Ipotesi di piattaforma rivendicativa per il rinnovo CCNL acconciatura, estetica

Per il periodo di vigenza dal 1/1/2016 al 31/12/2018

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS chiedono l'apertura del tavolo per il rinnovo del CCNL del settore acconciatura ed estetica.

Il rinnovo del contratto collettivo di lavoro del settore consentirà di tutelare e valorizzare il lavoro. L a professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici del comparto costituisce l'elemento fondamentale per consentire alle aziende di rispondere sempre di più e sempre meglio alla domanda di estetica e di benessere delle persone. Il saper fare è elemento fondamentale per accompagnare la formazione in un settore che affianca alla tradizione un forte elemento di innovazione, di tecnologia e di prodotti. .

Il sindacato persegue con questo rinnovo, la tutela del potere d'acquisto dei salari, la valorizzazione e i l riconoscimento delle professionalità, il riconoscimento dei percorsi e dei titoli professionali, l'aumento della maggiorazione per le ore di lavoro supplementare e straordinari.

Innovare il contratto recependo l' accresciuta attenzione al tema della salute e sicurezza dei lavoratori/trici .

Il nuovo contratto dovrà riconoscere sulla base della parità di genere , gli stessi diritti e le stesse tutele alle coppie comunque costituite , in particolare per i congedi legati a maternità , paternità e assistenza.

Recepimento della normativa rispetto alla violenza di genere .

Recepimento della legislazione e degli Accordi Interconfederali su rappresentanza sindacale , esercizio delle libertà sindacali a livello aziendale e territoriale .

Il rinnovo del CCNL 2016-2018, consentirà alle OO.SS. dei lavoratori e alle imprese del settore, di svolgere un ruolo da protagonisti 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 e le peculiarità del settore.

1) Si richiede l'inserimento dei diritti sindacali

Assemblea: ampliamento del diritto di assemblea

RSA: sulla base dell'accordo confederale prevedere la definizione di bacini aziendali e/o territoriali per la nomina delle RSA

Permessi sindacali: Ridefinizione del monte ore e della fruibilità dei permessi sindacali

2) Inserimento della procedura da rispettare in caso di accesso alla integrazione salariale (Fsba)
3) Lavoro a tempo parziale

Anche a seguito delle modifiche introdotte alla disciplina del lavoro a tempo parziale dal D.Lgs. 81/2015 si richiede di rivedere la normativa contrattuale in tema di lavoro supplementare e clausole flessibili in ordine alla maggiorazione da riconoscere, sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto.

Sempre alla luce delle recenti modifiche normative si richiede di riformare le previsioni contrattuali afferenti le clausole elastiche in relazione ai giorni di preavviso che il datore di lavoro deve osservare per modificare la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata nel limite del 25% della normale prestazione.

Si richiede altresì di recepire la trasformazione di diritto del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time reversibile in caso di assistenza di una persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.

3) Aumento valore scatti di anzianità(5 biennali)

- 1° livello: 9,30 euro;

- 2° livello: 8,26 euro;

- 3° livello: 7,75 euro;

- 4° livello: 7,23 euro.

4) Congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere, prevedendo l'intervento del Fondo Sanitario per l'assistenza psicologica (Sanarti)

5) Disciplinare la cessione di ferie e riposi a favore di lavoratori/trici in situazioni di particolare difficoltà, allargando le causali, e prevedendo che l'azienda concorra ad implementare i giorni di ferie in egual alla cessione da parte del donatore

6) Apprendistato professionalizzante

A seguito della riforma operata per mezzo del D.Lgs. 81/2015 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.

Aumento del 5% rispetto alle percentuali di retribuzione già previste

Inserimento della percentuale di conferma

7) Contratto a tempo determinato

Si richiede di aggiornare le previsioni del CCNL in argomento di contratto a tempo determinato sulla base delle modifiche normative intervenute soprattutto in tema di proroghe/rinnovi, percentuale massima, diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, nonché di formazione professionale specifica. Diritto alla formazione volta alla stabilizzazione dei rapporti. Disciplinare diritto di precedenza

8) Congedi parentali

In considerazione del fatto che l'impegno politico riguardante i congedi parentali sottoscritto in occasione dell'ultimo rinnovo sia rimasto inattuato, si ritiene non ulteriormente procrastinabile individuare delle misure destinate a sostenere le cure parentali e a tutelare la genitorialità. Disciplinare il congedo parentale ad ore con il riconoscimento del diritto a cumulare le ore di congedo parentale con i permessi previsti dal testo unico maternità/paternità .

In particolare si ritiene necessario recepire l'attuale normativa di maternità in casi particolari, come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato, nonché di ampliare le previsioni del CCNL al periodo di tempo di fruibilità del congedo parentale (oggi fruibile fino a 12 anni di vita del bambino), al congedo parzialmente retribuito che attualmente può essere goduto sino a 6 anni di età (ma che può arrivare fino a 8 anni), anche nei casi di adozione o di affidamento.

9) Flessibilità d'orario (ex art 19)

Adeguamento al D.lgs 81/2015 della flessibilità d'orario (ex art. 17),

10) Comporto e malattie gravi recepimento art. 7 D.lgs 119/2011 – 60 giorni l'anno

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 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 comporto.

11) Malattia

Pagamento del periodo di carenza al 100% a prescindere dalla durata della malattia

12) Riconoscimento dei permessi previsti per i lavoratori/trici coniugati anche alle coppie di fatto
13) Parte economica

Si richiede un congruo incremento dei minimi retributivi tale da garantire , sia pure con gradualità, il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e che riconosca 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. Tale incremento viene quantificato in € 80.

Previsione di un elemento di garanzia che sia da stimolo alla contrattazione regionale

.