

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 8 settembre 2014

Validità: 01.01.2013 - 30.06.2016

**Parti** : Confartigianato Benessere – Acconciatori, Confartigianato Benessere – Estetica, Cna - Unione benessere e sanità, Casartigiani, Clai - Federnas-Unamem e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil

**Settori** : Servizi, Acconciatura ecc., Artigianato

Fonte: [bloglav.it](http://bloglav.it)

## **Sommario:**

Nuovo art. 1 Durata e scadenza

Nuovo art. 12 - Periodo di prova

Nuovo art. 19 - Lavoro a tempo parziale

• Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale:

[Nuovo art. 31 Trattamento in caso di malattia ed infortunio](#)

• Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

• [Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale](#)

• [Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità](#)

[Nuovo art. 25 Apprendistato Professionalizzante](#)

• [Premessa](#)

[1\) Norme generali](#)

[2\) Età di assunzione](#)

[3\) Forma e contenuto del contratto](#)

4) Periodo di prova

[5\) Apprendistato presso altri datori di lavoro](#)

[6\) Durata dell'apprendistato professionalizzante](#)

[Chiarimento a verbale](#)

[6\) bis Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato](#)

[Dichiarazione delle parti](#)

7) Retribuzione

Tabella 1 - Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni)

Tabella 2 - Apprendisti del 2° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo

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

[8\) Piano Formativo Individuale \(PFI\)](#)

[9\) Formazione dell'apprendista](#)

[Chiarimento a verbale](#)

[10\) Referente aziendale](#)

11) Attribuzione della qualifica

[11 bis\) Registrazione della formazione e della qualifica](#)

[12\) Profili Formativi Apprendistato](#)

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

14) Disciplina del recesso

[15\) Apprendistato a tempo parziale](#)

## 17) Decorrenza

### Norme finali

Nuovo art. 40 - Gratifica natalizia

Nuovo art. 17 - Flessibilità orario di lavoro

Nuovo articolo 22 - Contratto a tempo determinato

a) Affiancamento

d) Limiti quantitativi

b) Durata complessiva massima del rapporto

d) Diritto di precedenza

g) Intervalli temporali

Congedi parentali - Dichiarazione delle parti

### **Parte economica**

Tabelle retributive

---

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

Roma, 8 settembre 2014 tra le organizzazioni datoriali: Confartigianato Benessere – Acconciatori, Confartigianato Benessere – Estetica, Cna - Unione benessere e sanità, Casartigiani, Clai - Federnas-Unamem e le organizzazioni sindacali dei lavoratori; Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl, Uiltucs - Uil, si è convenuto sulla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del [CCNL 3 ottobre 2011](#) per i dipendenti dalle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere.

### **Nuovo art. 31 Trattamento in caso di malattia ed infortunio**

#### ***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.

[...]

#### ***Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità***

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

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

### **Nuovo art. 25 Apprendistato Professionalizzante**

### **Premessa**

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

### **1) Norme generali**

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

### **2) Età di assunzione**

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

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

### **3) Forma e contenuto del contratto**

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

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

### **5) Apprendistato presso altri datori di lavoro**

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

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

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

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

### **6) Durata dell'apprendistato professionalizzante**

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

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

*1° Gruppo - durata: 5 anni*

Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile

Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice

Operatore/Operatrice Tricologico/a

**2° Gruppo - durata: 18 mesi**

Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

*3° Gruppo - durata: 3 anni*

La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche 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.

[...]

***Chiarimento a verbale:***

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

***6) bis Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato***

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

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

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

***Dichiarazione delle parti***

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

***8) Piano Formativo Individuale (PFI)***

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo

dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

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

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

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

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

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

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

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

### **9) Formazione dell'apprendista**

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

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali. L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente CCNL.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

, non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.

Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

### **Chiarimento a verbale**

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

### **10) Referente aziendale**

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane. La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

### **11 bis) Registrazione della formazione e della qualifica**

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del [Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

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

### **12) Profili Formativi Apprendistato**

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

### **15) Apprendistato a tempo parziale**

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

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

### **17) Decorrenza**

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

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

### **Norme finali**

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

[...]

### **Nuovo art. 17 - Flessibilità orario di lavoro**

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

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno. A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

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

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

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

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

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

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

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

### **Nuovo articolo 22 - Contratto a tempo determinato**

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

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

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

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

#### **a) Affiancamento**

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

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata

programmata per più congedi ai sensi del [T.U. n. 151/2001](#) , il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

***d) Limiti quantitativi***

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

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

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

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

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

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