



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Piattaforma rivendicativa per il rinnovo CCNL per i dipendenti dalle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS chiedono l'apertura del tavolo per il rinnovo del CCNL del settore acconciatura ed estetica, dando seguito alle intese intercorse, nel mese di ottobre scorso, nella sessione del precedente rinnovo.

Le scriventi OO.SS. intendono promuovere, con la presentazione della presente piattaforma, un continuo e proficuo confronto tra le parti volto a tutelare e valorizzare il lavoro attraverso una accurata disamina dell'andamento e delle modifiche intervenute nel settore.

Intendono, attraverso la contrattazione volta al rinnovo del CCNL, fornire adeguate risposte economiche alle lavoratrici ed ai lavoratori di un esteso comparto sempre più sollecitato da novità nell'offerta di prestazioni e servizi e dalla concorrenza.

Si pongono inoltre l'obiettivo di aggiornare la classificazione del personale e dare il giusto riconoscimento alle professionalità presenti e acquisite.

Si dichiarano disponibili ad operare congiuntamente per la valorizzazione dell'intero comparto, anche in relazione al confronto con il decisore politico, ad ogni livello, al fine di richiedere norme e interventi a tutela e sostegno delle imprese e dei lavoratori, nonché ad imprimere maggior vigore alla trasparenza, alla regolarità e alla legalità del settore.

La professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici costituisce l'elemento fondamentale per consentire alle aziende di rispondere sempre di più e sempre meglio alla domanda di benessere delle persone sotto il profilo estetico.

Il saper fare, inteso come conoscenza, come manualità, ma anche inteso come capacità di relazionarsi alla clientela, è elemento fondamentale per accompagnare la formazione in un settore che affianca alla tradizione un forte elemento di innovazione tecnologica e di prodotto.

Per quanto su esposto, il Sindacato intende promuovere e realizzare attraverso il rinnovo contrattuale, la tutela del potere d'acquisto dei salari, la valorizzazione e il riconoscimento delle professionalità, il riconoscimento dei percorsi e dei titoli professionali, anche attraverso una verifica delle figure professionali e degli inquadramenti, l'aumento delle maggiorazioni, l'incremento delle tutele per le lavoratrici e i lavoratori che operano nel comparto.

Anche alla luce delle esperienze emerse durante la Pandemia, il rinnovo dovrà essere l'occasione per recepire l'accresciuta attenzione al tema della salute e sicurezza e, in riferimento all'organizzazione del lavoro, dovrà promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il rinnovo contrattuale dovrà essere l'occasione, inoltre, per il recepimento della legislazione e degli Accordi Interconfederali su rappresentanza sindacale ed esercizio delle libertà sindacali a livello aziendale e territoriale e dovrà consentire alle OO.SS. dei lavoratori/trici e alle Associazioni Datoriali delle imprese del settore, di svolgere un ruolo proattivo, incentrato su un rinnovato protagonismo nell'attuazione delle intese Interconfederali per il settore artigiano, sulla base delle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali, e contribuire alla definizione della riorganizzazione delle aree contrattuali salvaguardando le specificità, l'autonomia e le peculiarità del settore.

A fronte di quanto sopra, di seguito, alcune richieste e tematiche, non esaustive, che sottoponiamo al negoziato.

1) Relazioni e Diritti Sindacali

Filcams, Fisascat e Uiltucs ritengono che il miglioramento e l'implementazione del sistema di buone relazioni sindacali possa incrementare la partecipazione al confronto a tutti i livelli, per meglio rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

A tale scopo ritengono necessario:

- un ampliamento del diritto di assemblea sindacale;
- un incremento del numero delle RSU/RSA: sulla base dell'accordo interconfederale prevedere anche la definizione di bacini aziendali e/o territoriali per l'elezione/nomina delle RSU/RSA;
- una ridefinizione del monte ore e delle modalità di fruizione dei permessi sindacali.

2) Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigianato (FSBA)

Al fine di rendere informati i lavoratori e le lavoratrici del settore circa le prestazioni del sistema bilaterale, si ritiene opportuno inserire un nuovo articolo contenente le misure previste ed il funzionamento del Fondo, anche alla luce delle novità introdotte dall'accordo interconfederale del 2 settembre 2022. (art. 9) e successive modifiche ed integrazioni.

3) Classificazione del personale

Si ritiene opportuno che venga riconosciuto l'accresciuto contributo professionale delle lavoratrici/tori nel settore, che ha fatto fronte a importanti avanzamenti nella qualità dei prodotti utilizzati, delle metodologie e della qualità del lavoro, innovando ed aggiornando la classificazione del personale.

4) Lavoro a tempo parziale

Anche a seguito e in coerenza con le modifiche introdotte alla disciplina del lavoro a tempo parziale dal D.Lgs. 81/2015, si richiede di rivedere e riformare la complessiva normativa contrattuale vigente inerente al rapporto di lavoro Part Time, sia per quanto riguarda le maggiorazioni per il lavoro supplementare, sia per quanto attiene alle clausole elastiche, per le quali si richiede una ridefinizione delle maggiorazioni e dell'utilizzo, con particolare riferimento a quanto previsto all'art. 19 lettera b), 5° e 6° capoverso.

Si ritiene inoltre necessario individuare percorsi per il consolidamento delle ore supplementari.

Si richiede, altresì, che il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time reversibile sia previsto anche per il/la lavoratore/trice che presti assistenza a persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.

5) Contratto a tempo determinato

Con l'obiettivo di favorire la stabilità occupazionale e non disperdere le conoscenze e le competenze acquisite, nonché la formazione realizzata, si richiede di definire attraverso la negoziazione il diritto di precedenza estendendolo alle assunzioni a tempo determinato, nonché di introdurre meccanismi di stabilizzazione dei rapporti a termine prevedendone criteri e modalità.

6) Apprendistato professionalizzante

In coerenza e continuità con la riforma operata per mezzo del D.lgs. 81/2015, riconoscendo l'importanza del percorso di apprendistato nei singoli comparti del contratto nazionale, si ritiene necessario condividere una "nuova" disciplina contrattuale per l'apprendistato. In particolare, si rende necessario rivedere le attuali previsioni in materia di durata, di erogazione formativa e limiti numerici e in tal senso si richiede:

- incremento del salario del 5% rispetto alle percentuali di retribuzione già previste;
- inserimento della percentuale di conferma degli apprendisti;
- conteggio degli anni di apprendistato svolti ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.

Si chiede inoltre di valutare congiuntamente strumenti volti a valorizzare i percorsi formativi già effettuati prima dell'ingresso nel comparto, e, in ogni caso, si richiede la possibilità di riconoscere i percorsi formativi conclusi con esito positivo in occasione di rapporti di lavoro.

7) Trattamento in caso di malattia e infortunio

Si richiede di rivedere il complessivo articolato previsto dall'art. 31 del vigente CCNL, e prevedere il pagamento del periodo di carenza al 100% a prescindere dalla durata della malattia.

Per quanto concerne il comporta per malattie gravi, si richiede che i giorni di assenza dal lavoro, anche a seguito di ricovero ospedaliero o di day hospital, determinati dalla necessità di sottoposizione a terapie salvavita, ivi compresi i 3 controlli con effetti invasivi, a carattere continuativo, periodico o episodico, indotte da patologie gravi quali, a titolo esemplificativo forme tumorali, insufficienze o malattie renali, insufficienze respiratorie, anemia mediterranea, cardiopatie, AIDS, trapianti di organi, non siano computabili ai fini del calcolo del periodo di comporta.

Si ritiene necessario prevedere l'obbligo aziendale di comunicazione preventiva, al singolo lavoratore, rispetto al termine del periodo di comporta.

8) Congedo di maternità e paternità alternativo

Per tutto il periodo del congedo di maternità e paternità alternativo si richiede, a carico del datore di lavoro, l'integrazione dell'indennità Inps in modo da raggiungere il 100% della retribuzione.

9) Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Si richiede di individuare una indennità economica da corrispondere alla lavoratrice per l'ulteriore periodo di 90 giorni di astensione dal lavoro previsto dall'art.61-bis.

10) Parte economica

In un momento storico nel quale la condizione economica delle lavoratrici e dei lavoratori è fortemente condizionata dall'aumento del costo della vita dovuto all'aumento dei costi energetici, dei carburanti e delle materie prime con conseguenze dirette sui prezzi dei beni di consumo, è ancor più necessario che il CCNL diventi strumento cogente per salvaguardare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si richiede, pertanto, un congruo incremento dei minimi retributivi tale da garantire il recupero dell'inflazione e salvaguardare la capacità di spesa delle retribuzioni.

In coerenza con le ragioni sopra esposte e con le dinamiche inflattive realizzate e attese, l'incremento economico richiesto sui minimi tabellari viene quantificato in €190,00 al 3° livello, da riparametrare per gli altri livelli.

Si richiede, altresì, la previsione di un elemento economico di garanzia che sia da stimolo alla realizzazione della contrattazione regionale, individuandone, nell'articolato contrattuale, modalità e misura.

Nel corso degli anni il rinnovo del contratto nazionale ha subito forti ritardi, andando ben oltre la durata prevista dagli Accordi sul modello contrattuale, pertanto, riteniamo necessario aprire un confronto per individuare percorsi e strumenti necessari, da un lato, a disincentivare tempi lunghi di rinnovo, dall'altro, a sostenere le retribuzioni rispetto a dinamiche inflattive e di aumento del costo della vita.

11) Aumento valore scatti di anzianità (5 biennali)

Si richiede una attualizzazione degli scatti di anzianità previsti dal vigente CCNL, proponendo una rivalutazione dell'importo economico in coerenza con le dinamiche salariali realizzate.

12) Decorrenza e Durata

In coerenza con l'Accordo Interconfederale, il rinnovo del CCNL andrà a valere per il periodo di vigenza intercorrente dal 1/1/2023 al 31/12/2026

Roma, 10 marzo 2023