



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATRICI E LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

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

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS chiedono l'apertura del tavolo per il rinnovo del CCNL del settore acconciatura ed estetica, in scadenza il prossimo 31 dicembre 2026, ponendosi l'obiettivo di rinnovare il contratto entro la scadenza prevista, per evitare i ritardi che hanno caratterizzato i precedenti rinnovi.

Attraverso il rinnovo del CCNL, le OO.SS. intendono offrire alle lavoratrici e ai lavoratori risposte adeguate ed efficaci, sia sul piano economico sia sul piano normativo, accompagnando l'evoluzione di un settore interessato da profondi cambiamenti tecnologici, digitali, organizzativi e da un'offerta di servizi sempre più dinamica, qualificata e orientata ai nuovi bisogni della clientela.

Il rinnovo del CCNL dovrà quindi rappresentare anche un'occasione di valorizzazione complessiva del settore, rafforzando il confronto con le istituzioni e con il decisore politico, a tutti i livelli. In questa direzione, le OO.SS. intendono sostenere interventi e misure capaci di tutelare imprese e lavoratori, promuovere trasparenza, regolarità e legalità e salvaguardare l'identità e la tradizione dell'artigianato italiano.

Le OO.SS. intendono promuovere e realizzare attraverso il rinnovo contrattuale la tutela del potere d'acquisto dei salari, la valorizzazione e il riconoscimento delle professionalità, l'aumento delle maggiorazioni, l'incremento delle tutele per le lavoratrici e i lavoratori che operano nel settore, il rafforzamento delle norme a sostegno della maternità/paternità e della conciliazione vita/lavoro, la stabilità dei rapporti di lavoro contrastando ogni forma di lavoro povero e precario. Inoltre, intendono rafforzare il ruolo della vera rappresentanza, mantenendo alta l'attenzione su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e imprimere con maggior vigore una cultura tesa a contrastare le violenze, anche quelle di genere.

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

1) Relazioni e Diritti Sindacali

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

A tale scopo ritengono necessario:

- un ampliamento del diritto di assemblea sindacale;
- un incremento del numero delle RSU/RSa/RLS: sulla base dell'accordo interconfederale prevedere anche la definizione di bacini aziendali e/o territoriali per favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro;
- una ridefinizione del monte ore e delle modalità di fruizione dei permessi sindacali.

Si chiede inoltre di prevedere un meccanismo volto ad alimentare e valorizzare la contrattazione decentrata, dettagliando meglio le materie oggetto di confronto finalizzato alle intese.

2) Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigianato (FSBA)

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



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATRICI E LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

3) Lavoro a tempo parziale

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

Si ritiene inoltre necessario individuare percorsi per il consolidamento delle ore supplementari. Si richiede, altresì, che il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time reversibile sia previsto anche per il/la lavoratore/trice che presti assistenza a persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 8, c. 7, del D. Lgs. 151 del 2001, si richiede l'introduzione del diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale a favore del genitore.

4) Contratto a tempo determinato

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

5) Apprendistato

Si chiede il miglioramento dell'attuale impianto e il riconoscimento di percorsi formativi conclusivi positivamente con il conseguimento di titoli abilitanti.

6) Trattamento in caso di malattia e infortunio

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

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

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

7) Congedo di maternità e paternità alternativo

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

8) Congedi per persone vittime di violenza di genere e Pari opportunità

Si richiede l'integrazione al 100% dell'indennità economica corrisposta alla lavoratrice per l'ulteriore periodo di 90 giorni di astensione dal lavoro previsto dall'art. 61-bis. Inoltre, in considerazione dell'evoluzione normativa e della rilevanza della questione, si rende necessario l'aggiornamento dell'art. 60 dedicato alle Pari Opportunità.



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATRICI E LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

9) Nuove Tutele/conciliazione tempi di vita e lavoro

Al fine di rendere l'articolato contrattuale più rispondente alle sempre maggiori richieste di strumenti di tutela e di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, si chiede di individuare una serie articolata di interventi: prevedere un monte ore di permessi per l'inserimento scolastico dei figli o dei genitori anziani nelle rsa; prevedere uno specifico monte ore di permessi per visite mediche personali e dei figli minori; introdurre misure di sostegno per le lavoratrici e i lavoratori caregiver, anche attraverso specifici strumenti di flessibilità oraria, permessi aggiuntivi e priorità nell'accesso a soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione tra attività lavorativa e compiti di cura; prevedere tra le materie di confronto finalizzate a intese la tematica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si chiede di esplorare la possibilità di individuare nastri orari differenti nel settore, prevedendo magari anche la riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

10) Permessi per lutto o calamità naturali

Si richiede la riformulazione degli artt. 48 e 49 del Ccnl al fine di evitare errate interpretazioni rispetto al dettato normativo.

11) Formazione

La formazione rappresenta un diritto fondamentale delle lavoratrici e dei lavoratori e, al tempo stesso, un investimento strategico per le aziende del settore. Le OO.SS. rivendicano il "Diritto alla Formazione" quale principio contrattuale, che assicuri a ogni lavoratrice e a ogni lavoratore la possibilità di accedere a percorsi formativi periodici e certificati, durante l'orario di lavoro, senza perdita di retribuzione. Si chiede inoltre l'introduzione di un monte ore minimo di formazione dopo un'assenza prolungata (malattia, genitorialità, aspettativa) per facilitare l'aggiornamento di competenze continuamente in evoluzione.

12) Salute e sicurezza

Le OO.SS. ritengono necessario introdurre nel CCNL un autonomo rafforzamento delle tutele in materia di salute e sicurezza, con particolare attenzione ai rischi specifici delle attività di acconciatura, estetica, tricotologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere. In tale ambito, si richiede una più puntuale valorizzazione della prevenzione rispetto all'esposizione a sostanze chimiche e cosmetiche, ai movimenti ripetitivi, alle posture incongrue, alla stazione eretta prolungata, allo stress lavoro-correlato e ai rischi connessi all'attività a contatto con la clientela. Si richiede altresì di rafforzare gli strumenti di informazione e formazione sui rischi specifici del settore, da svolgersi in orario di lavoro, nonché di promuovere una migliore organizzazione del lavoro, anche sotto il profilo dell'ergonomia, della salubrità degli ambienti e della prevenzione delle aggressioni e dei comportamenti abusivi.

13) Parte economica

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

Si richiede, pertanto, che l'incremento dei minimi retributivi tenga conto della perdita reale del potere d'acquisto subita dalle lavoratrici e dai lavoratori e sia tale da garantire il recupero dell'inflazione contribuendo al contempo a contrastare il fenomeno della povertà lavorativa.

In coerenza con le ragioni sopra esposte, l'incremento economico richiesto sui minimi tabellari viene quantificato in euro 220 al 3° livello, da riparametrare per gli altri livelli.



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATRICI E LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Al fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle lavoratrici e lavoratori del settore, si chiede l'introduzione nel CCNL di un meccanismo che garantisca il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni rapportato all'indice IPCA NEI con verifica e adeguamento annuale per la parte economica da svolgersi nel mese di giugno di ogni anno, avendo a riferimento l'inflazione reale rispetto all'indice previsionale in caso di scostamenti inflattivi. Inoltre, in caso di ritardo nel rinnovo del CCNL, si chiede che la verifica annuale e il relativo adeguamento della parte economica continuino ad agire in regime di ultrattività.

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

14) Quattordicesima mensilità

Si chiede l'istituzione della quattordicesima mensilità.

15) Aumento valore scatti di anzianità (5 biennali)

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

16) Previdenza complementare

Le OO.SS. richiedono il miglioramento della previdenza complementare di settore, attraverso il rafforzamento degli strumenti di adesione e di informazione rivolti alle lavoratrici e ai lavoratori, nonché mediante la previsione di misure che incentivino la partecipazione ai fondi pensione complementari, al fine di favorire una più adeguata tutela previdenziale futura.

17) Decorrenza e Durata

In coerenza con l'Accordo Interconfederale, il rinnovo del CCNL andrà a valere per il periodo di vigenza intercorrente dal 1/1/2027 al 31/12/2030.

Roma, 15 luglio 2026

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTUCS