

ACCONCIATURA ED ESTETICA, Ipotesi Piattaforma rinnovo CCNL 20/12/1999

IPOTESI DI PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CCNL ACCONCIATURA ED ESTETICA

Premessa:

In tutti i paesi della comunit europea emerge con forza nel settore dell'acconciatura ed Estetica, la tematica della formazione professionale (di base permanente di riqualificazione) tesa a determinare una professionalità rispondente alle moderne tecnologie applicative e alle tendenze estetiche della clientela e propedeutica al riconoscimento delle qualifiche professionali a livello Europeo. Il corollario dei temi che andranno affrontati per un omogeneo sviluppo settoriale, oltre a una armonizzazione legislativa, sono la qualità dei servizi e le condizioni lavorative in relazione al lavoro non regolarizzato alla sicurezza e al mercato del lavoro.

Infatti emerge, da una rilevazione fatta dal centro ricerca EIM per conto della U.E., che il numero dei saloni di acconciatura ed estetica nel nostro Paese il più alto in assoluto (120.000 unit di cui 45% specializzati per signora 20% parrucchieri per uomini 35% di tipo unisex) e che il fenomeno di attività svolta nell'abitazione del titolare e del lavoro a domicilio del cliente, anche se non quantificabile, mantiene una forte rilevanza.

Tutto ciò premesso, il rinnovo del contratto nazionale dovrà tenere in giusto conto delle priorità connesse allo sviluppo settoriale a partire dalle tematiche della formazione e la sua qualificazione, il decentramento e il rafforzamento della bilateralità dentro a un comparto produttivo di servizi alla persona, che pur nella necessità di riordino legislativo e di una sua razionalizzazione evidenzia dinamiche sufficienti potenzialità per una occupazione qualificata ed economicamente remunerativa.

Sotto questo profilo, tenuto conto della vertenzialità del settore, vanno verificati:

- Lo stato di applicazione del CCNL;
- La regolare copertura assicurativa previdenziale dei lavoratori;
- Le questioni connesse all'ambiente e sicurezza sul lavoro.

1) SFERA DI APPLICAZIONE:

In relazione ai processi di evoluzione e innovazione delle tipologie di servizio nel settore analizzare la possibilità di estendere la sfera di applicazione del contratto nazionale a comparti specifici come la Tricologia estetica e il beauty Farm.

2) ENTI BILATERALI/FONDI

Si evidenzia la necessità di una migliore caratterizzazione del settore Terziario dei servizi nell'ambito degli E.B. Regionali in relazione a iniziative specifiche e finalizzazione delle risorse a favore delle esigenze e degli obiettivi della categoria.

-Istituzione di un fondo specifico per gestire le iniziative di mutualizzazione derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di categoria.

3) II° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Si registra un sostanziale fallimento del modello di sistema contrattuale con elusione totale del II° Livello di contrattazione regionale.

Ribadendo il ruolo del primo livello di contrattazione si ritiene necessario determinare un decentramento compiuto della contrattazione, un suo sviluppo e un suo potenziamento; di incrementare le materie di contrattazione e gestione a tale livello in rapporto alle richieste contenute nella presente piattaforma (incrementare il ventaglio dei parametri sul salario variabile, orario di lavoro tempo parziale, apprendistato etc)

4) MERCATO DEL LAVORO

-Rivisitare, gli istituti del mercato del lavoro, ridefinendo quanto previsto nel CCNL alla luce delle nuove normative in materia (L. 196/97) che non siano state gestite con accordi interconfederali;

-Si richiede di definire un quadro generale di strumenti da concordare e applicare nell'ambito della contrattazione di secondo livello Regionale;

-In particolare sull'Istituto dell'Apprendistato si dovranno determinare i contenuti e gli strumenti operativi in merito alla formazione e la corresponsione dell'EDR in base all'Accordo interconfederale 1975.

5) ORARIO DI LAVORO.

-Fermo restando l'attuale durata contrattuale dell'orario di lavoro si ipotizza una implementazione dell'attuale flessibilità fronte di una contrattazione sui fabbisogni a livello decentrato da definirsi in una programmazione annuale.

-Si richiedono su base annua 24 ore di permessi aggiuntivi finalizzati alla formazione professionale vincolanti per le parti e organizzate nel territorio con il supporto della bilateralità (utilizzando risorse del fondo formazione dell'E.B. Regionale);

-Banca ore individuale con gestione a livello Regionale/Territoriale.

6) PART-TIME

-Identificare specifiche tipologie dell'Istituto per le esigenze formative nel settore (scuola-lavoro)

-Si richiede che le ore di prestazione supplementare dei P.T. avente carattere continuativo possano essere consolidate nell'orario individuale.

-Maggiorazione della quota prevista per il supplementare (25%);

7) MAGGIORAZIONI

Maggiorazione dello straordinario e equiparare il domenicale al festivo.

8) STRUTTURA E DINAMICA SALARIALE

A tale titolo si richiede:

-Conglobamento della paga base, della contingenza e dell'EDR in una unica voce retributiva e conseguente ridefinizione della scala parametrica;

-Incrementi retributivi sulla base dei criteri stabiliti dal protocollo del 23/7/93 e integrazioni salariali del mancato esercizio della contrattazione di II° livello;

-Incremento di Lire 110.00 al III° Livello (nel quadriennio) da calcolarsi su scala parametrica derivante dal conglobamento;

-Il salario al II° livello regionale potressere ancorato, oltre a quanto previsto dagli indicatori definiti nel sistema contrattuale a livello decentrato, ad un sistema di crediti formativi maturati attraverso la partecipazione alla formazione professionale programmata annualmente sul territorio a cui si dovranno rapportare le quantiteconomiche;

-Ricerca ulteriori criteri di commisurazione del salario variabile a livello regionale (reddito pro-capite, consumi territoriali. Etc.)

9) MALATTIA E GRAVIDANZA E PUERPERIO

Si richiede per la malattia l'integrazione al 100% dei primi tre giorni anche nelle assenze per malattia fino a nove giorni.

Per la maternità si richiede che l'Azienda garantisca il 100% della retribuzione netta individualmente percepita nel periodo di astensione obbligatoria.

a) permesso per ambo i genitori per assistenza al bambino;

b) Trasformazione per un periodo determinato da F.T. e P.T. per accudire il bambino.

10) OCCUPAZIONE FEMMINILE

Al fine di favorire l'applicazione della normativa nazionale ed europea, le parti convengono di istituire una Commissione Bilaterale per le pari opportunità con il compito di:

- Svolgere attività di studio e ricerca al fine di analizzare lo sviluppo dell'occupazione femminile nel settore;
- Avviare progetti di formazione, anche utilizzando i fondi comunitari per acquisire sia maggiori conoscenze della legislazione italiana e europea in materia, che fornisca maggiori competenze circa la gestione della contrattazione di II° livello;
- Individuare le azioni necessarie per l'effettiva applicazione della legge 125/91 sulle Azioni Positive, al fine di favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale

MOLESTIE SESSUALI

Le parti concordano sulla fondamentale importanza di creare ambienti di lavoro basati sulla libertà e dignità della persona attraverso la correttezza nei rapporti interpersonali.

Al tal fine le parti intendono adottare iniziative finalizzate alla prevenzione e rimozione delle molestie sessuali.

11) SCATTI DI ANZIANITÀ

Adeguamento delle quantità e definizione di scatti di anzianità di settore.

12) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Assumere e tradurre nel CCNL l'accordo confederale di istituzione del fondo (Artifond).

Affrontare e normare inoltre le problematiche relative a:

- Indennità cassa : aggiungere oltre il minimo tabellare la contingenza
- Vedere dizione relativa alla gratifica Natalizia
- Distribuzione del CCNL: prevedere modalità di distribuzione del CCNL ai lavoratori
- Rivisitare art. 35 alla luce del D.L. 80/98.