

Udine, 30 ottobre 2014

CCNL Acconciatura Estetica dell'8 settembre 2014, le principali novità sul rinnovo del contratto

L'8 settembre 2014 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL Acconciatura, Estetica, Tricologia non curativa, Tatuaggio, Piercing e Centri Benessere del 03/10/2011 fra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 30 giugno 2016.

Si segnalano le novità di maggiore interesse:

- ✓ **contratto a tempo determinato:** eliminazione dell'indicazioni delle ragioni giustificatrici, eliminazione degli intervalli temporali per assunzioni a termine per ragioni sostitutive
- ✓ **apprendistato professionalizzante:** nuova regolamentazione ai sensi del nuovo Testo Unico 167/2011 per i rapporti di lavoro instaurati dall'8 settembre 2014 (data di stipula dell'accordo)
- ✓ **periodo di prova:** previsti periodi più lunghi rispetto il passato
- ✓ **lavoro a tempo parziale:** previsione di specifiche clausole flessibili per le attività svolte durante il periodo estivo e nei fine settimana
- ✓ **tredicesima mensilità:** possibilità di erogare mensilmente i ratei relativi alla tredicesima mensilità.

Incrementi retributivi

Sono previsti incrementi retributivi da corrispondere in tre tranches con decorrenza dal **1° ottobre 2014, 1° ottobre 2015 e 1° giugno 2016** pari a 60€ lordi a regime per il 3° livello.

<i>Livello</i>	<i>Prima tranche incremento dal 1° ottobre 2014</i>	<i>Seconda tranche incremento dal 1° ottobre 2015</i>	<i>Terza tranche incremento dal 1° giugno 2016</i>
1	28,87	17,32	23,09
2	26,37	15,82	21,10
3	25,00	15,00	20,00
4	23,57	14,14	18,86

Eventuali somme erogate a titolo di anticipazioni contrattuali cesseranno di essere corrisposte con la retribuzione relativa al mese di **ottobre 2014**.

Una Tantum

L'una tantum prevista ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale dall'01/01/2013 al 31/09/2014 (per un periodo di 21 mesi) è pari a **120€ lordi** e deve essere erogata **ai soli lavoratori in forza all'8 settembre 2014** (data di sottoscrizione del presente accordo):

- la prima tranches di **60€** deve essere corrisposta con la retribuzione relativa al mese di **febbraio 2015**;
- la seconda tranches di **60€** deve essere corrisposta con la retribuzione relativa al mese di **novembre 2015**.

Agli apprendisti la quota da erogare è pari al 70% dell'importo pari a 42,00€ e dovrà essere erogata con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo una tantum:

- deve essere suddiviso in quote mensili, o frazioni di queste, a seconda della effettiva durata del rapporto nel periodo interessato
- l'intero verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento
- va ridotto proporzionalmente in caso di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro
- è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Contratto a termine

Disciplina della "acausalità": il testo del rinnovo è stato aggiornato con le recenti disposizioni di legge che prevedono la possibilità di stipulare un contratto a termine senza l'obbligo di dover indicare la ragione giustificatrice, fino ad un massimo di 36 mesi e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, come previsto dal DL 34/2014 convertito nella Legge 78/2014

Limiti quantitativi di assunzione: sono stati confermati i limiti quantitativi per le assunzioni a tempo determinato ma è previsto che il calcolo venga fatto prendendo a riferimento il numero di lavoratori sia a tempo indeterminato che gli apprendisti in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (sono esclusi dal computo i lavoratori instaurati per sostituzione): per le imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti il limite è di **3** lavoratori a termine; nelle imprese che occupano da 6 a 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore a termine ogni 2 dipendenti in forza, nelle imprese che occupano più di 10 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore a termine nella percentuale del 25% dei lavoratori

Assenza di intervalli temporali: nell'accordo viene confermato che il periodo di intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi; inoltre le parti hanno convenuto che **non sono previsti intervalli temporali** nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Lavoro a tempo parziale

La prima novità introdotta per il contratto di lavoro a tempo parziale riguarda la maggiorazione onnicomprensiva del **lavoro supplementare** che è stata portata dal 15% al **20%**.

La seconda novità riguarda le **clausole flessibili**. In particolare è stato previsto che il ricorso a tali clausole (che consentono al datore di lavoro di variare la collocazione della prestazione lavorativa contrattualmente predeterminata), sarà **ricompensato** anziché con la **maggiorazioni più basse** rispetto a quelle previste dallo stesso CCNL (pari al 10%) a condizione che le prestazioni oggetto della variazione siano rese nei **fine settimana** o nei **periodi estivi**. Più nello specifico è stato previsto che in tutti quei casi in cui la prestazione contrattualmente convenuta viene spostata da uno qualsiasi dei giorni della settimana ai giorni del fine settimana (sabato o domenica), per un massimo di 24 fine settimana in un anno di calendario, la maggiorazione retributiva applicabile sarà del **3% per i primi 12 fine settimana** e del **4% per i restanti 12 fine settimana**.

La maggiorazione retributiva del 3% è stata inoltre prevista in tutti i casi di utilizzo delle clausole flessibili nel **periodo estivo** dal 1° luglio al 31 agosto, dunque a prescindere dal giorno della settimana in cui le prestazioni “variate” vengono effettuate.

Ai fini del computo dei 24 weekend in un anno di calendario, che consentono di applicare la disciplina “in deroga”, si considerano anche quelli ricompresi nel periodo estivo (1° luglio – 31 agosto).

In entrambe le ipotesi qui descritte il datore di lavoro può comunicare la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa con un preavviso di 2 giorni.

Apprendistato professionalizzante

Per i contratti di apprendistato professionalizzante instaurati a partire **dall'8 settembre 2014** è prevista la nuova regolamentazione ai sensi del Testo unico D.lgs. 167/2011; ai rapporti di lavoro instaurati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Si riportano le novità di maggiore rilievo.

Durata: l'accordo prevede la durata minima dell'apprendistato, pari a 6 mesi, e la durata massima pari a 5 anni; per le figure impiegatizie la durata massima è fissata in 3 anni. Considerato che le durate stabilite dal contratto collettivo costituiscono un “minimo” e un “massimo” deve ritenersi possibile per il contratto individuale stabilire una durata che si collochi tra questi valori temporali.

Durata e retribuzione per piccole-medie imprese: i periodi di apprendistato svolti presso le piccole-medie imprese (non artigiane) non potranno avere una durata superiore ai 3 anni, ciò in coerenza con il dettato legislativo che ammette deroghe alla durata legale solo per le imprese artigiane; la retribuzione sarà quantificata prendendo a riferimento le percentuali dei primi 6 semestri di apprendistato

Periodo di prova: si applica la durata del periodo di prova previsto per i lavoratori qualificati (3/4 mesi anziché 45 giorni)

Retribuzione: le percentuali utili alla determinazione della retribuzione degli apprendisti sono state confermate secondo la precedente progressione, con eccezione delle qualifiche impiegatizie che prevedono una diversa progressione percentuale.

Formazione professionalizzante: è stato confermato il monte ore stabilito dall'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012, vale a dire 80 ore medie annue comprensive delle ore per la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (qualora il datore di lavoro assuma un apprendista che abbia già seguito i corsi della formazione in sicurezza durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, il datore di lavoro sarà tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e conseguentemente il monte ore andrà ridotto)

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

Piano Formativo Individuale: il Piano Formativo Individuale (PFI) dovrà essere redatto in forma sintetica entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Referente aziendale: il testo prevede che per l'attivazione del contratto è necessaria la presenza di un referente aziendale, che potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane. Nel nuovo testo è stata tolta l'indicazione dell'applicazione del DM 28 febbraio 2000, pertanto non sono più previsti gli obblighi di formazione del tutor.

Apprendistato a tempo parziale: viene precisato che è possibile instaurare rapporti di apprendistato a tempo parziale purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

Recesso: la disciplina del recesso è stata adeguata alle disposizioni normative in materia di apprendistato. L'accordo prevede che in caso di licenziamento dell'apprendista la malattia insorta durante il periodo di preavviso non sospende gli effetti, per cui il rapporto cessa, una volta decorso il preavviso, alla data comunicata dal datore di lavoro.

Periodo di prova

Il periodo di prova è stato esteso fino a 3/4 mesi, pertanto la clausola del contratto individuale di lavoro potrà prevedere tempi più lunghi in relazione al livello di inquadramento.

Malattia

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate o patologie per le quali venga riconosciuto lo state di "grave infermità" (come da chiarimenti del Ministero del Lavoro Interpello 16/2008 e circolare 16754/2008) hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Gratifica natalizia

Con riguardo all'istituto della gratifica natalizia è stata prevista la **possibilità** per le imprese di erogare mensilmente ai lavoratori i ratei maturati di tale mensilità supplementare, previo consenso del lavoratore interessato. Eventuali conguagli derivanti da incrementi salariali applicati nel corso dell'anno saranno liquidati con il periodo di paga del mese di dicembre dello stesso anno.

(Fonti: CCNL Acconciatura Estetica accordo rinnovo dell'8 settembre 2014)