

## FRISEURE - BARBIERI E PARRUCCHIERI

ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 ore settimanali		
<b>FLESSIBILITÀ</b>	Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa è consentito il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno, con fruizione riposi compensativi entro 6-12 mesi. - maggiorazione 10% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa è consentito il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 180 ore nell'anno, con fruizione riposi compensativi entro 6-12 mesi. - maggiorazione 10% per le ore prestate oltre l'orario contrattuale.		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	Maggiorazioni orarie <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 25% diurno</li> <li>➤ 50% notturno e festivo</li> </ul> </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 25% diurno</li> <li>➤ 50% notturno e festivo</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 25% diurno</li> <li>➤ 50% notturno e festivo</li> </ul>	
Il limite massimo di ore annue di straordinario è pari a 200 Il dipendente può far confluire le ore di straordinario non retribuite e relative maggiorazioni, convertite in termini orari, nella Banca ore. Le ore accumulate vanno fruite entro 12 mesi, altrimenti vanno retribuite secondo contratto.			
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	maggiorazione 35% notturno		
<b>LAVORO FESTIVO</b>	maggiorazione 35% festivo - maggiorazione 10% domenicale con riposo compensativo stabilito		
ASSENZE			
<b>FERIE</b>	➤ Fino a 5 anni di anzianità (Tutti Liv.)	160 Ore (20gg)	
	➤ Da 6 a 99 anni di anzianità (Tutti Liv)	176 Ore (22 gg)	
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 16 ore per anno solare, usufruibili in gruppi di 4 o di 8 ore. 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</li> <li>➤ 4 giorni di riposo compensativo retribuito, usufruibili in gruppi di 4 o di 8 ore (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).</li> </ul>		
<b>CONGEDO MATRIMONIALE</b>	15 giorni di calendario		
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	monte ore annue pari a 2 ore per ogni dipendente dell'azienda, per i dirigenti sindacali (min 8 ore annue)		
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	3 anni per lavoratori tossicodipendenti e i loro familiari		
<b>COMPORIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ mesi 9, nell'arco di 24 mesi, per anzianità fino a 5 anni</li> <li>➤ mesi 12, nell'arco di 24 mesi, per anzianità oltre i 5 anni</li> </ul> I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. 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 Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.		
<b>PERMESSI RETRIBUITI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 3 giorni in caso di grave infermità di un familiare</li> <li>➤ 3 giorni in caso di lutto o calamità naturale</li> </ul>		
CESSAZIONE RAPPORTO			

<b>PREAVVISO</b>	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
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>FON.TE.</b>	Contribuzione al Fondo, con riferimento ai minimi tabellari, più contingenza, più E.D.R.: - 1% a carico del lavoratore; - 1% a carico dell'impresa; - 16% del T.F.R. maturando. Inoltre, per i lavoratori di prima occupazione sarà dovuta l'integrale destinazione al Fondo del T.F.R. maturando. Quota d'iscrizione: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Euro 11,88 a carico dell'azienda</li> <li>➤ Euro 3,62 a carico del lavoratore</li> </ul>
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>	
<b>SAN.ARTI</b>	Contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato compresi gli apprendisti ed i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore o pari a 12 mesi.
<b>ENTE BILATERALE</b>	
<b>ENTE BILATERALE</b>	Contributo a carico delle imprese pari a 10,42 euro mensili - per 12 mensilità - per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato compresi gli apprendisti ed i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore o pari a 12 mesi. Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari ad Euro 25,00 lordi mensili. Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del TFR, dovrà essere erogato con cadenza trimestrale al lavoratore e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore.
<b>CONGEDI</b>	
<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.
---	---