

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Parte I

Titolo I

PREMESSA, QUADRO GENERALE, FINALITÀ DEL CCNL

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze, da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea 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.

Infatti, 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 e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

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

Nel contesto del modello di struttura contrattuale, con l'intento di migliorare il Sistema di Relazioni Sindacali, le parti hanno convenuto sul più intenso utilizzo degli strumenti bilaterali volti a fornire servizi sul versante delle politiche sociali, su quelle della formazione e quelle concernenti il mercato del lavoro, con l'obiettivo di contribuire sia allo sviluppo delle professionalità che al rafforzamento della stabilità di impiego degli addetti al Settore.

È ormai acclarato il ruolo ed il valore socio/economico nazionale rappresentato dal Settore attraverso il complesso delle attività professionali esercitate e riferibili sia a quelle ordinistiche sia a quelle non ordinistiche.

In quest'ottica, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie hanno preso atto che le diverse forme di esercizio della libera professione sono allo stato coinvolte da un processo di riforma legislativa, la cui possibile conclusione impegnerà, sia sul versante nazionale che comunitario i diversi soggetti interessati quali: in particolare, le parti sociali, gli Ordini e le Associazioni.

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione del lavoro.

L'analisi della forza lavoro nel Settore si caratterizza per una sua composizione a maggioranza giovanile, femminile e con scolarità medio alta.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha pertanto e opportunamente

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione:

- Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.
- Il secondo, di livello territoriale o aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Per tutto quanto sopra le parti ritengono che il presente Contratto Collettivo di Lavoro rappresenti una solida base di governo del modello/sistema di relazioni sindacali, di governo delle strutture paritetiche/bilaterali e, per quanto di sua competenza, di governo degli sviluppi che potranno determinarsi a fronte dei processi di riforma del Settore.

Le parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire, in tutti gli ambienti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo di lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulle evoluzioni del costo della vita.

Le parti, ancora, con il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un riferimento contrattuale per tutto il Settore e quindi da valere per tutti i dipendenti e per tutti gli addetti occupati negli Studi e nelle Attività professionali e intellettuali, così come riportati nella sua sfera di applicazione. A tal fine le Parti si impegnano a collaborare con le istituzioni per razionalizzare il numero dei Contratti collettivi di settore esistenti e, di conseguenza, il sistema di relazioni sindacali.

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una 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.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Parte II

Titolo I

SFERA DI APPLICAZIONE, VALIDITÀ, DECORRENZA, DURATA, CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

art. 1 - sfera di applicazione

Il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti dalle imprese:

- centri benessere, sia con sede propria che presso strutture alberghiere
- SPA, Beauty Farm e Beauty Center
- Terme
- che offrono servizi alla persona sia di acconciatura, di estetica, di tricologia non curativa, di tatuaggio, di piercing, di consulenza sull'uso di tecnologie del benessere, prodotti cosmetici, integratori alimentari
- che offrono servizi alla persona di consulenza globale sul look, anche con affitto di capi di abbigliamento, accessori di abbigliamento, scarpe, gioielli, borse ecc ...

e, più in generale, tutte le attività rivolte ai servizi alla persona nell'area del benessere.

art. 2 - validità del contratto

1. I datori di lavoro che intendono applicare il presente CCNL devono inviare richiesta di adesione all'Ente Bilaterale **EBILGEN** (vedi art. 140).
2. Il CCNL non è applicabile in mancanza della conferma da parte dell'Ente Bilaterale.

art. 3 – decorrenza e durata del contratto

1. Il presente contratto decorre dal **1 gennaio 2015** ed avrà scadenza il **31 dicembre 2017** sia per quanto concerne la parte normativa che per quanto concerne la parte economica.
2. Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle *Parti* stipulanti a mezzo lettera raccomandata R.R. almeno 4 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per 1 anno, e così di anno in anno.
3. Le *Parti* si impegnano ad incontrarsi 3 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale.

art. 4 – condizioni di miglior favore

1. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello realizzata nel settore.

art. 5 – profili professionali e classificazione del personale

1. I profili professionali individuati nel presente CCNL sono:
 - ACCONCIATORE MASCHILE E FEMMINILE
 - ESTETISTA, MANICURE, PEDICURE, MASSAGGI DEL VISO
 - TRICOLOGO (REALIZZATORE PROTESI E RIMESSA PARRUCCHINI)
 - MICROPIGMENTATORE
 - ADDETTO AI SERVIZI GENERALI
 - ADDETTO AI SERVIZI AMMINISTRATIVI
 - ADDETTO ALLE PULIZIE – FATTORINI/USCIERE
2. A questi profili si aggiungono quelli di:
 - BEAUTY MANAGER & CONSULTANT
 - SPA MANAGERQuesti ultimi 2 profili sono gli unici che possono essere, anche o esclusivamente, inquadrati economicamente come operatori di vendita nel rispetto di quanto previsto al Titolo XVIII.
3. Le *Parti*, fermo restando quanto previsto dagli articoli seguenti, stabiliscono che perché si possa legittimamente applicare come trattamento economico il profilo tabellare di addetto alla vendita, l'addetto che ha uno dei profili di cui al precedente comma 2, debba, in presenza di compiti promiscui, svolgere prevalentemente attività di vendita rispetto a qualsiasi altro incarico.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- Le competenze di base, trasversali e specialistiche di settore dei profili professionali indicati ai precedenti commi 1 e 2 e non già organizzati in Associazioni professionali accreditate presso il ministero dello Sviluppo Economico (elenco delle Associazioni professionali che rilasciano l'attestato di qualità dei servizi), sono dettagliate nell'Allegato 1.
- Vista la rapida evoluzione del settore e l'approssimarsi dell'avvento di nuove realtà nel settore del benessere, una fra tutte quella dei saloni "Global look", le parti stabiliscono di valutare semestralmente le dinamiche del settore integrando, ove opportuno, i profili professionali da far rientrare in questo CCNL.
- Nell'ottica di rendere l'istituto della classificazione del personale uno strumento più dinamico e più rispondente alla sempre maggiore complessità organizzativa delle attività datoriali, le Parti hanno convenuto di strutturare i lavoratori cui si applica il presente CCNL su **4 livelli** classificatori.

1° livello

Appartengono a questa categoria:

Primo responsabile dei servizi generali

Vanno qui inquadrati i lavoratori che svolgono questa mansione da oltre 72 mesi

Primo responsabile amministrativo

Vanno qui inquadrati i lavoratori che svolgono questa mansione da oltre 72 mesi

Primo acconciatore

appartengono a questo livello 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, mechès, 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 toupet 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 toupet e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto.

Primo estetista

Appartengono a questo livello i 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 e di gestire i servizi di sauna e palestra.

Primo tricologo

Appartengono a questo livello i lavoratori che 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 aziendale 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.

Primo micro-pigmentatore

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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

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 micro-pigmentazione. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività dei singoli centri.

❑ **Beauty Manager & Consultant**

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni di gestione e organizzazione delle attività all'interno di Centri Estetici e Istituti di bellezza, della consulenza estetica e dermocosmetica all'interno delle stesse strutture e della consulenza e informazione di prodotti e servizi di bellezza/benessere all'interno di aziende che distribuiscono prodotti cosmetici e apparecchiature elettromeccaniche ad uso estetico e di qualsiasi esercizio che venda prodotti e/o eroghi servizi di cura della persona e che, cumulativamente:

- ❑ sono in possesso di **tutte** le competenze indicate nell'Allegato 1. Il possesso deve essere dimostrabile con il possesso di titoli abilitanti riconosciuti (ove esistenti) o, alternativamente, di attestato emesso ai sensi dell'art. 7 della Legge 4/13 da Associazione Professionale costituita nel settore del Beauty Management ai sensi della stessa legge e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o, ancora, in possesso di una certificazione, rilasciata da un Organismo Accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI (ove esistente)
- ❑ nel triennio precedente hanno frequentato, con profitto, corsi di aggiornamento per almeno 80 ore riconosciuti da Associazione Professionale costituita nel settore del Beauty Management ai sensi della Legge 4/2013 e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o erogati da altro Ente qualificato purché riconosciuto dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **140**
- ❑ hanno esperienza lavorativa (documentata) in questo ambito superiore a 60 mesi

❑ **SPA Manager**

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni di pianificazione, programmazione e organizzazione di tutte le attività strategiche e gestionali svolte all'interno di SPA (Salus per Aquam), terme, beauty farm, centro benessere o saloni di bellezza e posseggono competenze nel settore del marketing, dell'organizzazione aziendale, della gestione delle risorse, dell'analisi dei costi, dell'amministrazione, della logistica e delle tecniche di Wellness e che, cumulativamente:

- ❑ sono in possesso di **tutte** le competenze indicate nell'Allegato 1. Il possesso deve essere dimostrabile con il possesso di titoli abilitanti riconosciuti (ove esistenti) o, alternativamente, di attestato emesso ai sensi dell'art. 7 della Legge 4/13 da Associazione Professionale costituita nel settore dello SPA Management ai sensi della stessa legge e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o, ancora, in possesso di una certificazione, rilasciata da un Organismo Accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI (ove esistente)
- ❑ nel triennio precedente hanno frequentato, con profitto, corsi di aggiornamento per almeno 80 ore riconosciuti da Associazione Professionale costituita nel settore dello SPA Management ai sensi della Legge 4/2013 e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o erogati da altro Ente qualificato purché riconosciuto dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **140**
- ❑ hanno esperienza lavorativa (documentata) in questo ambito superiore a 60 mesi

2° livello

Appartengono a questa categoria:

❑ **Responsabile dei servizi generali**

Vanno qui inquadrati i lavoratori che su istruzioni del titolare dell'attività curano la corretta gestione dell'attività con particolare riguardo e competenza al punto vendita; alla selezione delle risorse umane; progettazione delle attività di marketing e della comunicazione interna; coordinamento delle attività di manutenzione del corredo tecnologico

❑ **Responsabile amministrativo**

Vanno qui inquadrati i lavoratori che su istruzioni del titolare dell'attività curano la corrispondenza e la contabilità, la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, svolgono l'attività di chiusura cassa ed in genere coordinano tutte le funzioni di natura esecutiva

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

❑ **Acconciatore**

Appartengono a questo livello i 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.

A questo livello vanno altresì inquadrati i 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.

❑ **Estetista**

Appartengono a questo livello i 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 e siano, inoltre, in grado di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento.

❑ **Tricologo**

Appartengono a questo livello i lavoratori che cooperano con il responsabile aziendale nell'attività da questo svolta e eventualmente, da questi, a loro delegata.

Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, una specifica capacità.

❑ **Micro-pigmentatore**

Vanno qui inquadrati 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, micro-pigmentazione o piercing secondo la propria competenza comprovata dal responsabile aziendale.

❑ **Beauty Manager & Consultant**

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni di gestione e organizzazione delle attività all'interno di Centri Estetici e Istituti di bellezza, della consulenza estetica e dermocosmetica anche all'interno delle stesse strutture e della consulenza e informazione di prodotti e servizi di bellezza/benessere all'interno di aziende che distribuiscono prodotti cosmetici e apparecchiature elettromeccaniche ad uso estetico e di qualsiasi esercizio che venda prodotti e/o eroghi servizi di cura della persona e che, cumulativamente:

- ❑ sono in possesso di **tutte** le competenze indicate nell'Allegato 1.

Il possesso delle competenze deve essere dimostrabile con il possesso di titoli abilitanti riconosciuti (ove esistenti) o, alternativamente, con l'esibizione di attestato emesso ai sensi dell'art. 7 della Legge 4/13 da Associazione Professionale costituita nel settore del Beauty Management ai sensi della stessa legge e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o, ancora, in possesso di una certificazione, rilasciata da un Organismo Accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI (ove esistente).

- ❑ nel triennio precedente hanno frequentato, con profitto, corsi di aggiornamento per almeno 80 ore riconosciuti da Associazione Professionale costituita nel settore del Beauty Management ai sensi della Legge 4/2013 e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o erogati da altro Ente qualificato purché riconosciuto dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. 140

❑ **SPA Manager**

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni di pianificazione, programmazione e organizzazione di tutte le attività strategiche e gestionali svolte all'interno di SPA (Salus per Aquam), terme, beauty farm, centro benessere o saloni di bellezza e posseggono competenze nel settore del marketing, dell'organizzazione aziendale, della gestione delle risorse, dell'analisi dei costi, dell'amministrazione, della logistica e delle tecniche di Wellness e che, cumulativamente:

- ❑ sono in possesso di **tutte** le competenze indicate nell'Allegato 1.

Il possesso delle competenze deve essere dimostrabile con il possesso di titoli abilitanti riconosciuti (ove esistenti) o, alternativamente, con l'esibizione di attestato emesso ai sensi dell'art. 7 della Legge 4/13 da Associazione Professionale costituita nel settore dello SPA Management ai sensi della stessa legge e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o, ancora, in possesso di una certificazione, rilasciata da un Organismo Accreditato, relativa alla conformità alla norma tecnica UNI (ove esistente)

- ❑ nel triennio precedente hanno frequentato, con profitto, corsi di aggiornamento per almeno 80 ore riconosciuti da Associazione Professionale costituita nel settore dello SPA Management ai sensi della Legge 4/2013 e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o erogati da altro Ente qualificato purché riconosciuto dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. 140

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

3° livello

Appartengono a questa categoria:

Assistente ai servizi generali

Vanno qui inquadrati i lavoratori che su istruzioni del diretto superiore curano la corretta gestione dell'attività con particolare riguardo e competenza al punto vendita; alla formulazione delle inserzioni per la ricerca e selezione del personale; attuazione delle attività di marketing; realizzazione della comunicazione interna; assistenza alle attività di manutenzione del corredo tecnologico

Assistente amministrativo

Vanno qui inquadrati i lavoratori che su istruzioni del diretto superiore curano la corrispondenza e la contabilità, la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, svolgono l'attività di cassa ed in genere svolgono tutte le funzioni di natura esecutiva

Acconciatore

Appartengono a questo livello i 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.

Estetista

Appartengono a questo livello i 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.

Tricologo

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, rimesse in tensione, confezionamento protesi, approntamento delle trame, righe, shampoo, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal suo diretto superiore.

Ovvero i lavoratori addetti alla produzione dei prodotti tricologici e lavorazione dei capelli.

Beauty Manager & Consultant

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni di gestione e organizzazione delle attività all'interno di Centri Estetici e Istituti di bellezza, della consulenza estetica e dermocosmetica anche all'interno delle stesse strutture e della consulenza e informazione di prodotti e servizi di bellezza/benessere all'interno di aziende che distribuiscono prodotti cosmetici e apparecchiature elettromeccaniche ad uso estetico e di qualsiasi esercizio che venda prodotti e/o eroghi servizi di cura della persona e che, cumulativamente:

- sono in possesso di **almeno 6** tra le competenze indicate nell'Allegato 1.

L'evidenza del possesso delle competenze è rappresentata dall'esibizione di specifico attestato di frequenza e profitto, rilasciato da Associazione Professionale costituita nel settore del Beauty Management ai sensi della Legge 4/2013 e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o altro Ente qualificato purché riconosciuto dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **140**, acquisito nei 2 anni precedenti.

- hanno esperienza lavorativa (documentata) in questo ambito superiore a 24 mesi ma inferiore a 48

SPA Manager

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni di pianificazione, programmazione e organizzazione di tutte le attività strategiche e gestionali svolte all'interno di SPA (Salus per Aquam), beauty farm o centro benessere e posseggono competenze nel settore del marketing, dell'organizzazione aziendale, della gestione delle risorse, dell'analisi dei costi, dell'amministrazione, della logistica e delle tecniche di Wellness e che, cumulativamente:

- sono in possesso di **almeno 6** tra le competenze indicate nell'Allegato 1.

L'evidenza del possesso delle competenze è rappresentata dall'esibizione di specifico attestato di frequenza e profitto, rilasciato da Associazione Professionale costituita nel settore dello SPA Management ai sensi della Legge 4/2013 e registrata presso il sito del Ministero dello Sviluppo Economico o altro Ente qualificato purché riconosciuto dall'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **140**, acquisito nei 2 anni precedenti.

- hanno esperienza lavorativa (documentata) in questo ambito superiore a 24 mesi ma inferiore a 48

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

4° livello

Appartengono a questa categoria:

Addetto ai servizi generali

Vanno qui inquadrati i lavoratori le cui mansioni, all'interno della struttura, 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.

Acconciatore – Estetista – Tricologo - Micropigmentatore

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 livello superiore.

Addetti alle pulizie - fattorini / uscieri

Questi lavoratori saranno inquadrati permanentemente in questo livello retributivo

Beauty Manager & Consultant

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni, comunque acquisite, di gestione e organizzazione delle attività all'interno di Centri Estetici e Istituti di bellezza, della consulenza estetica e dermocosmetica all'interno delle stesse strutture e della consulenza e informazione di prodotti e servizi di bellezza/benessere all'interno di aziende che distribuiscono prodotti cosmetici e apparecchiature elettromeccaniche ad uso estetico e di qualsiasi esercizio che venda prodotti e/o eroghi servizi di cura della persona.

SPA Manager

Appartengono a questo livello gli addetti che svolgono mansioni, comunque acquisite, di pianificazione, programmazione e organizzazione di tutte le attività strategiche e gestionali svolte all'interno di SPA (Salus per Aquam), beauty farm o centro benessere e posseggono competenze nel settore del marketing, dell'organizzazione aziendale, della gestione delle risorse, dell'analisi dei costi, dell'amministrazione, della logistica e delle tecniche di Wellness.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo II

PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

art. 6 - Commissione Permanente per le Pari Opportunità

1. Le *Parti* convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2. A tale scopo le *Parti* concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da 4 (quattro) membri, dei quali 2 (due) designati dalla rappresentanza sindacale datoriale e 2 (due) designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.
3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:
 - a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro
 - b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro
 - c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto di inserimento/reinserimento
 - d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge 53/00
 - e) predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla Legge 125/91 e dai Fondi comunitari preposti
 - f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro
 - g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali
 - h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge 53/00 e diffondendo le buone pratiche
 - i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia
5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle parti

art. 7 - Mobbing

1. Le *Parti* riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le *Parti* intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
2. Le *Parti* riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing
- b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato
- d) formulare un codice quadro di condotta

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

art. 8 - Molestie sessuali

1. Le *Parti* si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
2. Le *Parti* concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
3. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le *Parti* considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le *Parti* affidano all'Ente Bilaterale Territoriale il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti .

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

Le Parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

Le Parti convengono, altresì, di ricondurre le questioni attinenti il Titolo II tra le attività proprie dell'Ente Bilaterale

Titolo III

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

art. 9 – assunzione ordinaria e con contratti atipici

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:
 - a. Identità delle parti
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro
 - c. la durata del periodo di prova, se previsto
 - d. la tipologia contratto applicato
 - e. luogo di lavoro
 - f. orario di lavoro
 - g. la qualifica professionale del lavoratore e livello di inquadramento
 - h. la retribuzione
 - i. la durata delle ferie cui ha diritto il lavoratore
 - j. i diritti/doveri legati alla previsione di aggiornamento professionale continuo
 - k. informativa sulla privacy
 - l. informativa sul TFR
 - m. termini di preavviso in caso di recesso
 - n. gli altri elementi di cui alla Direttiva (CE) 91/533
3. In caso di assunzione a tempo determinato i contenuti dovranno specificare, espressamente, la durata del rapporto stesso.
4. Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.
5. 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.
6. Per i lavoratori assunti con qualifica di **Apprendista** si rimanda al successivo Titolo IV
7. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Determinato** si rimanda al successivo Titolo V
8. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Somministrato** si rimanda al successivo Titolo VI
9. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Intermittente** si rimanda al successivo Titolo VII
10. Per le assunzioni con contratti di lavoro **Ripartito** si rimanda al successivo Titolo VIII
11. Per le assunzioni con contratti a **Tempo Parziale** si rimanda al successivo Titolo IX

art. 10 – documentazione

1. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:
 - a. certificato di nascita
 - b. certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati
 - c. stato di famiglia (per il capo famiglia)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- d. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito
 - e. certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro
 - f. attestazioni/dichiarazioni relative ad eventuali corsi professionali frequentati in precedenti esperienze di apprendistato professionalizzante
 - g. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti
 - h. codice fiscale
 - i. eventuali altri documenti e certificati ivi compresi quelli previsti dal successivo art. 83 (anzianità convenzionale)
 - j. documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali
 - k. documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto)
 - l. dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso
 - m. dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 (dodici) mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 638/83
 - n. liberatoria per il trattamento dei dati personale, ai sensi della vigente normativa
2. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

art. 11 - periodo di prova

1. Il lavoratore e il datore di lavoro possono prevedere un periodo di prova per valutare la reciproca convenienza del rapporto di lavoro.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO	PROFILO	DURATA
1°	Art. 5, commi 1 & 2	180 giorni di calendario
2°	Art. 5, commi 1 & 2	150 giorni di calendario
3°	Art. 5, comma 1	75 giorni di lavoro effettivo
	Art. 5, comma 2	120 giorni di lavoro effettivo
4°	Art. 5, comma 1	30 giorni di lavoro effettivo
	Art. 5, comma 2	90 giorni di lavoro effettivo
apprendista		90 giorni di lavoro effettivo

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
4. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere, in qualsiasi momento, il rapporto senza preavviso con la corresponsione di tutti gli Istituti contrattuali (i ratei maturati di ferie, della 13^a mensilità e TFR), con i criteri di maturazione previsti da questo CCNL per i dipendenti di uguale qualifica.
5. È facoltà dell'impresa sospendere il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, nel caso di malattia. In caso di ricovero ospedaliero, la proroga non è rifiutabile nel limite massimo di 60 giorni.
6. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio e per la durata dell'apprendistato.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo IV

APPRENDISTATO

art. 12 – premessa

1. L'apprendistato è disciplinato, nelle sue 4 (quattro) articolazioni tipologiche, dal D.Lgs. 167/11 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.
2. Le Parti convengono che nel settore di applicazione del presente CCNL sia attuabile solo l'apprendistato PROFESSIONALIZZANTE o di mestiere.
3. Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

art. 13 – inquadramento

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) e i 29 (ventinove) anni. Ai sensi dell'art. 49, comma 2 del D.Lgs. 276/03 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della Legge 53/03, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° (diciassettesimo) anno di età.
2. Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta.
A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento lo schema di contratto di seguito allegato (Allegato 3) con annesso il fac-simile di Progetto Formativo Individuale - PFI (Allegato 4).
Il contratto dovrà essere integrato con eventuali indicazioni richieste dalla normativa nazionale oppure regionale.
3. L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente CCNL.
Qualora sia consentito dalla normativa regionale (o non sia espressamente vietato), il PFI potrà essere definito e firmato anche entro 30 (trenta) giorni dalla stipulazione del contratto e costituirà allegato dello stesso.
4. È possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% (cinquanta) dell'orario contrattuale.
5. Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

art. 14 - riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 1 (un) anno.
2. Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti.
3. Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
4. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre aziende è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.
5. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata dal datore di lavoro e riportata nel "libretto formativo" dell'apprendista. (vedi Allegato 2)

art. 15 – durata dell'apprendistato professionalizzante

1. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante (o di mestiere) e della formazione dell'apprendista sono definiti come segue:
 - GRUPPO 1 – 60 MESI** - raccoglie i profili indicati all'art. 5, comma 1
 - GRUPPO 2 – 36 MESI** - raccoglie i profili indicati all'art. 5, comma 2
 - GRUPPO 3 – 18 MESI** - addetti alla manicure e pedicure esclusivamente estetica

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

2. Per gli apprendisti i cui profili professionali appartengono al GRUPPO 1 come sopra definito, 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.
3. Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, così come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

art. 16 - modalità per l'erogazione della formazione

1. L'erogazione della formazione -di base, trasversale, specialistica (o professionalizzante)-, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da rendere efficace l'intervento formativo erogato.
2. La formazione di base, trasversale e specialistica può essere svolta in aula, con affiancamento sul posto di lavoro, seminari, esercitazioni di gruppo nonché a distanza (FAD) sia in auto-apprendimento che in modalità e-learning.
In caso di formazione FAD l'attività di accompagnamento potrà essere svolto in modalità virtuale e con strumenti di tele-affiancamento (WEB) o video-comunicazione da remoto.
3. I processi formativi formali svolti all'interno dell'azienda dovranno comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

art. 17 – piani formativi (PFI), profili formativi, registrazione della formazione e attribuzione della qualifica

1. Le attività formative sono articolate in contenuti di base, a carattere trasversale e a carattere specialistico (o professionalizzante).
In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere specialistico andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.
2. Il Piano Formativo Individuale (PFI) 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 Tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

3. Come indicato nell'accordo Stato-Regioni del 20.02.2014 – repertorio 32/CSR, la formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:
 1. *Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro*
 2. *Organizzazione e qualità aziendale*
 3. *Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo*
 4. *Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva*
 5. *Competenze di base e trasversali*
 6. *Competenza digitale*
 7. *Competenze sociali e civiche*
 8. *Spirito di iniziativa e imprenditorialità*
 9. *Elementi di base della professione/mestiere*Qualora l'evoluzione del contesto normativo nazionale e/o Regionale imponesse modifiche a quanto sopra indicato, le Parti firmatarie del presente CCNL stabiliscono di riunirsi entro 3 (tre) mesi dall'entrata in vigore delle modifiche per aggiornare di conseguenza il CCNL.
4. Come indicato nell'accordo Stato-Regioni del 20.02.2014 – repertorio 32/CSR, la durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale
Qualifica o diploma professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo sancito dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti Professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università
- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente
Diploma terziario extra-universitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-Laurea, Master universitario di primo livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

La riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

PROFILI FORMATIVI (E COMPETENZE SPECIALISTICHE)

5. Per quanto le competenze specialistiche relative ai Profili Formativi dell'apprendistato professionalizzante disciplinati dal presente CCNL si veda quanto indicato nell'Allegato 1
6. La formazione dovrà essere registrata sul Libretto Formativo del cittadino.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del Libretto Formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del Libretto Formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.
In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza e documentazione per la formazione interna ecc.).
7. Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.
8. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.
9. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'azienda anche su istanza del Tutor, ferma restando quanto disposto dal precedente comma 4.
10. In presenza di profili formativi particolari, legati ad esigenze delle imprese e del territorio, di particolari applicazioni tecnologiche o di lavorazioni tradizionali, le Parti si potranno incontrare a livello regionale allo scopo di determinarne le modalità formative.

art. 18 – Tutor

1. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un Tutor.
Tale figura dovrà essere individuata all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.
2. Le competenze e le funzioni del Tutor sono quelle previste dal D.M. Lavoro del 28.02.00 recante "*Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale*" e dalle eventuali regolamentazioni regionali.
Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il titolare dell'azienda o, nelle strutture lavorative con meno di 15 addetti i loro familiari coadiutori, o un altro professionista della struttura oppure una persona diversa dalle prime ma delegata a tal fine.
In quest'ultimo caso, il Tutor dovrà necessariamente essere un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il Tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, ecc.

3. Per l'erogazione della formazione –di base, trasversale o professionalizzante-, l'azienda potrà altresì avvalersi di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale di cui all'art. **140**

art. 19 – proporzione numerica

1. Le *Parti* convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore può occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli appartenenti a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 C.C.
2. In deroga a quanto disposto dal comma precedente il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati, o ne ha meno di 3 (tre), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (tre).
3. È consentita, in deroga al presente articolo, l'assunzione di un apprendista per le aziende che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.
4. Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
5. La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei 18 (diciotto) mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3.

art. 20 – anzianità aziendale e prolungamento

1. Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.
2. In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati superiore a 30 (trenta) giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento.
Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

art. 21 – trattamento economico

1. Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle 4 Tabelle seguenti, sulla retribuzione contrattuale del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.
2. Per gli apprendisti del GRUPPO II, la riduzione andrà applicata solo sulla retribuzione da considerare è quella del livello di inquadramento finale di uscita del contratto indicata al successivo art. **111** (paga base operatore di vendita) rimanendo inalterato il trattamento provvigionale di cui al successivo art. **112**
3. 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.
4. Si procederà come segue :

TABELLA 1 – apprendisti del GRUPPO I – durata 5 anni (60 mesi)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
65%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	90%	95%	100%

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

TABELLA 2 – apprendisti del GRUPPO II – durata 3 anni (36 mesi)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
75%	80%	85%	90%	95%	100%

TABELLA 3 – apprendisti del GRUPPO 3 – durata 18 mesi

I sem	II sem	III sem
65%	75%	100%

TABELLA 4 – apprendisti del GRUPPO I – durata 4 anni e 6 mesi

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	
65%	65%	70%	75%	80%	95%	90%	90%	100%	

5. Alla fine dell'apprendistato, il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita

art. 22 - trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato e per quanto non espressamente indicato nel presente titolo, allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della stessa qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

art. 23 - trattamento malattia e infortunio

1. Il relativo trattamento economico e normativo per gli apprendisti è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

art. 24 - apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Le *Parti* manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alta formazione e di ricerca.

art. 25 - standard professionali e rinvio alla legge

1. Gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante sono quelli di cui all'**art. 5** del presente CCNL, come esplicitati nell'Allegato 1.
2. Le *Parti* si impegnano a ridefinire e adeguare gli standard professionali qualora questo dovesse rendersi necessario a seguito di modifiche della normativa in materia di apprendistato, di specifiche indicazioni amministrative, dell'evoluzione del settore oppure di intese interconfederali.
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato le *Parti* fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo V

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

art. 26 – disciplina

1. La disciplina del contratto a tempo determinato è stata profondamente rivoluzionata dal cosiddetto Jobs Act (D.Lgs. 34/14 convertito con modificazioni dalla Legge 78/14). L'intervento governativo ha eliminato il requisito della specificazione all'interno del contratto della causale, ovvero sia l'indicazione dei motivi organizzativi o produttivi che il datore di lavoro pone a fondamento della necessità di ricorrere a questo tipo di rapporto.
2. L'acausalità è prevista anche per la somministrazione a tempo determinato.
3. Il contratto acausale – comprensivo di rinnovi e proroghe – non può superare i 36 mesi di durata. Tale limite non si estende ai contratti a termine somministrati.
4. Il termine deve essere espressamente indicato nel contratto stipulato per iscritto.
5. Il contratto a tempo determinato può essere prorogato per un massimo di 5 (cinque) volte, fermo restando il limite massimo di durata. Ai fini della determinazione del numero massimo di proroghe devono essere presi in considerazione tutti i contratti a termine stipulati tra le parti, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per quale è stipulato il contratto a tempo determinato.
6. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato non può superare il 20% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Dal limite del 20% restano esclusi i contratti di somministrazione.
7. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 (cinque) dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
8. Secondo le previsioni di legge, sono esenti da questo limite i contratti a tempo determinato conclusi:
 - in fase di avvio dell'attività
 - con lavoratori che hanno un'età superiore ai 55 anniRelativamente alla prima ipotesi, le *Parti* concordano di demandare all'Ente Bilaterale, per ogni singolo contratto, la determinazione della durata della cosiddetta "fase di avvio", anche in funzione dell'attività, dell'ubicazione geografica e/o del comparto merceologico.
9. Nel contratto a tempo determinato è fatto obbligo al datore di lavoro di richiamare espressamente il diritto di precedenza in caso di assunzioni a termine. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.
10. 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 6 (sei) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 (dodici) mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine. Tale diritto si sostanzia solo nel caso in cui il lavoratore abbia avanzato una specifica richiesta scritta entro il termine di 1 (un) mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato. In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro 1 (un) anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
11. Nel computo del periodo utile ai fini della maturazione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al precedente comma rientra anche il periodo di congedo di maternità qualora sia intervenuto durante l'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro nei confronti del quale si realizza il diritto di precedenza.
12. Il diritto spetta con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (art.5 co.4 quater D.Lgs. 368/01)
13. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la 13^a e il premio APC, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.
14. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL
15. Le *Parti* rimandano alla normativa vigente per ogni ulteriore aspetto.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo VI

LAVORO SOMMINISTRATO

art. 27 – campo di applicazione

1. Le *Parti* concordano che i contratti di lavoro somministrato potranno essere stipulati per tutti i profili professionali previsti in questo CCNL come citati all'art. 5, commi 1 e 2.

art. 28 – somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli art. 20 e segg. del D.Lgs. 276/03, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".
2. Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione 1 dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 368/01 e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.
3. Le *Parti* convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D.Lgs. 276/03.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3 del D.Lgs. 276/03, le *Parti*, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4 del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:
 - a) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti
 - b) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali
 - c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni
 - d) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione
 - e) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio
 - f) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *direct-marketing*
 - g) sostituzione di lavoratori assenti
 - h) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente
 - i) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria
 - j) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.
6. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 26 (disciplina del lavoro a tempo determinato), qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

7. Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del D.Lgs. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione
 - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli articoli 28, 29 e 30 del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche
8. Ai sensi dell'art. 23, comma 5 del D.Lgs. 276/03, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore: in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.
- Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.
- L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.
9. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:
- per un massimo di 4 (quattro) volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 (ventiquattro) mesi
 - in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione
 - negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore
10. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
- all'importo della retribuzione
 - all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
 - all'accesso ai servizi aziendali
 - ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL
 - ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. 276/03

In conformità all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso D.Lgs.

art. 29 – somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

1. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:
- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti internet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- b) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale
 - c) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale
 - d) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali
2. il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente Bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuali del presente CCNL

art. 30 - disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione

1. I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti art. **28** (somministrazione di lavoro a tempo determinato) e **29** (somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), non potranno superare, in ciascuna unità produttiva e per ciascun trimestre, la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
2. In alternativa e in virtù della specificità del settore, 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.
3. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.
4. La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.
5. In deroga a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 15/01, le *Parti* convengono che la sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 90 (novanta) giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.
6. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, l'eventuale premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.
7. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.
8. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della Legge 300/70.
9. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quella relativa alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.
10. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso ai contratti di lavoro somministrato

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo VII

LAVORO INTERMITTENTE

art. 31 – disciplina

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:
 - a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. **50** (disciplina del lavoro straordinario)
 - b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento
 - c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente CCNLSuccessivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente Bilaterale.
2. Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:
 - per "**fine settimana**" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica
 - per "**ferie estive**" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre
 - per "**vacanze natalizie**" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio
 - per "**vacanze pasquali**" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla pasqua
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 368/01.
4. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.
5. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente

art. 32 - diritti e doveri del lavoratore intermittente

1. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL.
2. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. **86** (normale retribuzione) del presente CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. **72** (disciplina della malattia) del presente CCNL, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.
4. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo VIII

LAVORO RIPARTITO

art. 33 – disciplina

1. Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale 2 (due) lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
2. 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.
3. I lavoratori hanno tuttavia la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.
4. Nei casi di cui al precedente comma 3, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.
5. Nei casi di cui al precedente comma 3, ancora, i lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.
6. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.
7. 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.
8. Al lavoratore coobbligato che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria 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.
9. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa. In tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.
10. In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 276/03.
11. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.
12. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'Ente Bilaterale di cui all'art. **140**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo IX

TEMPO PARZIALE (o PART-TIME)

L'esigenza di accrescere la base lavorativa delle imprese di cui all'art. 1 del presente CCNL, di concerto con la riduzione del monte ore annuo di straordinari pro capite possibili rende, per le *Parti* stipulanti, di primaria importanza il corretto utilizzo dello strumento del tempo parziale. A tal fine le *Parti* si danno reciprocamente atto della valenza sociale della diffusione di questo tipo di contratti come contributo all'abbattimento della disoccupazione e della necessità di flessibilità, necessariamente connessa con la tipologia produttiva delle imprese di cui sopra.

art. 34 – caratteristiche

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
La prestazione lavorativa a tempo ridotto potrà essere svolta per tutti i giorni di normale attività dall'impresa (part-time orizzontale) o solo per alcuni – definiti – giorni (part-time verticale). Viene inoltre recepito quanto previsto nel testo del D.Lgs. 61/00 coordinato con il D.Lgs. 100/01 che prevede: il "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" ossia quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nel rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale e al rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
2. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

art. 35 – disciplina

1. Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - a. volontarietà di entrambi la parti
 - b. reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti
 - c. priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni
 - d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso
 - e. volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata
3. Così come disciplinato dall'art. 5 della Legge 863/84, il contratto di lavoro a tempo parziale deve stipularsi per iscritto e deve essere notificato alla DPL.
Nel contratto dovrà essere indicato:
 - a. il periodo di prova per i nuovi assunti
 - b. le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda.
La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore, di norma, entro le seguenti fasce:
 - I. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 12 a 25 ore
 - II. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 48 a 120 ore
 - III. nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuo da 400 a 1300 ore
 - c. il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.
4. All'atto della stipula del contratto a tempo parziale il datore di lavoro dovrà informare il lavoratore sugli eventuali riflessi in materia previdenziale, sia per quanto attiene alle prestazioni INPS sia per quanto connesso con le contribuzioni ai fondi pensione di cui alla Legge 335/95 derivante dalla instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

art. 36 - genitori di portatori di handicap

1. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 37 – riproporzionamento

1. Ai sensi del successivo art. **86** (normale retribuzione), il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.
2. Fermo restando quanto previsto agli artt. **51** (riposo settimanale) e **60** (permessi retribuiti) del presente CCNL e con le modalità previste dagli stessi articoli, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi e dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente comma 1.
3. Per i lavoratori a tempo parziale l'importo della 13^a e del premio APC è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti al comma 1. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione spettante nell'arco della corresponsione.

art. 38 – festività

1. Fermo restando quanto previsto all'art. **52** (festività) del presente CCNL, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. **53** (ex-festività) del presente CCNL, con una domenica o con un diverso giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al successivo art. **89** (retribuzione giornaliera).

art. 39 – ferie

1. Conformemente a quanto previsto all'art. **54** (ferie – durata) del presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
2. 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.

art. 40 – lavoro supplementare

1. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.
2. Ai sensi del comma 4, art. 5 della Legge 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di **72** (settantadue) ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:
 - eventuale intensificazione dell'attività lavorativa dell'impresa
 - particolari difficoltà derivanti da assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti
3. Saranno valide, altresì, intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative similari a quelle di cui sopra, prevedano prestazioni di lavoro supplementare in quantità superiori a quelle indicate al comma precedente.
4. Le ore di lavoro supplementare potranno, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - essere retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - essere totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata
5. Nella prima ipotesi, la maggiorazione:
 - non rientra nella retribuzione di cui all'art. **94** (13^a mensilità)
 - esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito
 - è compresa nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR
6. Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro, che potrà anche essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata e consultato dalle OO.SS. regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL.

art. 41 – preavviso

1. I termini di preavviso per i lavoratori part-time hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno; si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione delle prestazioni lavorative e decorrono dal 1° e dal 16° giorno del mese.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo X

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE CONTINUO (APC)

Tenuto conto dei processi di unificazione europea e dell'armonizzazione, a livello comunitario, dei titoli di studio e dei titoli di esercizio delle attività professionali specializzate, le *Parti* considerano la formazione come uno strumento indispensabile per il consolidamento dell'occupazione e una risorsa formidabile per lo sviluppo qualitativo del settore.

Ciò spiega la particolare importanza che le *Parti* hanno inteso porre nell'**AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE CONTINUO (APC)**, individuando in questo istituto lo strumento principale per la crescita professionale continua dei lavoratori grazie al miglioramento continuo delle competenze, conoscenze e abilità, azione che inevitabilmente porta anche ad un miglioramento della qualità dei servizi resi dall'azienda ai propri clienti.

Le OO.SS. dei lavoratori riconoscono che la partecipazione ad attività formative di APC qualificate dall'Ente Bilaterale, costituisce una indubbia crescita professionale.

Per tale motivo le *Parti*, considerato che:

- il settore è composto da realtà lavorative per le quali il mantenimento e lo sviluppo nel tempo del capitale personale di competenze acquisite rappresenta una risorsa primaria
- le azioni riconducibili alla professionalità degli addetti costituiscono un patrimonio comune da valorizzare

hanno concordato di considerare le ore dedicate all'**APC**, qualificate come previsto al successivo art. **43**, comma 4 (obiettivi dell'APC), come "reciproco investimento" e di gestirle, dal punto di vista economico, secondo i principi enunciati nel successivo art. **44** (criteri di riconoscimento ...)

Il principio dell'**APC**, così come qui enunciato, è presente in questa formula per la prima volta in un CCNL e sarà oggetto di revisione semestrale tra le *Parti* almeno per quanto riguarda:

- il numero di ore annue da dedicare all'**APC**
- gli obiettivi dell'**APC**
- la modalità di partecipazione dei lavoratori
- criteri di riconoscimento economico ed effetti sul premio **APC** di cui al successivo art. **95**

art. 42 – ore dedicate all'APC

1. Le ore utilizzabili come APC non potranno essere più di **40** all'anno.

art. 43 – obiettivi dell'APC

2. Fermo restando i ruoli e i compiti che in tema di formazione professionale sono demandati ai diversi livelli istituzionali decentrati, nonché di confronto tra le parti a livello Regionale, come già previsto nel presente CCNL, le *Parti* convengono di individuare nell'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **140** e nel Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua di cui al successivo art. **144** gli strumenti attuativi per il conseguimento dei seguenti obiettivi:

- aggiornare e migliorare il livello professionale degli occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione delle risorse umane
- migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dalle Aziende, per realizzare un sistema produttivo che offra al cittadino paziente un servizio in cui la qualità attesa e quella erogata siano sempre meno distanti
- migliorare l'abilità comunicazionale degli addetti verso i cittadini, siano essi stranieri - soprattutto in previsione dei futuri processi di unificazione europea- che portatori di qualsiasi forma di disabilità
- conoscere gli aspetti legati alle esigenze di wellness attese e reali di cittadini-pazienti che provengono da paesi anche extra-UE, paesi nei quali i "principi" di benessere sono assai diversi dai nostri, soprattutto in rapporto al contesto sociale locale
- rispondere alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia da processi di innovazione tecnologica che da quanto potrà essere normato, a livello legislativo, in tema di profili professionali
- conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre

3. Per far acquisire ai lavoratori le conoscenze più aggiornate nell'ambito delle attività offerte dall'azienda (siano essi prodotti o servizi), nell'ambito dell'attività di **APC** il datore di lavoro potrà chiedere ai lavoratori la partecipazione ad una serie di attività formative nel corso dell'anno.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

Tali attività formative potranno essere:

- rivolte a tutti i lavoratori indistintamente o interessare specifici profili professionali
- organizzate direttamente dal datore di lavoro
- organizzate da Aziende e/o enti di formazione esterni
- proposte da Associazioni Professionali istituite ai sensi della Legge 4/13, purché presenti sul sito WEB del MISE
- organizzate sia all'interno dell'azienda che presso sede terza

4. Perché un'attività formativa possa essere considerata valida ai fini dell'APC deve essere preventivamente sottoposta all'approvazione dell'Ente Bilaterale di cui al successivo art. **140**

art. 44 – modalità di partecipazione dei lavoratori

1. La partecipazione alle attività di APC potrà essere richiesta ai lavoratori:
 - a) durante l'orario di lavoro
 - b) nell'arco della settimana lavorativa prevedendo, se del caso, il superamento dell'orario sino al limite di 48 ore settimanali fino ad un massimo di 40 ore all'anno
 - c) in occasione della giornata di riposo settimanale
 - d) di domenica o giorni festivi
2. La partecipazione agli eventi formativi che rientrano nelle attività di APC decise dall'Azienda non deve comportare oneri economici per i lavoratori.
3. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma formativo annuale. Ogni eventuale variazione dovrà essere tempestivamente comunicata per iscritto.
4. La partecipazione agli eventi formativi che rientrano nelle attività di APC decise dall'Azienda nei casi di cui al precedente punto 1, commi a, b e c è obbligatoria.
5. Il rifiuto da parte di un lavoratore a partecipare alle attività di APC proposte dal datore di lavoro senza un giustificato motivo, autorizza l'applicazione di un provvedimento disciplinare secondo quanto previsto dal successivo art. **131**

art. 45 – criteri di riconoscimento economico ed effetti sul premio APC

1. L'azienda riconoscerà ai lavoratori coinvolti:
 - a) nell'ipotesi di cui al precedente art. **44**, comma 1, lettera b)
 - I. le ore di lavoro aggiuntive verranno totalizzate nella *banca delle ore*
 - II. ai fini del "premio APC" (di cui all'art. **95**), ogni ora (o sua frazione superiore a 30 minuti) prestata oltre l'orario contrattuale verrà conteggiata 1 punto. Se al termine dell'attività formativa è prevista una verifica dell'apprendimento che il lavoratore supera almeno nella misura dell'80%, il punteggio di cui al precedente capoverso verrà raddoppiato.
 - b) nell'ipotesi di cui al precedente art. **44**, comma 1, lettera c)
 - I. le ore prestate come straordinario verranno totalizzate nella *banca delle ore* aumentate di 5 minuti per ogni ora di lavoro prestata
 - II. ai fini del "premio APC" (di cui all'art. **95**) ogni ora (o sua frazione superiore a 30 minuti) verrà conteggiata 1,5 punti. Se al termine dell'attività formativa è prevista una verifica dell'apprendimento che il lavoratore supera almeno nella misura dell'80%, il punteggio di cui al precedente capoverso verrà raddoppiato.
 - c) nell'ipotesi di cui al precedente art. **44**, comma 1, lettera d)
 - I. le ore prestate come straordinario verranno totalizzate nella *banca delle ore* aumentate di 10 minuti per ogni ora di lavoro prestata
 - II. ai fini del "premio APC" (di cui all'art. **95**), ogni ora (o sua frazione superiore a 30 minuti) verrà conteggiata 2 punti. Se al termine dell'attività formativa è prevista una verifica dell'apprendimento che il lavoratore supera almeno nella misura dell'80%, il punteggio di cui al precedente capoverso verrà raddoppiato.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XII

ORARIO DI LAVORO

art. 46 – durata settimanale dell'orario di lavoro

1. Per orario di lavoro si intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 66/03
Ai sensi dell'art. 4, comma 4 dello stesso Decreto, la durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 6 mesi.
In presenza di particolari esigenze organizzative e produttive, le *Parti*, nell'ambito della Contrattazione collettiva Regionale, potranno concordare l'estensione del suddetto periodo di riferimento da 6 a 12 mesi.
2. La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in **40 ore** settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni.
Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa; i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. È facoltà del datore di lavoro fissare gli orari di lavoro armonizzando le esigenze del territorio in cui opera, le istanze dei lavoratori e le esigenze aziendali.
4. Una eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale è altresì 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).
5. L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore ma, considerate le particolari caratteristiche del settore, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.
6. La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a 1 ora. L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 ore, in forza della Legge 653/34.
7. L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori.
8. Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali, 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 CCNL al livello di contrattazione collettiva 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 plurisettemanali 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. 47 – orari flessibili

1. Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di **120** ore all'anno.
2. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riposi compensativi.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
4. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale verranno totalizzate nella *banca delle ore* aumentate di 5 minuti ogni ora di lavoro prestata

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

5. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

art. 48 – banca delle ore (BancaO – BancaM)

1. Le *Parti* ritengono che l'istituto cosiddetto *banca delle ore* rappresenti un formidabile strumento in cui possano essere depositate, in tutto o in parte, le ore spettanti e derivanti da specifiche norme contrattuali, prevedendo, per la loro fruizione, un'apposita regolamentazione.
2. Le *Parti* concordano che nella *banca delle ore* confluiscano:
per previsione contrattuale:
 - le ore supplementari di cui all'art. **40**
 - le ore dedicate all'APC proposte dal datore di lavoro di cui all'art. **42** e come regolamentate dal Titolo X del presente CCNL
 - le ore oggetto di flessibilità di cui all'art. **47**per adesione volontaria del lavoratore (purché risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo):
 - le ore di lavoro straordinario di cui all'art. **50**
3. Nella *banca delle ore* di ciascun lavoratore verranno totalizzate separatamente le ore (BancaO) ed i minuti (BancaM) maturati.
Ai fini dell'utilizzo delle ore/minuti (sia come recupero che come liquidazione) si procederà trasformando dapprima i minuti in ore e arrotondando in eccesso al multiplo di 30 più prossimo gli eventuali minuti rimanenti.
4. Il numero di ore/minuti che risulta essere contenuto nella *banca delle ore*, dovrà essere recuperato entro un periodo di 12 (dodici) mesi dall'inizio dell'accumulo, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.
5. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.
6. Trascorso il periodo dei 12 (dodici) 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.
7. Nella busta paga mensile verranno tuttavia evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.
8. Le *Parti*, a livello regionale, attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.
9. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 (dodici) mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

art. 49 – lavoro fuori sede

1. Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.
In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.
2. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. **68** (missioni) del presente contratto.

art. 50 - lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
2. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di **200 ore annue**, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse e senza superare i limiti giornalieri e settimanali. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

3. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
4. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle OO.SS. regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.
5. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.
6. Le ore di straordinario, con l'eccezione di quelle impiegate per lo svolgimento di attività di APC che, come previsto dal Titolo X di questo contratto, vengono automaticamente accumulate nella *banca delle ore*, potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - ❑ per le ore di lavoro dalla 41° alla 48° settimanale:
 - retribuite con la maggiorazione del **15%** (quindici per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 10 minuti ogni ora di lavoro prestata
 - ❑ per le ore di lavoro eccedenti la 48° settimanale:
 - retribuite con la maggiorazione del **20%** (venti per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella banca delle ore, aumentate di 15 minuti ogni ora di lavoro prestata
7. Le ore straordinarie di lavoro diurno prestato nei giorni festivi (di cui all'art. **52** - festività) potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - retribuite con la maggiorazione del **30%** (trenta per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 20 minuti ogni ora di lavoro prestata
8. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – nei giorni festivi potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - retribuite con la maggiorazione del **50%** (cinquanta per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 30 minuti ogni ora di lavoro prestata
9. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. **87** (retribuzione di fatto) tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 6 (sei) mesi.
10. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
11. La liquidazione del lavoro straordinario non destinato alla *banca delle ore* dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
12. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

art. 51 – riposo settimanale

1. I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nella giornata della domenica o in altre giornate se comunicato dall'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge.
2. Fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui al comma precedente, potranno essere, a scelta del lavoratore e alternativamente:
 - retribuite con la maggiorazione del **10%** (dieci per cento) sulla retribuzione oraria
 - totalizzate nella *banca delle ore*, aumentate di 5 minuti per ogni ora di lavoro prestata

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

art. 52 – festività

1. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:
 - 1) il 1° giorno dell'anno
 - 2) il 6 gennaio
 - 3) il giorno di lunedì di Pasqua
 - 4) il 15 agosto
 - 5) il 1° novembre
 - 6) l'8 dicembre
 - 7) il 25 dicembre
 - 8) il 26 dicembre
 - 9) il S. Patrono
 - 10) il 25 aprile
 - 11) il 1° maggio
2. In relazione alla norma di cui al comma 1 del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.
3. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione- nel caso in cui la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
4. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni di cui al precedente comma 1 saranno remunerate come previsto dal presente CCNL all'art. **50** (lavoro straordinario), comma 7.
5. Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

art. 53 – ex festività

1. Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla Legge 54/77, con la modifica di cui al DPR 792/85 e cioè:
 - il 19 marzo, S. Giuseppe
 - il giorno dell'Ascensione
 - il giorno del Corpus Domini
 - il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo
2. Tali ex festività saranno fruiti dai lavoratori come gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Questi permessi, per un totale di 32 ore annue, saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori affinché non si verifichino assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
3. I permessi non goduti non saranno trasferibili all'anno successivo o pagabili.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XII

FERIE, ASSENZE, PERMESSI, CONGEDI, MISSIONI e TRASFERIMENTI

art. 54 – ferie – durata

1. Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 20 (venti) giorni lavorativi nell'ipotesi di "settimana corta" e di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni.
2. Se il lavoratore ha un'anzianità di servizio superiore a 6 anni, maturata senza soluzione di continuità, i giorni di ferie diventano rispettivamente pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi nell'ipotesi di "settimana corta" e di 26 (ventisei) giorni lavorativi comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni.
3. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
4. È facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo di chiusura collettiva per ferie in qualsiasi periodo dell'anno.
5. In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
6. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.
7. Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.
8. Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.
9. Ai lavoratori che, con congruo anticipo, comunichino per iscritto la richiesta di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle individuate dal precedente art. 53 (ex-festività), le aziende cercheranno, nei limiti delle esigenze di funzionalità interna e di rispetto delle richieste complessive, di accordare una via preferenziale.
10. Per le ferie verrà istituito presso l'azienda un apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dai commi 4 e 5 del precedente art. 50 (disciplina del lavoro straordinario)

art. 55 – ferie - malattia durante il periodo

1. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

art. 56 – ferie – retribuzioni

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.
2. In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

art. 57 - ferie – irrinunciabilità

1. Le ferie sono irrinunciabili e, pertanto, nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

art. 58 – ferie - richiamo del lavoratore

1. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipo rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 59 – assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.
2. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni
 - a) trattenuta dalla retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al **10%** (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 giorni
 - b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la 3^a volta nell'anno solare
3. In conformità alla vigente Legge 53/90, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa.

art. 60 – permessi retribuiti

1. In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno permessi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.
2. Sono concessi a tutti i dipendenti permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di:
 - giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso
 - giorni 3 per natalità e lutti familiari fino al 3° grado di parentela
3. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione di avvenuta celebrazione del matrimonio.
4. Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.
5. I lavoratori extracomunitari cittadini di Paesi dove sia legale la poligamia potranno beneficiare del permesso nuziale per un solo matrimonio.
6. I lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, Legge 584/67; artt. 1 e 3 DM 8 aprile 1968) e alla corresponsione per la giornata del salasso della normale retribuzione.
Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

art. 61 – diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 1859/62 o riconosciuti in base alla Legge 86/42 nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, di laurea specialistica, di diplomi di specializzazione o di master universitari
2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di **120 ore** pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 120 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nelle unità produttiva a tale data.
Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% (due per cento) della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

4. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, in base alla Legge 300/70 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti. Sono considerati come permessi retribuiti i giorni delle prove d'esame e i 2 (due) giorni lavorativi precedenti la sessione di esame.
Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, resta fissato in 2 (due) il numero di giorni di permesso precedenti la data della prima sessione.
Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di 2 (due) volte nello stesso anno accademico.
5. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni idoneo mezzo di prova).
6. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
7. Nelle aziende che occupano fino a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
8. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
9. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
10. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
11. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
12. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
13. Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui al presente articolo per l'accesso ai corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.
14. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle OO.SS. firmatarie di questo CCNL di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

art. 62 – aspettativa

1. Nelle aziende che occupano non meno di 5 dipendenti le *Parti* convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo d'aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 (un) mese e non superiore a 6 (sei) mesi.
2. In tal caso, il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

3. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

art. 63 - aspettativa per tossicodipendenza

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL 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 delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, per un periodo non superiore a 3 (tre) anni.
Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.
2. I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.
3. Il periodo d'aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
4. Le relative domande devono essere presentate al titolare dell'azienda, in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

art. 64 - congedi e permessi per handicap

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, Legge 104/92 e dall'art. 2, Legge 423/93 e cioè:
 - a) il periodo d'astensione facoltativa post-partum fruibile fino a 3 anni d'età dei bambini
 - b) in alternativa alla lett. a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni d'età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS
 - c) dopo il 3° anno d'età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, convivente
2. Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.
3. Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7, Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/71.
4. Il genitore, parente o affine entro il 3° grado, convivente di persona portatrice di handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.
5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.
6. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.
7. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore (*).

(*) Cfr. DL 27.8.93 n. 324 convertito nella Legge 423/93 (art. 2); art. 33, Legge 104/92 "Legge Quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap".

art. 65 – congedi parentali (LEGGE n. 53/2000)

1. Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.
2. In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

3. In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.lgs. 151/01, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

art. 66 – chiamata alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 67 – richiamo alle armi

1. Si fa riferimento alle leggi vigenti

art. 68 – missioni

1. L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.
In tal caso al personale compete:
 - 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio
 - 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio
 - 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche e altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro
 - 4) una diaria di € 20,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di € 30,00 giornaliera per missioni eccedenti le 24 ore
2. Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al comma 1, punto 3) del presente articolo.
3. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
4. In alternativa, al lavoratore che compia un minimo 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo delle diarie di cui al comma 1, punto 4) nonché della diaria di cui al comma 3 del presente articolo, un'indennità mensile, per tredici mensilità, pari al 10% della retribuzione mensile.

art. 69 – trasferimenti

1. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:
 - A. al **lavoratore che non sia capo famiglia**:
 - 1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve)
 - 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio
 - 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo a subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. **68** (missioni).
 - B. al **lavoratore che sia capofamiglia** e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 - 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia
 - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 (sei) mesi
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista, per sé, dal precedente art. **68** (missioni).
Per ciascun convivente a carico la diaria è ridotta a 3/5 (tre quinti).
In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

2. Le diarie o rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.
3. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 (nove) mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
4. A norma dell'art. 13 della Legge 300/70, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 (sei) mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Titolo XIII

MALATTIE, INFORTUNI, GRAVIDANZA e SOSPENSIONI

art. 70 – iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale

1. Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta delle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

art. 71 – malattia – disciplina

1. Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso 1 giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente CCNL.
Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare all'azienda il certificato medico di prima visita, e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 3° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.
2. Al rientro in servizio deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.
In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto all'art. 105 (trattamento di fine rapporto) del presente CCNL con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.
4. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

art. 72 – malattia – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
2. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
3. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al precedente comma 2, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

4. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al precedente comma 2 comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, Legge 638/83 nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

art. 73 – infortunio

1. Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
2. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
3. Ai sensi dell'art. 73, DPR 1124/65, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.
4. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - a. 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza)
 - b. 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 40 in poidella retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 87 (retribuzione di fatto)
5. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

art. 74 – malattia – conservazione del posto

1. Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni decorrenti dal giorno d'inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.
2. Il periodo di malattia è considerato utile a fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.
3. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

art. 75 – malattia – conservazione del posto – prolungamento

1. Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, così come indicata al precedente art. 74 (conservazione del posto), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 90, alle seguenti condizioni:
 1. che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche
 2. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici
 3. che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione
2. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.
3. Al termine del periodo d'aspettativa di cui al precedente comma, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del successivo art. 99 (recesso ex art. 2119 c.c.).

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

Il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

art. 76 – malattia – indennità

1. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto ad :

- a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 70, Legge 833/78

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della Legge 33/80

- b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) **50%** (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno
 - 2) **75%** (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°
 - 3) **100%** (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta

2. Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art. 2 Legge 33/80 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 (due) giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.
3. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.
4. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a), comma 1 del presente articolo, Se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
5. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

art. 77 – malattia – TBC

1. A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare
2. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 (quattro) mesi successivi alla dimissione stessa.
3. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 (sei) mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 Legge 1088/70.
4. Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma, art. 10, Legge 86/53.
5. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nella anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 78 – malattia – rinvio alle leggi vigenti

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.
Restano altresì immutate le potestà delle legislazioni speciali previste per le Regioni Autonome e per le Province Autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

art. 79 – gravidanza e puerperio

1. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
 - a) per i 2 (due) mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso
 - c) per i 3 (tre) mesi dopo il parto
 - d) per un ulteriore periodo di 6 (sei) mesi –facoltativo- dopo il periodo di cui alla lett. c).
Il diritto di cui alla lett. d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, Legge 903/77, alle condizioni previste nello stesso articolo.
2. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 (un) anno d'età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
3. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo di cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
4. Ai sensi dell'art. 4 del DPR 1026/76, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione, il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.
5. Ai sensi di legge i periodi d'astensione obbligatori di lavoro indicati alle lett. a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità e alle ferie.
6. Il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lett. d) del comma 1, è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.
7. Durante il periodo d'assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 833/78, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 33/80. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, Legge 33/80.
8. Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo d'assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto dal successivo art. 80 (riposo ...).
9. Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre-adoztivo si applica l'art. 6, Legge 903/77
10. Il diritto di cui alla lettera c) del comma 1 di questo articolo è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 Legge 903/77 e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.
11. Il diritto di cui alla lettera d) del comma 1 di questo articolo è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 Legge 903/77, alle condizioni previste nello stesso articolo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

12. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 Legge 33/80

art. 80 – periodi di riposo durante il puerperio

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il 1° anno di vita del bambino, 2 (due) periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.
Il riposo è 1 (uno) solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 (sei) ore.
Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21.02.93.
La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assistenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.
2. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi stessi.
3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 903/77
4. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, Legge 635/34, sulla tutela del lavoro delle donne.
5. Il lavoratore ha diritto, altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino d'età inferiore a 3 (tre) anni dietro presentazione di certificato medico. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, Legge 907/77
6. I periodi di assistenza di cui al precedente comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, Legge 1204/71 e al trattamento di fino rapporto.

art. 80 – trattamento economico del periodo di gravidanza e puerperio

1. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del SSN, e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 2128/36
3. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 98 (ind. Sost. del preavviso).
4. Ai sensi della Legge 90/54, per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di cui al successivo art. 89 (retribuzione giornaliera) e degli eventuali superminimi.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

art. 81 – sospensione dal lavoro

1. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.
2. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XIV

ANZIANITÀ, SCATTI DI QUALIFICA, TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 82 – anzianità di servizio

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso l'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.
2. Sono fatti salvi i criteri di diversa decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per i singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti, e resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.
3. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 (quindici) giorni.
Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

art. 83 – anzianità convenzionale

1. Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR in caso di licenziamento una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
 - a) mutilati e invalidi di guerra: 1 (un) anno
 - b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: 6 (sei) mesi per ogni titolo di benemerenzza
 - c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: 6 (sei) mesi
 - d) per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno 6 mesiLe predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.
2. L'anzianità convenzionale può essere fatta valere una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso più datori di lavoro. Il datore di lavoro ha pertanto il diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.
3. Il lavoratore di nuova assunzione dovrà, a pena di decadenza, comunicare al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro 6 (sei) mesi dal termine del periodo di prova.
4. I lavoratori in servizio alla data d'entrata in vigore del presente contratto dovranno - a pena di decadenza - comunicare al datore di lavoro il possesso dei titoli suddetti entro 6 (sei) mesi dalla predetta data e fornire la relativa documentazione entro i 6 (sei) mesi successivi.
5. Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei Titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo d'anzianità convenzionale a cui egli ha diritto.

art. 84 – scatti di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a **5 scatti triennali** nelle seguenti misure:

LIVELLO	IMPORTI
1°	€ 9,50
2°	€ 8,40
3°	€ 7,80
4°	€ 7,25

2. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.
3. Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.
4. Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

5. Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

art. 85 – passaggi di qualifica

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 3 (tre) mesi.
3. Le previsioni di cui al precedente comma, ferma restando la validità per i casi individuali, trova diversa applicazione nel caso dell'azienda che utilizzando i futuri miglioramenti tecnologici, ed a seguito di evidente, rilevante e innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.
4. Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei 3 (tre) mesi dall'avvio delle nuove procedure lavorative, il datore di lavoro potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.
5. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà al Collegio Arbitrale di cui al successivo art. 139 (collegio arbitrale)
6. Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.
7. Qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tal eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità e dalla indennità di contingenza.
8. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

art. 86 – normale retribuzione

1. Di norma la retribuzione dei lavoratori il cui profilo è indicato al precedente art. 5, comma 1 è costituita dalle seguenti voci:
 - a. paga base nazionale, come qui sotto riportata
 - b. eventuali scatti d'anzianità di cui al precedente art. 84 (scatti di anzianità)
 - c. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva
 - d. eventuali indennità contrattuali

LIVELLO	RETRIBUZIONE
1°	1.370,00 €
2°	1.250,00 €
3°	1.182,00 €
4°	1.115,50 €

2. Per i lavoratori il cui profilo è indicato al precedente art. 5, comma 2 ci si deve riferire a quanto previsto al successivo art. 111 (paga base operatore di vendita)

art. 87 – retribuzione di fatto

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 88 – retribuzione mensile

1. Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanali di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
2. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

art. 89 – retribuzione giornaliera

1. La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.
2. Durante il periodo di malattia ed infortunio, tuttavia, la quota giornaliera della retribuzione di fatto, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

art. 90 – retribuzione oraria

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per 173.

art. 91 – assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dal datore di lavoro, nonché gli aumenti derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti.
2. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
3. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità erogati dai datori di lavoro indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale possono essere assorbiti in tutto o in parte in caso di aumento di tabella solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
4. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 (sei) mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

art. 92 – libro paga

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
2. Il prospetto paga deve recare la firma e il timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XV

INDENNITÀ DISAGIO E PRESTAZIONI SPECIALI

art. 93 – indennità

1. Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le aziende che occupino più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti.
Le indennità saranno pagate per 12 (dodici) mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.
I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.
2. Le aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al precedente titolo.
3. Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 abitanti
Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 Euro al giorno.
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.
4. Indennità Trasporto Comuni con più di 500.000 abitanti
Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 Euro al giorno.
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.
5. Indennità Trasporto Comuni con più di 100.000 abitanti
Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 2,00 Euro al giorno.
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.
6. Indennità trasporto Comuni con più di 10.000 abitanti
Le aziende che richiedono al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 1,00 Euro al giorno.
Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.
7. Indennità vestiario - Divisa di lavoro
Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Spetta al dipendente la corretta tenuta degli indumenti.
8. Indennità vestiario - Codice di abbigliamento
Le aziende che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti nei mesi di Aprile e Settembre una speciale indennità pari a 100,00€ a volta.
9. Indennità cassa
Agli addetti alla cassa verrà corrisposta una indennità mensile pari all'8% della retribuzione prevista per i lavoratori inquadrati al più basso livello di cui all'art. **86** (normale retribuzione)

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XVI

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

art. 94 – tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 (una) mensilità della retribuzione di cui al precedente art. **87** – (retribuzione di fatto), esclusi gli assegni familiari.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati.
3. Dall'ammontare della 13^a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.
4. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al precedente art. **79** (gravidanza e puerperio) la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al **20%** della retribuzione.

art. 95 – premio APC

1. Principio ispiratore di quest'articolo è quello di premiare i lavoratori che si sono aggiornati con profitto nel corso dei precedenti 12 mesi.
2. Nel mese di ottobre di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori il premio APC. Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. **87**, in atto al 30 settembre.
3. Il coefficiente premio APC viene determinato calcolando il rapporto tra le ore di APC promosse dal datore di lavoro, come disciplinate dal Titolo X, ed il punteggio accumulato dal lavoratore, indipendentemente dal numero di mesi lavorati nell'anno.
Il premio APC viene quindi determinato moltiplicando l'importo base per il coefficiente premio.

RAPPORTO	COEFFICIENTE PREMIO IN %
> 1,5	120%
≥ 1 e ≤ 1,5	100%
≥ 0,7 e < 1	80%
≥ 0,5 e < 0,7	50%
inferiore	0

4. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo. .
5. Nel premio APC non sono assorbibili le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XVII

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

art. 96 – dimissioni

1. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 97 (recesso ex art. 2118 c.c.) del presente contratto.
2. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 98 (indennità sostitutiva del preavviso).
3. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.
4. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.
5. In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario quanto previsto all'art. 105 (trattamento di fine rapporto).

art. 97 – recesso ex art. 2118 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, sono i seguenti:

LIVELLO	GIORNI DI CALENDARIO DI PREAVVISO		
	<i>anni di servizio compiuti</i>		
	<i>fino a 5 anni</i>	<i>tra 5 e 10</i>	<i>oltre 10</i>
1°	75	90	120
2°	60	75	90
3°	45	60	75
4°	15	30	30

e hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

art. 98 – indennità sostitutiva del preavviso

1. Ai sensi del comma 2, art. 2118 c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente comprensiva dei ratei di 13^a mensilità e premio APC.
2. Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo d'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

art. 99 – recesso ex art. 2119 c.c.

1. Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

A titolo esemplificativo, rientrano fra queste:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra i dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze di lavoro
 - l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi
 - il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi
 - l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi
 - il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.
2. La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata R.R. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.
- Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata R.R.

art. 100 – licenziamento

1. Nelle aziende che rientrano nella sfera di applicazione della Legge 604/66 e dall'art. 35 della Legge 300/70, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ.) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni interne all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
2. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 (otto) giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 (cinque) giorni dalla richiesta.
4. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.
5. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

art. 101 – nullità del licenziamento

1. Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

art. 102 – nullità del licenziamento per matrimonio

1. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 7/63 è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa.
2. Il datore di lavoro ha la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b), c), comma 3, art. 2 della Legge 1204/71 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto.

art. 103 – dimissioni per matrimonio

1. In conformità della norma contenuta nel comma 4, art. 1, Legge 7/63 le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di 1 anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultano confermate entro 1 mese all'ufficio del lavoro.
2. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, all'intero TFR previsto dal successivo art. 105 (trattamento di fine rapporto) con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

3. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 97 (recesso ex art. 2118 c.c.) , e confermate, a pena di nullità all'ufficio del Lavoro, entro il termine di 1 mese.
4. La previsione di cui al comma 2 del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95 che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

art. 104 – licenziamento simulato

1. Il licenziamento del lavoratore seguito dalla sua nuova assunzione presso l'azienda deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.
2. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione viene effettuata entro 1 mese dal licenziamento.

art. 105 – trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il TFR previsto dalla Legge 297/82 e secondo le norme del presente articolo.
2. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ. , come modificato dalla Legge 297/82 sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:
 - i rimborsi spese
 - le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili
 - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo
 - l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al precedente art. 98
 - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF
 - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore
 - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa
3. Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla Legge 297/82 in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
4. I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge previsti dalla Legge 335/95 che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.
5. Il TFR deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto al dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 297/82 e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
6. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.
7. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

art. 106 – decesso del dipendente

1. In caso di decesso del dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XVIII

**ADDETTI INQUADRATI COME OPERATORI DI VENDITA
(SPAMANAGER, BEAUTYMANAGER & CONSULTANT)**

Il presente contratto va applicato con tutte le modifiche, integrazioni, esclusioni ed eccezioni previste e analiticamente descritte in questo Titolo solo ed esclusivamente per gli addetti di cui all'art. 5, comma 2 (profili professionali e classificazione del personale) che vengono inquadrati come operatori di vendita.

**SUBTITOLO A
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

art. 107 – definizione operatore di vendita

1. Agli effetti del presente contratto si considerano operatori di vendita i lavoratori che, grazie alla loro specifica formazione tecnico-scientifica, relazionale e di marketing, vengono dedicati alla vendita dei servizi/prodotti alla persona.
In particolare possono essere chiamati a svolgere una o entrambe le sotto elencate attività:
 - promuovere affari a favore dell'azienda secondo le istruzioni ricevute dalla stessa
 - vendere in una area territoriale determinata dall'azienda i prodotti secondo procedure prefissate e con modalità commerciali direttamente stabilite dall'azienda
1. All'addetto inquadrato come operatore di vendita potranno essere assegnati anche compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita.
2. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

art. 108 – assunzione operatore di vendita

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente, in aggiunta alle prescrizioni indicate all'art. 9 (assunzione ordinaria e con contratti atipici), le seguenti indicazioni:
 - il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda s'impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita
 - eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia e tenuto presente che non devono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica
 - i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi

art. 109 - periodo di prova operatore di vendita

1. Si rimanda quanto previsto all'art. 11 (periodo di prova)

**SUBTITOLO B
ELEMENTI RETRIBUTIVI ED ECONOMICI**

art. 110 - retribuzione mensile operatore di vendita

1. Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 111 - paga base operatore di vendita

1. La retribuzione base dell'operatore di vendita è quella riportata nella seguente tabella:

LIVELLO	RETRIBUZIONE
1°	€ 1.100,00
2°	€ 1.000,00
3°	€ 850,00
4°	€ 750,00

art. 112 - provvigioni

1. Qualora l'operatore di vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.
2. Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'operatore di vendita alcuna provvigione sulla percentuale di riparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65%.
3. All'operatore di vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dall'azienda senza giustificato motivo e/o non giungano a buon fine per colpa di essa.
4. Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra, copia delle fatture.
5. La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti e imballi.
6. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa dell'azienda. Non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.
7. All'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata o seguita.
8. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.
9. Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente operatore di vendita.

art. 113 - assorbimenti

1. In caso di aumenti di tabelle retributive, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché quelli derivanti da scatti d'anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.
2. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti d'anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.
3. Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

art. 114 - rischio macchina

1. Fermo restando l'accollo all'operatore di vendita della franchigia di € 200,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati - senza dolo - dagli operatori di vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 3.000,00

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura.

2. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

art. 115 - trattamento economico di malattia e infortunio

1. Il lavoratore inquadrato come addetto alla vendita non in prova che debba interrompere il servizio a causa d'infortunio o malattia sarà riservato lo stesso trattamento di cui agli artt. **73** (infortunio) e **76** (malattia – indennità)
2. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operatore di vendita di riprendere servizio, lo stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo TFR. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del TFR di cui all'art. 2120 CC.
3. Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Agli operatori di vendita infortunati o deceduti in servizio, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:
 - € 100.000,00 per morte
 - € 200.000,00 per invalidità permanente totale
4. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

SUBTITOLO C

GESTIONE DEL RAPPORTO

art. 116 - prestazione lavorativa settimanale

1. La prestazione lavorativa del singolo operatore di vendita si svolgerà su 5 giornate alla settimana oppure su 4 giornate intere e 2 mezze giornate.
2. La determinazione dei riposi relativi alle 2 mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto.
3. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle 2 mezze giornate in cui non viene effettuata la prestazione lavorativa avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

art. 117 - riposo settimanale

1. L'operatore di vendita, che per ragioni di dislocazione non possa recarsi in famiglia per oltre 1 (un) mese, avrà diritto di ottenere, in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta.
2. L'operatore di vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra compatibilmente con la dislocazione e in seguito a specifici accordi con la ditta.

art. 118 - normativa retribuzione ferie

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. **87** (retribuzione di fatto).
2. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione, il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.
3. Nelle aziende con un solo dipendente inquadrato come addetto alle vendite o quando tutto il personale sia in ferie, spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.
4. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto a una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 119 - tutela del posto di lavoro

1. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita dell'idoneità a svolgere mansioni di operatore di vendita a causa di infortunio sul lavoro, l'azienda qualora proceda entro 18 mesi a nuove assunzioni, dovrà riservare priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta dal lavoratore, per altra mansione.
Tutto ciò compatibilmente con le norme sul collocamento e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa e alle attitudini personali dell'interessato.
2. Qualora il lavoratore abbia riportato dall'infortunio un'invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell'elenco degli invalidi del lavoro presso gli Uffici provinciali del lavoro e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all'Ufficio anzidetto ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio.
3. Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui alla Legge 264/49.
4. Le *Parti* convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall'azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33, comma 7 della Legge 300/70.
Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno cui ai primi 2 commi.
5. Nei casi in cui all'operatore di vendita, al quale venga richiesto espressamente l'uso dell'automezzo, sia sospesa la patente per infrazioni commesse – dopo l'entrata in vigore del contratto - durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

art. 120 - mansioni del lavoratore

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a 3 (tre) mesi.

art. 121 - mansioni promiscue

1. In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
2. Per attività prevalente s'intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

art. 122 - passaggi di livello

1. Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello. Qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno 'ad personam' avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.
2. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti d'anzianità.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo XIX

NORME DISCIPLINARI

art. 123 – obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge ed assegnate dai superiori e di competenza per mansione ed inquadramento.
2. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.
3. Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.
4. È altresì obbligatorio il rispetto della Legge 196/03 e s.m.i. (privacy) per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi e dei clienti aziendali. Sempre nell'ambito degli obblighi legati al rispetto della Legge 196/03 e s.m.i., il lavoratore è tenuto al rispetto di tutte le pronunce del Garante della Privacy che dovessero, in qualunque modo, interessare le attività svolte dall'azienda.
5. Il lavoratore è tenuto a collaborare al mantenimento del normale stato di pulizia dell'azienda

art. 124 – cambio dimora

1. È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.
2. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le vigenti leggi e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
3. Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

art. 125 – rispetto dell'orario di lavoro

1. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.
2. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta.
In caso di recidiva nel ritardo per la 3^a volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
3. Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

art. 126 – allontanamento dal luogo di lavoro

1. È vietato al personale ritornare nei locali aziendali e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare.
2. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario o per lo svolgimento di attività concordate.
3. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.
4. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 127 – giustificazione delle assenze

1. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
2. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui all'art. **87** (retribuzione di fatto) quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. **131** (provvedimenti).

art. 128 - cauzioni

1. Per le mansioni che la giustificano, il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.
2. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.
3. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

art. 129 - diritto di rivalsa

1. Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

art. 130 - ritiro cauzioni per cessazione rapporto

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizioni di poter ritirare la cauzione entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del servizio.

art. 131 – provvedimenti

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. **59** (assenze) sulle assenze ingiustificate e dall'art. **125** (rispetto dell'orario di lavoro) per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:
 - 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi o per iscritto nei casi di recidiva
 - 2) richiamo disciplinare
 - 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione
 - 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10
 - 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco)
2. i provvedimenti di cui al comma 1, punto 2 (richiamo disciplinare) e punto 3 (multa) si applica nei confronti di coloro che:
 - non si presentano al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo
 - ritardino l'inizio del lavoro o lo sospendano o ne anticipino la cessazione senza regolare permesso
 - eseguano con negligenza il lavoro affidato loro o lo eseguano senza rispettare le istruzioni impartite
 - non diano immediata notizia all'azienda di ogni mutamento dalla propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi
 - non curino con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio
 - utilizzino per scopi impropri e/o estranei al servizio, gli accessi alla rete Internet aziendale, indipendentemente dal carico di lavoro presente

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- non partecipino alle iniziative di APC
 - non utilizzino i DPI loro assegnati durante lo svolgimento delle attività che lo prevedano
3. il provvedimento di cui al comma 1, punto 4 (sospensione retribuzione e servizio) si applica nei confronti dei lavoratori che:
- arrechino danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità
 - introducano nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso
 - si presentino in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti
 - commettano recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedano la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata
 - utilizzino senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale
4. Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al comma 1, punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso l'azienda in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c. In particolare:
- assenza ingiustificata oltre tre giorni consecutivi
 - recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto
 - dopo 3 richiami disciplinari nell'anno solare o 5 biasimi scritti, non contestati
 - grave violazione degli obblighi di cui al precedente art. **123** (obblighi del lavoratore)
 - gravi guasti provocati per negligenza alle apparecchiature dell'impresa o danneggiamento volontario
 - la distruzione, senza autorizzazione, di documenti di proprietà dell'azienda
 - infrazione delle norme di legge circa la sicurezza previste dal D.Lgs. 81/08
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro
 - fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature
 - elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l'autorizzazione aziendale di:
 - o oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell'azienda
 - o articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda per conto di terzi fuori dall'azienda
 - l'introduzione di persone estranee all'azienda senza regolare permesso
 - furto in azienda, abuso di fiducia, la violazione del segreto d'ufficio
 - insubordinazione verso i superiori o rissa all'interno dei locali aziendali
 - l'utilizzo per fini diversi da quelli previsti e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy

art. 132 – perdita della libertà personale

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà al servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.
2. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento di compenso.
3. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.
4. Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.
5. In caso di condanna per delitto non colposo fuori dai locali aziendali, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.
6. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Parte III

Titolo I

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

art. 133 - rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1. Premesso che:
 - le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
 - che la pratica attuazione del D.Lgs. 81/08 nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche dei pazienti
 - constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro
 - ravvisato che il D.Lgs. 81/08 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

 - a) un rappresentante per ogni azienda
 - b) considerata la peculiarità strutturale delle attività di cui al precedente art. **1** (sfera di applicazione) è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero dei RLS.
2. Tale ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II livello
Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/08, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.

art. 134 - procedure per l'individuazione del RLS

1. Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.
2. Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività in azienda.
3. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
4. Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori in azienda.
5. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
6. Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione.
7. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
8. L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
9. La carica di RLS dura 3 anni ed è rinnovabile.
10. Nel caso di dimissioni del RLS, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 135 - permessi retribuiti per RLS

1. Nelle aziende fino a 10 dipendenti il RLS avrà a disposizione n° **8** ore di permesso retribuite annue.
2. Nelle aziende con più di 10 dipendenti, il RLS avrà a disposizione n° **16** ore di permesso retribuite annue.
3. Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/08 non verranno utilizzati i predetti monte ore.
4. Effettuato il corso di formazione di cui all'art. 37, comma 11 del D.Lgs. 81/08 che, secondo le attuali previsioni di legge durerà un minimo di 32 ore, in relazione alle peculiarità dei rischi presenti nel settore, ogni RLS avrà a disposizione un massimo di 8 ore annue per provvedere all'aggiornamento ed alla formazione continua per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.
5. I costi di partecipazione al corso di 32 ore e agli aggiornamenti sono a carico del datore di lavoro.

art. 136 - attribuzioni del RLS

1. Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/08, le *Parti* concordano sulle seguenti indicazioni.

STRUMENTI E MEZZI

1. In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/08, il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
2. Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RLS è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.
3. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli aventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
4. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.
5. Il RLS, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

1. Laddove il D.Lgs. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.
2. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.
3. Il RLS è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE

1. Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/08, il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione dell'azienda inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.
2. Il RLS, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

TEMPO DI LAVORO RETRIBUITO PER I COMPONENTI DELLA RAPPRESENTANZA DEL LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

art. 137 – accordi sindacali

1. A tal proposito le *Parti* si incontreranno, entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente contratto, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.
2. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale Nazionale, di cui al successivo art. **140**, al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.
3. Le *Parti* consapevoli delle differenziazioni presenti nelle tipologie dei imprese di cui all'art. **1** (sfera di applicazione) operanti nelle diverse realtà regionali, si riuniranno, su richiesta di una delle parti, su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.

La previsione degli incontri di cui al precedente comma si intende rapportata a livello principale per le province autonome di Bolzano/Sudtirolo e Trento.

4. Nelle attività con più di 15 dipendenti le OO.SS. firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa. Ai sensi della Legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

5. I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente contratto CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno. L'importo delle deleghe sarà pari all' 1% della paga base conglobata, per tredici mensilità. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili. L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico – organizzativa.

art. 138 - Conciliazione - Controversie – Procedure

1. Le parti concordano di assegnare agli Enti Bilaterali Territoriali, di cui al successivo art. **140** (Ente Bilaterale EBILGEN), la gestione della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla Legge 108/90.
2. Le parti, inoltre, concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo d'istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

a. **tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie di lavoro**

il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o Sindacati delle Professioni e le OO.SS. di categoria dei lavoratori.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'O.S. alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato. L'O.S. che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata a.r.

Le rispettive OO.SS. competenti e aventi il mandato chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del Lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

b. tentativo obbligatorio di conciliazione per i licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 dell'11.5.90

entro 15 giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore può, contestualmente all'impugnazione del licenziamento, conferire mandato a una delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL per l'attivazione presso gli Uffici territoriali del lavoro del tentativo obbligatorio di conciliazione che dovrà aver luogo entro i termini fissati dall'UPLMO.

Trascorso tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà di azione.

Nel caso in cui l'incontro di conciliazione avvenisse entro la data sopra indicata, il verbale di conciliazione o di fallimento del tentativo, redatto in 6 copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate dai rappresentanti delle rispettive organizzazioni aventi mandato.

3. Ove il tentativo di conciliazione previsto dal comma precedente abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste al successivo art. 139 (collegio arbitrale)

art. 139 - Collegio arbitrale

- 1) Le *Parti* che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.
Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.
- 2) Il Collegio arbitrale dovrà esser composto da 2 arbitri nominati dalle rispettive organizzazioni territoriali e da un Presidente scelto di comune accordo dalle stesse organizzazioni.
- 3) In caso di mancato accordo fra le organizzazioni, il Presidente verrà nominato dal Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.
- 4) Il Presidente, non appena ricevuto e accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione.
Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal Presidente.
- 5) Il pronunciamento del Collegio arbitrale dovrà avvenire entro i 15 giorni successivi alla 1a convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.
- 6) Ove i termini di cui al precedente comma 5) siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta.
Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta alla autorità giudiziaria.
- 7) Il Collegio, nell'emettere il lodo o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, si pronunzia sulle spese e competenze.
- 8) Il Collegio, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva le disposizioni di cui all'art. 411 C.P.C.
La pronunzia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.
- 9) Il Collegio arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15.7.66 n. 604, e dalla legge 11.5.90 n. 108.
- 10) Qualora il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.
- 11) Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che il datore di lavoro abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che lo stesso titolare deve corrispondere al lavoratore.
- 12) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni aziendali, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle parti.
- 13) La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se l'azienda occupa più di 15 prestatori di lavoro.
- 14) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del TFR.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo III

ENTI BILATERALI

art. 140 – Ente Bilaterale E.BIL.GEN.

1. Le parti concordano di utilizzare l'organismo bilaterale **E.BIL.GEN.** "Ente Bilaterale Generale"
2. L'Ente Bilaterale costituisce lo strumento per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL e per lo svolgimento delle attività individuate delle parti firmatarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.
3. A tal fine E.BIL.GEN. attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a. promuovere studi e ricerche, anche a fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione di settore, confrontando, ove coerente, con la situazione in altri settori a livello nazionale e con altre simili situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea
 - b. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione
 - c. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale
 - d. provvedere al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore
 - e. predisporre, ove autorizzato dalle istituzioni preposte, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione sul "libretto formativo del cittadino", di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori attraverso la formazione.
 - f. predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con Università e altri organismi aventi i medesimi scopi
 - g. attivarsi per la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee
 - h. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge 936/86
 - i. attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri
 - j. favorire, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento dei giovani, le tutele sulle materie così richiamate dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento e quant'altro demandato e definito dalle Commissioni Permanenti per le Pari Opportunità
 - k. promuovere iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, indipendentemente dalla forma di impiego, che partecipano a corsi di formazione, nonché altre iniziative di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori
 - l. ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine e atipici
 - m. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro anche promuovendo specifici studi, ricerche e iniziative nonché assumendo anche funzioni operative

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- n. svolgere tutti i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito anche promuovendo iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziando corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti
 - o. elaborare e ricevere, anche a fini statistici, gli accordi di II livello dei settori dei CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento
 - p. attuare il rilascio di certificazioni in materia di formazione e dei contratti, così come previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), nonché nell'ambito della qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi e della regolarità contributiva, nei limiti previsti dalla legislazione in materia
 - q. istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808-ter del Codice Procedura Civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo Codice
 - r. gestire il fondo per il rimborso al lavoratore delle eventuali spese a carico del medesimo per il compenso del presidente del collegio e del proprio arbitro di parte nelle procedure di arbitrato svolte all'interno della bilateralità del settore
 - s. promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le Parti Sociali e secondo gli indirizzi e obiettivi predisposti dagli Organismi Paritetici, a tale scopo costituiti tra le parti firmatarie dei CC.CC.NN.LL.
 - t. promuovere iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende, finalizzate all'adozione di Modelli di organizzazione e di gestione, come da previsione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. e all'avvio di procedure di qualità
 - u. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito e di incremento dell'occupazione
 - v. esprimere parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali
 - w. istruire le pratiche inerenti le vertenze collettive direttamente collegate con l'autentica interpretazione contrattuale
 - x. istruire le pratiche connesse con le nuove figure o con quelle interessate da rilevanti mutamenti di contenuto professionale ai sensi dei passaggi di qualifica
 - y. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CC.CC.NN.LL. che ad esso fanno riferimento.
4. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.
5. La costituzione di eventuali Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.
6. In considerazione di quanto affermato nel CCNL circa l'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per il Settore, Le parti firmatarie si attiveranno congiuntamente per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che tali organismi hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per la associazioni sindacali anche ai fini del D.Lgs. 344/03.
7. Le parti, inoltre si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia escluso dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali.

art. 141 - Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che ciascun Ente Bilaterale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
 - a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
 - b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
 - f) svolge le attività funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal **Titolo IV - apprendistato**; dal **Titolo V - lavoro a tempo determinato**; dal **Titolo VI - lavoro somministrato**; dal **Titolo VII - lavoro intermittente**; dal **Titolo VIII - lavoro ripartito** e dal **Titolo IX - lavoro a tempo parziale**

art. 142 - Osservatorio Territoriale

1. L'Ente Bilaterale può istituire più Osservatori Territoriali che svolgono, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, realizzando così una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
 - a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 del precedente art. **141** (osservatorio nazionale), inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della Legge 56/87; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della Legge 628/61.
 - b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale
 - c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro
3. L'Ente Bilaterale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
4. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno quattro membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.
5. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della Legge 196/97 e del DM 142/98
6. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
7. Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

art. 143 - finanziamento di E.BIL.GEN.

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello **0,20%** a carico dell'azienda e dello **0,10%** a carico del lavoratore su paga base e contingenza.
2. La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Le *Parti* si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,20% su paga base e contingenza a carico delle aziende.
Conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR) d'importo pari a 25,00€ lordi mensili per ciascun livello di inquadramento.
Per gli apprendisti l'importo andrà proporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale E.BIL.GEN."
4. L'EDR di cui al comma precedente viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

art. 144 – Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua

1. Le *Parti* firmatarie del presente CCNL concordano che entro 3 (tre) mesi dalla stipula del presente contratto verrà individuato il fondo per la formazione professionale continua cui far convergere le quote di legge.

art. 145 - Assistenza Sanitaria Supplementare

1. Le *Parti* firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo cassa sanitaria o, in alternativa, individuata una cassa sanitaria aperta cui far convergere le quote di cui al successivo comma
2. Per il finanziamento del Fondo è dovuto un contributo a carico dell'azienda pari a :
 - per il personale assunto a tempo pieno, € 12,00 mensili per ciascun iscritto
 - per il personale assunto a tempo parziale, € 8,00 mensili per ciascun iscritto
3. I contributi sono versati alla Cassa con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
4. È dovuta alla Cassa una quota 'una tantum', a carico dell'azienda, pari ad € 36,00 per ciascun iscritto.
5. Il regolamento della Cassa può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

art. 146 – pensione integrativa (fondo TFR)

1. Le *Parti* firmatarie del presente CCNL concordano che entro 6 (sei) mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito uno specifico fondo TFR.

art. 147 – servizio contrattuale

1. Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta pari allo 0,1% della retribuzione a carico dei datori di lavoro e pari percentuale a carico dei lavoratori a vantaggio delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL
2. L'attivazione del presente articolo avviene, ai sensi della Legge 311/73, mediante la convenzione con l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.
3. Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate nell'Allegato 5

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Titolo IV

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Al fine di rendere esigibile per il settore la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione, questa, in via preferenziale troverà soluzione a livello Regionale per l'intero Settore.

A questo livello potranno essere esercitate e gestite le seguenti materie:

A) DIRITTI DI INFORMAZIONE

Annualmente, a livello regionale, di norma entro il primo quadrimestre o in altra data concordata, le organizzazioni datoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali dei lavoratori si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per Area professionale e/o per Area professionale omogenea - sulle dinamiche strutturali del settore, sulle prospettive di sviluppo, sull'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, sulle possibili iniziative legislative regionali in materia di Attività professionali, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, concentrazione, internazionalizzazione, innovazione tecnologica e sui loro effetti socio - economici nel territorio regionale e in materia lavoristica.

B) CONFRONTO CON LE ISTITUZIONI REGIONALI/TERRITORIALI

Sulla base di quanto emerso dalle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare incontri con le istituzioni territoriali alle quali, nell'ambito delle competenze loro assegnate, sottoporre e richiedere soluzioni negoziali idonee allo sviluppo del settore, al ruolo delle Attività professionali, al coordinamento delle attività formative per le quali è possibile tenere conto di quanto previsto dalle linee guida di cui all'accordo quadro sul confronto con le istituzioni territoriali per il coordinamento delle attività formative promosse dalle regioni, nonché quelle derivanti dall'analisi dei fabbisogni elaborati dalle parti e/o da EBILGEN sulla formazione continua, che quelle rivolte alla qualificazione dell'apprendistato, alla occupazione ed alla stabilità di impiego della stessa.

C) MATERIE DI ACCORDI REGIONALI

La contrattazione collettiva di livello regionale si esercita nell'ambito delle materie ad essa delegate dal presente contratto.

Resta inteso che, in caso di Incremento economico derivante da contrattazione collettiva di secondo livello, lo stesso godrà dei benefici contributivi e delle misure di detassazione previste ai sensi della legislazione vigente.

A questo livello, inoltre, le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato del presente CCNL
- criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione
- la definizione di un monte ore annuo di congedi, di cui quelli retribuiti non potranno essere inferiori a 30 ore e non potranno superare la misura massima di 60 ore
- eventuali altre materie quali: lavoro a tempo determinato, orario di lavoro e le rappresentanze sindacali territoriali.

Tali accordi, in coerenza con quanto previsto alla lettera B) del presente articolo, potranno essere stipulati anche in accordo con le autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

In mancanza di accordi di regolamentazione si applicano i criteri indicati all'art. 92 del presente CCNL.

D) MATERIE OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

A questo livello, fatta salva la possibilità di accordi sulle diverse materie che il presente CCNL demanda a tale livello, potranno essere elaborate, proposte di progetti formativi coerenti con i fabbisogni individuati nel territorio Regionale.

Oltre a quanto elencato in precedenza sono oggetto della contrattazione territoriale anche le seguenti materie:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

- accordi per l'incremento della produttività, efficienza, competitività, quantità delle prestazioni, redditività e innovazione
- contratto di lavoro a termine
- lavoro a tempo parziale
- orario di lavoro
- apprendistato
- tirocini formativi e di orientamento (stage)
- somministrazione di lavoro
- lavoro a chiamata (comprese le misure di welfare)
- la stipulazione di accordi quadro a livello territoriale
- la stipulazione di accordi in materia di formazione con le diverse istituzioni universitarie, regionali o provinciali
- sicurezza del lavoro
- ogni altra competenza affidata in futuro dalle parti firmatarie del presente CCNL alla competenza territoriale

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Allegato 1 - PROFILI FORMATIVI

MANSIONE

BEAUTY MANAGER & CONSULTANT

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- 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
- Etica professionale
- Psicologia
- Comunicazione

CONOSCENZE SPECIALISTICHE DI PROFILO

- proporre soluzioni dermocosmetiche adatte alla prevenzione e al trattamento degli inestetismi
- svolgere attività di consulenza finalizzate all'utilizzo di apparecchiature elettromeccaniche a uso estetico, secondo quanto previsto dalle vigenti leggi
- effettuare attività di checkup estetico al fine di individuare le caratteristiche fisiche, morfologiche e cutanee dei clienti e proporre prodotti e trattamenti finalizzati al risultato
- educare alla salute nell'ambito delle proprie competenze, effettuare attività di counseling della bellezza e del benessere
- predisporre un piano marketing e pianificare la promozione della propria attività
- pianificare, gestire e sviluppare le attività del centro estetico/punto vendita
- applicare tecniche di accoglienza e vendita, effettuare l'allestimento delle zone espositive e promozionali all'interno dell'esercizio
- sa assicurare le condizioni di salute e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle apparecchiature, con particolare attenzione ai locali e agli spazi in cui vengono eseguiti i trattamenti; concorrere ad assicurare il benessere psicofisico degli utenti e di eventuali collaboratori

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

MANSIONE

SPA MANAGER

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- 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

CONOSCENZE SPECIALISTICHE DI PROFILO

- concepire una Spa
- pianificare l'offerta di prodotti cosmetici, trattamenti benessere e servizi termali
- saper predisporre il piano marketing e le leve del brand mix e definire un piano promozionale
- saper pianificare la politica delle risorse umane
- saper utilizzare risorse di Information Technology (IT) applicate alla gestione della Spa
- essere in grado di pianificare, gestire e controllare le attività della struttura nel rispetto del Sistema di qualità, effettuare ricerca e selezione fornitori
- saper effettuare l'accoglienza, fornire assistenza ai bisogni e soddisfare le attese del cliente di Spa e Centri Benessere
- concorrere ad assicurare e conservare le condizioni igienico-sanitarie di locali e spazi in cui eseguire i trattamenti e le condizioni di sicurezza generale e delle attrezzature secondo quanto previsto dalle normative vigenti

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

MANSIONE

ACCONCIATORI MASCHILI E FEMMINILE

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- 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

CONOSCENZE SPECIALISTICHE 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, approntamento delle trame, tinte su protesi e lavorazione dei capelli
- Massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto
- Normative relative alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

MANSIONI

**ESTETISTA, MANICURE, PEDICURE, MASSAGGIATRICE VISO
CORPO**

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- Relazione cliente/fornitore
- Comprensione del business
- Processo di budget
- Orientamento al risultato
- Vantazione 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

CONOSCENZE SPECIALISTICHE 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, camouflage, 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

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

MANSIONI

REALIZZATORE PROTESI E RIMESSA PARRUCCHINI

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- 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

CONOSCENZE SPECIALISTICHE DI PROFILO

- Elementi di dermatologia, chimica e cosmetologia, tricologia non curativa, ed applicazione prodotti
- Trattamento igienico e cosmetico del capello
- Massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto
- Normative relative alla etichettatura dei prodotti cosmetici e tricologici
- Elaborazione indicazioni sull'approntamento di protesi o parrucchini
- Realizzazione e rimessa in tensione protesi, prontamente delle trame, tinte su protesi e lavorazione dei capelli.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

MANSIONI

ADDETTI AL MANICURE E PEDICURE ESTETICO

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

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

COMPETENZE SPECIALISTICHE 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

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

MANSIONI

TECNICI, CREATORI, APPLICATORI TATUAGGI E PIERCING

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- Relazione cliente/fornitore
- Comprensione del business
- Processo di budget
- Orientamento al risultato
- Contabilità aziendale
- Gestione e coordinamento risorse umane
- Analisi e soluzione dei problemi
- Marketing
- Cultura imprenditoriale e normativa
- Etica professionale
- Psicologia
- Comunicazione

conoscenze specialistiche 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
- Orientamento alla qualità

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

MANSIONI

**CONTABILE AZIENDALE, MARKETING AZIENDALE, ADDETTO
ALLE RELAZIONI**

CONOSCENZE DI SETTORE BASE

- 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
- Applicazione tecniche di primo soccorso
- Sistemi operativi PC (windows), pacchetto office
- Conoscenza compiti ed attività dell'Ente Bilaterale
- Inglese livello base

CONOSCENZE DI AREA TRASVERSALI

- 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

CONOSCENZE SPECIALISTICHE

- Conoscenza delle normative relative alla responsabilità del fornitore di servizi alle persone , normativa privacy e antiriciclaggio
- Tecniche di gestione aziendale
- Tecniche di archiviazione
- Tecniche di comunicazione
- Tecniche di ricerca di mercato
- Tecniche di vendita
- Tecnica di marketing
- Servizio clienti
- Rapporti con enti ed istituti
- Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente e del consumatore

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Allegato 2 – LIBRETTO FORMATIVO

Modello di Libretto Formativo del Cittadino (di cui alla lettera E) dell'articolo 5)

Decreto 10 ottobre 2005

Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 articolo 2 comma 1, lettera i).
(pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3 novembre 2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato del lavoro;

Visto l' art. 2 comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 2003 che definisce il <Libretto Formativo del Cittadino>;

Visto l'allegato B dell'Accordo Stato - Regioni del 18 febbraio 2000;

Visto il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31 maggio 2001, n. 174/2001, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;

Visto il documento tecnico allegato all'«Accordo tra il Ministro dell'Istruzione della Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19 giugno 2003» del 15 gennaio 2004;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 28 ottobre 2004;

Vista la decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 15 dicembre 2004, n. 2241/2004/CE inerente la definizione di un "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass";

Vista l'intesa sullo schema di libretto formativo del cittadino intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 14 luglio 2005;

Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

art. 1

1. Ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 art. 2 comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Roma 10 ottobre 2005

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Fac-Simile Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da (soggetto abilitato/autorizzato)
Nella Regione/Provincia
Data del primo rilascio
Data di ultimo aggiornamento

Sezione I

1. Informazioni Personali		
Nome e Cognome		
Codice Fiscale		
Sesso		
Data di nascita		
Comune (o Stato estero di nascita)		
Provincia		
Nazionalità		
Comune di Residenza	CAP	Provincia
Indirizzo di Residenza		
Comune di domicilio	CAP	Provincia
Indirizzo di domicilio		
Numero di telefono cellulare		
Numero di telefono		
Numero di fax		
Indirizzo di posta elettronica		

2. Esperienza lavorativa/professionale (*)		
Tipologia contrattuale		
Data di inizio del rapporto di lavoro/ /		
Data di cessazione del rapporto di lavoro//		
Mansione svolta (qualifica SIL)		
Settore economico (Codice ISTAT)		
Principali attività svolte		
Nome del datore di lavoro		
Indirizzo del datore di lavoro		

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. Titoli di Istruzione e formazione (*)		
Titolo di studio se apprendista indicare se: apprendistato per diritto dovere () apprendistato per alta formazione ()		
Anno di conseguimento		

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Nome dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università
Votazione conseguita (numero/denominatore)/ Cum laude
Ultimo anno frequentato (se abbandonato)
Anno di frequenza (se in corso)
Numero esami sostenuti (se abbandonato o in corso)
Tirocinio/Stage () durata
Ente/Azienda ospitante

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. Esperienze formative
<p>Titolo attività formative Se ottenuto in apprendistato indicare: apprendistato per il diritto dovere () apprendistato professionalizzante () apprendistato per l'alta formazione - indicare se ottenuto in contratto di inserimento ()</p>
Soggetto che ha erogato l'attività formativa
Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero)
Concluso nel
Durata (specificare se in ore/giorni/mesi)
Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico
Altre attestazioni
Tirocinio/Stage () durata
Ente/azienda ospitante

(*) da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione II

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento		
Tipologia (*) Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze Documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

(*) In caso di competenze acquisite nell'ambito di percorsi di apprendimento formale, specificare l'articolazione in relazione alle tipologie di competenze individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 28 ottobre 2004; competenze di base, competenze tecnico - professionali e trasversali.

Per le competenze di base derivanti da percorsi di istruzione e formazione si farà riferimento alle aree individuate dall'Accordo in Conferenza unificata del 15 gennaio 2004; area dei linguaggi, area tecnologica, area scientifica, area storico - socio - economica.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

Allegato 3

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

TRA IL/LA SIG. _____
NATO/A IL _____ A _____
TITOLARE DELL'AZIENDA / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA _____

CON SEDE A _____ VIA _____
CODICE FISCALE AZIENDALE _____ casella PEC _____
CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 _____
DESCRIZIONE _____

COME DATORE DI LAVORO

E IL/LA SIG. _____
NATO/A IL _____ A _____
RESIDENTE A _____ VIA _____
CODICE FISCALE PERSONALE _____

TITOLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

(ad esempio: diploma di scuola media, di scuola o istituto professionale, di scuola superiore, di laurea ecc ...)

CREDITI FORMATIVI

(ad esempio: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite ecc ...)

COME APPRENDISTA

È STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

*Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati,
l'apprendista nell'attività professionale/qualifica di*

Nome del tutor interno: Sig.ra/Sig . _____

*La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per gli addetti operanti
nell'ambito del beauty & wellness ed è di _____ mesi complessivi*

La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

- a. di mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica*
- b. di mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite
dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi.
Il periodo di apprendistato rimanente è di mesi.*

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

*Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati,
superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo
dell'evento.*

*Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di
apprendistato è vincolante per entrambe le parti.*

*Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante
dello stesso.*

La sede lavorativa dell'apprendista è sita in via n

Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo.

*Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di
preavviso.*

*All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli addetti
operanti nell'ambito del beauty & wellness.*

L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria

La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a € (per 13 mensilità + premio aggiornamento)

*Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di
preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto
collettivo per gli addetti operanti nell'ambito del beauty & wellness*

*In materia di welfare contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate
sui siti internet di: Italia Impresa, Associazione Imprese Italiane, AIVA, UNION-FORMATORI,
ASSOSPAManager, ASSOBEAUTYManager, SITLAV, SIASO/Confasal, EBILGEN*

*Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare
alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere
i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine
previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro.*

L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

- a. a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati
dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento*
- b. a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente
al datore di lavoro gli i relativi attestati e le comunicazioni*
- c. ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione
teorica adducendone il motivo*
- d. a rispettare i segreti aziendali e professionali*

_____, _____
li, _____

Il datore di lavoro

l'apprendista

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
ALLEGATO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Allegato 4

DATORE DI LAVORO

SIG. _____

NATO/A IL _____ A _____

TITOLARE DELLO STUDIO / RAPPRESENTANTE LEGALE DELLA DITTA _____

CON SEDE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE AZIENDALE _____ casella PEC _____

CODICE ATTIVITÀ ATECO 2007 _____

APPRENDISTA

SIG. _____

NATO/A IL _____ A _____

RESIDENTE A _____ VIA _____

CODICE FISCALE PERSONALE _____

INFORMAZIONI E DATI SULLE ESPERIENZE LAVORATIVE E FORMATIVE

Titoli di studio, diplomi e/o eventuali attestazioni su percorsi formativi

Esperienze lavorative _____

Periodi di apprendistato già svolti _____

Formazione extra-scolastica (inclusa quella svolta come apprendista) _____

DATI CONTRATTUALI E NORMATIVI

Data inizio del rapporto di apprendistato _____

Qualifica / standard professionale / titolo / diploma / dottorato di ricerca da conseguire

Durata del periodo di apprendistato _____

Categoria / livello di inquadramento _____

TUTOR

NOMINATIVO _____

NATO/A IL _____ A _____

INQUADRAMENTO/LIVELLO E FUNZIONE ALL'INTERNO DELLO STUDIO/IMPRESA _____

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER GLI ADDETTI OPERANTI
NELL'AMBITO DEL BEAUTY & WELLNESS**

**FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO DI MESTIERE**

FORMAZIONE TRASVERSALE	ORE	DI CUI NEL PRIMO ANNO
TOTALE		

FORMAZIONE SPECIALISTICA DI PROFILO	ORE	DI CUI NEL PRIMO ANNO
TOTALE		

MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

INTERNA <i>(barrare le caselle corrispondenti)</i>	ESTERNA <i>(indicare l'istituzione che eroga la formazione)</i>
<input type="checkbox"/> teorica in aula <input type="checkbox"/> FAD in autoformazione <input type="checkbox"/> FAD in e_learning <input type="checkbox"/> seminari <input type="checkbox"/> gruppi di lavoro <input type="checkbox"/> studio casi di "best practice" <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> affiancamento	

