

F. S. M.

C. G. I. L.

**F. I. L. C. A. M. S.**

(Filcea - Filam)

**Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo-Mensa e Servizi**

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
per i dipendenti da Aziende di Barbieri  
e Misti, Parrucchieri per Signora**

21 novembre 1947

Recepito "erga omnes" con D.P.R. n. 1053 del  
28 settembre 1960 - G.U. n. 247 del 7-10-1960

**R O M A**

**1 9 6 2**

11-giugno 1962

FEDERAZIONE ITALIANA  
LAVORATORI DEL COMMERCIO  
ED AGGREGATI

R O M A

Vi prego inviare tutt'urgenza l'ultimo contratto nazionale del lavoro e relative tariffe per i lavoratori barbieri e parucchieri.

Fraterni saluti.

P. L'UFF. CONTR. E VERT.

(Campanari A.)

BIBLIOTECA "ADELE REI"  
254  
COR. PESARO



Addì 21 novembre 1947 in Roma,

tra

La CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL' ARTIGIANATO, rappresentata dal Consigliere confederale Sig. *Diego Di Natale* (Udine, per delega del suo Presidente Sig. *Gino Varlecchi*, con la partecipazione di una delegazione composta dai Sigg.: *Padovani Mario* (Reggio Emilia), Consigliere confederale; *Rutigliani Bruno* (Milano); *Ginassi Giuseppe* (Firenze); *Lossani Luigi* (Milano), assistiti dal Dott. *Giorgio Coppa* della Confederazione stessa.

La FEDERAZIONE NAZIONALE BARBIERI, BARBIERI MISTI, PARRUCCHIERI PER SIGNORA ED AFFINI, rappresentata dal suo Presidente *Alessandro Cesolari*, con la partecipazione di una Delegazione composta dai Presidenti di Sezione nazionale di categoria Sigg.: *Napolitano Paolino* (Genova) e *De Luca Eusebio* (Roma), e dai Signori: *Cafiero Umberto* (Napoli), *Castelli Duilio* (Como), *Conti Giovanni* (Genova), *De Ruvo Emanuele* (Roma) *Giordano Taddeo* (Bari), *Parisi Giuseppe* (Messina), *Ribera Curio* (Terni), *Stringhini Spartaco* (Cremona), *Zambarbieri Ambrogio* (Milano).

e

La FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORANTI PARRUCCHIERI, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Giannini Francesco*, con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Sigg. *Cecchi Bruno*, *Martelli Ugo*, *Pinzan Emilio*, *Turino Carmelo*, membri del Comitato Centrale, *Berti Sergio* del Sindacato di Roma, *Fiume Mario* del Sindacato di Bologna, assistiti dall'Avv. *Fenizi Fenizio* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per le aziende di Barbieri e Misti, Parrucchieri per Signora ed Affini, nonché per i Lavoranti dipendenti.

## Art. 1

### ASSUNZIONE

L'assunzione del personale maschile e femminile sarà effettuata tramite gli Uffici di Collocamento di categoria in base alle disposizioni di legge vigenti, salvo eventuali accordi locali.

In ciascuna Provincia verrà istituita una Commissione paritetica fra le rispettive Associazioni di categoria, con funzioni consultive su ogni questione attinente all'Ufficio di Collocamento.

## Art. 2

### DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) Carta di identità;
- b) Libretto di lavoro;
- c) Tessere relative alle assicurazioni sociali obbligatorie;
- d) Certificato che dimostri la precedente occupazione;
- e) Libretto sanitario;
- f) Nulla-osta rilasciato dall'Ufficio di Collocamento.

Il datore di lavoro potrà eventualmente richiedere il certificato penale, in data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro la propria residenza ed i successivi cambiamenti.

## Art. 3

### VISITA MEDICA

Il dipendente potrà essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia del datore di lavoro.

## Art. 4

### PERIODO DI PROVA

Il personale di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei giorni per i barbieri ed i misti e di dodici giorni per i parrucchieri per signora.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto delle parti di addirenire alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque momento, senza preavviso di indennità, col solo pagamento delle ore di lavoro compiute, in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale il dipendente viene assegnato, senza alcun altro indennizzo.

Al dipendente confermato in base all'esito della prova il datore di lavoro fisserà la relativa retribuzione che non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal contratto integrativo vigente per la categoria alla quale il dipendente stesso viene assegnato.

Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

#### Art. 5

##### ASSUNZIONE PROVVISORIA

Si intende personale provvisorio quello assunto per non oltre due mesi consecutivi in sostituzione di altro personale assente per malattia; esso dovrà, al momento dell'assunzione essere avvisato per iscritto, tramite l'Ufficio di Collocamento, della provvisorietà del rapporto, restando inteso che, alla scadenza del rapporto stesso in conseguenza del ritorno al lavoro del personale assente per malattia, non gli competeranno nè la indennità di licenziamento, nè le ferie, nè la gratifica natalizia.

Le condizioni salariali per i « cambi » saranno stabilite nei contratti integrativi provinciali.

#### Art. 6

##### DISCIPLINA DEL PERSONALE

Il personale nei rapporti del lavoro dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Esso deve comportarsi con deferenza verso i clienti e subordinazione verso i superiori, con urbanità e equanimità verso i colleghi.

Il personale non deve fumare nè introdurre nella bottega oggetti o altro non autorizzati dal datore di lavoro.

Il personale ha l'obbligo di indossare in negozio un camice di sua proprietà, di tela bianca in buono stato e pulito.

Il personale non deve esplicitare nell'azienda altra attività che non sia quella attinente al servizio dell'azienda stessa e comunque ricevere e di intrattenersi nell'azienda con estranei. Non è consentito esercitare fuori orario e fuori bottega l'attività attinente al servizio dell'azienda senza autorizzazione del datore di lavoro.

#### Art. 7

##### ASSENZE

Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo casi di giustificato motivo, entro mezza giornata dall'assenza.

Nel caso di malattia il datore di lavoro ha la facoltà di fare controllare dal suo medico di fiducia il decorso della malattia. L'assenza ingiustificata o non permessa potrà essere punita con la multa nella misura del 10% della retribuzione normale che il dipendente avrebbe percepito se avesse prestato servizio.

#### Art. 8

##### QUALIFICHE

###### 1) *Barbiere.*

E' considerato lavorante di 1ª categoria il lavorante che sappia eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme di taglio dei capelli di qualunque foggia, l'abbruciatura delle punte, la rimessa in ordine delle pieghe naturali, il taglio dei capelli per bambini, il massaggio normale o con mezzi meccanici.

E' considerato lavorante di 2ª categoria il lavorante che sappia eseguire correttamente il taglio dei capelli e il taglio di barba con rasatura ai lati e con sole forbici sul mento ed il taglio dei capelli per bambini, e, con perfezione, la rasatura della barba.

E' considerato lavorante di 3ª categoria il lavorante che sappia eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni e la rasatura della barba.

E' considerato mezzo lavorante il dipendente che abbia superato il periodo di apprendistato e purchè abbia compiuto il 17º anno di età; dopo un anno trascorso con la qualifica sudetta e dopo il compimento del 18º anni di età il mezzo lavorante passa alla 3ª categoria.

###### 2) *Lavorante delle aziende miste.*

Per le qualifiche dei lavoratori delle aziende miste, che disimpegnano esclusivamente mansioni di parrucchiere per signora, dovrà farsi riferimento alla categoria anzidetta.

###### 3) *Parrucchiere per signora.*

E' considerato lavorante parrucchiere di 1ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanente su capelli corti e lunghi di diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da essi preparata, deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, pettinature fantasia eseguite su capelli lunghi e corti, acconciature da modello, disegni, stampe, fotografie, ondulazioni all'acqua su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, taglio dei capelli, bruciatura delle punte, massaggi alla testa con lozioni ed olii speciali, applicazioni di posticci in genere e pettinature su manicini e possegga cognizioni di acconciature storiche.

E' considerato lavorante di 2ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture o decolorazioni, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro o all'acqua su capelli lunghi o corti, lavatura di capelli, taglio bruciatura delle punte, massaggi alla testa e frizioni.

E' considerato lavorante di 3ª categoria il lavorante in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente capace di eseguire permanente, tinture e decolorazioni, ondulazione a ferro e all'acqua, messa in piega, lavatura della testa, taglio o sfumatura dei capelli, massaggi alla testa e frizioni ed abbia buone nozioni di carattere generale.

E' considerato aiuto lavorante colui che, trascorso il periodo di apprendistato sappia eseguire: lavaggio dei capelli lunghi e corti, massaggi, ba

gni d'olio e frizioni, preparazione per l'avvolgimento della permanente, passaggio del preparato decolorante.

La qualifica di manicure aiutolavorante di nuova istituzione può essere attribuita solo al personale femminile in grado di esplicare le mansioni dell'aiutolavorante.

Nei contratti integrativi saranno qualificate le pettinatrici di 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 3<sup>a</sup> categoria.

#### 4) Altre categorie.

a) Manicure, b) pedicure, c) manicure-pedicure, d) manicure massaggiatrice, e) manicure-pedicure massaggiatrice.

Per essere qualificata manicure occorre un periodo massimo di sei mesi di apprendistato.

Laddove alla data di stipulazione del presente contratto non sia possibile determinare la qualifica dei lavoratori per uomo e misti, sia per ragioni tecniche sia per consuetudine locale la qualifica sarà determinata dalla categoria del negozio ove gli stessi prestano servizio.

### Art. 9

#### ORARIO DI LAVORO (1)

L'orario settimanale di lavoro, di 48 ore ordinarie, viene maggiorato di ore straordinarie come segue:

a) fino ad un massimo di 54 ore (comprehensive di 6 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al di sopra di 500 mila abitanti;

b) fino ad un massimo di 56 ore (comprehensive di 8 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al disotto dei 500 mila abitanti. E' consentito di concordare nei contratti integrativi un'ora in più di straordinario, in relazione alle necessità ambientali;

c) fino ad un massimo di 58 ore (comprehensive di 10 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al disotto dei 100 mila abitanti.

E' consentito di concordare nei contratti integrativi provinciali due ore in più di lavoro straordinario, in relazione alle necessità ambientali.

Le migliori condizioni orarie restano acquisite; esse possono essere modificate con il pagamento delle ore stabilite in più, entro i massimi previsti dal presente contratto, con accordi integrativi provinciali.

(1) *Accordo provinciale di Vercelli* (per Biella, cfr. Bollettino M.L. n. 27 del 30-9-1961) — « La durata normale del lavoro è stabilita in ore 9 giornaliere e 48 settimanali.

Le ore eseguite oltre questo limite dovranno essere liquidate con le percentuali di maggiorazione previste dall'art. 15 del presente contratto ». — contr. 24-11-1958.

Miglioramenti sono avvenuti anche negli accordi provinciali delle seguenti provincie: Milano, Torino, Firenze, Bologna, Genova, Trieste.

### Art. 10

#### RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale per i barbieri e misti deve avere luogo nella giornata del lunedì o della domenica compatibilmente con le necessità di carattere locale.

Il riposo settimanale dei parrucchieri per signora deve aver luogo nella giornata della domenica. Si conviene che può essere consentita, in caso di necessità, attraverso i contratti integrativi provinciali, la concessione di mezza giornata, nel corso della settimana con l'obbligo di recupero.

### Art. 11

#### GIORNI FESTIVI

##### 1) Giorni festivi con chiusura totale.

Sono considerati giorni festivi nei quali non è dovuta alcuna retribuzione salvo le condizioni più favorevoli già acquisite provincialmente, il 1° gennaio, il 15 agosto, il 26 (od il 25) dicembre.

Nei contratti integrativi è in facoltà delle parti di posporre le date su accennate.

##### 2) Giorni semi-festivi.

Sono considerati giorni semi-festivi con apertura regolare e continuativa fino alle ore 13, salvo le consuetudini locali. Il 6 gennaio (Epifania), il 19 marzo (San Giuseppe), Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, 1° Novembre, Natale, ed il giorno del Patrono di ogni singolo comune o capoluogo.

Nei giorni semi-festivi il personale ha diritto alla completa corrispondenza della giornata di salario. Nel caso dovesse verificarsi il fatto di due o più festività consecutive sarà concordato di comune accordo tra le organizzazioni sindacali l'orario da effettuarsi.

##### 3) Festività nazionali con totale chiusura.

Saranno considerate festività nazionali quelle stabilite dalla legge (25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 2 giugno, 4 novembre).

Per tutte le festività nazionali sopra elencate sarà corrisposto al personale il salario globale che avrebbe percepito come se avesse lavorato. Nel caso in cui il personale dovesse lavorare intali giornate (fatta eccezione per il 1° maggio) esso riceverà in più la retribuzione per le ore lavorate.

### Art. 12

#### TRATTAMENTO DI MALATTIA

Nel caso di malattia il personale ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia indennizzato dall'Istituto di Assi-

stenza. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi il dipendente o la malattia debitamente accertata non consenta a quest'ultimo di riprendere il lavoro, il dipendente stesso avrà diritto alla liquidazione regolare, senza preavviso.

Per il personale femminile, in caso di gravidanza e di puerperio, le parti fanno riferimento alle norme di legge vigenti.

#### Art. 13

##### VENDITA DELLA PROFUMERIA

Nei contratti integrativi sarà fissata una percentuale sulla vendita della profumeria eseguita direttamente da ciascun lavoratore.

#### Art. 14

##### PAGHE

La determinazione delle paghe corrispondenti alle categorie di lavoratori sarà stabilita nei singoli contratti integrativi provinciali. Nel caso di retribuzione a percentuale è d'obbligo che sia fissato prima un minimo di paga.

Per il lavorante occupato presso un'azienda mista nella quale esplichino le due attività per uomo e signora, verrà disposta nei contratti integrativi provinciali una percentuale di maggiorazione sui minimi di paga stabiliti nei contratti integrativi per le aziende da uomo nella misura non inferiore al venti per cento.

Nei contratti integrativi provinciali saranno stabilite altresì le condizioni in base alle quali sarà effettuato il lavoro a domicilio del cliente.

La paga deve essere corrisposta allo scadere della settimana di lavoro. I reclami sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente debbono essere fatti immediatamente all'atto della riscossione della paga.

#### Art. 15

##### LAVORO STRAORDINARIO (2)

Il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione da stabilire nei contratti integrativi provinciali.

(2) *Accordo provinciale di Vercelli* (per Biella, cfr. Boll. M.L. n. 27 del 30-9-61) — « Agli effetti della applicazione delle percentuali di aumento, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo le ore 8 giornaliere e le ore 48 settimanali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 11 (festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

#### Art. 16

##### MANCIE

Sono ammesse le mancie ad esclusivo vantaggio del personale. Nessuna partecipazione spetterà al conduttore dell'esercizio, al quale spetta tuttavia quanto il cliente lascia in più, indipendentemente dalla mancia al lavoratore; se il lavoratore non ha ricevuto a parte la mancia, quanto il cliente lascia in più è di spettanza del lavoratore stesso.

Ad eccezione dei Parrucchieri per signora per i quali le mancie saranno di regola individuali, le mancie saranno divise in parti uguali fra i lavoratori; ai mezzi lavoratori sarà devoluto il 25% della parte spettante al singolo lavorante.

Il personale che esplica mansioni di parrucchiere misto parteciperà alle mancie incassate nel reparto uomo nella misura del 10%. Nel caso di malattie durante le strenne di Natale e del Ferragosto (o di Pasqua) il lavorante conserverà il diritto alle mancie nella stessa misura degli altri lavoratori; se sarà sostituito godrà il 50% e l'altra metà andrà a beneficio del lavorante che presterà servizio.

Se durante le feste sopra dette saranno assunti degli imprestiti, essi avranno diritto al 35% della quota spettante al singolo lavorante.

Il familiare del datore di lavoro che parteciperà al godimento delle mancie, osserverà tutte le norme di lavoro a cui sono soggetti gli altri lavoratori.

#### Art. 17

##### FERIE (3)

Ai lavoratori barbieri, parrucchieri ed affini (manicure, pedicure, massaggiatrici, pettinatrici ecc.) saranno concessi ogni anno otto giorni di ferie remunerabili godibili e continuativi, ed in più due giorni remunerati e frazionabili a facoltà del datore di lavoro, in base al salario globale fissato nei contratti integrativi provinciali.

- a) lavoro straordinario diurno (dalle ore 6 alle ore 22) 20%;
- b) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) 30%;
- c) lavoro festivo domenicale 40%;
- d) lavoro festivo compiuto in festività nazionali e infr. 50%;
- e) lavoro festivo con riposo compensativo 10%;
- f) lavoro notturno festivo 50%.

Le percentuali suddette vanno applicate sulla paga oraria di fatto — contr. 24-11-1958. Miglioramenti si sono avuti anche a Milano, Torino, Firenze, Bologna, Genova, Trieste, Aosta e Bergamo, Bolzano.

(3) *Accordo provinciale di Vercelli per Biella*, (cfr. Boll. M.L. n. 27 del 30-9-61). — « Agli operai per ogni anno di servizio prestato spetteranno le ferie nella seguente misura: giorni 12 pari a 96 ore — retribuzione di fatto.

«La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

«Per le festività elencate nell'art. 11 e che cadono nel corso delle ferie, si osserva il trattamento relativo, oppure il prolungamento del periodo feriale». — contr. 24-11-1958, Miglioramenti si sono avuti nelle provincie di Trieste, Bolzano, Belluno, Cremona.

Ai fini della liquidazione delle ferie il salario globale (del quale possono far parte sia i minimi di paga base, sia l'indennità di contingenza ed il carovita) sarà calcolato in base all'ultimo salario globale giornaliero.

La liquidazione delle ferie dei lavoratori retribuiti soltanto a percentuale sarà calcolata in base all'ammontare dell'ultima quindicina di paga globale; laddove è stabilito un minimo garantito, la liquidazione delle ferie non potrà essere inferiore al minimo stesso.

Laddove è stata effettuata la scomposizione del salario nei due elementi di paga base e contingenza, la liquidazione delle ferie sarà corrisposta sull'ammontare dell'intera retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze del lavoro e compatibilmente con le preferenze del personale, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di dimissioni e di licenziamento, ove sia maturato il diritto alle ferie intere, al lavoratore spetterà il godimento delle ferie stesse.

In caso di licenziamento e di ferie collettive, ove non sia maturato il diritto alle ferie intere, al lavorante spetterà il godimento delle ferie, in ragione dei dodicesimi maturati. Eguale diritto spetterà al lavoratore dimissionario.

#### Art. 18

##### INDENNITA' DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI (4)

Al lavorante per il primo anno di anzianità trascorso ininterrottamente eccetto che per malattia, in caso di licenziamento o di dimissioni, sarà corrisposta una indennità pari a quattro giorni di salario globale (comprensivo dei minimi di paga e dell'indennità di contingenza o del carovita fissati nei contratti integrativi provinciali).

L'ammontare dell'indennità di licenziamento o di dimissione spettante ai lavoratori retribuiti a percentuale sarà calcolata in base all'ultima quindicina di paga.

(4) *Accordo provinciale di Vercelli* (per Biella, cfr. Boll. M.L. n. 27 del 30-9-61). — « Al dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso l'azienda, una indennità nella seguente misura a partire dalla data di assunzione:

- giorni 3 retribuzione di fatto — pari a ore 24 — per i primi cinque anni;
- giorni 4 — retribuzione di fatto — pari a ore 32 — per ognuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 10° compiuto;
- giorni 6 — retribuzione di fatto — pari ore 48 — per ognuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 15° compiuto;
- giorni 8 — retribuzione di fatto — pari a ore 64 — per ognuno dei successivi anni oltre il 15° e fino al 20° compiuto;
- giorni 10 — retribuzione di fatto — pari a ore 80 — per ognuno dei successivi anni oltre il 20° compiuto ». (contr. 24-11-58).

Miglioramenti si sono avuti: Savona, Firenze, Venezia, Bologna, Livorno, Ascoli P., Benevento.

Per gli anni successivi al primo, sarà corrisposta una indennità pari a due giorni di salario globale, per ogni anno di anzianità di servizio.

Il lavorante che avrà compiuto i primi mesi di anzianità in caso di licenziamento avrà diritto all'indennità rispetto al servizio prestato.

#### Art. 19

##### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ai lavoratori potranno essere inflitte le seguenti punizioni:

- a) multa fino a mezz'ora di salario;
- b) sospensione del lavoro fino a tre giorni;
- c) licenziamento in tronco.

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

I proventi delle multe, che non rappresentano comunque risarcimenti di danni dovranno essere versati non oltre 7 giorni dalla trattenuta alla cassa previdenziale interna del sindacato di categoria.

#### Art. 20

##### MULTE E SOSPENSIONI

Previo contestazione della mancanza all'interessato il datore di lavoro potrà infliggere la multa nei seguenti casi:

- a) allontanamento arbitrario dal lavoro;
- b) guasti colposi al materiale o ritardata comunicazione di eventuali guasti agli utensili e macchinari;
- c) introduzione di bevande alcoliche o fumare nel negozio senza permesso del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;
- d) ritardo all'inizio di lavoro, conforme all'orario di apertura e chiusura, o anticipo nella cessazione del lavoro;
- e) in genere ogni mancanza che rechi pregiudizio alla disciplina alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda, nonché al regolare andamento del lavoro.

Nei casi di recidiva e maggiore gravità, si potrà applicare la sospensione di cui alla lettera b) dell'articolo precedente.

#### Art. 21

##### LICENZIAMENTO IN TRONCO

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di licenziamento i lavoratori colpevoli di:

a) mancanza verso il datore di lavoro o chi per esso giusto quanto detto al comma 1° dell'art. 6;

b) furti o danneggiamenti volontari al materiale;

c) rifiuto di servire il cliente durante l'orario di lavoro;

d) assenza non giustificata per tre giorni consecutivi, e per tre volte in un anno nei giorni seguenti i festivi;

e) risse nell'azienda;

f) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per le quali, data la loro assenza, si renda incompatibile la prosecuzione del lavoro;

g) recidiva in qualunque mancanza che abbia dato luogo all'applicazione della sospensione nei sei mesi precedenti.

#### Art. 22

##### LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo soltanto all'atto della paga, infine settimana, mediante preavviso di sei giorni a mezzo di lettera raccomandata.

E' in facoltà delle parti di sostituire al periodo di preavviso il pagamento integrale dei giorni di lavoro mancati al compimento del periodo stesso.

Il licenziamento del personale, eccetto per motivi gravissimi non potrà avvenire nei sessanta giorni antecedenti il capo d'anno, nei trenta giorni antecedenti il Ferragosto o la Pasqua, semprechè in tali circostanze vengano raccolte per consuetudine mancie per le suddette ricorrenze.

#### Art. 23

##### GRATIFICA NATALIZIA (5)

Ai lavoratori dipendenti da aziende di barbiere e misti, parrucchiere per signora ed affini, sarà corrisposta ogni anno una gratifica natalizia.

1°) Per le provincie ove è avvenuta la scomposizione della remunerazione in paga base e contingenza o carovita, la gratifica natalizia verrà corrisposta;

a) per i centri che hanno 250.001 abitanti ed oltre, nella misura di 200 ore di paga base e del 12 - 20 - 25% delle 200 ore di contingenza o

(5) *Accordo provinciale Bologna* (cfr. Boll. M.L. n. 14 del 31 agosto 1961). — « Nelle ricorrenze delle festività di fine d'anno ai lavoratori verrà corrisposta la gratifica natalizia nella misura di: 200 ore di paga base più 50 ore di contingenza.

Ai fini interpretativi del computo della gratifica natalizia, la paga base settimanale per 54, mentre la contingenza si ricava dividendo la contingenza settimanale per 48 ». — contr. 20-3-1959.

carovita in atto nella prima quindicina di dicembre, rispettivamente per i negozi di 3<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 1<sup>a</sup> categoria;

b) per i centri che hanno meno di 250.000 abitanti, nella misura di 200 ore di paga base e del 5 - 8 - 12% delle 200 ore di contingenza o carovita in atto nella prima quindicina di dicembre, rispettivamente per i negozi di 3<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 1<sup>a</sup> categoria.

2°) Per le provincie ove viene pagato un salario unico, la gratifica natalizia verrà corrisposta:

a) per i centri superiori ai 250.001 abitanti nella misura del 15 - 20 - 25% delle 200 ore di salario unico, rispettivamente per la 3<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 1<sup>a</sup> categoria;

b) nei centri al disotto di 250 mila abitanti nella misura del 15 - 20 - 25% delle 200 ore di salario unico, rispettivamente per la 3<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> e 1<sup>a</sup> categoria.

3°) Per i centri in cui vige la renumerazione a percentuale, la gratifica natalizia verrà calcolata sulle 200 ore computate in base alla renumerazione della prima quindicina di dicembre con le percentuali e gli scarti sopra indicati, tranne che provincialmente sia stato stabilito l'assorbimento della gratifica nella renumerazione a percentuale. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

#### Art. 24

##### CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Nelle controversie individuali di lavoro dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso una Commissione paritetica nominata da parte delle rispettive Associazioni di categoria.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto, saranno osservate le norme di legge vigenti.

#### Art. 25

##### CONTRIBUTI ASSICURATIVI

Per quanto riguarda il trattamento assicurativo, mutualistico e previdenziale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

#### Art. 26

##### LAVORO ACCESSORIO

Il personale è tenuto a collaborare al mantenimento dello stato di pulizia del negozio, con esclusione dei lavori pesanti (pulizia delle impannate, lucidatura del pavimento, ecc.).

Art. 27

**TRAPASSO DI AZIENDA**

Il trapasso o qualsiasi altra trasformazione dell'azienda non risolvono il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 28

**DIRIGENTI SINDACALI**

Per il licenziamento od il trasferimento dei lavoratori membri del Comitato Direttivo provinciale del Sindacato, la cui qualifica sia stata comunicata al datore di lavoro tramite l'Associazione Provinciale di categoria entro 15 giorni dell'avvenuta nomina occorre il preventivo benestare di una Commissione paritetica di lavoratori e datori di lavoro.

Art. 29

**DISPOSIZIONI TRANSITORIE**

I contratti collettivi vigenti per la categoria di cui al presente contratto saranno sostituiti di diritto dal presente contratto alla data della sua decorrenza; per la parte salariale e per qualifiche rimangono in vigore le tabelle e le declaratorie contenute nei vigenti contratti provinciali fino all'entrata in vigore degli accordi integrativi che saranno stipulati entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto.

Art. 30

**APPRENDISTATO**

Per l'apprendistato valgono le seguenti norme:

1) E' considerato apprendista barbiere e parrucchiere colui che è occupato in una azienda da barbiere o parrucchiere per imparare metodicamente il mestiere.

2) Non potrà essere considerato apprendista il prestatore d'opera che, pur volendo imparare il mestiere non abbia ancora 14 anni compiuti e che non sia prosciolto dall'obbligo dell'istruzione elementare, salvo che nuove disposizioni di legge non abbassino il limite di età per l'ammissione al lavoro.

3) Può tenere apprendisti il datore di lavoro che abbia la patente di mestiere, e che sia il conduttore tecnico dell'azienda.

Può essere privato di questo diritto il datore di lavoro che non offra sufficienti garanzie morali o quando reiteratamente la formazione professionale da lui data agli apprendisti si dimostri insufficiente.

Per il datore di lavoro non in possesso dei requisiti di cui al primo comma del presente paragrafo, l'assunzione degli apprendisti non è regolata dal presente accordo.

4) L'assunzione di un apprendista nella bottega dà luogo ad un rapporto di lavoro tra il datore e prestatore d'opera alle condizioni stabilite nel paragrafo seguente.

5) La durata massima dell'apprendistato è fissata come segue:

apprendisti barbieri:

età 14 anni, durata anni 4

» 15 » » » 3½

» 16 » » » 3

» 17 » » » 2

apprendisti parrucchieri per signora:

età 14 anni, durata anni 5

» 15 » » » 4½

» 16 » » » 4

» 17 » » » 3

apprendisti manicure, durata mesi 6.

In circostanze speciali potrà essere concesso l'inizio dell'apprendistato, d'accordo fra le Associazioni professionali, ai giovani di età superiore ai 17 anni.

Nel computo del periodo di apprendistato si terrà conto del servizio prestato con la stessa qualifica presso altre aziende della stessa attività.

Il periodo di prova per l'assunzione dell'apprendista è fissato in giorni 15, per i barbieri, in giorni 30 per i parrucchieri per signora.

Il periodo di preavviso per il licenziamento è fissato in giorni sei.

Le retribuzioni dell'apprendista sono fissate come segue: per il primo quarto del periodo dell'apprendistato, retribuzione libera; per il secondo quarto del periodo di apprendistato 30% della paga globale del lavorante di 3ª categoria; per il terzo quarto del periodo di apprendistato 60% della paga globale del lavorante di 3ª categoria; per il quarto quarto del periodo di apprendistato 80% della paga globale del lavorante di 3ª categoria.

6) Nel caso che il datore di lavoro non intenda concedere l'aumento di paga previsto, l'apprendista potrà appellarsi ad una Commissione paritetica costituita tra le due Associazioni di categoria interessate. Detta Commissione sentite le parti ed eventualmente sottoposto l'apprendista ad una prova pratica, delibererà in merito.

Il giudizio della Commissione sarà inappellabile per entrambe le parti.

Nel caso che l'apprendista pur non avendo compiuto l'intero periodo di lavoro fissato nel paragrafo precedente, abbia raggiunto un grado di preparazione tale da ritenersi meritevole della retribuzione immediatamente superiore a quella spettantegli, potrà farne richiesta al datore di lavoro. Nell'eventualità di un rifiuto da parte del datore di lavoro l'apprendista potrà ricorrere alla Commissione paritetica di cui sopra.

7) Il numero massimo di apprendisti per ogni bottega viene così fissato:

Un apprendista per il titolare ed uno ogni tre lavoranti dipendenti per i barbieri; un apprendista per il titolare, ed uno per ogni due lavoranti dipendenti per i parrucchieri per signora.

L'apprendista che abbia raggiunto la metà del periodo di apprendistato non viene considerato nel computo suddetto.

8) Per l'assunzione degli apprendisti i barbieri ed i parrucchieri, dovranno fare domanda all'Organizzazione di categoria della provincia. La stessa domanda con il parere dell'Organizzazione di categoria sarà presentata dal barbiere e parrucchiere all'Ufficio di Collocamento per l'autorizzazione.

Qualora dal datore di lavoro non venga osservato quanto stabilito nel presente paragrafo l'apprendista sarà considerato appartenente a tutti gli effetti all'ultima categoria di lavoranti prevista dalle norme contrattuali vigenti.

9) Il periodo di apprendistato si inizia dal giorno successivo a quello in cui viene rilasciata l'autorizzazione da parte dello Ufficio Provinciale di Collocamento.

10) L'apprendista ha il dovere di obbedire con zelo agli ordini del datore di lavoro barbiere e parrucchiere. Conformarsi in tutto e per tutto alle regole dell'azienda e della casa se vive nella cerchia familiare del datore di lavoro.

11) Il datore di lavoro barbiere e parrucchiere deve trattare l'apprendista come un buon padre di famiglia, sorvegliare la sua condotta ed insegnargli metodicamente il mestiere.

Egli non deve adibire l'apprendista a lavori non inerenti il mestiere.

12) Anche per gli apprendisti valgono le norme disciplinari vigenti del presente contratto.

13) Ogni controversia relativa al rapporto di apprendistato verrà demandata alle rispettive Organizzazioni di categoria ed in mancanza di accordo all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

#### Art. 31

#### DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro ha decorrenza dalla data di stipulazione ed avrà la durata di un anno.

Qualora una delle parti non ne dia disdetta a mezzo lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza si intenderà rinnovato per il periodo di un anno e così di seguito.

p. la *Confederazione Nazionale dell'Artigianato*  
DIEGO DI NATALE

p. la *Federazione Nazionale Lavoranti Parrucchieri*  
FRANCESCO GIANNINI

p. la *Federazione Nazionale Barbieri, Barbieri Misti Parrucchieri per Signora ed Affini*  
ALESSANDRO CESOLARI

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

1) La Delegazione padronale dichiara di aver costituito una Commissione ristretta composta di Di Natale, Presidente; Cesolari, Conti, De Ruvo, Parisi, Rutigliani, membri, e di aver dato incarico a Di Natale di condurre le trattative a nome della Delegazione padronale stessa. I lavoratori ne prendono atto.

2) Il Sig. Crippa Renato, funzionario della Confederazione Generale dell'Artigianato, dichiara che la stessa non si ritiene più parte in causa nella discussione del contratto, poiché essa non rappresenta contrattualmente i datori di lavoro barbieri e parrucchieri.

Le altre parti contraenti ne prendono atto.

3) La Delegazione padronale chiede che venga costituita una Commissione paritetica di studio per lo Statuto di una Cassa di categoria, per la liquidazione degli oneri annui. I lavoratori accettano la proposta.

4) Rutigliani per l'Associazione di Milano dichiara che i datori di lavoro barbieri e parrucchieri milanesi rinunciano al 50% della somma corrisposta a Pasqua 1947 a titolo di anticipo sulla gratifica natalizia allo scopo di rendere più agevole la conclusione dell'accordo nazionale.

Dichiara anche che in tal modo deve ritenersi normalizzata la situazione dei datori di lavoro milanesi, che per l'avvenire saranno tenuti a quanto disposto in sede nazionale. I lavoratori ne prendono atto.

5) In riferimento all'art. 9 (Orario di lavoro), si precisa che le paghe, attualmente in vigore nelle provincie, sono comprensive della remunerazione per le ore di lavoro in più delle 8 stabilite dal presente contratto.

6) In riferimento all'art. 23 (Gratifica Natalizia), si precisa che le 200 ore vanno conteggiate in base agli orari di lavoro, in atto alla firma del presente contratto. Per la corresponsione della gratifica ai lavoranti licenziati nel corso dell'anno, i dodicesimi della percentuale sulle 200 ore di indennità di contingenza verranno calcolati sulla indennità in atto al momento del licenziamento, applicando le aliquote previste dal presente contratto.

Si conviene che la gratifica natalizia annuale può essere corrisposta in tre rate consecutive quindicinali.

7) La maggiorazione di straordinario di cui all'art. 15 deve intendersi maggiorazione non complessiva bensì oraria.

p. la *Confederazione Nazionale dell'Artigianato*  
DIEGO DI NATALE

p. la *Federazione Nazionale Lavoranti Parrucchieri*  
FRANCESCO GIANNINI

p. la *Federazione Nazionale Barbieri, Barbieri Misti  
Parrucchieri per Signora ed Affini*  
ALESSANDRO CESOLARI

---

*Note aggiuntive*

*Accordo provinciale Bolzano* (cfr. Boll. M.L. n. 1 del 23-4-1960 — contr. 14-7-1958) — Indennità per usura degli attrezzi e del camice — « Il lavorante è tenuto ad avere la necessaria dotazione di arnesi e a provvedersi di un camice bianco. Il camice deve essere decoroso e mantenuto costantemente pulito.

A titolo di parziale indennizzo per l'usura degli attrezzi e dei camici, spetta a tutto il personale una indennità da corrisondersi in ragione dell'1% sulla paga globale stabilita all'art. 69 per la rispettiva categoria ».

Analoghi istituti anche a Savona, Genova, Trieste, Bologna.

*In provincia di Belluno* — (Contr. prov. 12-4-1949, Boll. M.L. n. 9 del 18-6-60). — Si è stabilito: « Con riferimento agli artt. 11-17 del ccnl, la gratifica natalizia, le ferie e le festività nazionali e infrasettimanali, verranno liquidate in uno con la retribuzione mediante una quota pari al 17% dell'ammontare complessivo della retribuzione (minimo garantito e percentuale) ».



