La CONFARTIGIANATO ACCONCIATORI rappresentata dal Presidente Nazionale Gianni Gennari, dal Vice Presidente Nazionale Ruggero Pallucchini, dal Segretario Nazionale Andrea Scalia e dai Consiglieri Nazionali, Attilio Borelli, Giuseppe Falcocchio, Cesare Giuliani, Guido Pertusini Sergio Salvano, Dora Santamato, Horst Rufinatscha, Gualfrando Velo, Franco Settimini, Mario Forlone, Santi Gennari, Enzo Laino, con la partecipazione della Confartigianato Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato rappresentata dal Presidente Ivano Spalanzani con l'assistenza del Segretario Generale Francesco Giacomin, del Responsabile della Direzione Politica Economica e del Lavoro, Bruno Gobbi e della Responsabile del Settore Contrattuale Riccardo Giovani.

La CONFARTIGIANATO ESTETICA rappresentata dalla Presidente Nazionale Franca Cesaretti dalla Vice Presidente Nazionale Irene Soggia. dal Segretario Nazionale Andrea Scalia e dai Consiglieri Nazionali, Gabriella Pagin, Manuela Garagnani, Rita Parente, Daniela Morganti, Pierclara Spadacini, Elisabetta Giuliani, Anna Parpagiolla, con la partecipazione della Confartigianato – Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato rappresentata dal Presidente Ivano Spalanzani con l'assistenza del Segretario Generale Francesco Giacomin, del Responsabile Direzione Politica Economica e del Lavoro, Bruno Gobbi e della Responsabile del Settore Contrattuale Riccardo Giovani.

La FEDERACCONCIATORI CNA, rappresentata dal Presidente Nazionale Mauro Taddia, dal Vice Presidente Alfredo Correani, dal Segretario Generale Danilo Garone, dal presidente onorario Antonio Marino e dai signori Savino Moscia, Biagio Iannello, Libero Barbani, Danilo Piani, Enzo Santoni, Giovanni Cavallo, Domenico Liguori, Giovanni Morisca. Assistita dal Presidente della CNA Gonario Nieddu, dal Segretario Generale della CNA Gian Carlo Sangalli, dal Responsabile dell'Area Politiche Sociali e Sindacali Alberto De Crais e dal Responsabile Ufficio Dialogo Sociale e Contrattualistica Enrico Amadei.

La FEDERESTETICA CNA, rappresentata dal Presidente Nazionale Elsa Forte dal segretario Generale Danilo Garone e dalle Signore Rosanna Di Cocco, Mary Silvestri, Grazia Rucco, Nadia Galli, Brunella Sandei, Gianna Soverini, Italia Ficini Anna Vitacca, Mimma Modugno, Rossella Lo Nigro. Assistita dal Presidente della CNA Gonario Nieddu, dal Segretario Generale della CNA Gian Carlo Sangalli, dal Responsabile dell'Area Politiche Sociali e Sindacali Alberto De Crais e dal Responsabile Ufficio Dialogo Sociale e Contrattualistica Enrico Amadei.

La CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI (C.A.S.A.), rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso, dal Segretario Generale Dott. Paolo Melfa e l'intervento del Sig. Renato Sergio Responsabile Nazionale della categoria degli Acconciatori e delle Estetiste.

La CONFEDERAZIONE DELLE LIBERE ASSOCIAZIONI ARTIGIANE ITALIANE (C.L.A.A.I.), rappresentata dal Presidente Isidoro Platania, la FEDER.N.A.S. (Federazione Nazionale Acconciatori per Signora) e la U.N.A.M.E.M. (Unione Nazionale Acconciatori Maschili e Misti) aderenti alla C.L.A.A.I., rappresentate dal Signor Franco Scarpanti e da una delegazione composta dai Signori: Cesare De Prosperis, Francesco Morgillo, Luigi Ria, Vincenzo Russo, Antonio Di Lecce, Salvatore Seccia, Romano Barbieri, Graziano Battaini, Francesco Castorina, Stefano Buso, Rocco Maurelli, Federico Del Grosso, Diego Bonaccorso, assistiti dai Signori Pasquale Maiocco e Rita Balzoni.

E

La Federazione Italiana Lavoratori Commercio Alberghi-Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dai Segretari Nazionali, Maria Antonietta Franceschini, Bruno Perin, Carmelo Romeo, Claudio Treves, dal Presidente del Comitato Direttivo Bruno Rastelli e dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale nelle persone di: Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta , Marinella Meschieri, Massimo Nozzi, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti, Maria Regina Ruiz, Marco Bertolotti, Maura Carli, Anna Cuntrò, Carmela Minniti, Costanza D'albesio, Giuseppe Provitina, Franco Tettamanti, Gianni Trinchero, Giovanni Benazzo, Tiziana Mordeglia, Giorgio Scarinci, Assunta Aurisicchio, Alessandro Beltrami, Ennio Bianchi, Franco Capasso, Elena Ceschin, Luciano Chiodo, Edda Ciccarelli, Lara Clementi, Angelo Guerriero, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Emilio Lunghi, Luca Magnani, Melissa Oliviero, Giuseppe Pedrazzini, Franca Persiani, Santino Pizzimiglio, Lauro Pregnolato, Massimo Re, Loredana Serraglia, Fabio Sormanni, Rosa Veccia, Roberto Cappellieri, Franco Chiereghi, Sergio Franceschini, Giusi Muchon, Rocco Pisanello, Giuseppe Sforza, Leonardo Zucchini, Piergiorgio Forti, Cristine Walzl, Adriana Merola, Marzia Abbonizio, Lorella Baldi, Dino Bonazza, Moreno Bottoni, Anna Cappelli, Alessandro Collini, Gianni Coppelli, Roberta Copertini, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Gualtiero Francisconi, Lorenza Giuriolo, Marzio Covoni, Patrizia Maestri, Gianfranco Mancini, Giancarlo Marchi, Gabriele Marchi, Lora Permiani, Walter Sgargi, Dalida Angelini, Daniela Cappelli, Fabio Castagnini, Franco Franceschini, Fabio Giunti, Simona Golfarini, Roberto Mati, Giuseppe Meini, Luciano Nacinovich, Sergio Pestelli, Nicolò Romito, Alessandra Salvato, Francesco Taddei, Gabriella Fanesi, Luigi Bittarelli, Alessandra Cicoria, Paolo Favetta, Otello Belli, Orfei Cecchini, Luigi Corazzesi, Giancarlo D'Andrea, Carla Della Volpe, Sveva Haertter, Giuseppe Mancini, Leandro Menichelli, Silvana Morini, Fausto Quattrini, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Antonio Stancampiano, Anna Tornari, Antonio Terenzi, Maria Mancini, Luca Merlo, Vincenzo Balzaino, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Antonio Coppola, Carmine Nesi, Anna Schiano, Rosar io Stornaiuolo, Andrea Vitaliano, Elio Dota, Antonio Marchese, Gaetano Morgese, Giuseppe Scognamillo, Canio Ciuffi, Rosa Giulia Melidoni, Michele Presta, Vladimiro sacco, Luisa Albanella, Vincenza Grasso, Cono Minni, Antonio Palazzo, Santo Pellegrino, Sergio Codonesu, Giovanni Cotzia, Antonello Pirastru con l’assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L) rappresentata dal Segretario Confederale Walter Cerfeda.

La Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT.CISL), rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta e dai Segretari Nazionali, Pietro Giordano, Mario Piovesan, Pierangelo Raineri, da : Luciana Cirillo, Salvatore Ffalcone, Mario Marchetti Antonio Michelagnoli, marco Pinna, Giovnni Pirulli, Daniela Rondinelli, dell' Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Calì Renato, Riccardo Camporese, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Gaggetta Andrea, Gherbaz Silvano, Pietro Janni, Calogero Lauria, Ottilia Mair, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ugo Parisi,Marcello Pasquarella, Ferruccio Petri, Simone Ponziani, Vicenzo Ramogida, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Testoni mario, Tognoli Angelo, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varagona; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Pier Paolo Baretta.

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Maco Moroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Caterina Fulciniti, Paolo Poma, Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri el Comitato Direttivo Nazionale: Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Aata, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, D'Amico Francesco, Damiano Dominio, D'Angeo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Decidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Gazzo Giovanni, Riannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, GuidiGiancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Lucchetti M. Ermeinda, Maselli Nicola, Masari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Moranti Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Nomde Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Ragazzoni Maurizio, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scalpellini Virgilio, Servadio Remigio, Sedei Fabio, Sorgia Elisabetta, Veronese Ivana, Vurruso Angel o, Zanghi Domenico, Zarati Angelo; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) ella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

Viene stipulato il presente contratto da applicare ai lavoratori dipendenti delle imprese di acconciatura ed estetica e delle imprese di tricologia non curativa.

ART. 1 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000, fatte salve le diverse decorrenze particolari previste per i singoli istituti, ed avrà validità fino al 31 dicembre 2003. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti contraenti sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata.

ART. 2 - SISTEMA DI INFORMAZIONE

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro Organizzazioni e del Sindacato dei lavoratori, le parti, avuto riguardo all'attuale situazione dei comparti, concordano di attivare ad ogni livello, nel rispetto della reciproca autonomia, un sistema di relazioni sindacali che consentano una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato, finalizzata al raggiungimento di più consistenti ed elevati livelli occupazionali attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane, il consolidamento delle loro strutture e della loro autonomia.

La funzione dei settori dell'acconciatura e dell'estetica anche nelle dimensioni aziendali minime, è tale che abbisogna di una politica globale che colga gli elementi di peculiarità presenti nelle imprese.

Le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni Sindacali di settore concordano sulla istituzione di un sistema organico di relazioni sindacali che, articolandosi su vari momenti e livelli, attraverso specifiche modalità, persegua l'obiettivo di realizzare un miglioramento complessivo dei rapporti tra le rispettive Organizzazioni e lo sviluppo di una più puntuale ed incisiva cultura sindacale che veda nel reciproco confronto uno strumento professionale di sviluppo dell'artigianato.

LIVELLO NAZIONALE

Annualmente su richiesta di una delle parti, entro il primo quadrimestre, le Organizzazioni nazionali di categoria degli artigiani forniranno alle Organizzazioni nazionali dei lavoratori le informazioni in loro possesso per comparto e per territorio in ordine allo stato e alle prospettive produttive e occupazionali delle imprese artigiane dei settori, in relazione alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione ed alle linee di programmazione settoriali e generali.

Le parti concordano inoltre per un particolare reciproco impegno, ciascuno nella propria sfera di competenze, a favorire i processi di sviluppo delle aziende artigiane e la ricerca nei settori all'interno di un progetto complessivo.

LIVELLO DECENTRATO

Al fine di concretizzare gli obiettivi in premessa vengono altresì individuati a livello decentrato, regionale e territoriale, momenti di confronto sistematico tra le parti.

Tali momenti, di natura ricorrente, in rapporto con le risultanze del lavoro degli osservatori e del sistema di relazioni articolato sul territorio, verificheranno la possibile attivazione di iniziative congiunte anche nei confronti della pubblica amministrazione, nonché le possibili soluzioni ai problemi che vengono via via posti allo sviluppo del settore e delle relazioni sindacali.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- l'attivazione di iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici su materie afferenti le politiche di sviluppo del settore (forme di sostegno, incentivi all'occupazione, sviluppo dei servizi alle imprese, innovazione tecnologica);

- iniziative di carattere politico nei confronti di terzi atte a correggere situazioni distorsive o penalizzanti nei confronti del settore e dell' occupazione;

- l'attivazione di iniziative congiunte sulla politica del mercato del lavoro;

- esame dei regolamenti comunali attuativi delle leggi che disciplinano le attività di acconciatura ed estetica;

- possibile esame preventivo di situazioni temporanee di crisi correlate alla presenza nelle aree urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali;

- il calendario degli incontri sarà stabilito di comune accordo. In alcune regioni, al fine di avviare positivamente il confronto, potrà essere utile le presenza delle strutture nazionali.

ART. 3 - OSSERVATORI

Le parti concordano di approfondire e sviluppare i reciproci rapporti individuando nel livello nazionale e regionale la sede più idonea allo svolgimento e allo sviluppo del sistema di informazione individuato nel CCNL.

Le parti individuano nella costituzione di “Osservatori nazionali e regionali” di settore uno strumento idoneo al perseguimento delle finalità sopraindicate. Gli osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale quando ciò è giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali e quando le parti a livello regionale ne ravvedano l’esigenza.

Compiti dell’osservatorio sono:

- l’acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica dell’artigianato dei servizi alla persona nel territorio con particolare riferimento ai grandi centri urbani. Coordinamento ed indirizzo nell’attuazione della Legge 1142/70 e 1/90 in particolare per quanto riguarda la collocazione delle imprese sul territorio in relazione anche alle dimissioni delle stesse. Raccolta dei dati disaggregati per mestiere e per allocazione territoriale;

- l’acquisizione di informazioni sull’andamento del Mercato del Lavoro, sui flussi occupazionali, apprendistato, C.F.L., occupazionale femminile, evoluzione figure professionali;

- l’acquisizione di informazioni relative ai regolamenti comunali. L’ incontro per questa materia avverrà di norma una volta all’anno a richiesta di una delle parti e dovrà tendere a promuovere iniziative idonee alla costituzione delle commissioni comunali ove a tutt’oggi non si è provveduto, alla loro operatività e alla realizzazione dei regolamenti previsti dalle L. 1142/70 e L. 1/90, nonché ad eliminare situazioni anomale che oltre a danneggiare la categoria, peggiorano le condizioni del servizio e non creano possibilità di sviluppo occupazionale attraverso una corretta interpretazione delle suddette leggi;

- l’attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopradescritto, nei confronti di Enti Pubblici, Istituti di ricerca pubblici o privati, ecc;

- lo studio di migliori possibilità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l’occupazione;

- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;

- l’esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione e formazione delle strutture di servizio alla persona;

- ambiente e nocività;

L’Osservatorio, sulla base dei compiti stabiliti, potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse.

L’Osservatorio nazionale verrà costituito entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL e nel frattempo le parti firmatarie daranno luogo ad incontri per la definizione del regolamento relativo al funzionamento.

All’atto della prima riunione i componenti l’Osservatorio definiranno la programmazione dell’attività.

ART. 4 - SISTEMA CONTRATTUALE

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani in particolare i seguenti argomenti:

- relazioni sindacali di settore

- materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria

- sistema di classificazione

- retribuzione

- durata del lavoro

- normative sulle condizioni di lavoro

- azioni positive per le pari opportunità

- altre materie tipiche dei CCNL

- costituzione di eventuali fondi di categoria

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle Organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare i CCNL alle realtà regionali di settore e di comparto e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal Contratto Regionale Integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Qualora i tempi di avvio dei CCRIL non siano definiti dai CCNL di riferimento, le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano comunque avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza dei CCNL.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

Nella comune volontà di porre in essere un sistema di relazioni sindacali, mirato ad attribuire funzionalità ed organicità al sistema contrattuale convenuto e di favorire, in tale contesto, il non ricorso ad azioni conflittuali, viene concordato che i rapporti tra le parti a ciascuno dei livelli individuati si svolgeranno secondo le procedure ed i tempi di seguito descritti.

Il rispetto delle successive norme e procedure è condizione affinché sia garantita la continuità contrattuale senza vacanza temporale rispetto alla scadenza dei precedenti contratti.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

- Ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista;

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un accordo sostitutivo del precedente;

- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali;

- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del lavoro.

Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;

- trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1° - 31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo) nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione dei CCRIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

- la piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza;

- entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma;

- a partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo;

- trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali;

- trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell' Assessore Regionale al Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta;

- trascorsi ulteriori 15 giorni dall' inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che 1'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1°-31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevederà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevederà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza del CCRIL, nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai CCNL a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

In base all'Accordo Interconfederale 3 agosto-3 dicembre 1992, al fine di verificare "l'andamento del settore della acconciatura e dell' estetica nella regione" agli effetti della contrattazione salariale di secondo livello, le parti in sede regionale avranno a riferimento le eventuali informazioni-elaborazioni raccolte dagli Osservatori. In tale ambito, le parti, sempre a livello regionale, si attiveranno affinché indicatori di categoria possano essere congiuntamente individuati.

Verranno comunque presi in esame i seguenti indicatori con le rispettive fonti:

- PIL regionale (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)

- Valore aggiunto per addetto (Fonte: Istituto G. Tagliacarne)

- Andamento occupazionale ed evoluzione dei settori (Fonte: INPS/Enti Bilaterali)

- Andamento dei settori, anche in relazione alla sua concentrazione territoriale: n° delle imprese; n° degli addetti; media dimensionale delle imprese (Fonte: INPS/CCIIAA)

A livello regionale, le parti, inoltre, valuteranno le prospettive future dell'andamento dei settori nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'acconciatura e l'estetica, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese.

CONTRATTAZIONE REGIONALE IN VIGENZA DEL PRESENTE CCNL

L'incremento retributivo mensile di cui all'ultimo comma delle procedure per la contrattazione regionale è stabilito nella misura del 25% della media degli incrementi retributivi pattuiti nei contratti regionali sottoscritti durante la vigenza del presente CCNL, sino a quel momento.

Le parti, in ogni caso, si incontreranno entro il 31.12.2002 per verificare l'andamento della contrattazione regionale.

ART. 5 - ACCORDO INTERCONFEDERALE

Le parti convengono l'integrale recepimento della disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 21/7/88 per gli istituti previsti, anche a modifica e superamento delle precedenti intese categoriali, che si intendono da esso sostituite. Le parti convengono altresì che gli adempimenti previsti dall'Accordo decorrono, per le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL, dal 1992.

RELAZIONI SINDACALI

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo Interconfederale del 27 febbraio 1987 nei termini di cui alla PREMESSA dello stesso accordo, concordano sulla individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronto tra Confederazioni Artigiane e Organizzazioni Sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali. Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell' accordo del 27 febbraio 1987 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscano una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato.

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, ed i momenti della articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti. Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo ed occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dai CCNL;

b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;

c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;

d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese, le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;

e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in maniera dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;

f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspicate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi. A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate ad iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e), f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'accordo del 27/2/1987. Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL, e UIL concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescindibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza ed organizzative. In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti del presente accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1), verranno esaminate e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l' articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l' istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I rappresentati di cui al punto 1) anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'accordo del 21/12/1983 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione dei CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto accordo, a partire dalla data del presente accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al 1° comma del punto 1) e per quelle di cui al comma 2° dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente ed ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a L. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (1° comma punto l);

- a L. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (2° comma punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1), saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica ed armonizzazione a livello regionale al massimo entro un anno.

7) Entro il periodo massimo di un anno dalla armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, ad una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente accordo e fino all' armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dai CCNL artigiani.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto.

Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente in assenza delle OO.AA. comporterà ; la revoca del provvedimento.

9) I rappresentanti di CGIL, CISL e UIL comunque espressi, durano in carica almeno un anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - Legge 300/1970 - Legge 604/1966 - Legge 533/1973 e agli articoli 2118 e 2119 del Codice Civile.

Dichiarazione a verbale del Ministro

Il Ministro dichiara che l'accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attivata produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive organizzazioni sindacali. Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro ed i trattamenti previsti dal 3° e 4° comma dell'art. 31 della Legge 300/70 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti. Dato che l' accordo prevede che rappresentanti possono

essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato. La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà ; locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

PROTOCOLLO PER IL REGOLAMENTO DEL FONDO

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente accordo interconfederale viene costituito un fondo regionale gestito dalle OO.AA e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31/7/1989, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell' ;Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quando stabilito ai punti precedenti.

5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.

6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell' effettivo versamento.

7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.

8) Il fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulanti i dati di rendiconto ogni 3 mesi.

9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalle OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi. A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.

10) La erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.

11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), 2° comma, del presente accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.

12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella prima parte dell' accordo, saranno utilizzate le risorse come specificatamente indicato al punto 5) dello stesso.

13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1° del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo. Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale

CGIL, CISL e UIl confermano che, con il presente accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera di applicazione del Titolo III della Legge 20/5/1970, n. 300.

* * *

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per quest' ;ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, ed al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull' individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.

2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30/10/1989 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del fondo medesimo.

3) Il fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

4) Il fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno alla impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16) comma 2°.

5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti, a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni subregionali del fondo.

6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'accordo interconfederale del 21/12/83, dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, ad esclusione dell' edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.

7) Ferma restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;

- calamità naturali;

- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;

- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

In via analogica, la commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) In caso di articolazione sub-regionale del fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con disponibilità economiche.

9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata.

Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate, valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30/9/1989 sarà istituita una Commissione nazionale paritetica che, entro il 15/11/1989, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e diramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4).

La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;

- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;

- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc..

17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.

18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto ed alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un fondo nazionale di compensazione suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno

dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15) ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1989 e sarà riferito, con criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30/10/1989.

24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio.

A tal fine provvederà ad una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri e nella qualità ; delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente accordo e che modifichino le materie da esso trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo fondo ad intervenire per i casi indicati e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive.

A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. ed OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1 Tali comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti Locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1, qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell' anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporto.

2.1 L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2 Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza ad imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1 che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso centri pubblici e privati di cui al punto 1.1, per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volontaristicamente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell' art. 23 L. 56/87.

LAVORATORI INABILI

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull' entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi comunemente riscontrati, e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni di invalidi.

Per i lavoratori portatori di handicap si fa riferimento alla L.104/92.

MERCATO DEL LAVORO

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire ad un sistema di gestione del Mercato del Lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'Accordo Interconfederale del 27/2/87, nelle parti riguardanti il Mercato del Lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato accordo, in particolare, la L. 56/87, le parti ritengono di dover assumere nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base ad una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell' età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi. Riguardo all' apprendistato, e alla L. 56/87, la verifica dovrà tenere conto di tre fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;

- la individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;

- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del Lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle tre condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente accordo interconfederale ha durata triennale.

Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 (sei) mesi dalla scadenza.

L'accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo accordo.

Roma, 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

Allegato

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo Interconfederale siglato in data 21/7/1988, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d' intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa, ogni normativa utile a rendere efficace l'accordo per tutte le imprese artigiane.

Dichiarazione congiunta per l'attuazione dell'Accordo Interconfederale 21/7/1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente Accordo, convengono di ritrovarsi entro un mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente Accordo. Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in

ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

MODIFICHE ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21.7.1988 nella parte relativa al fondo regionale intercategoriale per la salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale.

Confartigianato, Cna, Casa e Claai e Cgil, Cisl e Uil convengono sulle seguenti modifiche dell'Accordo Interconfederale del 21.7.1988, le quali sono riferite alla parte che, nel testo dell'accordo, è immediatamente riportata dopo il "Protocollo per il funzionamento del fondo" (di rappresentanza sindacale), la successiva "Nota a Verbale di Cgil, Cisl e Uil e la seguente presa d'atto delle Confederazioni Artigiane della stessa Nota a Verbale.

Primo capoverso

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano ed al fine di salvaguardare 1'occupazione ed il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convengono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

Punto 1)

Allo scopo di contribuire alla salvaguardia dell'occupazione e del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente ed imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.

Punto 3)

Il fondo regionale, anche al fine di evitare la riduzione del personale, provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da riduzione di orario e/o da sospensione temporanea delle attività, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).

Punto 7)

Il fondo regionale di cui al punto l) potrà erogare le provvidenze di cui al punto 3) nei casi di crisi congiunturale e per gli eventi che andranno individuati tra i seguenti:

- eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;

- calamità naturali;

- interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;

- difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato;

- incendio.

In via analogica, la commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura e entità a quelli sopra elencati.

Punto 8): da cassare

Punto 9)

Per tutti gli eventi considerati, la durata nonché l'entità degli interventi del fondo saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento, al fine di rispondere in modo ottimale alle richieste di intervento.

Punto 15): cassare l'ultimo comma ed aggiungere:

Fatti salvi gli accordi già intervenuti a livello regionale relativamente alla contribuzione al Fondo per l'anno 1993 e l'impegno delle parti a costituire il Fondo in tutte le Regioni entro la stessa data, convenzionalmente la quantità di cui sopra dall'1.1.1993 fino al 31.12.1994 è fissata in lire 80.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

A partire dall'1.1.1995 e fino al 31.12.1996 tale importo è elevato a lire 84.000 per ciascun anno per ogni dipendente.

Su proposta dei Fondi regionali, le parti, a livello regionale, potranno stabilire per i casi di crisi congiunturale versamenti aggiuntivi sui quali non opera l'accantonamento del 7% di cui al punto 19).

Punto 16)

Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese, che andranno individuati tra i seguenti:

- il primo ripristino del ciclo produttivo;

- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;

- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc..

Punto 17)

Il fondo sarà collocato all'interno dell'Ente Bilaterale regionale.

Punto 19)

Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata ad un fondo nazionale collocato all'interno dell'ente bilaterale nazionale, suddiviso nei due capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione ed il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

Punto 25): cassare la frase contenuta nell'inciso (dalla parola " ove" fino alla parola "acquisite") e cassare la successiva parola "eventuali".

Roma, 22 giugno 1993

ACCORDO APPLICATIVO DEL PUNTO 19,COLLEGATI E SUCCESSIVE MODIFICHE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 LUGLIO 1988

TRA

CONFARTIGIANATO, CNA, CASA, CLAAI

E

CGIL, CISL, UIL

Roma, 13 febbraio 1997

Premessa

Ferma restando la validità degli altri aspetti normativi dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche, ed al fine di rendere applicabile il disposto del punto 19 e collegati, in una logica di promozione dell'intero sistema degli enti e fondi bilaterali regionali e di interventi di sostegno e di sviluppo dei sistemi territoriali di imprese artigiane in termini di occupazione, nuova imprenditoria, professionalità, innovazione tecnologica ed organizzativa, anche tenendo conto delle condizioni europee di compatibilità e di cumulabílità delle risorse,

le Parti concordano

Finalità

1. di demandare al Fondo di cui al punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche il compito economico di attivare le funzioni dell'Ente Bilaterale nazionale secondo attività e programmi definiti periodicamente tra le parti ;

2. di qualificare gli interventi del predetto Fondo e di precisarne le modalità operative, come definito al seguenti punti.

Compiti economici del fondo

2.1. li Fondo opererà per mettere a disposizione risorse economiche in tema di promozione del l'occupazione, di nuova imprenditoria, della professionalità, dell'innovazione tecnologica ed organizzativa, nei riguardi del lavoro dipendente e dello

sviluppo imprenditoriale, anche attraverso progetti di scambio tra aree territoriali, nazionali e transnazionali.

In questi compiti si potrà ricorrere ai vari capitoli di finanziamento della UE e dello Stato.

Modalità operative

2.2. Le attività dei Fondo si atterranno ad una logica di programmazione pluriennale, che nell'individuazione delle priorità, da sottoporre alle parti firmatarie, dovrà coinvolgere il sistema di Enti e Fondi bilaterali regionali.

2.3. L'attuazione concreta degli interventi dei Fondo in questi campi dovrà essere realizzata attraverso gli Enti e Fondi bilaterali regionali in una logica di collaborazione sia gestionale che economica.

Contribuzione al fondo

3. Tenendo presente l'attuale fase di avvio della concreta sperimentazione e fermo restando la possibilità di rimodulazione degli oneri rispetto a nuovi cicli di programmazione pluriennale, per le finalità di cui al punti 1 e 2, viene destinata la quota del 2% della contribuzione prevista al punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche che dovrà essere versato entro il 31.3. di ogni anno e conteggiato sulla base della contribuzione relativa all'anno precedente. Il primo versamento verrà effettuato entro il 31.3.1997.

3.1. Tale contributo sostituisce quanto previsto dal punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche per tutto il periodo di sperimentazione.

Destinazione della contribuzione

3.2. La contribuzione di cui al punto 3 viene destinata per l’1% alle finalità del punto 1 e per il restante 1% la destinazione verrà individuata, di anno in anno, previo accordo tra le parti a livello nazionale e regionale, per essere utilizzata, sulla base di specifici progetti, anche pluriennali, concordati tra le medesime parti per le finalità di cui al punto 2. 1.

Trattamento del pregresso

3.3. Le quote già versate dagli Enti e dal Fondi regionali ai sensi dei punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche saranno considerate come anticipazioni relative al versamento dei nuovi oneri limitatamente al periodo di vigenza dei presente accordo e commisurate in regime di forfetizzazione.

A tale riguardo saranno stipulate apposite intese tra Fondo nazionale ed Enti e Fondi regionali interessati.

3.4. I regolari adempimenti da parte degli Enti e di Fondi regionali per il periodo di sperimentazione configureranno atti liberatori di quanto dovuto in base al punto 19 dell'accordo 21 luglio 1988 e successive modifiche.

4. Il presente accordo avrà validità dall'1.1.1997 fino al 31.12.2000.

ART. 6 FONDI DI CATEGORIA

In occasione della contrattazione regionale, le parti possono esaminare la possibilità di istituzione di appositi Fondi regionali di categoria collocati all'interno degli Enti bilaterali, compatibilmente con le norme istitutive degli stessi, per la realizzazione delle esigenze e degli obiettivi dei lavoratori e delle imprese del settore della Acconciatura, Estetica e Tricologia non curativa.

ART. 7 PROTOCOLLO SULLE MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA RITENUTA DELLA QUOTA DI PARTECIPAZIONE ALLE SPESE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane del settore dell'Acconciatura ed estetica, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di lire 30.000 sulla retribuzione del mese di a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale.

2. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.

3. Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 gennaio 2001 testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.

4. Entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS

5. La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.

6. Le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 28 febbraio 2001 sul c/c n. c/95272 ABI 1005 – CAB 03200 presso BNL Via Bissolati 30 intestato a: FILCAMS /CGIL – FISASCAT/CISL – UILTUCS/UIL C/ACCONCIATURA ED ESTETICA - Via Livenza 7 – 00198 Roma, mediante bonifico bancario ordinario.

ART. 8 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti potranno incontrarsi ai vari livelli qualora una delle stesse ne faccia richiesta. Il confronto su tale materia farà riferimento alla programmazione regionale derivante dalla legge quadro sulla istruzione professionale, e si dovrà tendere soprattutto alla realizzazione di corsi e programmi più idonei e funzionali, allo scopo di creare una migliore e qualificata professionalità corrispondente alle esigenze che il servizio svolto dalle imprese artigiane deve soddisfare.

Le risoluzioni prese nella reciprocità delle autonomie devono tendere a promuovere corsi ed iniziative riguardanti la formazione professionale.

I predetti corsi formativi nell'ambito della citata programmazione regionale, dovranno essere concordati con le Organizzazioni Sindacali interessate per soddisfare le esigenze di aggiornamento professionale per i lavoratori dipendenti, nonché la formazione dei giovani apprendisti.

Non sono escluse iniziative concordate tra le parti che prevedano impegni diretti dalla categoria anche con il coinvolgimento delle accademie artistiche per la realizzazione di strumenti finalizzati all'aggiornamento professionale e alla formazione dei giovani. Le iniziative di cui sopra devono però intendersi aggiuntive rispetto a quanto per legge è demandato alle regioni in materia di formazione professionale e di apprendistato.

Al fine di un'applicazione coerente delle Leggi 845/78 e 196/97 con le peculiarità settoriali, le parti convengono di attivare entro un confronto a livello nazionale, teso ad attuare iniziative congiunte in materia di formazione professionale per creare corrispondenza fra attestati o diplomi di qualifica per lo sviluppo di una occupazione giovanile sulla base di livelli di professionalità reali.

Le parti, a livello regionale, si impegnano altresì a predisporre proposte ed iniziative nei confronti dell'Ente Regione per l' erogazione di incentivi a sostegno dell'occupazione dei giovani e per la ridefinizione di percorsi formativi integrati con forme di lavoro dipendente prima di raggiungere la qualificazione professionale.

ART. 9 - TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori eletti a far parte dei comitati direttivi nazionali, regionali o provinciali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

La elezione dei lavoratori a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto al datore di lavoro ed alle competenti associazioni artigiane di categoria, entro 15 giorni dall'avvenuta nomina, a cura dell' organizzazione sindacale del lavoratore interessato.

I dirigenti sindacali di cui sopra hanno diritto a permessi per l' adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su preventiva richiesta scritta del sindacato cui gli stessi appartengono. Tali permessi saranno retribuiti nella misura di due ore per ogni dipendente dell'azienda di cui il dirigente sindacale fa parte con un minimo garantito di 8 ore annue.

La somma suddetta, relativa alla concessione di permessi sindacali non trova applicazione nelle aziende che occupino un solo dipendente qualificato.

Il licenziamento o il trasferimento del dirigente sindacale deve essere giustificato e non può comunque avvenire per ragioni inerenti all' esercizio della carica ricoperta.

Eventuale ricorso al provvedimento di licenziamento o trasferimento del dirigente sindacale sarà presentato entro 15 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento dall'interessato, tramite la propria organizzazione sindacale alla commissione paritetica di cui all'art. 41 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Qualora trattasi di un dirigente sindacale che ricopra soltanto cariche nazionali, competenti alla procedura conciliativa di cui sopra, sono le stesse commissioni paritetiche territoriali, di cui al comma precedente, con facoltà per le stesse di richiedere l'intervento delle rispettive associazioni nazionali sindacali.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto in materia di diritti sindacali si fa riferimento alla legislazione vigente e, in particolare, in quanto applicabile alla L.20/5/70 n. 300, sullo Statuto dei diritti dei lavoratori.

ART. 10 - TUTELA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le parti in attuazione della L. 108 dell'11/5/90, (Disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'Accordo interconfederale-intercategoriale del 21/7/88 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

ART. 11 - AMBIENTE

Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive. Il rappresentante di bacino può richiedere, nelle sedi previste dall'accordo interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono nocività all'ambiente di lavoro.

In tale ricerca le parti possono utilizzare l'assistenza dei rispettivi patronati.

Tra OO.AA e rappresentante di bacino, nelle sedi preposte, può essere concordata un'azione particolare per avviare iniziative atte a migliorare le condizioni ambientali nocive particolarmente gravose.

Le parti concordano di costituire commissioni sanitarie territoriali paritetiche. Tali commissioni potranno promuovere indagini sia di carattere tecnico che ambientali, per individuare i fattori di nocività e di conseguenza proporre soluzioni, tenendo conto degli adeguati tempi tecnici per la loro realizzazione dei costi che esse comporteranno.

Per l'effettuazione delle indagini di cui sopra potrà essere richiesto l'intervento delle strutture pubbliche (USL, medicina del lavoro, patronati). Qualora esistessero oneri per svolgere tali indagini, in quanto non coperte da strutture pubbliche, si procederà ad esaminare nelle commissioni di cui sopra, il merito dell'indagine e degli oneri conseguenti.

Su richiesta dei rappresentanti di bacino le imprese, tramite le OO.AA. informeranno circa eventuali rischi connessi con le sostanze impiegate noti sulla base di acquisizione medico-scientifica sia a livello nazionale che internazionale.

Verranno istituiti libretti sanitari di rischio e schede di maternità, in quanto previste dalle disposizioni legislative.

Le parti si impegnano ad incontrarsi a livello nazionale e regionale, su richiesta di una delle parti stesse, ogni qualvolta, sorge la necessità in rapporto all'applicazione di Leggi Regionali o Nazionali, in materia o su espressa richiesta delle commissioni di cui al punto 4, o su esplicita richiesta fatta dall'Osservatorio previsto dal presente contratto.

Le parti firmatarie convengono il recepimento del "Protocollo di intesa di attuazione del decreto legislativo n. 626/94" sottoscritto tra le Confederazioni Artigiane e CGIL, CISL, UIL in data 03/09/96.

ART. 12 - ASSUNZIONE

L'assunzione del lavoratore è fatta tramite l'ufficio di collocamento in conformità delle norme di legge.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà al lavoratore:

- la località alla quale è destinato;

- la data di decorrenza dell'assunzione;

- la qualifica e la categoria alla quale è assegnato;

- il trattamento economico;

- l'eventuale periodo di prova.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equipollente;

- libretto di lavoro-modello 01/M;

- stato di famiglia per il capofamiglia;

- documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);

- numero codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere certificato penale in data non anteriore ai tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali frequentati, nonché i periodi di lavoro già svolti.

Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

ART. 13 - PERIODO DI PROVA

L’assunzione del lavoratore non può essere fatta nell’ambito della qualificazione per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova - che dovrà risultare da comunicazione scritta - la cui durata non può essere superiore a:

Livello 1° 3 mesi

Livello 2° 2 mesi

Livello 3° 45 giorni

Livello 4° 40 giorni

Apprendisti 45 giorni

Nei casi di infortuni sul lavoro e malattie professionali intervenuti durante il periodo di prova è dovuta, a carico del datore di lavoro, l’ integrazione economica.

Durante il periodo di prova è ammessa, da entrambe le parti la rescissione del rapporto senza alcun preavviso.

In questo caso, al lavoratore, oltre alla retribuzione pattuita, spetteranno i diversi ratei (gratifica, ferie, TFR, ecc.) previsti.

I periodi di prova sono computati in caso di conferma come validi per l’ anzianità dei lavoratori e per la durata dell’apprendistato.

ART. 14 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale al quale si applica il seguente accordo viene classificato come segue:

Per le imprese di acconciatura

1° Livello

Vi appartengono i lavoratori professionalmente in grado di proporre alla clientela le prestazioni più conformi e funzionali alle caratteristiche dell’aspetto, secondo i canoni delle mode e del costume e funzionali alle esigenze igieniche.

Tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire permanenti sui capelli corti e lunghi con diversi sistemi in uso, applicazione di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da loro stessi preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, meches, pettinature fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza, acconciatura da modello, disegno, stampa e fotografia, ondulazioni a ferro e a phon su capelli lunghi e corti, lavatura della testa e trattamento igienizzato del cuoio capelluto, massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, tutte le tecniche di taglio, preparazione di toupè e parrucche e loro applicazione previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini e che posseggono cognizioni di acconciature storiche.

Ovvero, i lavoratori che sanno eseguire il tagli della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia compreso il taglio scolpito a rasoio con acconciatura ad aria calda nelle varie fogge, il massaggio drenante e con mezzi meccanici della cute, acconciatura a ferro, permanente, colorazioni e decolorazioni, preparazione di toupè e parrucche e loro applicazione previo adattamento al cuoio capelluto.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegatizie di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi di uso, applicazione di tinture e decolorazioni, meches, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro e ad acqua, acconciature a phon, piega fissa, messa in piega, ricci piatti, su capelli di diversa lunghezza, lavatura dei capelli, massaggio normale della cute, taglio e frizione.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente il taglio dei capelli e della barba con rasatura ai lati e con le sole forbici sul mento, e con perfezione la rasatura della barba, taglio dei capelli a rasoio, cachet e massaggio normale della cute.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto alla vendita di prodotti cosmetici.

3° Livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente di eseguire permanenti, tinture e decolorazioni, ondulazioni a ferro e ad acqua, piega fissa, messa in piega e ricci piatti, su capelli lunghi e corti, taglio e sfumatura dei capelli lunghi e corti, lavatura dei capelli, frizione, che abbiano nozioni di carattere generale; prestazioni semplici di manicure e pedicure esclusivamente estetico.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni, la rasatura della barba, pettinatura ad aria calda.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese di estetica

1° Livello

Vi appartengono quei lavoratori la cui capacità professionale permette lo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata, ivi compreso l'uso delle apparecchiature elettromeccaniche consentite per l'estetica o l'esercizio delle attività di trucco specializzato tipo teatrale, scenico, televisivo.

Tali lavoratori sono professionalmente in grado di proporre alla clientela i trattamenti più conformi e funzionali alle caratteristiche dell' aspetto.

Detti lavoratori, oltre ad avere capacità di svolgimento delle mansioni previste ai livelli inferiori devono essere in grado di svolgere trattamenti di estetica specializzata al viso e al corpo di qualsiasi grado di difficoltà con l'utilizzo delle tecniche più avanzate.

Essi sono in grado di effettuare ogni prestazione di cui ai livelli seguenti, inoltre gestiscono i servizi di sauna e palestra.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegatizie di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda.

2° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello siano in grado di eseguire tutti i trattamenti dell'estetica compreso il trucco giorno-sera, in grado inoltre di avvalersi delle apparecchiature elettromeccaniche idonee ad ogni trattamento; cassiere, addetto alla vendita dei prodotti cosmetici.

Vi appartengono inoltre gli impiegati con mansione amministrativa non inquadrabili al livello superiore.

3° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che, anche utilizzando elementari attrezzature elettromeccaniche, siano in grado di eseguire le seguenti mansioni: manicure, pedicure estetico, depilazione, trattamenti al viso, massaggio al corpo, trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplici.

4° Livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale.

Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al 3° livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo.

Per le imprese di tricologia

1 livello

vi appartengono i lavoratori che coordinano l'attività dei singoli centri, provvedono alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi.

2 livello

vi appartengono i lavoratori che cooperano con il responsabile del centro nell'attività da questo svolta e eventualmente a loro delegata dal responsabile. Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite e, comunque, con specifica capacità le attività assegnate. Vi appartengono inoltre i lavoratori che su istruzioni del responsabile del centro, curano la corrispondenza e la contabilità, curano la compilazione dei rapporti giornalieri, fissano gli appuntamenti con la clientela, ed in genere svolgono tutte queste funzioni di natura esecutiva necessarie.

3 livello

vi appartengono i lavoratori che eseguono massaggi ed applicazioni al cuoio capelluto, rimesse in tensione, confezionamento protesi, approntamento delle trame, righe, shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla produzione dei prodotti tricologici e lavorazione dei capelli. Vi appartengono inoltre i lavoratori che svolgono mansioni amministrative non inquadrate nel livello superiore.

4 livello

vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore o perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori. Essi sono adibiti alle attività volte all'acquisizione della capacità lavorativa espressa al terzo livello.

La permanenza a detto livello non può superare i 24 mesi.

I lavoratori adibiti alle sole mansioni di pulizia dei locali e degli arredi, sono inquadrati permanentemente al 4° livello retributivo

Nota a verbale

per il personale dipendente da imprese svolgenti attività di tricologia non curativa, sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da eventuali accordi collettivi preesistenti.

Le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2001 per verificare la congruità del nuovo sistema classificatorio ed i suoi effetti.

ART. 15 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando che nulla viene innovato rispetto alla disciplina legislativa della durata massima dell'orario di lavoro, la durata dello stesso è ; fissata in 40 ore settimanali a partire dal 1/6/92 distribuite su 5 giorni.

Una eventuale diversa distribuzione dell'orario settimanale su sei giorni è possibile in attuazione di provvedimenti delle autorità competenti che prevedano differenti regimi di apertura e chiusura delle attività di acconciatura ed estetica.

Resta confermato quanto previsto dall'articolo 19 circa le competenze delle parti sociali

L'orario giornaliero di lavoro è di norma di 8 ore, ma considerate le particolari caratteristiche dei settori della acconciatura e dell' estetica, in ciascuna settimana lavorativa l'orario di lavoro può essere diversamente distribuito.

Pertanto si darà luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro straordinario superate le 40 ore settimanali.

L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori.

Per il ragguaglio orario della retribuzione, a partire dal periodo di paga in corso al 30/6/92, si divide la retribuzione mensile per 173.

Le parti convengono che, a partire dal 1/7/92, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività, in gruppi di 4 o 8 ore.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

ART. 16 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

É considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali.

Viene fissato un limite massimo annuale di 200 ore per ciascun lavoratore.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 23.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

- lavoro straordinario 25%

- lavoro notturno/festivo 35%

- lavoro straordinario notturno e festivo 50%

Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione avrà diritto ad una maggiorazione oraria del 10%.

ART. 17 - FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 120 ore nell'anno.

A far fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà , di norma entro un periodo di sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio della flessibilità ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

A titolo informativo e consecutivo le imprese, tramite le OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia di flessibilità.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.

Le parti convengono che fra le materie oggetto di trattativa a livello regionale, possono essere previste la gestione delle modalità applicative dei vari strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dal presente CCNL.

ART. 18 - BANCA ORE INDIVIDUALE

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la eventuale traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al precedente articolo, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Il suddetto recupero può avvenire sulla base delle esigenze del lavoratore interessato e compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e definiranno specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

ART 19 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per il lavoro a tempo parziale si fa riferimento a quanto disposto dalle vigenti norme di leggi in materia ed eventuali successive integrazioni e si intende un rapporto di lavoro prestato con orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale ridotto a quello stabilito dall’art. 15 del presente contratto.

L’instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto e dovrà contenere:

a) le mansioni;

b) in riferimento a quanto disposto dalle leggi 863/84 e seguenti, la distribuzione precisa dell’orario di lavoro dovrà essere regolata nel rispetto delle disposizioni previste.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente accordo ;

2) volontarietà di entrambe le parti;

3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, fermo restando la reciproca volontarietà;

4) in caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale con priorità per coloro che già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

5) in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore è consentita, con l'accordo degli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato in attuazione dei commi 3 lett. c) e 4 dell'art. 5 della L. 19 dicembre 1984, n. 863.

Qualora ricorrano le condizioni suindicate viene previsto un tetto del lavoro supplementare pari al 10% annuo, fermi restando i limiti di legge previsti dalle normative vigenti. Per le ore di lavoro supplementare verrà corrisposta una maggiorazione pari al 15%;

per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alla legge n. 863/84 ed alle successive integrazioni.

Nota a verbale

Stante l'applicazione del decreto legislativo 25 febbraio 2000 n.61, all'esito della verifica in corso tra il Ministro del lavoro e le Parti sociali prevista dall'art.12 del decreto medesimo, le parti si incontreranno per adeguare la normativa contrattuale in materia di lavoro a tempo parziale alle eventuali modifiche che interverranno. In ogni caso, le parti si incontreranno entro il 28 febbraio 2001 per un esame della materia

ART. 20 - LAVORO RIPARTITO.

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull' orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In considerazione del carattere sperimentale della normativa in questione, le parti si incontreranno entro il 30/6/2001 per una verifica in merito allo stato di applicazione della normativa medesima, anche al fine di concordare gli eventuali adattamenti e modifiche.

Art.21 - Contratto a tempo determinato

In attuazione del rinvio disposto dall’art. 23 della L. 56/87, vengono di seguito individuate le fattispecie per le quali, in aggiunta a quanto previsto dalla L.230/62 e successive modificazioni ed integrazioni, è consentita la stipula di contratti a termine:

- punte di più intensa attività, derivanti da richieste della clientela che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;

- esigenza di offerta di diverse tipologie di servizi non presenti nella normale attività;

- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettativa, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

- assunzione per affiancamento di lavoratori destinati ad assentarsi per astensione obbligatoria o facoltativa per maternità o paternità, da instaurare in data non anteriore a tre mesi dal programmato inizio dell’ ;assenza. Durante il periodo di affiancamento, il rapporto potrà essere anche a tempo parziale.

Nei casi aggiuntivi sopra indicati, possono essere effettuate assunzioni con contratto a termine nei limiti di un lavoratore ogni tre o frazione, compresi apprendisti e contrattisti.

Le aziende fino a tre dipendenti, come sopra computati, possono comunque effettuare Art. due assunzioni a termine.

ART. 22 - LAVORO TEMPORANEO

In relazione a quanto previsto dall'art. 1 della legge n. 196/1997 e dall'art. 64, comma 1, della legge n. 488/1999, e dell'accordo interconfederale del 18/6/1998, il ricorso al lavoro temporaneo, in aggiunta alle ipotesi contenute nelle lettere b) e c) del comma secondo del predetto articolo, riguardanti i casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ed i casi di sostituzione dei lavoratori assenti, è ; consentito nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;

- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminati nel tempo e che non possa essere attuati ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;

- per 'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

ART. 23 - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ, RIPOSI COMPENSATIVI

1) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana laddove disposizioni amministrative prevedano l'esercizio dell'attività nella giornata domenicale.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

2) Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori nella giornata di riposo settimanale, godrà oltre che della percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva.

3) Oltre ai giorni di cui sopra considerati festivi:

1) Capodanno 1 gennaio

2) Epifania 6 gennaio

3) Giorno dell'Angelo Lunedì di Pasqua

4) Anniversario della Liberazione 25 aprile

5) Festa del Lavoro 1 maggio

6) Assunzione di M. V. 15 agosto

7) Ognissanti 1 novembre

8) Immacolata Concezione 8 dicembre

9) S. Natale 25 dicembre

10) S. Stefano 26 dicembre

11) Il giorno del Santo Patrono del luogo dove ha sede l'impresa

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività le parti stabiliranno lo spostamento della festività ad altra data o il pagamento della stessa. La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali.

4) A decorrere dal 1 gennaio 1991 i lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/77. Detti riposi compensativi o individuali, non agganciati a periodi di ferie dovranno essere utilizzati entro l'anno solare in gruppi di 4 o 8 ore.

Qualora le parti verifichino che per ragioni indipendenti da reciproche volontà le festività non venissero fruite, le stesse verranno retribuite nel periodo di paga immediatamente successivo alla fine dell' anno solare.

Le due festività civili (2 giugno e 4 novembre) spostate alla domenica (legge 54/77), e quelle di cui al punto 3 cadenti di domenica, verranno retribuite con un importo pari 1/26 della retribuzione mensile.

Nota a verbale

Per la città di Roma, per la quale è stata ripristinata la festività dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

ART. 24 - DETERMINAZIONE DEI CICLI DI APERTURA E CHIUSURA E DEL CALENDARIO DELLE FESTIVITÀ

In conformità alle disposizioni contenute nei precedenti articoli, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, si impegnano ad avanzare proposte alle amministrazioni comunali per la determinazione ai sensi di legge, degli orari di apertura e chiusura dei negozi , della distribuzione oraria giornaliera e settimanale e per la fissazione del calendario delle festività.

In relazione ai processi di semplificazione amministrativa in atto ai sensi delle vigenti normative di legge in materia, le Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori si incontreranno per valutare le iniziative congiunte da intraprendere per una migliore applicazione delle procedure nell'interesse dei settori dell'acconciatura e dell' estetica.

ART. 25 - SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizi sostitutivi, disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa. Per il computo del TFR detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto a presentarsi al datore di lavoro entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, salvo che trattasi di richiami non superiori a 30 giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

In caso contrario il lavoratore sarà considerato dimissionario.

ART. 26 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell' assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l' ;invio del certificato medico attestante la malattia, entro 3 giorni dall' inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- 9 mesi per anzianità fino a 5 anni;

- 12 mesi 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.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio le cause in questione, ad integrazione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti Previdenziali o Assistenziali, gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla normale retribuzione di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 9 giorni le aziende garantiranno al lavoratore un'integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno.

- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 9 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione a partire da 4° giorno.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia.

Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell' attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa. Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavoro fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell' azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.

ART. 27 - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il personale femminile in caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

ART. 28 - FERIE

Con decorrenza dal 1° gennaio 1980 e dal 1° giorno di ferie dell' ;anno stesso le medesime vengono fissate nella misura di n. 28 giorni di calendario. Agli effetti della presente norma le festività nazionali ed infrasettimanali, eventualmente incidenti nell'arco di tempo di ferie prescelte, non concorreranno al computo del periodo feriale.

Le ferie non potranno avere inizio da giornata festiva né in giornata precedente alla stessa.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto.

La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore, che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie nell'anno di competenza, il compenso delle ferie stesse per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

ART. 29 - MINIMI CONTRATTUALI

Ai sensi e per gli effetti dell'Accordo Interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

I nuovi incrementi di retribuzione, riportati di seguito, fanno parte integrante del presente contratto.

Le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata.

2000: 2,3%

2001 1,7%

2002: 1,2%

2003: 1,2%

Gli aumenti verranno corrisposti secondo gli importi e le decorrenze indicati nella tabella allegata.

TABELLA AUMENTI CONTRATTUALI

Livello	01.08.2000	01.08.2001	01.08.2002	01.08.2003	Totale.
1°	LIRE EURO	LIRE EURO	LIRE EURO	LIRE EURO	LIRE EURO
2°	50.000 25,82	40.000 20,66	25.000 12,91	25.000 12,91	140.000 72,30
3°	42.000 21,69	35.000 18,08	20.000 10,33	20.000 10,33	117.000 60,43
4°	38.000 19,63	31.000 16,01	18.000 9,30	18.000 9,30	105.000 54,23
	32.000 16,53	28.000 14,46	16.000 8,26	16.000 8,26	92.000 47,51

La somma forfetaria di L. 20.000 (10,33 Euro) mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di EDR, sarà considerata utile ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua della ex indennità di contingenza di cui alla L. 38/86.

Eventuali aumenti mensili corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali o in previsione del presente rinnovo saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL, mentre non sono assorbibili eventuali livelli retributivi derivanti da accordi integrativi pattuiti a livello regionale.

TABELLA NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Importi complessivi derivanti dalla somma della paga base all'1.8.2000 e degli incrementi retributivi di cui al presente contratto:

Livello	01.08.2000	01.08.2001	01.08.2002	01.08.2003
1°	LIRE EURO	LIRE EURO	LIRE EURO	LIRE EURO
2°	955.000 493,22	995.000 513,87	1.020.000 526.79	1.045.000 539.70
3°	802.000 414,20	837.000 432,27	857.000 442,60	877.000 452,93
4°	718.000 370,83	749.000 386,83	767.000 396,12	785.000 405.42
	627.000 323.82	655.000 338,28	671.000 346,54	687.000 354,81

Nota a verbale

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3 agosto - 3 dicembre 1992, per cui rispondono, pur ricompresi nell'unico importo di cui ai nuovi minimi contrattuali, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dalla ex indennità di contingenza.

In tal senso dovranno essere intesi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi a favore delle imprese.

In caso di scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno allo scopo di stabilire le modalità ed i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata ed inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata.

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quelle previste dal presente CCNL, le parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente .

ART. 30 - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

All'1.11.1991

1° 967.570 lire 499,71 Euro

2° 960.580 lire 496.10 Euro

3° 955.640 lire 493,55 Euro

4° 952.220 lire 491,78 Euro

ART. 31 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapporto a mese - è il seguente:

1° livello 18.000 lire ; 9,30 Euro

2° livello 16.000 lire ; 8,26 Euro

3° livello 15.000 lire ; 7,75 Euro

4° livello 14.000 lire ; 7,23 Euro

Detti aumenti biennali fanno parte della retribuzione e non sono considerati ai fini dei cottimi e delle altre forme di lavoro ad incentivo.

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Tuttavia, per i lavoratori che, sulla base del presente CCNL, seguono iter professionali predeterminati, l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici decorre dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui il lavoratore avrà completato il proprio iter professionale.

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, in caso di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio ad impiegato, si darà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente al livello acquisito e la frazione del biennio in corso di maturazione sarà utile per l' attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Tale norma, in base a quanto sopra stabilito, non si applica per i passaggi di livello che avvengono nel corso dell'iter professionale.

Norma transitoria

Per i lavoratori in forza, la maturazione del biennio utile all'erogazione del primo aumento periodico di anzianità decorrerà dalla data di entrata in vigore del presente CCNL.

ART. 32 - INDENNITÀ DI CASSA

Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di cassa nella misura del 10% del minimo retributivo tabellare nazionale.

ART. 33 - PREAVVISO

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere comunicate per iscritto all'altra parte con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Il preavviso potrà essere sostituito con la corresponsione della indennità relativa.

ART. 34 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore, sarà corrisposta una indennità pari a:

- per l'anzianità maturata precedentemente al 1° gennaio 1967;

- quattro giorni di retribuzione globale di fatto al momento della risoluzione del rapporto per il primo anno e due giorni per ogni anno successivo, come stabilito nel contratto collettivo del 21 novembre 1947;

- per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1967 al 31 dicembre 1971;

quattro giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto;

- per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1972 fino al 31 dicembre 1974;

sei giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto;

- per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1975 fino al 31 maggio 1977;

otto giorni di retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto per ogni anno di servizio compiuto, con esclusione della indennità di contingenza maturata dall'1/2/77;

- per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980;

15 giorni ogni anno di servizio compito calcolata sulla retribuzione globale di fatto in atto al momento della risoluzione del rapporto, con esclusione della indennità di contingenza maturata dall'1/7/77.

Le frazioni di anno saranno calcolate per dodicesimi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del mese; sarà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni. A partire dall'1/1/90 si corrisponderà il TFR nella misura del 30/30.

Art. 35 - GRATIFICA NATALIZIA

Dal 1° gennaio 1980 la gratifica natalizia viene elevata ad una mensilità di retribuzione globale, rapportata all'orario di lavoro contrattuale.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratifica sarà corrisposta per dodicesimi.

La frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli istituti preposti.

ART. 36 - DISCIPLINA DEL PERSONALE

Il personale nei rapporti di lavoro dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Esso deve comportarsi correttamente verso i clienti, i superiori ed i colleghi.

È vietato esercitare fuori orario dell'impresa l' attività attinente al servizio dell'azienda senza autorizzazione del datore di lavoro.

ART. 37 - NORME E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a secondo della loro gravità, dei seguenti provvedimenti che potranno essere applicati, solo dove possibili, con criteri di gradualità:

a) richiamo verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

I proventi delle multe e le trattenute che non rappresentano risarcimento di danno dovranno essere versati all'INPS.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che;

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;

- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;

- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute oppure lo esegua con negligenza;

- arrechi danno per disattenzione alle apparecchiature dell'impresa;

- sia trovato addormentato;

- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;

- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l' effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato;

- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro.

Il licenziamento senza preavviso potrà venire intimato al lavoratore qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto, quali ad esempio: grave nocumento morale o materiale arrecato all'azienda, compimento, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, di azioni delittuose a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;

b) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature o compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

c) gravi guasti provocati per negligenza alle apparecchiature dell' impresa o danneggiamento volontario;

d) recidiva in qualunque delle mancanze che danno luogo ai provvedimenti disciplinari precedentemente elencati quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione nell'arco di un anno;

e) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle apparecchiature;

f) elaborazione, lavorazione, costruzione e commercio senza l' autorizzazione della Direzione:

- di oggetti e opere per uso proprio o di terzi all'interno dell' azienda;

- di articoli analoghi a quelli prodotti dalla ditta per conto di terzi fuori dall'azienda;

g) introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;

h) furto nell'azienda;

i) trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;

l) rifiuto ingiustificato di servire il cliente durante l'orario di lavoro;

m) esercizio dell'attività attinente il servizio dell'azienda fuori orario e al di fuori dell'impresa senza autorizzazione del datore di lavoro;

n) insubordinazione verso i superiori;

o) rissa nell'interno dell'azienda.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari non potranno essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nota a verbale

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

ART. 38 - TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Le parti, vista la necessità di determinare misure organizzative e processuali atte a prevenire le disfunzioni e le lungaggini dovute al sovraccarico del contenzioso giudiziario, intendendo dare attuazione alle previsioni legislative che prevedono la predisposizione di efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie di lavoro, sostitutive degli interventi della giurisdizione statuale, concordano di incontrarsi entro il 30 aprile 2001 al fine di definire la normativa contrattuale attuativa delle vigenti disposizioni di legge (decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387) in materia di conciliazione e arbitrato, fatti salvi i diversi accordi collettivi in materia stipulati a livello territoriale.

In ogni caso vengono fatti salvi gli accordi in materia presenti o che saranno stipulati a livello territoriale.

Art. 39 - LAVORO ACCESSORIO

Il personale è tenuto a collaborare al mantenimento del normale stato di pulizia del negozio.

ART. 40 - TRAPASSO D'AZIENDA

Il trapasso o qualsiasi trasformazione dell'azienda non risolvono il rapporto ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

ART. 41 - CONTROVERSIE INDIVIDUALI O COLLETTIVE

Nelle controversie individuali o collettive di lavoro dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso una commissione paritetica nominata da parte delle rispettive associazioni di categoria.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto, saranno osservate le norme di legge in vigore.

Le parti si incontreranno per la determinazione dei compiti e delle modalità di funzionamento delle Commissioni paritetiche di categoria.

ART. 42 - CONGEDO MATRIMONIALE

Il lavoratore, uomo o donna, che contrae matrimonio, e che abbia superato il periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi. L'assegno relativo, nella misura della normale retribuzione, sarà corrisposto ai lavoratori interessati da parte delle rispettive aziende, per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, che ne rimborserà l'importo secondo le vigenti disposizioni e con le modalità prescritte dall'Istituto medesimo.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo il regolare certificato dell'avvenuto matrimonio.

ART. 43 - DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA' PER IL DIRITTO ALLA CURA ED ALLA FORMAZIONE

Le parti si impegnano a dare attuazione alle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione, previste dalla legge marzo 2000, n. 53

Con riferimento ai rinvii operati dalla predetta legge alla contrattazione collettiva, le parti, nel ravvisare l'opportunità di una disciplina attuativa omogenea ed uniforme per tutto l'artigianato convengono di recepire nel presente CCNL le disposizioni attuative che potranno essere definite nel corso di uno specifico negoziato interconfederale sulla materia.

ART. 44 - PARI OPPORTUNITÀ

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche delle leggi vigenti concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalle Raccomandazioni, Regolamenti e Direttive UE recepite dallo Stato italiano in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro, nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia, al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro,nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale opererà una apposita Commissione paritetica nazionale composta da dodici membri (6 designati dalle OO.AA. e 6 designati dalle OO.SS.), alla quale è affidato il compito di:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile del settore;

b) seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;

c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile alle attività professionali non tradizionali;

d) studiare interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l’assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

e) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

f) verificare, con riferimento alla legge n. 125/91, ipotesi di schemi per la promozione di iniziative positive.

Resta salvo quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 21/7/1988, in materia di occupazione femminile.

ART. 45 - MOLESTIE SESSUALI

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione sul lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la persona.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici ed i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini.

ART. 46 - APPRENDISTATO

La disciplina dell’apprendistato nelle attività artigiane di acconciatura ed estetica è regolata dalle norme di legge, (L. 25/1955 e relativo regolamento, D.P.R. 1668/1956, L. 8.8.1985 n. 443, L. 56/1987, L 196/97) degli’Accordi Interconfederali 21/12/83 , 21.7.1988, 28.09.98 e dalle disposizioni di cui al presente articolo.

Per quanto non contemplato dalle normative sopra citate, valgono per gli apprendisti le norme del presente contratto.

La durata dei periodi di apprendistato è definita in base a quanto stabilito ai commi successivi. I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dal presente articolo, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse mansioni.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l’apprendista deve documentare all’atto dell’assunzione, i periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l’apprendista deve documentare all’atto dell’assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all’apprendista un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti e le mansioni per le quali sono stati effettuati.

La retribuzione iniziale dell’apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo stato interotto.

Per gli apprendisti in possesso di titoli di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale attinenti all'attività da svolgere, assunti a partire dal 1° agosto 2000 le durate dell'apprendistato vengono ridotte di mesi sei per il 1° gruppo, da applicarsi al termine del periodo di apprendistato secondo la tabella delle progressioni retributive indicata nel presente contratto collettivo;

Le durate e le progressioni retributive degli apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale si applicano agli apprendisti assunti dal 1° agosto 2000

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza, come di seguito indicato.

1° Gruppo: durata 5 anni

- Acconciatore maschile

- Acconciatore femminile

- Estetista

- Operatore tricologico

- Impiegato

2° Gruppo: durata 1 anno e 6 mesi

- Manicure e pedicure esclusivamente estetico

I lavoratori al termine del periodo di apprendistato verranno inquadrati al 3° livello.

Nota a verbale

Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al 2° gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della L. 1/90.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attribuisce al dipendente apprendista la qualifica professionale per cui ha svolto il tirocinio.

Per le categorie acconciatori per uomo, per signora, ed estetica, all' apprendista verrà assegnata la qualifica professionale di lavorante di terzo livello di cui all'articolo 14 del presente contratto.

Per la categoria impiegati all'apprendista verrà assegnata la qualifica professionale relativa al secondo livello di cui all'articolo 14 del presente contratto.

L'apprendista al quale non sia stata attribuita dal datore di lavoro la qualifica professionale può richiedere di essere ammesso a sostenere prove finali di idoneità, secondo le procedure previste dall'art. 25 del decreto del Presidente della Repubblica 30.12.1956, n. 1668, su regolamento della disciplina dell'apprendistato.

Analoga richiesta potrà fare l'apprendista ai sensi dell'art. 18 della L. n. 25, che abbia compiuto 18 anni di età e due anni di addestramento pratico.

Retribuzione apprendista

La retribuzione dell'apprendista viene determinata mediante l' applicazione delle percentuali sulla retribuzione globale al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente contratto per il lavoratore inquadrato al livello 3°.

Le parti concordano che la retribuzione dell'apprendista non potrà superare la retribuzione del lavoratore in qualifica inquadrato nel livello 3° al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione percentuali

1° Gruppo

1° sem. 55%

2° sem. 60%

3° sem. 65%

4° sem. 70%

3° anno 75%

4° anno 85%

5° anno 90%

1° Gruppo (apprendisti impiegati)

1° sem. 80%

2° sem. 85%

3° sem. e seguenti 90%

2° Gruppo

1° sem. 55%

2° sem. 75%

3° sem. 90%

Progressione percentuali per apprendisti in possesso di titolo di studio post obbligo.

1° Gruppo

1° sem. 55%

2° sem. 60%

3° sem. 65%

4° sem. 70%

3° anno 75%

4° anno 85%

ultimi 6 mesi 90%

1° Gruppo (apprendisti impiegati)

1° sem. 80%

2° sem. 85%

3° ulteriori 3 anni e sei mesi 90%

2° gruppo

1° semestre 55%

2° semestre 75%

3° semestre 90%

MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro all'apprendista verrà riconosciuto un trattamento economico che comporti per l' impresa oneri percentuali pari a quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti.

Norma transitoria

Agli apprendisti in forza alla data dell'11/5/92 si applica il trattamento economico e normativo del presente accordo.

Ove la retribuzione di fatto dovuta contrattualmente per effetto della precedente normativa risulti più favorevole rispetto a quella derivante dall'applicazione della presente disciplina, si conviene di corrispondere la parte di retribuzione eventualmente eccedente a titolo di assegno ad personam. L'importo di detto assegno ad personam verrà assorbito gradualmente fino a concorrenza sui futuri miglioramenti retributivi.

Ai fini della durata e dell'inquadramento nei vari gruppi si applicano le norme previste dal presente CCNL per gli apprendisti che, alla data dell' 11/5/92, non abbiano superato il 50% del periodo precedentemente previsto dalle norme in vigore.

Per tali apprendisti, l'assorbimento di eventuali assegni ad personam avverrà attraverso l'applicazione delle percentuali sulla retribuzione globale al lordo dalle ritenute

previdenziali del 3° livello considerate anticipatamente rispetto alle singole scadenze fino a concorrenza.

Dichiarazione delle parti

In considerazione della particolare legislazione vigente nella provincia di Bolzano e nella regione Sicilia, si concorda di demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione di aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

ART. 47 - APPRENDISTI ULTRAVENTIQUATTRENNI

Fermo restando quanto previsto all'art. 48, in applicazione del 5° comma dell'art. 21 della L. 56/87 e dell'art 16 della L 196/97, le parti concordano sulla necessità di realizzare, attraverso l'attuazione di tutti gli strumenti previsti dalle leggi vigenti, una attenta gestione del Mercato del Lavoro, coerente con le specifiche esigenze delle imprese artigiane.

A tal fine le parti concordano di applicare il citato disposto, convenendo sui seguenti criteri attuativi:

A) elevazione dell'età di assunzione degli apprendisti fino a 29 anni ;

B) individuazione delle figure professionali di cui al 1° GRUPPO (acconciatore maschile, acconciatore femminile, estetista, alle quali applicare quanto previsto al punto A);

C) Ferma restando la durata del periodo di apprendistato di cui al 1° Gruppo, a partire dal 1° agosto 2000, per gli apprendisti assunti dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, e fino al 29° ; anno di età, il calcolo delle retribuzioni verrà effettuato sulla retribuzione globale del 3° livello secondo le seguenti progressioni percentuali:

1° semestre 80%

2° semestre 85%

3° semestre e seguenti 90%.

Apprendisti e impiegati

1° semestre 80%

2° semestre 85%

3° semestre e seguenti 90%.

D) inquadramento al 3° livello al termine del periodo di apprendistato.

ART. 48 - TIROCINIO

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 L. 56/87 percepiranno per un periodo di sei mesi un trattamento economico pari all'80% della retribuzione globale, al lordo delle ritenute previdenziali, prevista dal presente CCNL per il lavoratore inquadrato nel 3° livello.

ART. 49 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premesso:

- che la normativa sui fondi pensione è entrata in vigore e sono stati emanati i relativi decreti di attuazione;

- che si è ritenuto di dare attuazione alle precedenti dichiarazioni contrattuali in materia di previdenza complementare;

- che, infine, si intende contribuire di un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale pubblico, tutto ciò premesso;

- che stato raggiunto un accordo nazionale interconfederale intercategoriale fra Confartigianato, CNA, CASA e CLAAI e CGIL, CISL e UIL per l'istituzione di ARTIFOND;

- che in attuazione del predetto accordo si è addivenuti alla costituzione di ARTIFOND

le parti firmatarie del presente CCNL

concordano:

1) di aderire come parti istitutive alla costituzione di ARTIFOND, Fondo pensione complementare nazionale per l'artigianato;

2) che la contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.d.r., è così determinata:

- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa;

- 16% del t.f.r. maturando.

Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione, così come definiti dalla normativa vigente, sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del t.f.r. maturando.

Ferma restando la contribuzione così come definita, i lavoratori di prima occupazione possono optare per un versamento a loro carico pari al 2% della retribuzione, così come sopra definita;

3) che la quota di avviamento e la quota di iscrizione, per la parte a carico dell'impresa, rientra nei costi contrattuali stabiliti per la previdenza complementare;

4) che il versamento ad ARTIFOND avverrà con le modalità ed i tempi stabiliti dallo stesso ARTIFOND;

5) che, entro il 31 gennaio 2001, le parti nazionali si incontreranno per verificare lo stato di attuazione di ARTIFOND, fermo restando il diritto alla previdenza complementare di tutti i lavoratori del settore .

ART. 50 - ADEGUAMENTO DELLE NORMATIVE CONTRATTUALI

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge, accordi di concertazione, ovvero accordi interconfederali che presuppongano o comportino l’adeguamento dell’attuale normativa contrattuale, ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative o dalla firma di tali accordi interconfederali, per gli eventuali adeguamenti e/o modifiche.