

ACCONCIATURA ED ESTETICA

Adeguamento delle normative contrattuali

Campo di applicazione

Art. 11 - Periodo di prova

Art. 13 - Orario di lavoro

Art. 19 - Determinazione dei cicli di apertura e chiusura e del calendario delle festività

Art. 37 - Apprendistato

Art. 38 - Apprendisti ultraventiquatrenni

Banca ore individuale

Lavoro ripartito.

Lavoro temporaneo

Molestie sessuali

Pari opportunità

Previdenza complementare

Fondi di categoria

Incrementi retributivi

Tabella aumenti contrattuali

Rinvio

Decorrenza e durata

Tentativo obbligatorio di conciliazione e arbitrato

IPOTESI DI ACCORDO

per il rinnovo del CCNL 8 luglio 1996 per i dipendenti delle imprese del settore

ACCONCIATURA ED ESTETICA

TRA

CONFARTIGIANATO ACCONCIATORI

CONFARTIGIANATO ESTETICA

FEDERACCONCIATORI CNA

FEDERESTICA CNA

C.A.S.A

FEDER.N.A.S. - U.N.A.M.E.M. CLAAI

E

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS

31 luglio 2000

Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge, ovvero accordi Interconfederali che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi Interconfederali, per gli eventuali adeguamenti e/o modifiche.

Campo di applicazione

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese di acconciatura ed estetica e delle imprese di tricologia non curativa.

Art. 11 - Periodo di prova

Il periodo di prova viene elevato a 45 giorni per gli apprendisti ed a 40 giorni per i lavoratori inquadrati al 4° livello.

Art. 13 - Orario di lavoro

Alla terza riga, dopo la parola "giorni", inserire il seguente periodo:

" Una eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale su sei giorni è possibile in attuazione di provvedimenti delle autorità competenti che prevedano differenti regimi di apertura e chiusura delle attività di acconciatura ed estetica. Resta confermato quanto previsto dall'articolo 19 circa le competenze delle parti sociali".

Art. 19 - Determinazione dei cicli di apertura e chiusura e del calendario delle festività

Alla seconda riga sostituire la parola "provinciali" con "territoriali".

Alla quarta riga, dopo la parola "negozi", aggiungere le seguenti parole ", della distribuzione oraria giornaliera e settimanale "

Aggiungere, in calce, il seguente periodo:

"In relazione ai processi di semplificazione amministrativa in atto ai sensi delle vigenti normative di legge in materia, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per valutare le iniziative congiunte da intraprendere per una migliore applicazione delle procedure nell'interesse dei settori dell'acconciatura e dell'estetica".

Art. 37 - Apprendistato

Inserire, nel testo, il riferimento alla legge n. 196/1997

Assunzioni di apprendisti in possesso di titoli di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale attinenti all'attività da svolgere.

Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° agosto 2000 le durate dell'apprendistato vengono ridotte come segue:

1. per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale attinenti all'attività da svolgere la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi sei per il 1° gruppo, da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive indicata nel presente contratto collettivo.

Le durate e le progressioni retributive degli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale si applicano agli apprendisti assunti dal 1° agosto 2000.

2. Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale in forza al 31 luglio 2000 mantengono le durate e le progressioni retributive previste dal precedente c.c.n.l. che si riportano in allegato.

Art. 38 - Apprendisti ultraventicquatrenni

Dopo il riferimento alla legge n.56/1987, aggiungere quello alla legge n. 196/1997"
Lettera A) sostituire "fino a 23 anni compiuti" con "fino a 29 anni compiuti"

Lettera C) "Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° Gruppo, a partire dal 1° agosto 2000, per gli apprendisti assunti dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, e fino al 29° anno di età, il calcolo delle retribuzioni verrà effettuato sulla retribuzione globale del 3° livello secondo le seguenti progressioni percentuali:

1° semestre	80%
2° semestre	85%
3° semestre e seguenti	90%.

Banca ore individuale

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

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico - produttive dell'impresa.

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

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

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

Lavoro ripartito.

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In considerazione del carattere sperimentale della normativa in questione, le parti si incontreranno entro il 30/6/2001 per una verifica in merito allo stato di applicazione della normativa medesima, anche al fine di concordare gli eventuali adattamenti e modifiche.

Lavoro temporaneo

In relazione a quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 196/1997 e dall'art. 64, comma 1, della legge n. 488/1999, e dell'accordo interconfederale del 18/6/1998, il ricorso al lavoro temporaneo, in aggiunta alle ipotesi contenute nelle lettere b) e c) del comma secondo del predetto articolo, riguardanti i casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ed i casi di sostituzione dei lavoratori assenti, è consentito nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminati nel tempo e che non possa essere attuati ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;
- per l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

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

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

Molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione sul lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la persona.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici ed i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.

Pari opportunità

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive UE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale opererà una apposita Commissione paritetica nazionale composta da dodici membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:

- **esaminare l'andamento dell'occupazione femminile del settore;**
- **seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;**
- **esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;**
- **studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;**
- **studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;**
- **verificare, con riferimento alla legge n. 125/91, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative positive.**

Resta salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 21/7/1988, in materia di occupazione femminile.

Previdenza complementare

Premesso:

- **che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;**
- **che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;**
- **che, infine, si intende contribuire di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;**
- **che stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;**

che in attuazione del predetto accordo si è addivenuti alla costituzione di
■ **ARTIFOND**

le parti firmatarie del presente CCNL concordano:

1. di aderire come parti istitutive alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;
2. che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:

■ 1% a carico del lavoratore;

■ 1% a carico dell'impresa;

■ 16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Ferma restando la contribuzione così come definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3. che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;
4. che il versamento ad ARTIFOND avverrà con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;
5. che, entro il 31 gennaio 2001, le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore .

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore dell'Acconciatura ed estetica, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 30.000 sulla retribuzione del mese di a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.
2. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
3. Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.
4. Entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS
5. La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.
6. Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 31 gennaio 2001 sul c/c n. presso intestato a: mediante bonifico bancario ordinario.

Fondi di categoria

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono esaminare la possibilità di istituzione di appositi Fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi, per la realizzazione delle esigenze e degli obiettivi dei lavoratori e delle imprese del settore della Acconciatura, Estetica e Tricologia non curativa.

Incrementi retributivi

I nuovi incrementi di retribuzione, riportati di seguito, fanno parte integrante del presente contratto.

Le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata.

2000: 2,3%

2001 1,7%

2002: 1,2%

2003: 1,2%

Gli aumenti verranno corrisposti secondo gli importi e le decorrenze indicati nella tabella allegata.

Tabella aumenti contrattuali

Livello	Totale	01.08.2000	01.08.2001	01.08.2002	01.08.2003
1°	140.000	50.000	40.000	25.000	25.000
2°	117.000	42.000	35.000	20.000	20.000
3°	105.000	38.000	31.000	18.000	18.000
4°	92.000	32.000	28.000	16.000	16.000

A decorrere dal 1° agosto 2000 cessa l'erogazione dell'I.V.C.

In sede di stesura definitiva le parti provvederanno ad indicare i valori anche in Euro.

Rinvio

Entro il 31 ottobre 2000, le parti si incontreranno per esaminare, in relazione alle specificità del settore ed al fine di verificare le materie e gli istituti che potranno essere discussi a livello decentrato, le seguenti materie: normative sui congedi parentali e formativi; normativa sul part-time, mercato del lavoro.

In tale occasione, le parti procederanno alle modifiche ed integrazioni dell'art. 12 "Classificazione del personale" rese necessarie dall'ampliamento della sfera di applicazione del contratto alle imprese di Tricologia non curativa ed alla effettuazione della stesura definitiva e successiva stampa del contratto.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000, fatte salve le diverse decorrenze particolari previste per i singoli istituti, ed avrà validità fino al 31 dicembre 2003. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

Tentativo obbligatorio di conciliazione e arbitrato

Le parti, vista la necessità di determinare misure organizzative e processuali atte a prevenire le disfunzioni e le lungaggini dovute al sovraccarico del contenzioso giudiziario, intendendo dare attuazione alle previsioni legislative che prevedono la predisposizione di efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro, sostitutive degli interventi della giurisdizione statale, concordano di incontrarsi entro il 31 ottobre 2000 al fine di definire la normativa contrattuale attuativa delle vigenti disposizioni di legge (decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387) in materia di conciliazione e arbitrato, fatti salvi i diversi accordi collettivi in materia stipulati a livello territoriale.

In ogni caso vengono fatti salvi gli accordi in materia presenti o che saranno stipulati a livello territoriale.