiedere il trasferimento, ove possibile, presso la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede (M.L. circ. n. 40/2005).

### **Art. 33 - (Gravidanza e puerperio)**

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

## **TITOLO VI - FERIE E CONGEDI**

### **Art. 34 - (Ferie)**

I giorni di ferie nell'anno, vengono fissate nella misura di 28 giorni di calendario, così distribuiti:

- 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 30 giorni di calendario così distribuiti:

- 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta);
- 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Al lavoratore che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto.

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore. Le ferie vanno programmate in anticipo dal datore di lavoro, tenendo presenti le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro. Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore, che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie nell'anno di competenza, il compenso delle ferie stesse per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato. Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

### **Art. 35 - (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 necessità 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.

*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.

Il lavoratore assente per aspettativa può essere sostituito con un lavoratore a tempo determinato come previsto dall'art. 25.

*Norma di non onerosità 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.

**Art. 36 - (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'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21 luglio 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.

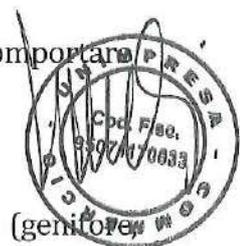
**Art. 37 - (Permessi per lutto o per calamità naturali)**

Al lavoratore 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. 38 - (Congedo matrimoniale)**

Il lavoratore che contrae matrimonio, e che abbia superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi. Al lavoratore in congedo, verrà corrisposta la



*[Handwritten signature]*



normale retribuzione. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo il regolare certificato dell'avvenuto matrimonio.

### **Art. 39 - (Sostegno della maternità e paternità)**

Le parti si impegnano a dare attuazione alle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione, previste dalla legge 8 marzo 2000, n. 53. e s.m.e.i.

## **TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 40 - (Classificazione del personale)**

Il personale è classificato come segue:

#### Per le imprese di acconciatura

##### 1° livello

Vi appartengono i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell'aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche.

Tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

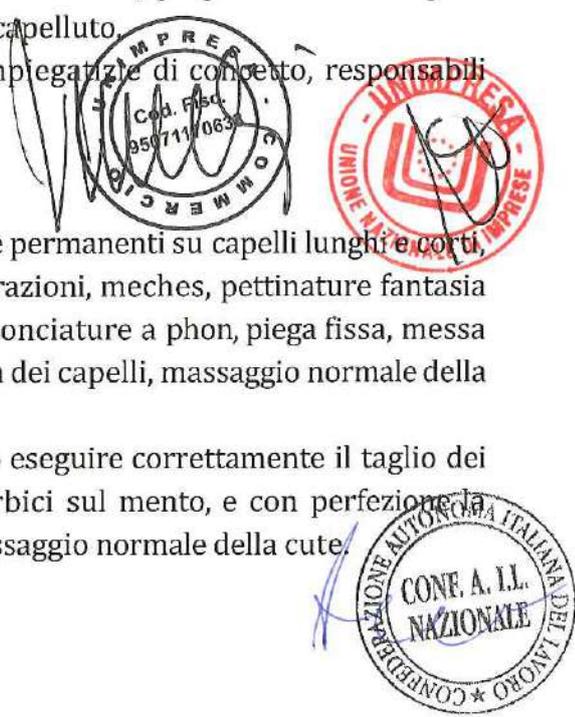
Ovvero, i lavoratori che sanno eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura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

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

##### 2° livello

Vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, meches, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.



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

### 3° livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti, su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale, prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda.

### 4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

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

## Per le imprese di estetica

### 1° livello

Vi appartengono quei lavoratori la cui capacità professionale permette lo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo.

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

Detti lavoratori, oltre ad avere capacità di svolgimento delle mansioni previste ai livelli inferiori devono essere in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

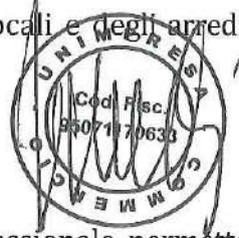
Essi sono in grado di effettuare ogni prestazione di cui ai livelli seguenti, inoltre gestiscono i servizi di sauna e palestra.

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

### 2° livello

Vi appartengono quei lavoratori che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento, cassiere, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative non inquadrabili al livello superiore.



### 3° livello

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

### 4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello. La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

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

### Per le imprese di tricologia

#### 1° livello

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

#### 2° livello

Vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e eventualmente a loro delegata dal responsabile. Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, con specifica capacità le attività assegnate. Vi appartengono inoltre i lavoratori che su istruzioni del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità, curano la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, ed in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

#### 3° livello

Vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, rimesse in tensione, confezionamento protesi, approntamento delle trame, righe, shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla produzione dei prodotti tricologici e lavorazione dei capelli. Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni amministrative non inquadrare nel livello superiore.

#### 4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.



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

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

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

#### 1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) dei singoli centri e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti. La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing, tatuaggio o micropigmentazione. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività dei singoli centri.

#### 2° livello

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

#### 3° livello

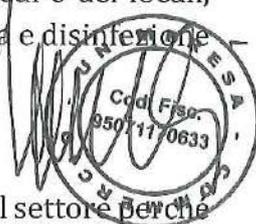
Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate alle attività di segreteria, relazione coi clienti, vendita di eventuale merchandise, cassiere, attività di pulizie e disinfezione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

#### 4° livello

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

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

La Commissione tecnica paritetica, prevista presso l'ente bilaterale EBIN.PMI, provvederà ad elaborare una proposta per l'aggiornamento della classificazione del personale con le figure professionali nuove e/o mancanti dei settori rientranti nel campo di applicazione



A

B



del presente c.c.n.l., nonché nuovi ed aggiornati profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

#### **Art. 41 - (Minimi contrattuali - Retribuzione tabellare)**

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo dal 1° Luglio 2020 al 30 Giugno 2023, così come da tabelle allegate. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 9, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad € 25,00 lordi mensili per ciascun livello di inquadramento come elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) Nella "Retribuzione tabellare" sono conglobati i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare) ; ex indennità di contingenza; Elemento distinto della retribuzione (E.d.r.).

<i>Livello</i>	<i>Minimi retributivi</i>	<i>Incremento a regime</i>	<i>Retribuzione tabellare a regime dal 01/07/2020</i>
1°	€ 1.395,99	€ 126,89	€ 1.522,88
2°	€ 1.275,26	€ 115,92	€ 1.391,18
3°	€ 1.209,00	€ 109,89	€ 1.318,89
4°	€ 1.139,90	€ 103,61	€ 1.243,51

#### **Art. 42 - (Aumenti periodici di anzianità)**

Ai lavoratori per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

- 1° livello: 10,15 euro;
- 2° livello: 9,01 euro;
- 3° livello: 8,45 euro;
- 4° livello: 7,88 euro.

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per i lavoratori che, sulla base del presente c.c.n.l., seguono iter professionali predeterminati, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale in caso di passaggio di livello, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello. Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

#### **Art. 43 - (Indennità di cassa)**

Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di



cassa nella misura del 10% del minimo retributivo tabellare nazionale.

#### **Art. 44 - (13 mensilità)**

La gratifica natalizia è pari 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.

### **TITOLO VIII - ALTRI ISTITUTI**

#### **Art. 45 - (Servizio militare)**

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del t.f.r. detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

#### **Art. 46 - (Lavoratori tossicodipendenti)**

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.

#### **Art. 47 - (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, R.S.U./RSA., 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 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. 104/1992

### **TITOLO IX - FORMAZIONE E CONGEDI PER FORMAZIONE**

#### **Art. 48 - (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.

#### **Art. 49 - (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.

#### **Art. 50 - (Congedi per formazione)**

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:

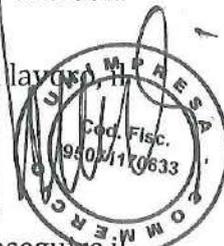
- 1 lavoratore nelle imprese fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti e quelli assunti con contratto di inserimento;
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati: un lavoratore 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 e comunicata per iscritto al datore di lavoro il congedo è interrotto.

#### **Art. 51 - (Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000)**

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso 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'art. 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 ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 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.

I Piani formativi potranno essere arricchiti e integrati da intese e accordi siglati dalle categorie a livello regionale e/o locale, allo scopo di declinare ulteriormente ed in modo più specifico gli indirizzi, gli obiettivi e le finalità nazionali rispetto a contesti e specificità territoriali di riferimento anche in modalità E-Learning. 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.

#### **Art. 52 - (Aggiornamento professionale)**

Per tutti i lavoratori di tutte le aziende è stabilito un monte ore retribuito, pari a 20 annue da usufruirsi all'interno dell'orario di lavoro anche in modalità E-Learning. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

### **TITOLO X - NORME DI COMPORTAMENTO**

#### **Art. 53 - (Trapasso d'azienda)**

Il trapasso o qualsiasi trasformazione dell'azienda non risolvono il rapporto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

#### **Art. 54 - (Norme e provvedimenti disciplinari)**

##### *Provvedimenti disciplinari*

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere adottati, solo dove possibile, con criteri di gradualità:

- a) richiamo verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;

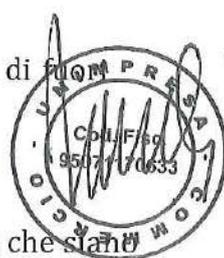


- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;
- arrechi danno per disattenzione alle apparecchiature dell'impresa;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro. Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, quali ad esempio: grave nocimento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termini di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo, o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- c) gravi guasti provocati per negligenza alle apparecchiature dell'impresa o danneggiamento volontario;
- d) recidiva in qualunque delle mancanze che danno luogo ai provvedimenti disciplinari precedentemente elencati quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nell'arco di un anno;
- e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature;
- f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione della Direzione:
  - di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda;
  - di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;
- g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
- h) furto nell'azienda;
- i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
- l) rifiuto ingiustificato di servire il cliente durante l'orario di lavoro;
- m) esercizio dell'attività attinente al servizio dell'azienda fuori orario e al di fuori dell'impresa senza autorizzazione del datore di lavoro;
- n) insubordinazione verso i superiori;
- o) rissa nell'interno dell'azienda.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.



### **Art. 55 - (Tentativo di conciliazione e arbitrato)**

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile e successive modificazioni, per tutte le controversie individuali singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto, potrà essere effettuato il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione paritetica provinciale di conciliazione, costituita presso l'Ente bilaterale EBIN.PMI o presso la sede di una delle Associazioni imprenditoriali stipulanti il presente contratto. La Commissione di conciliazione provinciale è composta: - per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'Associazione di appartenenza o cui abbia conferito mandato competente per territorio; - per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente contratto. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'Associazione imprenditoriale, ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica provinciale di conciliazione con mezzi idonei a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione paritetica provinciale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998. Il termine previsto dall'art. 37 del decreto legislativo n. 80/1998 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. La Commissione paritetica provinciale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato, a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere: il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata; la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme siano depositate presso la Direzione provinciale del lavoro; la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ. e successive modificazioni in sede di Commissione paritetica provinciale di conciliazione. Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica provinciale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto che, pertanto, resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 5 ultimo capoverso. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare di cui al presente articolo, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

### **TITOLO XI - TRATTAMENTO FINE RAPPORTO**



### **Art. 56 - (Preavviso)**

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere comunicate per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

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

### **Art. 57 - (Trattamento di fine rapporto)**

In caso di licenziamento o dimissioni, al lavoratore sarà corrisposta una indennità nella misura di 30/30. Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del mese; sarà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

## **TITOLO XII - ADEGUAMENTO CONTRATTUALE**

### **Art. 58 - (Adeguamento delle normative contrattuali)**

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge, oppure accordi interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, le parti si incontreranno al fine di apportarne le eventuali correzioni o adeguamenti.

### **ALLEGATI**

Profili formativi della normativa sull'apprendistato professionalizzante

### **Acconciatura**

#### *Competenze di settore*

Sicurezza generale; Sicurezza specifica del lavoratore; Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro; Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente; Contesto di riferimento dell'impresa; Processo produttivo e principali prodotti usati; Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro; Utilizzo della strumentazione; Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo; Applicazioni tecniche di primo soccorso.

#### *Competenze di area*

Relazione cliente/fornitore; Comprensione del business; Processo di budget; Orientamento al risultato; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Gestione e coordinamento risorse umane; Analisi e soluzione dei problemi Marketing; Principi di informatica generale; Principi di informatica specifica; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale. Psicologia; Comunicazione.

#### *Competenze di profilo*

Elementi di dermatologia, chimica e cosmetologia, tricologia non curativa, ed applicazione prodotti; Esecuzione delle varie tecniche di taglio, colorazione e acconciatura; Rimessa in tensione, confezionamento protesi, prontamento delle trame, tinte su protesi e lavorazione dei capelli; Massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto; Normativa relativa alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici.



## Estetica

### *Competenze di settore*

Sicurezza generale; Sicurezza specifica del lavoratore; Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro; Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente; Contesto di riferimento dell'impresa

Processo produttivo e principali prodotti usati; Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro; Utilizzo della strumentazione; Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo; Applicazioni tecniche di primo soccorso.

### *Competenze di area*

Relazione cliente/fornitore; Comprensione del business; Processo di budget; Orientamento al risultato; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Gestione e coordinamento risorse umane; Analisi e soluzione dei problemi; Marketing; Principi di informatica generale; Principi di informatica specifica; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale; Psicologia; Comunicazione.

### *Competenze di profilo*

Elementi di dermatologia, chimica, fisiologia, cosmetologia ed applicazione prodotti; Normative relative alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici; Tecniche di visagismo, make up, camouflagge, trucco permanente; Tecniche di depilazione; Massaggi e trattamenti viso e corpo; Tecniche e pratiche bionaturali; Utilizzo apparecchi elettromeccanici per uso estetico; Manicure, pedicure, applicazione e ricostruzione unghie artificiali.

## Tricologia non curativa

### *Competenze di settore*

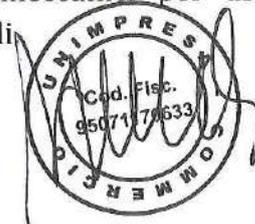
Sicurezza generale; Sicurezza specifica del lavoratore; Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro; Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente; Contesto di riferimento dell'impresa; Processo produttivo e principali prodotti usati; Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro; Utilizzo della strumentazione; Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo; Applicazioni tecniche di primo soccorso.

### *Competenze di area*

Relazione cliente/fornitore; Comprensione del business; Processo di budget; Orientamento al risultato; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Gestione e coordinamento risorse umane; Analisi e soluzione dei problemi; Marketing; Principi di informatica generale; Principi di informatica specifica; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale; Psicologia; Comunicazione.

### *Competenze di profilo*

Elementi di dermatologia, chimica e cosmetologia, tricologia non curativa, ed applicazione prodotti; Trattamento igienico e cosmetico del capello; Massaggi ed applicazioni al capello



capelluto; Normative relative alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici; Elaborazione indicazioni sull'approntamento di protesi o parrucchini; Realizzazione e rimessa in tensione protesi, prontamento delle trame, tinte su protesi e lavorazione dei capelli.

### **Manicure e pedicure estetico**

#### *Competenze di settore*

Sicurezza generale; Sicurezza specifica del lavoratore; Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro; Processo produttivo e principali prodotti usati; Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro; Utilizzo della strumentazione; Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo.

#### *Competenze di area*

Relazione cliente/fornitore; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Marketing; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale; Psicologia; Comunicazione.

#### *Competenze di profilo*

Anatomia e fisiologia degli arti superiori e inferiori; Patologie delle unghie; Patologia e inestetismi delle mani e dei piedi; Tecniche di eliminazione delle ipercheratosi; Pedicure estetica in persone affette da diabete: norme particolari da osservare; Prevenzione delle onicomicosi e delle micosi dell'epidermide,

Esecuzione di peeling, guanto di paraffina, impacchi e trattamento per macchie di pigmentazione; Applicazione smalto, applicazione unghie finte; Ricostruzione unghie metodo gel e/o acrilico; Decorazione unghie con gel e/o acrilico; Allungamento unghie con tips e cartina millimetrica; French look; Vetrificazione unghie naturali; Nail art.

### **Tatuaggio e piercing**

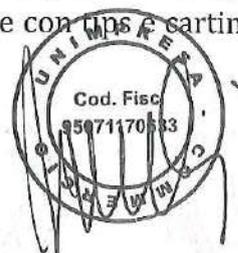
#### *Competenze di settore*

Sicurezza generale; Sicurezza specifica del lavoratore; Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro;

Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente; Contesto di riferimento dell'impresa; Processo produttivo e principali prodotti usati; Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro; Utilizzo della strumentazione; Capacità di adeguamento alle innovazioni di prodotto e/o processo; Applicazioni tecniche di primo soccorso.

#### *Competenze di area*

Relazione cliente/fornitore; Comprensione del business; Processo di budget; Orientamento al risultato; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Gestione e coordinamento risorse umane; Analisi e soluzione dei problemi; Marketing; Principi di informatica generale; Principi di informatica specifica; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale; Psicologia; Comunicazione.



*[Handwritten signature]*



### *Competenze di profilo*

Elementi di anatomia e fisiologia della cute, chimica; Costituenti degli inchiostri per tatuaggi; Caratteristiche di gioielli, metalli e pietre per piercing, Trattamento del tatuaggio dopo la sua applicazione; Trattamento della ferita da piercing; Sedi anatomiche di applicazione del piercing; Pratiche di sterilizzazione e disinfezione.

### **Impiegato**

#### *Competenze di settore*

Sicurezza generale; Sicurezza specifica del lavoratore; Igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro; Dispositivi di protezione individuale, sistema di qualità e ambiente; Contesto di riferimento dell'impresa; Processo produttivo e principali prodotti usati; Elementi fondamentali della disciplina del rapporto di lavoro; Applicazioni tecniche di primo soccorso.

#### *Competenze di area*

Relazione cliente/fornitore; Comprensione del business; Processo di budget, Orientamento al risultato; Valutazione costo prodotto; Contabilità aziendale; Gestione e coordinamento risorse umane; Analisi e soluzione dei problemi; Marketing; Principi di informatica generale; Principi di informatica specifica; Cultura imprenditoriale e normativa; Etica professionale; Psicologia; Comunicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 1 Luglio 2020



F.I.A.L.C.  
CONF.A.I.L.

*H. G. G.*

