Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Acconciatura ed Estetica

Roma, 20 maggio 2024

Tra le associazioni datoriali

Confartigianato Benessere-acconciatori

Confartigianato Benessere-estetica

CNA - Unione benessere e sanità

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTUCS-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Acconciatura ed Estetica del 10 ottobre 2022 per i dipendenti dalle imprese di Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere.
In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Servizi alle Persone ed alle Imprese.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.
La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.
Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Art. 38 Preavviso

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni devono essere formalizzati secondo le modalità previste dalla normativa vigente all'altra parte con un preavviso di:

livello 1°:	20 giorni lavorativi
livello 2°:	20 giorni lavorativi
livello 3°:	20 giorni lavorativi
livello 4°:	15 giorni lavorativi

I termini di preavviso decorrono da qualsiasi giorno del mese.

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

Art. 22 Contratto a tempo determinato

Omissis

F) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Ai sensi degli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, come novellati dall'art.24 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 ulteriori condizioni previste dal presente CCNL per stipulare, rinnovare o prorogare rapporti a tempo determinato per periodi successivi ai primi dodici mesi ed entro i limiti massimi del presente CCNL sono individuate nei seguenti casi:

- Esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.

Art. 25 (Apprendistato professionalizzante)

Premessa

Le parti contraenti con il presente Accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

1) Norme generali

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente c.c.n.l.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell' 44 del D.Lgs. n. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Oltre a quanto previsto nell'articolo 11, per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra informazione che le vigenti norme di legge prevedono come obbligatoria.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano Formativo Individuale redatto in forma sintetica (PFI).

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione secondo le durate previste dall'art. 12.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai diversi ratei previsti dal presente c.c.n.l.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari a quello del periodo di prova, decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro del medesimo settore deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in base ai gruppi di appartenenza come di seguito indicato:

1° Gruppo - durata: 5 anni

Acconciatore/Acconciatrice Maschile e Femminile

Estetista - Tatuatore/Tatuatrice - Massaggiatore/Massaggiatrice

Operatore/Operatrice Tricologico/a

2° Gruppo - durata: 18 mesi

Manicure e Pedicure, esclusivamente estetico

3° Gruppo - durata: 3 anni

La durata massima del periodo di apprendistato per il conseguimento delle qualifiche impiegatizie è di 3 anni.

Per gli apprendisti dipendenti dalle piccole-medie imprese la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti retributivi.

Il periodo di apprendistato relativo alla qualifica di impiegato e al secondo gruppo non deve comunque considerarsi utile ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale di estetista ai sensi della normativa vigente.

I lavoratori al termine del periodo di apprendistato vengono inquadrati a partire dal 3° livello, ad esclusione degli impiegati che vengono inquadrati a partire dal 2° livello.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto del fatto che per gli apprendisti di cui al Gruppo 1 sopra indicato, la durata dell'apprendistato viene ridotta di 6 mesi a condizione che i suddetti apprendisti siano in possesso di un titolo di studio post obbligo di attestato di qualifica professionale, secondo le progressioni percentuali di seguito riportate nelle Tabelle di cui al seguente punto 7.

Fermo restando l'applicazione della disciplina di legge e contrattuale in materia di apprendistato il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche con i lavoratori che non sono ancora in possesso dell'attestato di qualifica professionale ma che al momento dell'assunzione risultino iscritti ai corsi di formazione per il conseguimento del titolo riconosciuto ai sensi della normativa vigente.

6-bis) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011 in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata di almeno 10 giorni consecutivi di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali, afferenti ai sottoscrittori del presente CCNL.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che per i contratti di apprendistato sottoscritti prima del 1° dicembre 2011 le sospensioni saranno gestite secondo i criteri e le modalità stabilite nella circolare del Ministero del lavoro n. 196 del 4 marzo 1959, confermate con la nota del Ministero del lavoro 24 dicembre 1981 e la risposta ad interpello n. 34 del 15 ottobre 2010.

7) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali, riportate nelle Tabelle di seguito, sulla retribuzione contrattuale (minimi retributivi, ex contingenza ed E.d.r.) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Tabella 1

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%

Tabella 2

Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)

I sem	II sem	III sem
63%	80%	100%

Tabella 3

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo o qualifica

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem
65%	65%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

Tabella 4

Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
65%	65%	70%	78%	85%	85%

(*) Tale trattamento economico per il IX semestre si applica ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 1° dicembre 2011. Per i contratti stipulati precedentemente a tale data si applica quanto previsto dall'accordo del 7 luglio 2008.

A far data dal 1° ottobre 2024 troveranno applicazione per gli apprendisti le seguenti nuove tabelle:

Tabella 1

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 5 anni)

I sem	*II sem*	*III sem*	*IV sem*	*V sem*	*VI sem*	*VII sem*	*VIII sem*	*IX sem*	*X sem*
70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	95%	100%

Tabella 2

Apprendisti del 2° Gruppo (durata 18 mesi)

I sem	*II sem*	*III sem*
70%	80%	100%

Tabella 3

Apprendisti del 1° Gruppo (durata 4 anni e 6 mesi) con titolo di studio post obbligo o qualifica

I sem	*II sem*	*III sem*	*IV sem*	*V sem*	*VI sem*	*VII sem*	*VIII sem*	*IX sem*
70%	70%	70%	78%	85%	85%	90%	90%	100% (*)

Tabella 4

Apprendisti del 3° Gruppo (durata 3 anni)

I sem	*II sem*	*III sem*	*IV sem*	*V sem*	*VI sem*
70%	70%	70%	78%	85%	85%

8) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale redatto in forma sintetica definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità e titoli.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Lo stesso, potrà essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Il piano formativo individuale potrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9) Formazione dell'apprendista

Il referente aziendale deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; al fine di favorire la diffusione di nuove tecnologie e metodiche di lavoro il secondo livello di contrattazione potrà definire anche il riconoscimento delle competenze di aziende di produzione e/o commercializzazione di prodotti a cui si rivolgono le imprese dei settori a cui si applica il presente c.c.n.l.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i., non riproporzionabile in caso di apprendistato part-time.

Per gli apprendisti del 1° Gruppo con titolo di studio post obbligo o qualifica, la cui durata del rapporto è ridotta a 4 anni e 6 mesi, l'obbligo formativo è pari a 70 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 e s.m.i. fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione, durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio.

10) Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, che inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata e riconosciuta professionalità e titoli.

La figura del referente aziendale è regolamentata dalle norme vigenti.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l..

11-bis) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, o in una documentazione equipollente conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente e s.m.i..

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

12) Profili formativi apprendistato

Per quanto riguarda i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante dei settori disciplinati dal presente c.c.n.l. si fa rinvio al Verbale d'accordo stipulato in data 9 settembre 2008 (Allegato).

13) Trattamento economico per malattia ed infortunio non sul lavoro

A decorrere dal 9 settembre 2008 in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente c.c.n.l. rispettivamente per operai e per gli impiegati.

14) Disciplina del recesso

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto pevisto dal presente c.c.n.l. e dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.

17) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo. Sono fatte salve le diverse e specifiche decorrenze previste per i singoli istituti ivi normati.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

18) A decorrere dal 1° ottobre 2024 gli apprendisti anche con rapporto in corso, hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati. L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro.

Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 38 del presente contratto.

Art. 13 (Classificazione del personale)

Il personale al quale si applica il seguente accordo, nel rispetto delle disposizioni di cui alle leggi n. 1/1990 (Settore Estetica) e n. 174/2005 (Settore Acconciatura) e successive modifiche ed integrazioni e delle normative regionali vigenti, viene classificato come segue:

PER LE IMPRESE DI ACCONCIATURA

1° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso dell'abilitazione professionale che hanno competenze di esecuzione, gestione e supervisione delle lavorazioni eseguite dentro e fuori il salone.

Nello specifico, vi appartengono i lavoratori in grado di proporre alla clientela e di svolgere tutte le prestazioni e i trattamenti che rientrano nella definizione normativa dell'attività di acconciatura e che sono volti a modificare, migliorare, mantenere e proteggere l'aspetto estetico dei capelli, ivi compresi i trattamenti tricologici complementari, che non implicano prestazioni di carattere medico, curativo o sanitario, nonché il taglio e il trattamento estetico della barba, e ogni altro servizio inerente o complementare.

In particolare, tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire:

- Tutte le tecniche di taglio quali:
  - Taglio classico maschile: detersione dei capelli, taglio, sfumatura, basette. Rifinitura da eseguire solo a forbice. Acconciatura a phon.
  - Taglio moda maschile e femminile: detersione dei capelli, divisione in sezioni della capigliatura. Esecuzione di tagli a mano libera (taglio geometrico, a strati progressivi, ecc.) Esecuzione di tagli scolpiti a rasoio ed a tondeuse.
- Tutte le tecniche di acconciatura quali messa in piega (con spazzola e phon, ferri caldi, diffusore, casco, ecc). Realizzazione della ondulazione ad acqua (a mano, con bigodini, con la tecnica dei ricci piatti, ecc.). Brushing e touching dei capelli. Realizzazione di acconciature da giorno, sera e per cerimonia.
- I trattamenti chimico-cosmetologici tra cui detersione dei capelli, impacchi, creme, lozioni per la ristrutturazione del capello. Esecuzione della permanente e della contropermanente. Realizzazione di riflessature, tinture, meches, colpi di sole.
- Tutte le tecniche di rasatura della barba: preparazione, rasatura con rasoio a lama. Trattamento dopo barba.
- Preparazione ai fini dell'applicazione di parrucche e/o patch cutanee previo adattamento del cuoio capelluto, pettinatura sui manichini.

Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni impiegatizie di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda e i lavoratori responsabili dell'organizzazione e del mantenimento dell'ambiente di lavoro nel rispetto delle norme igieniche, di sicurezza sul lavoro e ambientale e dell'identificazione di situazioni di rischio potenziale.

Vi appartengono infine i lavoratori che svolgono il ruolo di Responsabile Tecnico (Preposto) ai quali viene riconosciuta inoltre un'indennità di funzione specifica nella misura minima di euro 100 lordi mensili per tredici mensilità.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso di qualifica che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di proporre alla clientela e di eseguire:

- Tutte le tecniche di acconciatura quali messa in piega (con spazzola e phon, ferri caldi, diffusore, casco, ecc). Realizzazione della ondulazione (a mano, con bigodini, con la tecnica dei ricci piatti, ecc.).. Realizzazione di acconciature da giorno, e semplici acconciature da sera e da cerimonia. Brushing (spazzolatura) e touching dei capelli.
- Tutti i trattamenti chimico-cosmetologici tra cui detersione dei capelli, impacchi, creme, lozioni per la ristrutturazione del capello. Esecuzione della permanente e della contropermanente. \Realizzazione di riflessature, tinture, meches, colpi di sole.

Ovvero vi appartengono quei lavoratori che sappiano eseguire correttamente le più semplici tecniche di taglio dei capelli e il taglio 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, infine, gli impiegati con mansioni amministrative, non inquadrati nel livello superiore, il cassiere e l'addetto/addetta alla reception/vendita di prodotti cosmetici inerenti esclusivamente ai trattamenti e ai servizi effettuati.

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire assistenza ai clienti ed eventualmente di eseguire le più semplici tecniche di acconciatura (quali messa in piega con spazzola e phon e stiratura e ondulazioni a ferro) e alcuni trattamenti chimico-cosmetologici (quali detersione dei capelli, impacchi, creme, lozioni per la ristrutturazione del capello, applicazione di tinture)

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

Vi appartengono inoltre tutti quei lavoratori che hanno compiuto l'apprendistato nel settore e che sono in possesso di attestato professionale.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che svolgono prestazioni semplici di manicure e pedicure estetico.

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 in possesso della qualificazione professionale che hanno competenze di esecuzione, gestione e supervisione delle lavorazioni eseguite dentro e fuori il centro.

Nello specifico, vi appartengono i lavoratori in grado di proporre alla clientela e di svolgere tutte le prestazioni e i trattamenti che rientrano nella definizione normativa dell'attività di estetista, eseguiti sulla superficie del corpo umano, il cui scopo esclusivo o prevalente sia quello di mantenerlo in perfette condizioni, di migliorarne e proteggerne l'aspetto estetico, modificandolo attraverso l'eliminazione o l'attenuazione degli inestetismi presenti.

In particolare, tali lavoratori dovranno essere in grado di eseguire attraverso l'attuazione di tecniche manuali, l'utilizzo di apparecchi elettromeccanici per uso estetico (di cui al decreto 206 del 2015), l'applicazione dei prodotti cosmetici:

A) la pulizia ed i trattamenti del viso
B) i trattamenti estetici del corpo
C) il massaggio estetico del viso e del corpo
D) la depilazione
E) le attività di costruzione, ricostruzione, applicazione e decorazione su unghie naturali (di mani e piedi) di prodotti specifici anche semipermanenti
F) le attività di micropigmentazione (trucco permanente e camouflage)
G) le attività di sauna
H) tutte le tipologie di trucco (es. trucco giorno – sera, trucco da cerimonia, trucco teatrale, scenico, televisivo) (make up artist)

a questo livello, appartengono inoltre i lavoratori in possesso della qualificazione professionale di estetista che svolgono l'attività da almeno tre anni ed in possesso di appositi attestati di frequenza di corsi di formazione rilasciati da scuole accreditate e/o riconosciute dalla Regione in grado di eseguire le suddette attività su soggetti in condizioni di fragilità.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori con mansioni impiegatizie di concetto, responsabili della conduzione amministrativa dell'azienda e i lavoratori responsabili dell'organizzazione e del mantenimento dell'ambiente di lavoro nel rispetto delle norme igieniche, di sicurezza sul lavoro e ambientale e dell'identificazione di situazioni di rischio potenziale.

Vi appartengono infine i lavoratori che svolgono il ruolo di Responsabile Tecnico (Preposto) ai quali viene riconosciuta inoltre un'indennità di funzione specifica nella misura minima di euro 100 lordi mensili per tredici mensilità.

2° livello

Vi appartengono quei lavoratori in possesso della qualifica che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato al 1° livello, siano in grado di proporre alla clientela ed eseguire:

- la pulizia ed i trattamenti del viso
  A) i trattamenti estetici del corpo
  B) il massaggio estetico del viso e del corpo
  C) la depilazione
  ~~D)~~ le attività di costruzione, ricostruzione, applicazione e decorazione su unghie naturali (di mani e piedi) di prodotti specifici anche semipermanenti
  E) le attività di micropigmentazione (trucco permanente e camouflage)
  F) le attività di sauna
  G) tutte le tipologie di trucco (es. trucco giorno e semplici tipologie di trucco da sera, da cerimonia, teatrale, scenico, televisivo)

Vi appartengono inoltre, i lavoratori che, pur non avendo la qualifica, sono in possesso di attestati di frequenza, rilasciati da scuole accreditate e/o riconosciuti dalla Regione, di corsi di formazione per ricostruzione e decorazione unghie, make-up artist, massaggiatore olistico, trattamenti di laminazione o extension ciglia e sopracciglia.

Vi appartengono i lavoratori in grado di avvalersi dell'utilizzo delle apparecchiature elettromeccaniche (con la supervisione di un primo livello per quelle ad alta tecnologia come per es. il laser), i lavoratori che svolgono attività di cassa e vendita di prodotti cosmetici inerenti esclusivamente ai trattamenti e ai servizi effettuati.

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

3° livello

Vi appartengono quei lavoratori in grado di offrire assistenza ai clienti ed eventualmente eseguire, anche utilizzando alcune elementari attrezzature elettromeccaniche, le seguenti mansioni:

- manicure e pedicure estetico
- pulizia del viso
- depilazione
- trucco di base
- massaggio estetico
- assistenza al cliente nei trattamenti benessere

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 lo stato di avanzamento in relazione ai trattamenti e alle protesi applicate, 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 sotto la supervisione dello stesso responsabile. Svolgono mansioni che richiedono autonomia di iniziativa nell'ambito delle istruzioni a loro impartite. Vi appartengono inoltre i lavoratori che, su istruzione 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, approntamento shampooing, tinte su protesi, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile del centro. Ovvero i lavoratori addetti alla lavorazione dei capelli.

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 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 ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI TATUAGGIO E PIERCING

1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività (esecutive, approvvigionamento magazzino, manutenzione strutture e macchinari, gestione clienti, rapporti con autorità e amministrazioni, conduzione amministrativa dell'azienda) del centro e provvedono alla gestione della linea di condotta professionale e artistica dell'attività coordinando il lavoro dei tatuatori/piercers e del personale addetto alle relazioni coi clienti. La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature per l'esercizio dell'attività di piercing e tatuaggio. Possono delegare personale adeguatamente preparato alla gestione di uno o più aspetti delle attività del centro.

2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di eseguire tutti i trattamenti di tatuaggio e piercing secondo la propria competenza.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori, eventualmente in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate alle attività di segreteria, relazione con i clienti, cassiere, attività di pulizie e disinfezione e sterilizzazione degli strumenti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione del cliente al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori che non hanno compiuto l'apprendistato nel settore perché hanno superato l'età o perché provenienti da altri settori ed in ogni caso privi di attestato professionale. Essi sono adibiti all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. 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 ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI TOELETTATURA DI ANIMALI D'AFFEZIONE

1° livello

Vi appartengono i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che coordinano le attività del centro toelettatura e che provvedono alla gestione della linea di condotta professionale dell'attività, coordinando il lavoro del personale dipendente/addetto.

La competenza professionale permette loro di svolgere le mansioni dei colleghi di livello inferiore ivi compreso l'uso delle apparecchiature e dei prodotti destinati ai trattamenti e alle prestazioni di lavaggio, asciugatura, spazzolatura e taglio del pelo volti a mantenere pulito e ordinato il mantello dell'animale di affezione, nonché a fornire al proprietario dell'animale suggerimenti in ordine all'igiene e alla cura estetica, ai prodotti da utilizzare.

In particolare, tali operatori dovranno essere in grado di eseguire, tutte le tecniche di toelettatura.

2° livello

Vi operano i lavoratori in possesso del relativo attestato professionale (nelle regioni in cui è obbligatorio) che, sotto la guida del titolare o di altro lavoratore inquadrato nel 1° livello, siano in grado di proporre alla clientela ed eseguire le tecniche di toelettatura.

3° livello

Vi appartengono i lavoratori le cui mansioni, all'interno del centro, siano limitate ad alcune attività di toelettatura oltre a quelle di segreteria, relazione con i clienti, pulizia e disinfezione degli arredi e dei locali, preparazione dell'animale al trattamento, allestimento del campo di lavoro e pulizia e disinfezione della zona di lavoro dopo il trattamento, assistenza alle attività di toelettatura.

4° livello

Vi appartengono quei lavoratori privi di attestato professionale laddove previsto. Essi sono adibiti all'acquisizione della capacità lavorativa espressa dai livelli superiori compreso il 3°. 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

Le parti durante la vigenza del presente CCNL si impegnano ad istituire una commissione paritetica volta ad analizzare ulteriori profili professionali per tutti i settori disciplinati dalla presente classificazione.

Nuovo Art. 61 bis (Congedi per le donne vittime di violenza di genere)

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24, D.Lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Come condizione di miglior favore il contratto stabilisce ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui 2 retribuiti con una indennità erogata dall'azienda, pari al 30 % della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti indiretti e differiti. Terminati i due mesi di aspettativa indennizzata al 30 % la lavoratrice ha diritto ad un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito di 30 giorni.

Omissis

Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sul 3° livello, a partire dal 1° maggio 2024 e dal 1° gennaio 2025, dal 1° gennaio 2026 dal 1° ottobre 2026 così come da tabella che segue.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 80 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in 2 soluzioni: la prima pari a 40 euro con la retribuzione del mese di giugno 2024, la seconda pari a 40 euro con la retribuzione del mese di luglio 2024. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi potranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2024.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Tabella retributiva

Livello	Prima tranche dal 1° maggio 2024	Seconda tranche dal 1° gennaio 2025	Terza tranche dal 1° gennaio 2026	Quarta tranche dal 1° ottobre 2026	Aumento a regime
3	70 euro	50 euro	43 euro	20 euro	183 euro

Le Parti nella definizione dell'aumento economico hanno tenuto conto anche del fatto che le trattative delle pregresse tornate contrattuali hanno maturato un disallineamento temporale nei rinnovi rispetto alle naturali scadenze.