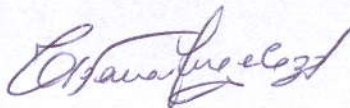


Ipotesi di Accordo per il rinnovo CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere

Il giorno 3 ottobre 2011

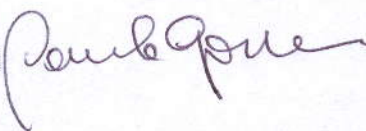
tra le Organizzazioni Artigiane:

Confartigianato Benessere - Acconciatori

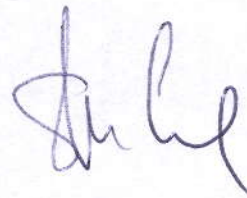


Confartigianato Benessere - Estetica

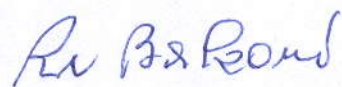
CNA - Unione benessere e sanità



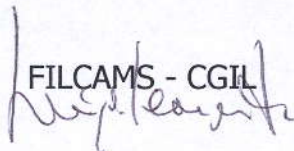
Casartigiani



CLAAI - Federnas-Unamem



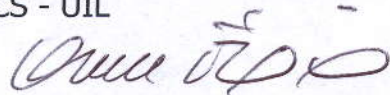
e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

FILCAMS - CGIL




FISASCAT - CISL

UILTUCS - UIL



Si è convenuto il seguente Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL 7 luglio 2008 per i dipendenti delle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere.

Durata e scadenza

Le parti, in considerazione della fase di transizione, convengono che il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2012.

IL CCNL ha durata triennale.

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

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

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

Am *\$* *af* *mf* *rsr*
W

CF

Alde

Nuovo articolo – Sfera di applicazione

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

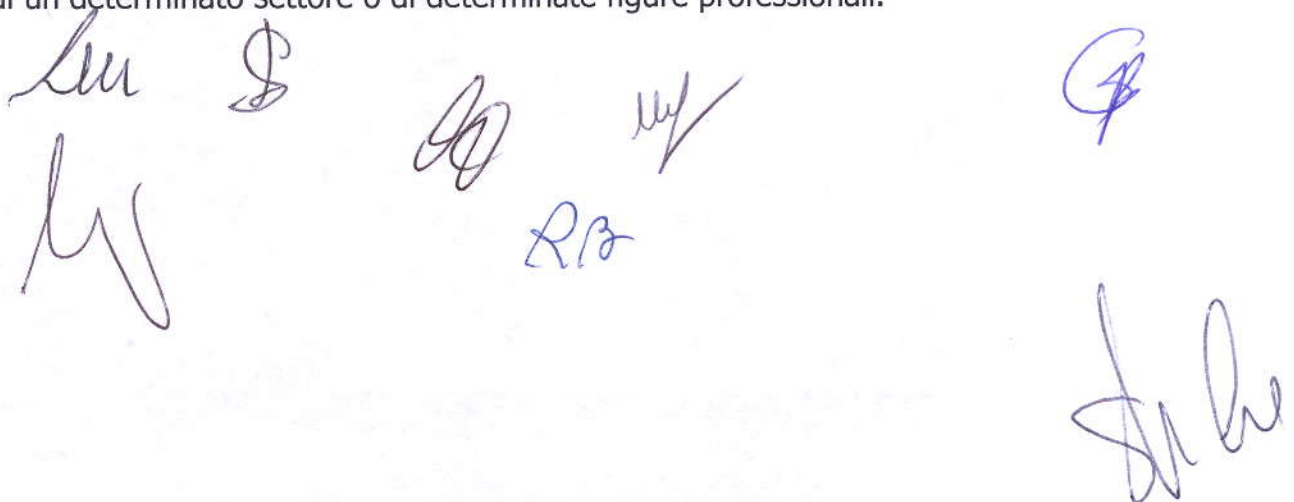
- acconciatura;
- estetica;
- tricologia non curativa;
- tatuaggio;
- piercing;
- centri benessere, ad esclusione degli stabilimenti termali e dei centri benessere con sede presso strutture alberghiere e/o navi da crociera;
- toelettatura di animali ove la stessa sia attività prevalente.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti, nel rispetto della titolarità delle rappresentanze categoriali, costituiranno entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL un Osservatorio finalizzato alla verifica di possibili modalità di realizzazione di un eventuale ampliamento della sfera di applicazione del presente CCNL ad imprese artigiane esercenti attività ad oggi non comprese nella sfera di applicazione.

Al fine di procedere ad una graduale semplificazione del numero dei CCNL, una volta sottoscritto il presente accordo di rinnovo e l'accordo di rinnovo del CCNL Servizi di Pulizia, Disinfezione, Derattizzazione e Sanificazione, si provvederà a verificare la possibilità di elaborare una proposta di accorpamento nella macro-area contrattuale denominata "Area Servizi" dei previgenti CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing, Centri Benessere e del CCNL Servizi di Pulizia, Disinfezione, Derattizzazione e Sanificazione.

Fermo restando il principio dell'invarianza dei costi il CCNL Area Servizi dovrà essere strutturato in una "Parte comune" divisa in due sezioni "Relazioni sindacali e Bilateralità" e "Disciplina del rapporto di lavoro" e in una "Parte speciale" nella quale comprendere tutti quegli istituti che per la loro peculiare specificità devono rimanere distinti, in quanto tipici di un determinato settore o di determinate figure professionali.



Classificazione del personale

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, una Commissione tecnica paritetica, composta da rappresentanti delle associazioni artigiane e delle organizzazioni sindacali, 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 del presente CCNL, nonché dei relativi profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

LM I G MF RB
W

G

Lu Re

Contrattazione collettiva regionale - Dichiarazione delle parti

Nel quadro del rinnovato sistema di relazioni sindacali nel comparto, le parti attribuiscono fondamentale importanza alla contrattazione collettiva regionale e auspicano che venga avviata in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale.

A tal fine, anche attraverso un apposito monitoraggio che verrà realizzato dall'Ente Bilaterale Nazionale di norma a metà della vigenza del CCNL, le parti si incontreranno, su richiesta di una delle parti stesse, per un esame della situazione e all'occorrenza indicare proposte congrue finalizzate alla diffusione della contrattazione regionale.

Luigi

GA

MF

W

RB

Q

GA

Articolo "Sistema di informazioni"

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 le dinamiche economico-produttive, i processi legislativi ed amministrativi che coinvolgono il sistema delle imprese artigiane dell'area della comunicazione.

Pertanto le parti individuano nella costituzione dell'"Osservatorio nazionale" e degli "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 allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

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 E.B.N.A.

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 dell'Artigianato (EBNA) la sede nella quale avviare le attività del suddetto Osservatorio.

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains six signatures, and the bottom row contains one signature on the left side.A single handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

Articolo 21 - Contratto a tempo determinato (modifiche al testo dell'accordo del 7 luglio 2008)

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

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

1. per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedi parentali di cui alla L. 53/00, aspettativa, ferie, per attività di formazione e/o aggiornamento e per effetto della trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time, fatti salvi i divieti previsti dall'art. 3, D.Lgs. 368/01;
2. punte di più intensa attività derivanti da richieste della clientela che non sia possibile evadere col normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;
3. esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui al precedente punto 1) è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 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.

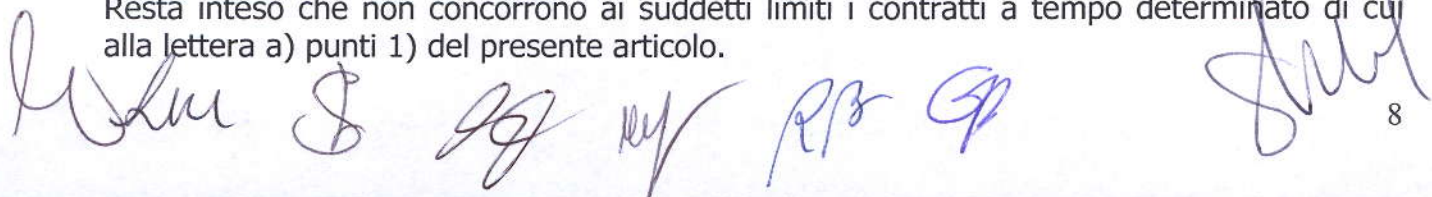
Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D. lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di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

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

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

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

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



8

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

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

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

In attuazione di quanto previsto dall'Avviso comune del 24 aprile 2008 sottoscritto dalle Associazioni Artigiane e da Cgil, Cisl e Uil, 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.

LM S
W
AG
my
RB
OB

Alde

Articolo nuovo – Stagionalità

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, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 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 regionale di categoria, 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 CCNL, 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, seconda parte, del D.Lgs. 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. 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.

lu S go mf RB q
ly

toe

Articolo "Contratto di inserimento" (modifiche al testo dell'accordo del 7 luglio 2008)

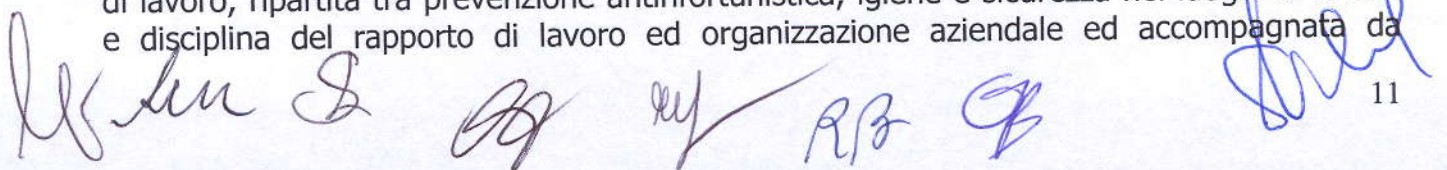
Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del Dlgs 276/03, 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 (Accordo Interconfederale per la disciplina transitoria del contratto di inserimento dell'11 febbraio 2008);
- 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 una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, 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;
- 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 CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori 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 per cento di quella prevista dall'articolo rubricato "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.).

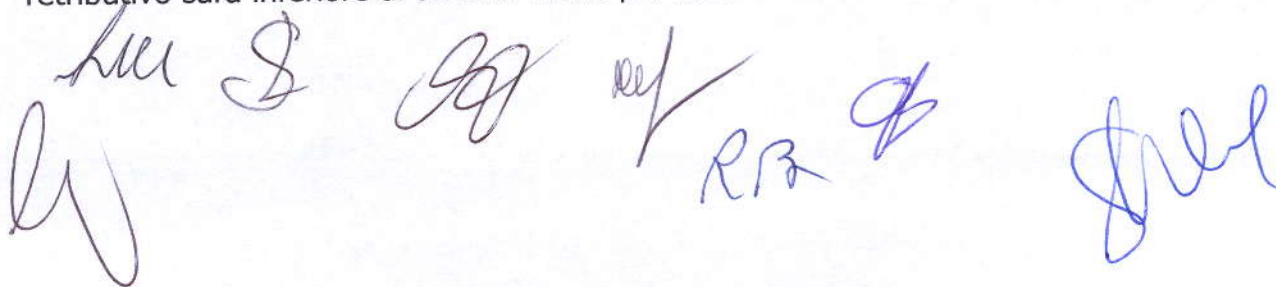
E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni novanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia od infortunio non sul lavoro. Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, 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 (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

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

Ai sensi dell'art. 59, c. 1, secondo periodo, del D.Lgs. 276/2003 ai lavoratori di cui alla lett. e) del primo comma del presente articolo 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.

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



Articolo nuovo - Lavoratori Immigrati

Le parti, in considerazione della crescente presenza dei lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati da fruirsi entro i limiti temporali stabiliti dalla legge.

Per i lavoratori immigrati che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 30 giorni e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

lu S
W
G
M
RB
G

Lu

Apprendistato professionalizzante

Art. 2 - Età di assunzione

Dopo il primo comma dell'articolo 2 rubricato "Età di assunzione" della disciplina dell'apprendistato professionalizzante del presente CCNL, è aggiunto il seguente:

"Ai sensi dell'art. 49, c. 2, del D.Lgs. 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".

6 Bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

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

Dichiarazione delle parti

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

Art. 7 – Retribuzione (Apprendistato)

Per i contratti di apprendistato professionalizzante, di cui alla Tabella 3, stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo il trattamento economico è determinato dall'applicazione delle percentuali di seguito riportate:

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

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

lu S *so* *my*
ly *RB* *CB*

glr

Art. 28 – Ferie (modifiche)

Con decorrenza dal 1° gennaio 1980 e dal 1° giorno di ferie dell'anno stesso, le medesime vengono fissate nella misura di n. 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.

A partire dal 1° ottobre 2011 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 all'epoca delle ferie 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.

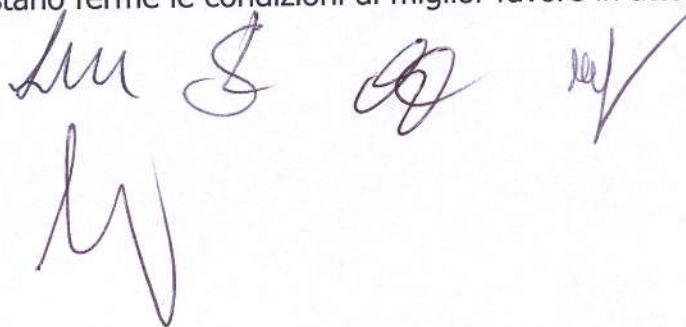

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro, in genere nel periodo da giugno a settembre.

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.



Articolo 26 - Trattamento in caso di malattia ed infortunio (modifiche)

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia, entro 3 giorni dall'inizio della stessa.

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

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300. In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

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

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

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

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

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni, le aziende garantiranno ai lavoratori un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 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 effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

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

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

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

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "RB", "lu", "S", "G", "M", "GB", and "Della".

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.

LM S G M RB
R

LM

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

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

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

Le Parti, nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, concordano nella necessità di ampliare i piani formativi settoriali, con particolare riferimento alle materie inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

I Piani formativi settoriali 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, quali sistemi produttivi locali o distretti industriali. Tali accordi dovranno essere presentati a Fondartigianato per l'approvazione.

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

Handwritten signatures in blue ink:
A row of six signatures: 1. A stylized 'M' with a flourish. 2. A signature starting with 'S'. 3. A signature starting with 'G'. 4. A signature starting with 'M'. 5. A signature starting with 'R'. 6. A signature starting with 'B'.
Below the first signature is another signature starting with 'M'.

Handwritten signature in blue ink:
A large, stylized signature starting with 'S'.

Articolo nuovo – Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010 le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità 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 TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

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

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

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE

0,10% -12,5 €

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

(questo importo è comprensivo dei 29 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 29 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.
- La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31/12/2010.



Articolo nuovo - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane, convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del costituendo Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, dal momento in cui il Fondo sarà costituito e operante, secondo quanto verrà stabilito dalle parti costituenti lo stesso, saranno iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con un contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. La contribuzione verrà attivata contestualmente all'avvio dell'operatività del Fondo.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale e nelle Province Autonome di Trento e Bolzano, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Ai sensi dell'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", le prestazioni erogate dal costituendo Fondo Sanitario costituiscono un diritto contrattuale dei lavoratori di cui ai commi che precedono. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Lu S
lg
GJ ✓
CP RB

Lu S

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° ottobre 2011, dal 1° aprile 2012 e dal 1° ottobre 2012, così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, considerando i 115 euro già erogati nell'anno 2009, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 220 suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due tranches. La prima di euro 110 con la retribuzione relativa al mese novembre 2011; e la seconda di euro 110 con la retribuzione relativa al mese di maggio 2012.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2011.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità", a decorrere dal 1° luglio 2010 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.

lu S *aa* *mf* *CP*
W *RB*

gale

Conglobamento

Sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare); ex indennità di contingenza; elemento distinto della retribuzione (EDR).

Il conglobamento non dovrà modificare l'attuale situazione in materia di riflessi economici dei vari istituti retributivi.

Livello	Minimi retributivi dal 1/1/2010	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1	€ 1.240,11	€ 86,60	€ 1.326,71
2	€ 1.132,86	€ 79,11	€ 1.211,97
3	€ 1.074,00	€ 75,00	€ 1.149,00
4	€ 1.012,62	€ 70,71	€ 1.083,33

Livello	Retribuzione tabellare al 30/09/2011	Prima tranche di incremento dal 1/10/2011	Retribuzione tabellare dal 1/10/2011
1	€ 1.240,11	€ 34,64	€ 1.274,75
2	€ 1.132,86	€ 31,64	€ 1.164,50
3	€ 1.074,00	€ 30,00	€ 1.104,00
4	€ 1.012,62	€ 28,29	€ 1.040,91

Livello	Retribuzione tabellare al 31/03/2012	Seconda tranche di incremento dal 1/04/2012	Retribuzione tabellare dal 1/04/2012
1	€ 1.274,75	€ 26,56	€ 1.301,31
2	€ 1.164,50	€ 24,26	€ 1.188,76
3	€ 1.104,00	€ 23,00	€ 1.127,00
4	€ 1.040,91	€ 21,68	€ 1.062,59

Livello	Retribuzione tabellare al 30/09/2012	Terza tranche di incremento dal 1/10/2012	Retribuzione tabellare dal 1/10/2012
1	€ 1.301,31	€ 25,40	€ 1.326,71
2	€ 1.188,76	€ 23,21	€ 1.211,97
3	€ 1.127,00	€ 22,00	€ 1.149,00
4	€ 1.062,59	€ 20,74	€ 1.083,33

Handwritten notes and signatures:
A large handwritten 'W' is on the left side.
Below the table, there are several handwritten signatures and initials in blue ink, including 'RB', 'Lu', 'S', and others.

NOTA: A decorrere dal 1° luglio 2010 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 ogni livello di inquadramento.

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

lu S *ca* *ref* *CB*
ly *RB*

John