

ACCONCIATURA ED ESTETICA, Ipotesi CCNL 08/07/1996

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 -UIL

Campo di applicazione

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

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 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 i necessari adeguamenti e/o modifiche.

Fondi di categoria

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono esaminare la possibilità di istituzione di Fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi, a favore delle esigenze e degli obiettivi delle categorie interessate.

Orario di lavoro - art. 13

Alla terza riga inserire le parole di norma fra le parole distribuite e su.

Art. 25 bis Banca ore individuale

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantificazione 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 potranno definire 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 prevede 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.

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 dall'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 predeterminato nel tempo e che non possa essere attuato ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;
- per impiego di professionalità 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.

Lavoro a tempo parziale

Per il lavoro a tempo parziale si fa riferimento a quanto disposto dal decreto legislativo n. 61/2000 e dalle precedenti leggi in materia, ove non abrogate, e si intende un rapporto di lavoro prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto a quello stabilito dall'art. 13 del presente contratto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale pu  essere di tipo orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro e di tipo verticale quando l'attivit  lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere:

- a) le mansioni;
- b) in riferimento alla legge 863/84, la distribuzione precisa dell'orario di lavoro dovessero essere regolata nel rispetto delle disposizioni previste

Il rapporto a tempo parziale disciplinato secondo i seguenti criteri:

- 1) possono accedere nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente accordo;
- 2) volontariet  di entrambe le parti;
- 3) reversibilit  della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, fermo restando la reciproca volontariet 
- 4) in caso di assunzione di personale a tempo pieno riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale con priorit  per coloro che dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- 5) in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore consentita, con accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3 lett. c) e 4 dell'art. 5 della L. 19 dicembre 1984, n. 863.

Qualora ricorrano le condizioni suindicate viene previsto un tetto del lavoro supplementare pari al 20% dell'orario di lavoro normale. Per quanto previsto dall'articolo 15 della legge n. 156/1997 e dall'articolo 863/84 e in caso di necessit  integrativa, possono essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per un periodo di 6 mesi. Per quanto riguarda la prestazione di lavoro supplementare a tempo parziale, l'orario di lavoro pu  essere maggiorato fino a un massimo del 20% dell'orario di lavoro normale. Per quanto riguarda la prestazione di lavoro supplementare a tempo parziale, l'orario di lavoro pu  essere maggiorato fino a un massimo del 20% dell'orario di lavoro normale. Per quanto riguarda la prestazione di lavoro supplementare a tempo parziale, l'orario di lavoro pu  essere maggiorato fino a un massimo del 20% dell'orario di lavoro normale. Per quanto riguarda la prestazione di lavoro supplementare a tempo parziale, l'orario di lavoro pu  essere maggiorato fino a un massimo del 20% dell'orario di lavoro normale. Per quanto riguarda la prestazione di lavoro supplementare a tempo parziale, l'orario di lavoro pu  essere maggiorato fino a un massimo del 20% dell'orario di lavoro normale.

Pari opportunit 

Nel corso della vigenza contrattuale le parti si impegnano ad istituire una commissione bilaterale paritetica per le pari opportunit  con il compito di svolgere attivit  di studio e ricerca al fine di realizzare lo sviluppo dell'occupazione femminile nel settore e di sperimentare azioni positive anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Molestie sessuali

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignit  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 dignit  di donne e uomini.

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

Per gli apprendisti assunti a partire dal 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 la durata dell'apprendistato viene ridotta di mesi tre 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 .

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

Art. 38 Apprendisti ultraventicatrenni

Durata dell'apprendistato e progressione delle retribuzioni

Al punto 3 dopo la tabella delle percentuali retributive cassare il periodo da La presente normativa.. sino a .. non risulti superiore a quella in atto.

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

Punto C) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° Gruppo, a partire dal...., 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 et il calcolo delle retribuzioni verrfatto sulla retribuzione globale del 3° livello secondo le seguenti progressioni percentuali

Previdenza complementare

Premesso:

- che la normativa sui fondi pensione entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;
 - che si ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;
 - che, infine, si intende contribuire di un pi elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto cipremesso;
 - che in data 8 settembre 1998 stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per listituzione di ARTIFOND;
 - che in attuazione del predetto accordo si 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 lartigianato;

2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, pi contingenza, pi E.d.r., cos determinata:

- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa;
- 16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, coscome definiti dalla normativa vigente, sardovuta integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Per i lavoratori dipendenti da imprese con meno di 25 dipendenti tale integrale destinazione sardovuta a decorrere dal .

Ferma restando la contribuzione coscome definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, coscome 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 avverrrcon le modalited i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5) che, entro .., 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 dell'Occhialeria.