

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio,
Piercing e Centri Benessere

In vigore dal 01/08/2016 al 31/07/2019

L'anno 2017 il giorno 11 del mese di Settembre in Roma presso la sede della Fesica-Confsal, in Piazza di Villa Carpegna n.58,

TRA

CONFLAVORO PMI, Confederazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Capobianco, assistito da Antonio Orazi e Francesca Pacini,

E

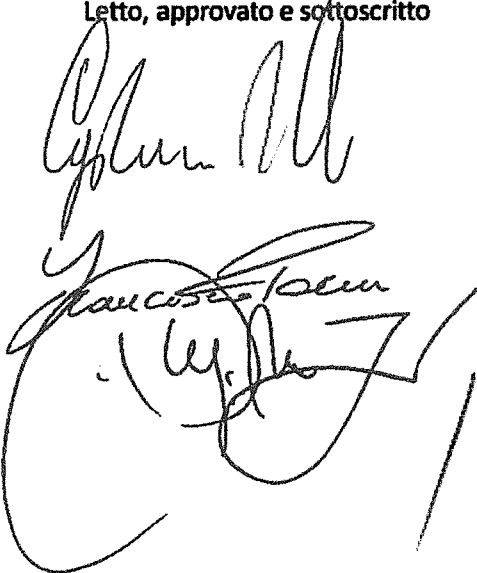
FESICA-CONFISAL, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

CONFISAL-FISALS, rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri

Con l'assistenza della CONFISAL, rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

In relazione alle valutazioni di opportunità in merito alla applicazione del CCNL in epigrafe le Parti hanno considerato la necessità di apportare le variazioni del CCNL stesso elencate nella scheda che si allega e fa parte integrante del presente accordo. Le variazioni di cui trattasi hanno effetto immediato e durano sino alla scadenza del contratto stesso. Esse si inseriscono nel testo del contratto e ne fanno parte integrante, variando il testo originario.

Letto, approvato e sottoscritto



SCHEDA DELLE VARIAZIONI

CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere

1. Art.2 - Periodo di prova

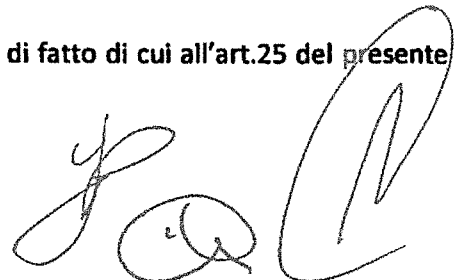
- 1) L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
- 2) La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a) primo livello: 105 giorni;
 - b) secondo livello: 90 giorni;
 - c) terzo livello: 75 giorni;
 - d) quarto livello: 65 giorni.
- 3) I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.
- 4) Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute, nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 3;
- 5) Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.
- 6) Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità

2. Art.15 - Permessi retribuiti

- 1) In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.
- 2) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.
- 3) In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 4) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
- 5) Previo specifico accordo fra le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi mensilità in busta paga mensilmente.

3. Art.19 - Ferie

- 1) Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 20 giorni lavorativi.
- 2) Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
- 3) Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
- 4) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

5) Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

6) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL, considerando i mesi interi di servizio prestati e le giornate di ferie godute.

4. Art.25 - Tipologie di retribuzione

1) La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

2) La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

3) La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

4) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

5) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

6) Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai propri lavoratori dipendenti le retribuzioni salariali previste dal presente CCNL all'Allegato B.

7) Le aziende, al fine di poter utilizzare tale riduzione retributiva, devono darne preventivamente comunicazione tramite PEC o Raccomandata AR all'EBIASP, che si farà carico di darne notizia alle Parti stipulanti.

8) L'azienda perde il diritto allo *start up* nel caso che provveda a licenziamenti del personale per giustificato motivo oggettivo entro 24 mesi dalla data della predetta comunicazione.

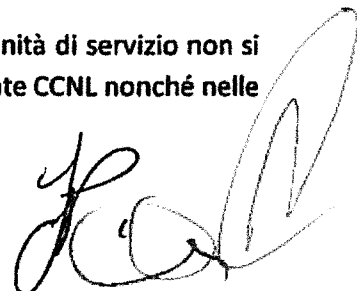
9) Quanto previsto al precedente punto 6) è applicabile, in base a specifico accordo sindacale, anche in caso di adozione del presente CCNL in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente CCNL con l'attivazione delle più opportune premialità di risultato e/o attivando il *welfare* aziendale.

5. Art.31 - Anzianità di servizio e passaggi di livello

1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato. Per i contratti a termine prorogati con sospensioni di lavoro inferiori a 180 giorni di calendario l'anzianità di servizio decorre dal giorno del primo contratto di assunzione.

2) Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

3) In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al TFR che trova regolamentazione specifica nel presente CCNL nonché nelle disposizioni della Legge n.297/1982



- 4) 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 provenienza.
- 5) Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari all'1% della retribuzione mensile e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità di servizio, per un massimo di cinque scatti triennali.

6. Art.51 - Preavviso

- 1) Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
- 2) La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art.49 lett. e) (licenziamento).
- 3) I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono di almeno 10 giorni lavorativi.
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- 5) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

7. Art.67 - Livelli d'inquadramento professionale e trattamento economico

- 1) Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".
- 2) Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato (come indicato in Allegato A, tabella c; Allegato B, tabella e):
 - a. per il primo anno il 60% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno l'80% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - d. per il quarto anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - e. per il quinto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 3) Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.
- 4) Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
- 5) Per l'apprendista ai fini della qualifica e per il diploma professionale è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

8. Art.96 - Proporzione numerica

- 1) Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.
- 2) Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

 - a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
 - b. da imprese *start-up* innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
 - c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;



- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e. per sostituzione di lavoratori assenti;
- f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3) Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 lavoratori nelle singole unità produttive con un numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato da 0 a 5.

4) In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a. al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b. al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

9. Art.101 - Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 50% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

10. Art.104 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di *part-time* tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

11. Art.105 - Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

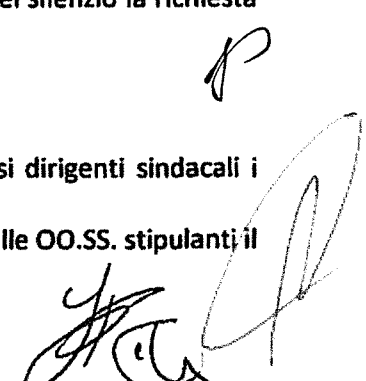
1) Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente il limite massimo dell'80% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

2) Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione su elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel silenzio la richiesta si intende accolta.

12. Art.115 - Rappresentanze Sindacali

1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a. di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il



presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

b. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n.1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

4) I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

13. Art.116 – Permessi Rappresentanze Sindacali Aziendali

1) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;

c. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

2) A tal fine i lavoratori con contratto *part-time* saranno computati come unità intere.

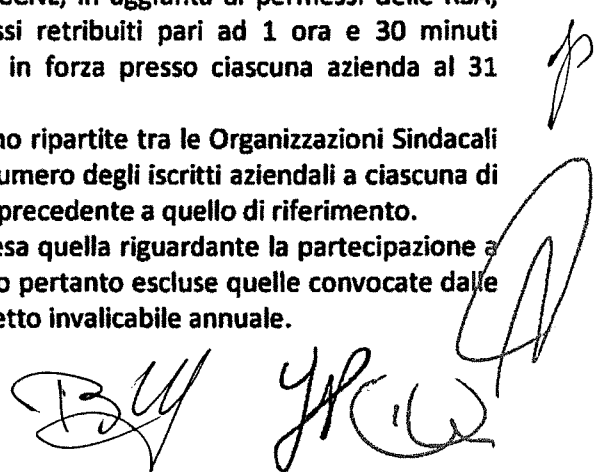
3) Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

4) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.

5) Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, in aggiunta ai permessi delle RSA, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6) Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

7) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.



- 8) Non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 9) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 10) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 11) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 12) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi sindacali non retribuiti.

14. Art.117 – Assemblea

- 1) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro anche in forme di videoconferenza.
- 2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.
- 3) Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.
- 4) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 5) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
- 6) Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.
- 7) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

15. Art.119 - Trattenute sindacali


I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta, firmando apposita delega. Il datore di lavoro verserà la trattenuta alle OO.SS. prescelte dal lavoratore con le prescritte periodicità.

16. Art.120 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato E.BI.A.S.P.

1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla E.BI.A.S.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

2) E.BI.A.S.P. é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali



tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

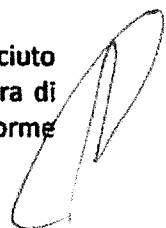
3) A tal fine E.BI.A.S.P Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a. programma e organizza 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;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d. elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
- f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
- g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.121, 131 e 132 del presente CCNL, e ne coordina le attività;
- h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
- l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

4) E.BI.A.S.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, *part-time*, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

5) Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.A.S.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

6) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.A.S.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.



7) E.BI.A.S.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

8) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.A.S.P. 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 di Amministrazione.

9) Gli organi di gestione E.BI.A.S.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

10) La costituzione degli E.BI.A.S.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'E.BI.A.S.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

17. Art.123 - Commissione di Conciliazione Nazionale

1) Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

2) A tal fine, le Parti hanno costituito una Commissione di Conciliazione Nazionale, avente struttura paritetica, con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incumbenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

3) In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di porre in atto ulteriori iniziative sindacali o legali fino alla conclusione del procedimento.

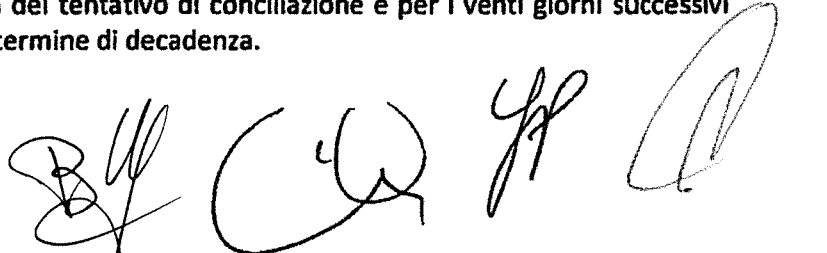
18. Art.135 - Conciliazione delle controversie in sede sindacale

1) Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n.183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

2) Il tentativo di conciliazione sindacale può essere attivato egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.300/1970.

3) Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'E.BI.A.S.P. Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - E.BI.A.S.P. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

4) La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.



19. Art.136 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale – E.BI.A.S.P. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La composizione è la medesima della Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.BI.A.S.P. Nazionale. In mancanza della Commissione di Conciliazione Territoriale si fa riferimento, in unico grado, alla Commissione di Conciliazione Nazionale.

20. Art.140 - Istruttoria

- 1) La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.
- 2) All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

21. Art.141 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

- 1) Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:
 - a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia considerata;
 - b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.
- 2) La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.411 c.p.c.
- 3) Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato a cura della parte interessata, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
- 4) Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
- 5) Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

22. art.143 – Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla Commissione di Conciliazione Nazionale.

23. TABELLE

ALLEGATO A

Tabella c: ai sensi dell'articolo 67 comma e lett. a,b,c,d,e, del presente CCNL è prevista una retribuzione in % ridotta da calcolare sulla retribuzione da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, come sotto elencato.

ALLEGATO B

Tabella e: ai sensi dell'articolo 67 comma e lett. a,b,c,d,e, del presente CCNL è prevista una retribuzione in % ridotta da calcolare sulla retribuzione da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, come sotto elencato.)

