

Filcams Cgil

Ipotesi di Piattaforma Rivendicativa per il Rinnovo del CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere Scadenza 31/12/2012

Con la stesura del CCNL 3 ottobre 2011 abbiamo raggiunto un punto fermo nella definizione delle regole contrattuali del comparto.

Obiettivo della piattaforma rivendicativa per il rinnovo 2013-2015, è quello di consolidare i risultati acquisiti e compiere, pur nelle condizioni determinate dalla crisi economica, avanzamenti sul terreno dell'estensione dei diritti e delle tutele.

Il primo obiettivo è quello di contrastare il lavoro nero e precario per affermare le buone pratiche del lavoro regolamentato e tutelato.

Il secondo obiettivo è quello di valorizzare le professionalità operanti nel settore attraverso la definizione delle qualifiche professionali, ove necessario, e il riconoscimento delle novità registrate nel settore.

Terzo obiettivo salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni ristabilendo un corretto rapporto con i livelli inflattivi, prevedendo l'estensione della contrattazione di secondo livello e del welfare contrattuale.

Quarto obiettivo rafforzare dei diritti e delle tutele per tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro intervenendo sugli orari.

Mercato del lavoro

Apprendistato

Il sindacato richiede l'incremento dell'occupazione anche attraverso il superamento delle forme attuali di flessibilità lavorativa per stabilizzare i rapporti di lavoro, utilizzando l'apprendistato professionalizzante come elemento principale di accesso al lavoro e potenziando la formazione continua.

Nei contratti di apprendistato, si chiede una percentuale di conferma di almeno l'80% compresi i gli utilizzati in somministrazione.

Si chiede la definizione dei profili formativi degli apprendisti rispetto alle nuove aree professionali.

Si richiede il prolungamento del periodo formativo nei casi di sospensione dovuti a malattia, maternità, crisi aziendale od occupazionali che abbiano avuto durata di almeno 30 gg. complessivi.

Per gli apprendisti di primo gruppo aumento della percentuale nei primi 2 semestri al 70%, il terzo semestre al 75%. Per gli apprendisti del secondo gruppo primo semestre 70%, il secondo 85%.

Il Tutor aziendale deve essere in possesso di una qualifica superiore a quella che consegnerà l'apprendista e possedere una esperienza di lavoro nella qualifica e nel settore superiore a tre anni.

Riconoscere utile il periodo formativo ai fini della maturazione dello scatto di anzianità.

Tempo parziale

Si richiede la definizione di modalità e condizioni per rendere reversibili le clausole elastiche e flessibili, oltre che nei casi già previsti dalla normativa vigente, anche in caso di instaurazione di altro rapporto di lavoro a tempo parziale. Tale opportunità deve essere riconosciuta anche al fine conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita e di cura.

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale dovrà essere fissato in 20 ore settimanali.

Per contrastare modalità di assunzione che rendano assolutamente incerta la definizione di orario e modalità di espletamento della prestazione lavorativa proponiamo in sostituzione del lavoro a chiamata il ricorso al part-time verticale.

Tempo determinato

Ai fini di determinare omogeneità di condizione nell'accesso al lavoro nel settore, eventuali specifiche variazioni dei tempi di interruzione tra un contratto e l'altro dovranno essere disciplinati dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

Occorre disciplinare il ricorso ai contratti di collaborazione con gli obiettivi di colpire l'abuso, di definire diritti e livelli retributivi.

Professionalità

Si chiede la definizione delle nuove figure professionali e dei relativi livelli di inquadramento per i lavoratori operanti nelle nuove aree disciplinate dal CCNL sottoscritto dalle parti il 3 ottobre 2011.

Qualora la legislazione regionale richieda, per lo svolgimento delle mansioni, attestati professionali specifici, il Fondo interprofessionale coprirà gli eventuali costi determinati dalla partecipazione ai corsi di qualificazione.

Diritti

Pagamento dei giorni di carenza malattia a prescindere dalla durata dell'evento morboso.

Integrazione per maternità obbligatoria a carico azienda fino al 100% della retribuzione.

Congedi per lavoratori affetti da malattia di rilevante gravità come da previsione D.

Lgs 119/2011 a carico datore.

In presenza di ricongiungimenti familiari deve essere previsto e normato uno specifico periodo di congedo.

Qualora non siano ancora stati costituiti gli organismi paritetici territoriali dell'artigianato di cui all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, nelle more, si chiede la costituzione di OPT di comparto con le stesse finalità e modalità di funzionamento indicate nell'accordo medesimo.

Salario

Ai fini della difesa del potere di acquisto delle retribuzioni, si richiede un aumento contrattuale del 10,55% pari ad un incremento calcolato al 3° livello di € 115,00 mensili.

Si deve prevedere un elemento di garanzia che sia da stimolo alla contrattazione regionale.

Si chiede l'aumento maggiorazione lavoro domenicale dal 10% al 20% fermo restando il riposo compensativo.

Si chiede la maggiorazione per lavoro supplementare pari al 25%, determinato in maniera forfettaria che tenga conto dell'incidenza degli istituti contrattuali.

Si chiede rivalutazione degli scatti di anzianità

WELFARE CONTRATTUALE

Si ritiene necessario dare pieno avvio del Fondo di assistenza sanitaria integrativa impegnando le parti a sollecitare e sostenere attivamente quanto già previsto dall'articolo 9 bis del contratto vigente. Si chiede di estendere la copertura del Fondo a tutti i lavoratori del settore indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

Si chiede che l'importo forfettario previsto dal comma 4 art. 9 contratto vigente sia considerato utile anche ai fini della maturazione del Tfr.

Roma, 05 ottobre 2012