

SINTESI NORMATIVA

Parti contraenti

Sindacati: FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

Associazioni datoriali: Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI.

Sfera di applicazione: Imprese artigiane di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere, ad esclusione di quelli con sede presso strutture alberghiere, navi da crociera e stabilimenti termali.

Relazioni sindacali

Contrattazione integrativa: A livello regionale.

Diritti d'informazione: Annualmente a livello nazionale. Periodicamente a livello regionale e territoriale.

Osservatori: A livello nazionale e regionale.

Dirigenti sindacali: Componenti dei comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali

Mercato del lavoro

Apprendistato professionalizzante, per lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per i soggetti in possesso di qualifica professionale a partire dal diciassettesimo anno di età.

1° gruppo (acconciatore, estetista, tatuatore, massaggiatore, operatore tricologico), durata 5 anni, per i lavoratori in possesso di titolo di studio post-obbligo la durata viene ridotta di 6 mesi

2° gruppo (manicure e pedicure esclusivamente estetico), durata 18 mesi;

3° gruppo (qualifiche impiegatizie) durata 36 mesi;

Per i dipendenti dalle piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è di 36 mesi. Gli apprendisti possono essere inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.

Per i lavoratori apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o qualifica viene riconosciuta la retribuzione al 100% dal nono semestre.

In caso di assenze dal lavoro dovute a malattia, maternità, infortunio, sospensione per crisi, la durata dell'apprendistato verrà prorogata a condizione che l'assenza abbia avuto durata di almeno 60 giorni (si prendono in considerazione assenze di durata di almeno 10 giorni consecutivi). La proroga e la sua durata deve essere comunicata dal datore di lavoro prima della scadenza del periodo formativo.

Formazione, non meno di 80 ore medie annue, compresa la formazione su salute e sicurezza, per gli apprendisti di 1° gruppo in possesso di titolo di studio post-obbligo o qualifica, la durata del periodo di apprendistato è di 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è di 70 ore medie annue.

Apprendistato a tempo parziale, non inferiore a 20 ore settimanali, le ore di formazione non si possono ridurre.

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2013
30 giugno 2016**Sintesi CCNL****ACCONCIATURA ED ESTETICA**
(Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)

Attribuzione della qualifica, al lavoratore che venga mantenuto in servizio il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, ad esclusione degli scatti di anzianità

Malattia, stesso trattamento applicato ai lavorati qualificati

Periodo di prova in base al livello di inquadramento (come qualificati)

Lavoro tempo determinato:

Limiti quantitativi Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, 3 lavoratori a tempo determinato. Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, è consentita l'assunzione a tempo determinato ogni due o frazione, con arrotondamento all'unità superiore. Per le imprese con più di 10 dipendenti, 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Il rapporto viene fatto con i lavoratori assunti a tempo indeterminato a gennaio di ogni anno.

Sono esclusi dai limiti i tempi determinati stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Durata complessiva massima del rapporto: Il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi. Superato tale periodo, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini della prosecuzione di fatto (30 gg. per contratti di durata fino a 6 mesi, 50 gg. per contratti di durata superiore).

Deroga assistita: In deroga alla durata dei 36 mesi, un ulteriore contratto a termine può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, prorogabile a 12 dalla contrattazione collettiva regionale, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Diritto di precedenza: Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, (maturato anche con più rapporti) ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Intervalli temporali: Il periodo di intervallo tra due contratti a tempo determinato è fissato in 10 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti di durata superiore ai 6 mesi, l'intervallo non si applica ai tempi determinati stipulati per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Lavoro a tempo parziale: L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti, risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Clausole flessibili può essere previsto, con il consenso del lavoratore, formalizzato con un atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa. Le variazioni devono essere richieste con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione viene effettuata, una maggiorazione retributiva del 10% calcolata sulla retribuzione oraria. In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso può essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione sarà elevata al 15%.

Quanto previsto dai precedenti commi non si applica ai contratti di lavoro part-time, che prevedono la clausola flessibile, per:

- lo svolgimento di prestazioni rese nei fine settimana (sabato/domenica) per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, in questo caso la maggiorazione retributiva è del 3% per i primi 12 fine settimana, del 4% per i restanti 12 fine settimana;
 - per le prestazioni rese nel periodo 1° luglio-31 agosto, in qualunque giorno della settimana siano prestate danno diritto ad una maggiorazione retributiva del 3%.
- Ai fini del computo dei 24 fine settimana si considerano anche quelli ricompresi nel periodo 1° luglio -31 agosto. Le maggiorazioni retributive sono comprensive dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In questi casi il datore di lavoro può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o la variazione in aumento della stessa con un preavviso di 2 giorni. Il lavoratore può esimersi dalla modifica della collocazione temporale o dal lavoro supplementare dal momento in cui sopravvengono e fino a quando permangono le seguenti documentate ragioni:

- 1) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2013
30 giugno 2016**Sintesi CCNL****ACCONCIATURA ED ESTETICA**
(Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)

- 2) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- 3) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- 4) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- 5) per motivi di studio, (scuola dell'obbligo, istruzione di 2° grado o per il conseguimento di diploma universitario o di laurea.

Revoca del consenso è facoltà del lavoratore revocare il consenso prestato relativamente alle clausole elastiche e/o flessibili:

- 1) qualora il lavoratore/trice siano affetti da patologie oncologiche
- 2) in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori o nel caso in cui il lavoratore/trice assista una persona convivente al quale sia stato riconosciuto handicap grave con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita,
- 3) qualora il lavoratore o la lavoratrice abbiano un figlio convivente di età non superiore a 13 anni o un figlio convivente portatore di handicap grave,
- 4) studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali;
- 5) instaurazione di un altro rapporto di lavoro.

Clausole elastiche è consentita, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione forfettaria del 20%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni straordinarie e come tali saranno retribuite. Il rifiuto alla accettazione da parte del lavoratore di clausole flessibili/elastiche e lavoro supplementare non integra gli estremi per comminare provvedimenti disciplinari.

Orario di lavoro: 40 ore settimanali, distribuiti su 5 o 6 giorni.

Flessibilità orario lavoro: Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno. A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma, entro un periodo di 6 mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riposi compensativi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Parte normativa ed economica:

1 gennaio 2013

30 giugno 2016

Sintesi CCNL**ACCONCIATURA ED ESTETICA**

(Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)

Lavoro straordinario: Il lavoro oltre le 40 ore settimanali, nel limite di 200 ore annue.

Permessi retribuiti: 32 ore per ex festività e 16 per riduzione orario.

Ferie: 20 giorni lavorativi per prestazione su 5 giorni (settimana corta), ai fini del godimento non vengono considerati il sabato e la domenica, 24 giorni lavorativi per prestazione distribuita su 6 giorni, ai fini del godimento non viene considerata la domenica, dal 1° ottobre 2011 ai lavoratori che hanno anzianità di servizio superiore a cinque anni, le ferie da godere sono:

- 22 giorni lavorativi con prestazione su cinque giorni
- 26 giorni lavorativi con prestazione su sei giorni

Divisore: per determinare paga oraria: 173, paga giornaliera: 26

Riposo settimanale: Normalmente di domenica

Ex festività 4 novembre: L'ex festività del 4 novembre va retribuita col mese.

Assenze dal lavoro

Malattia: assenza superiore a 8 gg. 100% dal primo giorno al 180°;

Malattie fino e pari a 8 gg. 100% dal quarto giorno.

Comporto: mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto suindicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre patologie gravi I lavoratori affetti da patologie oncologiche o affetti da patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Infortunio (compresi gli apprendisti): 100% fino a guarigione clinica.

Maternità: Secondo le norme di legge.

Retribuzione

Scatti di anzianità: N° 5 scatti biennali.

Mensilità supplementari: 13ª mensilità (rateo 16 gg), le imprese previo consenso del lavoratore, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alla gratifica. Resta inteso che eventuali conguagli derivanti da incrementi salariali applicati nel corso dell'anno saranno, in ogni caso, liquidati con il periodo paga del mese di dicembre del medesimo anno

Lavoratrici/tori immigrati viene riconosciuta la possibilità, di poter usufruire in maniera cumulativa di Ferie e Rol. Viene inoltre, previsto il diritto alla conservazione del posto ai lavoratori stranieri che debbono assolvere gli obblighi militari.

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2013
30 giugno 2016**Sintesi CCNL****ACCONCIATURA ED ESTETICA**
(Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)

Diritto alle prestazioni della bilateralità. L'intesa, recepisce gli accordi interconfederali sulla bilateralità e sull'assistenza sanitaria integrativa del settore. La bilateralità attraverso l'erogazione di welfare contrattuale, completa il trattamento economico e normativo previsto dal contratto di categoria. Le prestazioni erogate dalla bilateralità, sia nazionale che regionale, rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore. Le imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, devono riconoscere, al lavoratore il diritto alla erogazione diretta di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità. A decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti e non versanti alla bilateralità devono erogare a ciascun lavoratore un importo forfettario E.A.R. (elemento aggiuntivo della retribuzione) di euro 25,00 lordi mensili per tredici mensilità l'anno. Tale elemento non è assorbibile e incide sulla maturazione di tutti gli istituti contrattuali, escluso il TFR.

Una tantum: Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "una tantum" pari ad euro 120,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 60,00 con la retribuzione del mese di febbraio 2015, la seconda pari ad euro 60,00 con la retribuzione del mese di novembre 2015. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze.

Avviso comune: Le parti hanno sottoscritto un Avviso Comune con cui si richiede alle Istituzioni competenti di adottare provvedimenti finalizzati all'avvio di un periodo di sperimentazione di affitto della Poltrona o della Cabina. Tale provvedimento potrebbe consentire, alle Imprese che operano nel rispetto di leggi e CCNL, (con i limiti e le prescrizioni previste nello stesso avviso), di ridurre i costi di gestione e di conseguire una possibile soluzione alternativa alla sospensione dell'attività. Ciò potrebbe tradursi nella possibilità, per le tante persone qualificate del settore, che non sono in grado di aprire una propria attività imprenditoriale, di esercitare ugualmente la professione uscendo dal lavoro nero e abusivo.

Parte normativa ed economica: 1 gennaio 2013 30 giugno 2016	Sintesi CCNL ACCONCIATURA ED ESTETICA (Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)
--	---

Sintesi Classificazione / Periodo di prova / Preavviso

LIVELLI inquadramento	QUALIFICHE principali	Periodo di prova	Preavviso
1°	esecuzione permanenti - applicazione tinture - ecc. - impiegati di concetto - trucco specializzato	4 mesi	10 gg lav.
2°	esecuzione permanenti - applicazione tinture - impiegati amministrativi - truccatrice - addetto alla vendita	3 mesi	10 gg lav.
3°	taglio semplice dei capelli, frizioni, rasatura della barba, pettinatura ad aria calda - manicure	3 mesi	10 gg lav.
4°	solo per 24 mesi i lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato - addetti alle pulizie	3 mesi	10 gg lav.

Il preavviso decorre da qualsiasi giorno del mese

Tabella delle maggiorazioni (sulla paga oraria)

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	DIURNO	NOTTURNO (22/06)	FESTIVO
Lavoro supplementare	50 %	20 %	-	-
Lavoro straordinario		25 %	50 %	50 %
Lavoro notturno (22/06)	-		35%	-
Lavoro festivo		-	35%	-
Lavoro riposo settimanale	-	10 %	-	-

Previdenza complementare (FONTE)

TIPO DI LAVORO	LIMITE ANNUO	TFR
Lavoratore	1 %	16 %
1 ^a occupazione	1 % (*)	100 %
Ditta	1 %	-

(*) Possono optare anche per il 2%

Parte normativa ed economica:
1 gennaio 2013
30 giugno 2016

Sintesi CCNL
ACCONCIATURA ED ESTETICA
(Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)

ACCONCIATURA ED ESTETICA - MINIMI DAL 1/06/2016

LIVELLI	Retribuzione tabellare al 31 maggio 2016	Aumento 1/06/2016	Retribuzione tabellare 1/06/2016
1° LIVELLO	1372,90	23,09	1395,99
2° LIVELLO	1254,16	21,10	1275,26
3° LIVELLO	1189,00	20,00	1209,00
4° LIVELLO	1121,04	18,86	1139,90

APPRENDISTI 1° GRUPPO DURATA 5 ANNI

Acconciatore/acconciatrice maschile e femminile - estetista - tatuatore/tatuatrice
massaggiatore/massaggiatrice - operatore/operatrice tricologico

Minimi dal 1/06/2016 - TERZO LIVELLO

SEMESTRI	%	MINIMO
1° semestre	65	785,85
2° semestre	65	785,85
3° semestre	70	846,30
4° semestre	78	943,02
5° semestre	85	1.027,65
6° semestre	85	1.027,65
7° semestre	90	1.088,10
8° semestre	90	1.088,10
9° semestre	95	1.148,55
10° semestre	100	1.209,00

per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo
o qualifica 100% della retribuzione dal 9° semestre

Parte normativa ed economica:1 gennaio 2013
30 giugno 2016**Sintesi CCNL
ACCONCIATURA ED ESTETICA
(Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI)****APPRENDISTI 2° GRUPPO DURATA 1 ANNO E 6 mesi**
(Manicure e pedicure esclusivamente estetico)**Minimi dal 1/06/2016 - TERZO LIVELLO**

SEMESTRI	%	MINIMO
1° semestre	63	761,67
2° semestre	80	967,20
3° semestre	100	1.209,00

APPRENDISTI 3° GRUPPO DURATA 3 ANNI
per dipendenti da piccole e medie imprese
(Acconciatore/acconciatrice maschile e femminile - estetista - tatuatore/tatuatrice
massaggiatore/massaggiatrice - operatore/operatrice tricológico)**Minimi dal 1/06/2016 - TERZO LIVELLO**

SEMESTRI	%	MINIMO
1° semestre	65	785,85
2° semestre	65	785,85
3° semestre	70	846,30
4° semestre	78	943,02
5° semestre	85	1.027,65
6° semestre	85	1.027,65

APPRENDISTI 3° GRUPPO DURATA 36 MESI
(impiegati)**Minimi dal 1/06/2016 - SECONDO LIVELLO**

SEMESTRI	%	MINIMO
1° semestre	65	828,92
2° semestre	65	828,92
3° semestre	70	892,68
4° semestre	78	994,70
5° semestre	85	1.083,97
6° semestre	85	1.083,97