

Ancona, 28 ottobre 2022

## **Rinnovo c.c.n.l. acconciatura ed estetica 10 ottobre 2022**

I principali istituti contrattuali modificati dal rinnovo del c.c.n.l. sono i seguenti:

### **1 – Gestione sindacale**

#### **1.1. Decorrenza e durata (art. 1)**

L'accordo di rinnovo avrà validità fino **al 31 dicembre 2022** sia per la parte economica che per la parte normativa. Le modifiche introdotte dall'intesa sindacale decorrono dal 10 ottobre 2022 (data di sottoscrizione dell'accordo), fatte salve specifiche decorrenze previste per singoli istituti.

#### **1.2. Bilateralità**

La decorrenza degli incrementi di bilateralità è dal 1° ottobre 2022.

Le Parti, infatti, hanno convenuto che l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021 in materia di bilateralità si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal **1° ottobre 2022**.

#### **1.3. Assistenza sanitaria integrativa**

Le Parti Sociali confermano l'applicazione dell'assistenza sanitaria integrativa e l'obbligo di versare l'importo forfettario a titolo di EAR (indicato in busta come "Elemento aggiuntivo della retribuzione") di 25,00 per 13 mensilità in caso di mancata iscrizione al Fondo Sanarti.

### **2 – Mercato del lavoro**

#### **2.1. Apprendistato professionalizzante (art. 25)**

In sede di rinnovo le parti sociali hanno mantenuto invariata la disciplina del contratto di apprendistato, aggiornando, però, i riferimenti normativi al decreto legislativo 81/2015. Per la consultazione del nuovo disposto contrattuale si rimanda alla scheda di approfondimento fornita in allegato.

#### **2.2. Contratti a tempo determinato (art. 22)**

In sede di rinnovo contrattuale le parti sociali hanno apportato alcune modifiche alle precedenti disposizioni contrattuali che disciplinavano il contratto di lavoro a tempo determinato.

##### **Limiti numerici**

Con riferimento ai limiti quantitativi nell'assunzione di lavoratori a termine, la norma contrattuale prevede che nelle imprese:

- da 0 a 5 dipendenti (lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti) è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine;
- da 6 a 10 dipendenti (lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti) è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a tempo determinato ogni 2 dipendenti o frazione in forza (50% dei dipendenti in forza) con arrotondamento all'unità superiore;
- oltre 10 dipendenti (lavoratori a tempo indeterminato e apprendisti) è consentita l'assunzione di contratti a termine nel limite del **20% (non più 25%)**, con arrotondamento all'unità superiore.

Si pone in evidenza che i limiti numerici di cui sopra si calcolano prendendo a riferimento esclusivamente i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e gli apprendisti in forza il 1 gennaio dell'anno di assunzione.

In altre parole, si tratta di "fotografare" quanti lavoratori con contratto a tempo indeterminato e apprendisti sono in forza il 1 gennaio di ciascun anno civile, determinando il tal modo la "fascia dimensionale" in cui la singola impresa si colloca per tutto l'anno, senza risentire delle oscillazioni occupazionali (positive o negative che siano) che interverranno nel corso dei successivi 12 mesi.

Le parti sociali hanno confermato che sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività, per lo svolgimento delle attività stagionali, con lavoratori di età superiori a 50 anni.

#### **Durata complessiva massima del rapporto**

Ai sensi di quanto previsto dalla legge (art. 19, D.Lgs. n. 81/2015), il contratto a termine "acausale" non può essere di durata superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dalla legge. Superati i periodi sopra individuati, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro si considera tempo indeterminato alla data di tale superamento.

*E' possibile un solo ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti per una durata massima di 8 mesi (prorogabili a 12 dalla contrattazione regionale), a condizione che la stipula avvenga presso l'ispettorato del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale dei lavoratori.*

#### Ulteriori Causali

Il ccnl prevede in aggiunta a quelle legali anche la seguente causale contrattuale di apposizione del termine:

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

Con tale causale contrattuale sarà possibile procedere con il rinnovo di contratti a tempo determinati dopo la scadenza dei primi 12 mesi.

Si ricorda, infatti, che, non essendo intervenute modifiche normative in proposito, le causali inerenti i rapporti di lavoro a tempo determinato, eventualmente introdotte dai contratti collettivi ai sensi di quanto disposto dalla legge di conversione del decreto sostegni bis del 2021, così come chiarito dall'INL (cfr. vedi anche), possono essere utilizzate:

- **solo fino al 30.09.2022** in caso di instaurazione di un **primo rapporto a termine** di durata superiore a 12 mesi;

- **senza alcun vincolo temporale**, in caso di proroga di un contratto a termine oltre i dodici mesi o di rinnovo. Quindi anche in occasione delle proroghe e rinnovi operati a decorrere **dal 1° ottobre 2022**.

Si rinvia agli approfondimenti presenti sul portale.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi in caso di successive modifiche della normativa con riferimento al tema della causale contrattuale.

### **3 – Gestione del rapporto di lavoro**

#### **3.1. Classificazione del personale (art. 13)**

Le Parti Sociali hanno introdotto la figura del «*make up artist*» nella classificazione dell'estetica (livello 1°).

A far data dal 1° dicembre 2022 è istituita una commissione per l'aggiornamento della classificazione.

#### **3.2 Assunzione (art. 12)**

Le Parti Sociali hanno inserito ulteriori punti all'elenco delle informazioni che il datore di lavoro deve fornire all'atto dell'assunzione, allineandosi alle novità normative di questo agosto 2022 (Decreto Trasparenza, Dlgs 104/2022).

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni di base riferite ai singoli istituti di cui al nuovo articolo 1 del D.lgs. n. 152, potendo anche rinviare per le informazioni di maggior dettaglio al contratto collettivo o ai documenti aziendali che devono essere consegnati o messi a disposizione del lavoratore secondo le prassi aziendali.

Alla luce dei primi chiarimenti di Prassi (Circolare Inl 4/2022 e Circolare Ministero del Lavoro 19/2022)

#### **3.3 Genitorialità (art. 32)**

Le Parti forniscono un'ampia disciplina dell'istituto recependo quanto previsto dalla legge in materia di congedo di maternità e paternità, Congedo di Paternità obbligatorio, Congedo Parentale, Permessi per assistenza al bambino.

Tra i diversi istituti si segnala il congedo parentale che potrà essere fruito su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo. Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell'orario di lavoro e alle giornate in cui è previsto un orario di lavoro ridotto.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, è richiesto un preavviso di 2 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Tali congedi sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e mensilità supplementari.

### **3.4 Congedi per violenza di genere**

La lavoratrice vittima di violenze e inserita nei percorsi di protezione contro la violenza di genere ha diritto ad un congedo retribuito non superiore a 90 giorni così come previsto dalla legge. Il congedo è fruibile su base oraria o giornaliera nell'arco di 3 anni, con un preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del congedo.

L'accordo stabilisce come condizione di miglior favore ulteriori 90 giorni di aspettativa non retribuita.

La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in tempo parziale e viceversa. Può, inoltre, presentare richiesta di trasferimento.

### **3.5 Aspettative**

L'accordo estende inoltre l'aspettativa per tossicodipendenza anche ai soggetti prestatori di lavoro in stato accertato di alcool-dipendenza o di dipendenza dal gioco d'azzardo e che seguano programmi terapeutici e riabilitativi.