

Acconciatura ed Estetica, aggiornamenti trattativa 22/02/2018

Roma, 22 febbraio 2018

Le trattative per il rinnovo del CCNL acconciatura estetica sono procedute a rilento non per una complessità della vertenza comunemente definita di manutenzione nei primi incontri ma per la indisponibilità delle controparti a fissare e rispettare un'agenda, favorita anche dalla aleatorietà della delegazione UILTUCS, assente anche all'ultimo confronto.

Di fatto, i due incontri che si sono svolti hanno avuto come oggetto la contro piattaforma presentata dalla controparte che, dopo aver affermato in via di principio, che non ci sarebbero stati problemi a definire aumenti salariali ragionevoli, ha iniziato a sottoporci un ventaglio di altre richieste.

Le controparti, nell'incontro del 15 febbraio ci hanno consegnato un testo in cui sostanzialmente ci viene chiesto l'ampliamento della sfera di applicazione a stabilimenti balneari, palestre ed impianti sportivi e altri servizi artigiani alla persona o all'impresa.

Altra richiesta, la disciplina del lavoro intermittente con deroga ai requisiti previsti dalla legge per la cui si rivolge il lavoro a chiamata.

Sul contratto a tempo determinato oltre ai numeri fissi previsti per le imprese che occupano da zero a 5 dipendenti (3 lavoratori) e da 5 a 10 (5 tempi determinati), per le imprese con più di 10 dipendenti ci viene chiesto l'ampliamento del limite percentuale previsto dalla legge dal 20% al 25%.

Nessuna limitazione per i primi 13 mesi nei casi di fasi di avvio di attività (condizione prevista anche dalla legge) in cui per far rientrare anche l'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio.

Questa casistica deve essere ancora approfondita e meglio. Per il diritto di precedenza si limitano a riportare quanto previsto dalla legge. Inoltre, viene chiesto il superamento dei periodi di stop and go (intervalli tra un contratto ed un altro) previsto dalla legge in ogni caso di stipula del contratto a tempo determinato.

Ci viene richiesto inoltre di prevedere un contratto a termine per il reinserimento di lavoratori che hanno più di 29 anni quindi fuori dalla possibilità di essere assunti come apprendisti, oppure lavoratori disoccupati, che hanno perso un altro lavoro sia in forma autonoma che subordinata. Tale nuova tipologia contrattuale avrebbe una durata non superiore a 24 mesi con i primi 12 mesi sotto inquadri di due livelli e per i restanti 12 mesi un livello sotto quello dell'inquadramento previsto per la mansione.

Per le imprese da 0 a 5 dipendenti si prevede la possibilità di assumere 3 lavoratori a termine e 5 lavoratori a termine per le imprese che occupano più di 5 dipendenti. Questi contratti non possono essere stipulati con lavoratori che hanno avuto un rapporto di lavoro con lo stesso datore nei precedenti 12 mesi; anche in questo caso viene richiesta la derogazione dei tempi di stop and go (intervalli tra un contratto ed un altro). Su questo tema su cui la controparte ha posto particolare attenzione - ci siamo impegnati a fare una formulazione tenendo conto di quanto previsto nel quarto livello del CCNL che oltre ad essere applicato agli addetti alle pulizie anche un livello di transizione per quelli che non hanno fatto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato il periodo perché provenienti da altri settori. Tale disponibilità è legata alla ricerca di un equilibrio complessivo del CCNL e ad un'ulteriore riduzione delle richieste sulle parti relative alle normative e al mercato del lavoro.

Nel corso del confronto, la controparte ha lasciato cadere le richieste sui contratti a termine (tranne per la parte relativa alla abolizione del periodo di interruzione tra un contratto e l'altro) e sul lavoro intermittente, mentre si è dichiarata disponibile a prevedere il contratto di reinserimento come forma di sottoinquadramento temporaneo solo per la stipula di contratti a tempo indeterminato.

Per quello che riguarda l'aumento salariale non hanno avanzato proposte scritte ma hanno indicato la possibilità di un tantum di 100 euro e di un aumento a regime (con decorrenza al mese successivo alla data dell'accordo) di circa 40 euro mensili al 3° livello prevedendo come scadenza del CCNL il 31 dicembre 2018.

La Fisascat ha aperto alla possibilità di ampliare la sfera di applicazione del contratto e ha proposto la seguente formulazione: Centri fitness e strutture polyvalenti e attività motorie, Servizi e attività di consulenza e supporto per eventi matrimoniali e personal shopper. Anche sul salario la Fisascat ha manifestato disponibilità a ragionare della proposta datoriale nonostante lo scostamento rispetto agli 80 euro previsti nella Piattaforma.

Come Filcams, eliminata dalla discussione la problematica relativa ai contratti a termine e al lavoro intermittente, abbiamo posto la necessità di ridurre anche la durata del periodo di prova dei contratti. La controparte ha mantenuto la posizione formulando una proposta opposta. Inoltre, abbiamo indicato la impraticabilità di affrontare una estensione della sfera di applicazione in settori/ambiti disciplinati da altri CCNL. Nell'equilibrio generale che va ricercato abbiamo considerato insufficiente e ancora distante la proposta economica per un CCNL scaduto nel 2016.

Siamo consapevoli che per la eventuale conclusione contrattuale si pone la prospettiva della ricerca di una mediazione e che in questa ricerca pesa la non uniformità delle posizioni nella delegazione sindacale. Allo stato dell'arte affronteremo il successivo incontro, al fine di arrivare alla costruzione di un possibile

accordo di rinnovo dell'accordo riconfermando le nostre priorità partendo da una soluzione salariale in linea con le altre conclusioni contrattuali di settore. Va tenuto conto che il contratto era stato rinnovato nel 2015 con decorrenza normativa 2014.

Il prossimo incontro si svolgerà a Roma il 5 marzo 2018 alle ore 10 in sede da definire, presumibilmente presso la CNA nazionale in Piazza Mariano Armellini.

p. la Filcams Cgil
Andrea Montagni