

Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo nazionale per la professione di parrucchiere

del 27 aprile 2010

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo nazionale per la professione di parrucchiere del 7 luglio 2009, viene conferita l'obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio della Svizzera.

² Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili ai datori di lavoro, nonché ai lavoratori qualificati o semiqualificati del mestiere di parrucchiere, nella misura in cui vengono eseguite delle prestazioni remunerate per terzi. Sono eccettuati gli apprendisti e i giovani che ricevono una formazione empirica ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale. Parimenti sono eccettuati le persone che lavorano saltuariamente su richiesta in un salone.

³ In caso di capacità lavorativa comprovatamente ridotta a causa di minorazione fisica o mentale, la Commissione paritetica nazionale di cui all'articolo 49, può autorizzare, dietro richiesta, di derogare dalle disposizioni minime del contratto collettivo di lavoro.

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 52) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro del SECO un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla Direzione del lavoro e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. La Direzione del lavoro può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

¹ RS 221.215.311

Art. 4

Il presente decreto entro in vigore il 1° giugno 2010 ed è valido sino al 31 dicembre 2012.

27 aprile 2010

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il vice-presidente della Confederazione, Moritz Leuenberger
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

7.2 La disdetta durante il periodo di prova può essere espressa per qualsiasi giorno lavorativo.

Terminato il periodo di prova la disdetta può essere pronunciata solo per la fine d'un mese.

7.3 La disdetta deve essere in possesso della controparte al più tardi l'ultimo giorno lavorativo prima del giorno dal quale inizia a decorrere il periodo di disdetta.

Art. 9 Rinuncia alle prestazioni

9.1 Quando il datore di lavoro ha dato la disdetta può rinunciare, durante il periodo di disdetta, ad ulteriori prestazioni lavorative del lavoratore (svincolo).

9.2 Il rapporto di lavoro sussiste comunque fino alla scadenza del periodo di disdetta, con tutti i corrispettivi doveri delle parti (p.e. salario, l'obbligo d'assicurazione, fedeltà), eccezione fatta per l'obbligo di lavorare.

9.3 Durante il periodo di disdetta il lavoratore deve lasciarsi dedurre dal suo salario quanto guadagna altrove durante lo stesso periodo.

C. Diritti e doveri generali per il datore di lavoro e il lavoratore

Art. 12 Protezione della personalità

12.2 Il datore di lavoro provvede affinché nell'azienda regni un clima di rispetto e tolleranza reciproci, bandendo discriminazioni, pregiudizi e in particolare molestie sessuali.

Art. 13 Protezione dei dati

13.1 Il datore di lavoro rispetta e protegge la personalità del lavoratore anche nel campo informatico.

13.2 Il datore di lavoro prende tutte le misure necessarie per proteggere i dati personali da trasmissioni e da elaborazioni dei dati non autorizzati (art. 328b CO; Legge sulla protezione dei dati art. 2).

13.3 Dati scritti o registrati elettronicamente sulla clientela del datore di lavoro (indirizzi, numeri di telefono, esigenze individuali per la cura dei capelli) sottostanno unicamente al diritto di disposizione del datore di lavoro. La registrazione, la copia, la trascrizione o la stampa come pure la sottrazione di atti dalla cartoteca non espressamente autorizzati dal datore di lavoro, sono azioni illecite

Art. 14 Libertà d'associazione (diritto d'associazione)

- 14.1 E' garantita la libertà d'associazione del datore di lavoro e del lavoratore.
- 14.2 L'appartenenza o la non appartenenza a un'associazione non devono arrecare danni al datore di lavoro o al lavoratore. ...

Art. 15 Diligenza

- 15.1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il suo lavoro, trattare accuratamente il materiale in particolare gli strumenti, gli apparecchi e gli impianti che adopera nonché tenere pulito il locale e il materiale.

Art. 16 Attrezzi particolari

Il datore di lavoro che esige dal lavoratore l'impiego di attrezzi particolari per l'esercizio della professione, è tenuto ad acquistarli a sue spese e a metterli a disposizione del lavoratore.

Art. 18 Attività accessoria

- 18.1 Durante il tempo libero e le vacanze i lavoratori non possono prestare nessun tipo di lavoro professionale né con né senza remunerazione, ad eccezione del servizio a modelli in preparazione di concorsi del settore ed esami professionali, come pure di modelli nelle scuole e nei corsi professionali.
- 18.3 Al datore di lavoro è vietato accettare prestazioni di lavoro proibite dal lavoratore che è sotto contratto presso un altro datore di lavoro.

Art. 19 Sviamento indebito della clientela; doveri del lavoratore

- 19.2 In caso di assunzione il lavoratore non può offrire o promettere al datore di lavoro di portare clienti da un precedente rapporto di lavoro.
- 19.3 Per tutta la durata del rapporto di lavoro (e in particolare durante il periodo di disdetta) il lavoratore non può informare i clienti, sia per via diretta che per via indiretta, sul nuovo rapporto e sul nuovo posto di lavoro.
- 19.4 Durante i primi 6 mesi dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro, il lavoratore non può spontaneamente né direttamente né indirettamente fornire informazioni alla clientela servita in passato circa il nuovo rapporto di lavoro e il nuovo posto di lavoro. Per informazioni ai clienti precedenti si intendono in particolare inserzioni e altri mezzi pubblicitari, se presentano una fotografia del lavoratore.

Art. 20 Sviamento indebito della clientela; doveri del datore di lavoro

- 20.1 Il datore di lavoro non può assumere o tentare di assumere lavoratori a condizione che essi gli procurino la clientela del loro datore di lavoro precedente.

- 20.2 Durante i primi 6 mesi dopo l'assunzione di un nuovo lavoratore, il datore di lavoro non può né direttamente né indirettamente fornire informazioni ai clienti del datore di lavoro precedente, circa il nuovo rapporto di lavoro e il nuovo posto di lavoro. Per informazioni si intendono in particolare inserzioni e altri mezzi pubblicitari, se presentano una fotografia del lavoratore.

Art. 21 Prestazione di servizi ad altri lavoratori dell'azienda

- 21.1 Durante l'orario lavorativo il lavoratore può prestare dei servizi da parrucchiere a collaboratori o apprendisti solo con l'autorizzazione del datore di lavoro. Il datore di lavoro può subordinare il suo consenso a delle condizioni come per esempio che venga eseguito in un determinato momento, che il materiale utilizzato venga rimborsato e che il tempo impiegato venga compensato.

D. Durata del lavoro, vacanze, giorni festivi e giorni di congedo

Art. 24 Durata del lavoro

- 24.1 L'orario di lavoro settimanale massimo, incluso il tempo di presenza, si basa sulla settimana di 43 ore; non si possono però superare le 50 ore prescritte dalla Legge sul lavoro. La compensazione deve avvenire entro 6 mesi.

Art. 25 Lavoro straordinario

- 25.3 Il lavoro straordinario che non viene compensato entro 6 mesi con un congedo della stessa durata, deve essere compensato al lavoratore con un supplemento del 25 % oltre al salario convenuto. Con l'accordo scritto tra le parti questo termine può essere prolungato fino a 12 mesi.

Art. 26 Giorno libero settimanale

- 26.1 Il lavoratore ha diritto (oltre al giorno di riposo settimanale, di solito la domenica) ad un giorno intero o a 2 mezze giornate di riposo per ogni settimana.
- 26.2 Se l'orario di lavoro è ripartito su sei giorni, sono di regola esenti dal lavoro, nella rispettiva settimana, due mezze giornate.
- 26.4 Le mezze giornate libere devono corrispondere ad almeno $\frac{1}{10}$ dell'orario di lavoro settimanale; devono situarsi immediatamente prima o dopo il riposo notturno.

Art. 28 Durata e attribuzione delle vacanze

- 28.1 Per ogni anno d'attività il lavoratore ha diritto ai seguenti giorni di vacanza pagati:
- Lavoratore fino a 20 anni compiuti: 5 settimane
 - Lavoratore dopo i 20 anni compiuti: 4 settimane
 - Lavoratore a partire dal 10° anno d'attività dopo formazione conclusa nella stessa azienda: 5 settimane
- 28.2 L'anno d'attività comincia il primo giorno di lavoro. In caso di disdetta del rapporto di lavoro e di riammissione nella medesima azienda, gli anni d'attività precedenti non vengono conteggiati per il calcolo del diritto delle vacanze; fa eccezione il congedo a tempo determinato.

Art. 29 Vacanze in caso di scioglimento del rapporto di lavoro

- 29.3 Se al momento dello scioglimento del contratto di lavoro il lavoratore ha goduto di più ferie, che non quelle garantite in proporzione alla durata di servizio prestata, il datore di lavoro può dedurre dal salario il controvalore, risp. può rivendicare l'importo, ad eccezione dei casi descritti alla cifra 30.2.

Art. 30 Retribuzione durante le vacanze

- 30.1 Durante le vacanze il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario completo convenuto. Se si pattuisce un salario fisso, la retribuzione durante le vacanze corrisponderà al salario fisso stabilito.

Il salario può essere calcolato con le seguenti percentuali:

- 4 settimane = 8,33 %
- 5 settimane = 10,64 %

Se il salario pattuito comprende una provvigione sulla cifra d'affari (salario di base con partecipazione alla cifra d'affari o unicamente partecipazione alla cifra d'affari secondo l'art. 37), la retribuzione durante le vacanze è composta dalla media degli stipendi lordi versati negli ultimi sei mesi interi precedenti alle vacanze. Premi, provvigioni sulle vendite e gratifiche non vengono considerate nel calcolo della media.

- 30.2 Se il datore di lavoro fissa le ferie aziendali, il lavoratore cui spettano vacanze meno lunghe del tempo di chiusura dell'azienda, ha diritto al salario per l'intera durata della chiusura. ...
- 30.3 Lavoratori a tempo parziale hanno diritto alla retribuzione durante le vacanze, in proporzione alla durata effettiva della loro settimana lavorativa contrattuale rispetto alla durata della settimana lavorativa dei lavoratori a tempo pieno.

Art. 32 Giorni festivi

- 32.1 Per i giorni festivi equiparati alle domeniche, conformemente alla legislazione ai sensi dell'articolo 20a della Legge sul lavoro (elenco v. appendice), non viene fatta nessuna deduzione dal salario mensile. ...
- 32.3 Per gli ulteriori giorni festivi legali o di uso locale durante i quali il salone resta chiuso, o viene fatta un'apposita riduzione sul salario mensile oppure, a condizione che il lavoratore sia d'accordo, vengono compensati con una prestazione di lavoro durante un giorno di libero o calcolati come giorni di vacanza.
- 32.5 I giorni festivi retribuiti ai sensi del cpv. 1 che cadono nelle vacanze, non contano quali giorni di vacanza e possono venir recuperati.

Art. 33 Controllo vacanze e giorni festivi

- a. Il datore di lavoro tiene un documento di controllo per ogni dipendente con i dati esatti inerenti le vacanze ed i giorni festivi, dove verranno registrate le vacanze già fatte e gli eventuali spostamenti .
- b. Alla fine di ogni anno di ferie, il documento di controllo verrà chiuso ed indicherà le eventuali ferie ancora a disposizione o quelle dovute. Questa chiusura è da consegnare al dipendente per la firma.

Art. 34 Giorni di congedo pagati

- 34.1 Su richiesta, per affari di famiglia o occasioni particolari, viene concesso un congedo senza riduzione del salario o senza intaccare il diritto alle vacanze a condizione che la richiesta sia in stretta relazione con l'avvenimento:
- | | |
|--|---------------------|
| a. matrimonio del lavoratore | 3 giorni lavorativi |
| b. nascita di un figlio (per i padri) | 2 giorni lavorativi |
| c. morte del coniuge o del partner e dei propri figli | 3 giorni lavorativi |
| d. morte di un genitore, di un fratello o una sorella, di un suocero, del genero o della nuora | 2 giorni lavorativi |
| e. trasloco (1 volta all'anno) | 1 giorno lavorativo |
- Questo diritto può esser fatto valere solo quando è terminato il periodo di prova
- | | |
|---|--------------------------------|
| f. In caso di visita di reclutamento | massimo
3 giorni lavorativi |
| g. In caso d'esame per i moduli finali, esame professionale e/o esame professionale superiore, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di un anno | tutto il periodo
d'esame |
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del trascorrere di 6 mesi dopo uno degli esami menzionati, il datore di lavoro può esigere la restituzione del salario pagato per i giorni d'esame.

Art. 35 Riunioni e corsi

- 35.1 I funzionari delle associazioni contraenti hanno diritto, per la partecipazione alle sedute paritetiche degli organi delle associazioni, a un congedo non pagato per la durata delle sedute compreso il tempo di trasferta.

E. Salari

Art. 36 Salari e adeguamenti salariali

- 36.2 Per salario si intende solo ciò che il datore di lavoro versa al lavoratore, in forma lorda e per ogni periodo di salario, sulla base di un accordo contrattuale obbligatorio.

Art. 37 Sistema salariale

- 37.1 Le parti contraenti possono concordare i seguenti sistemi di retribuzione:
- salario fisso
 - salario base con partecipazione alla cifra d'affari
 - partecipazione alla cifra d'affari senza salario base La cifra d'affari si calcola senza TVA
- 37.3 Qualora ci si accordi per il sistema di salario base con partecipazione alla cifra d'affari, il salario globale deve comunque, indipendentemente dalla cifra d'affari raggiunta, corrispondere al salario minimo stabilito dall'articolo 40.

Art. 39 Categorie professionali

- 39.1 Le detentrici dell'attestato federale di capacità (AFC) o di un attestato equivalente sono considerate come lavoratori qualificati.
- 39.2 Sono considerate come lavoratore di formazione empirica:
- a. Le detentrici di un attestato di formazione pratica risp. federale (CFP)
 - b. Le licenziate di scuole professionali private con una durata di almeno 2 anni

Art. 40 Salario di base

- 40.3 La dipendente qualificata ha diritto a un salario di base mensile di 3400.– franchi.

Con le neo diplomate (tirocinio di 3 anni) e con chi riprende il lavoro dopo un'interruzione di almeno 1 anno, si può concordare per il massimo di un anno un salario ridotto di 400.– franchi mensili per i mesi nei quali non si sia raggiunto un fatturato (= volume netto delle prestazioni di servizio) di 8500.– franchi.

- 40.4 Ai sensi dell'art. 39.2 il lavoratore di formazione empirica ha diritto al salario di base seguente:
- 1. e 2. anno professionale dopo la formazione: il salario viene stabilito in base alle capacità.
 - dal 3. anno professionale dopo la formazione, il salario ammonta al 90 % del salario di base non decurtato della dipendente qualificata.
- 40.5 Le detentrici del certificato professionale (esame professionale) risp. diploma federale (esame professionale superiore) ai sensi dell'articolo 40.3 hanno diritto alla seguente indennità sul salario di base:
- certificato professionale federale ed almeno 3 anni di pratica: salario di base + 300.– franchi
 - diploma federale ed almeno 4 anni di pratica: salario di base + 800.– franchi

Art. 42 Controllo dei salari e conteggi

- 42.1 Il datore di lavoro deve tenere un controllo del salario aggiornato, dal quale risultino il salario lordo, le eventuali partecipazioni alla cifra d'affari, le singole deduzioni e il salario netto ...
- 42.3 A ogni pagamento di salario il datore di lavoro deve far firmare una ricevuta; se il salario viene versato su un conto del lavoratore, la ricevuta è superflua.

F. Assicurazioni

Art. 43 Assicurazione indennità di malattia (prestazioni in base alla Legge federale sul contratto d'assicurazione LCA)

- 43.1 Il datore di lavoro stipula per i lavoratori soggetti ad assicurazione – compreso i lavoratori a tempo parziale – un'assicurazione indennità di malattia.
- 43.2 L'assicurazione per indennità di malattia deve prevedere le seguenti condizioni e prestazioni minime:
- a. un'indennità giornaliera dell'80 % del salario lordo; per lavoratori assoggettati all'AVS il salario vincolato all'AVS vale quale salario-lordo.
 - b. la concessione di un'indennità giornaliera durante 730 giorni per qualsiasi caso
 - c. l'assegnazione dell'indennità giornaliera nel caso di malattia di cui è fatta riserva nel contratto d'assicurazione, nel corso di 540 giorni consecutivi durante:

6 giorni	per una durata di servizio fino a 1 mese
12 giorni	per una durata di servizio fino a 2 mesi
3 settimane	per una durata di servizio fino a 3 mesi
6 settimane	per una durata di servizio fino a 6 mesi
9 settimane	per una durata di servizio fino a 9 mesi

- | | |
|------------|---|
| 3 mesi | per una durata di servizio fino a 1 anno |
| 6 mesi | per una durata di servizio fino a 2 anni |
| 9 mesi | per una durata di servizio fino a 5 anni |
| 360 giorni | per una durata di servizio oltre i 5 anni |
- 43.3 Il datore di lavoro può stipulare l'assicurazione di indennità giornaliera con un periodo di attesa di 30 giorni. Durante tutto il periodo di attesa, il datore di lavoro dovrà pagare l'80 % del salario.
- 43.4 Il datore di lavoro deve pagare la metà premio dell'assicurazione dell'indennità di malattia secondo i capoversi 1-3. ... Il datore di lavoro può trattene- re ogni mese, dal salario del lavoratore, l'ammontare del contributo ai primi dovuti da quest'ultimo; a richiesta del lavoratore, il datore di lavoro deve fornirgli la prova di aver pagato i premi. Il datore di lavoro che paga la sua quota al lavoratore, deve sincerarsi che sia stata stipulata un'assicura- zione per indennità giornaliera in caso di malattia che preveda le prestazioni minime di cui al capoverso 2 e, inoltre, deve accertarsi periodicamente, che il lavoratore abbia pagato i premi.
- 43.5 Il datore di lavoro che non ha ottemperato, o lo ha fatto solo in parte, l'obbligo di assicurazione secondo i capoversi 1-4, in caso di malattia del lavoratore deve sopportare le prestazioni secondo i capoversi 1-4 al posto dell'assicurazione dell'indennità di malattia, rispettivamente deve comple- tarle. Con questa sanzione in caso d'infrazione all'obbligo d'assicurazione non si crea alcun diritto d'opzione, se adempiere all'obbligo di assicurazione o se assumere la sanzione; l'infrazione all'obbligo d'assicurazione rimane una trasgressione al CCL ai sensi dell'articolo 51.
- 43.6 Il lavoratore non assicurabile ha diritto, in caso di malattia, al salario intero per un tempo limitato. E' considerato tempo limitato:
- 3 settimane nel 1° anno di servizio
 - 7 settimane nel 2° anno di servizio
 - 12 settimane a partire dal 3° anno di servizio

Art. 46 Assicurazione sulla responsabilità civile verso terzi

- 46.1 Il datore di lavoratore è tenuto a stipulare un'assicurazione sulla responsabi- lità civile per danni verso terzi non facenti parte dell'azienda (clienti in par- ticolare), causati dal lavoratore nell'esercizio delle sue attività professionali al servizio del datore di lavoro.
- 46.2 L'assicurazione sulla responsabilità civile deve prevedere le seguenti pre- stazioni minime: copertura unitaria per danni a persone e cose assieme 2 000 000.- franchi per ogni sinistro.

G. Disposizioni diverse

Art. 47 Retribuzione in caso di servizio militare o simili prestazioni obbligatorie

- 47.1 Se il lavoratore è impedito a svolgere il suo lavoro perché deve adempiere un obbligo legale (p. es. servizio militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero, servizio pompieri) o perché ricopre una funzione pubblica, per un periodo di tempo limitato il datore di lavoro deve versare il salario, a condizione che il rapporto di lavoro duri da almeno 3 mesi o sia stato contratto per più di 3 mesi.
- 47.2 Il periodo di tempo limitato in cui viene pagato il salario è di:
- 3 settimane nel 1° anno di servizio
 - 7 settimane nel 2° anno di servizio
 - 12 settimane dal 3° anno di servizio in poi
- 47.3 Le prestazioni dell'indennità perdita di guadagno sostituiscono quelle del datore di lavoro secondo l'art. 47.1 e 47.2 a. il quale compensa la differenza per raggiungere il 100 % del salario lordo.

Art. 48 Indennità di partenza

- 48.1 Se il rapporto di lavoro di un lavoratore di almeno 50 anni di età termina dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve versare un'indennità di partenza secondo l'allegata tabella (appendice I) che è parte integrante del presente CCL.

H. Esecuzione del contratto

Art. 49 Commissione paritetica nazionale

- 49.3 Alla CPN spettano in particolare i seguenti compiti:
- a. controlla l'applicazione delle disposizioni del CCL e a questo scopo può effettuare dei controlli nelle singole aziende; può anche richiedere, che le vengano spedite per controllo dai datori di lavoro e lavoratori assoggettati, dei documenti giustificativi (con tratti di lavoro, attestati di capacità, conteggi dei salari, ricevute, polizze assicurative, ecc); gli interessati sono obbligati a trasmetterli
 - b. se riscontra che un datore di lavoro non paga le prestazioni dovute a un lavoratore o non concede i giorni liberi pagati, lo diffida a provvedervi immediatamente
 - c. è autorizzata a infliggere pene convenzionali conformemente all'articolo 51 e, se necessario, ad esigerne l'esazione per via legale
 - d. è incaricata e autorizzata a rappresentare, tramite un membro da essa designato, le associazioni contraenti allo scopo di far valere davanti ai tribunali i diritti comuni di cui all'articolo 54

- e. informa sul tenore del contratto collettivo di lavoro e ...; in caso di divergenze d'opinione fra singoli datori di lavoro e lavoratori essa cerca di mediare

Art. 50 Comitati paritetici cantonali o locali

- 50.1 Le sezioni cantonali o locali delle associazioni contraenti possono istituire dei comitati paritetici.
- 50.3 Ai comitati paritetici spettano in particolare i seguenti compiti:
 - a. vigilano sull'esecuzione del presente contratto e possono essere incaricati dalla CPN di effettuare di controlli nelle singole aziende
 - b. cercano mediare in caso di divergenze tra le parti
 - c. notificano alla CPN le violazioni del presente contratto da loro accertate o venute a loro conoscenza

Art. 51 Pene convenzionali

- 51.1 Ai datori di lavoro o ai lavoratori che contravvengono al presente CCL viene inflitta, dalla CPN una pena convenzionale proporzionata alla gravità della colpa, ma che non può tuttavia superare i 8000 franchi. In casi meno gravi si può evitare di dare una multa pronunciando un ammonimento.
- 51.2 Se l'infrazione consiste nel fatto che il datore di lavoro non ha pagato al lavoratore una prestazione pecuniaria, al momento in cui era dovuta, gli sarà inflitta una pena convenzionale; quale linea direttiva per l'ammontare della multa vale il 25 % della differenza dell'importo. Se il pagamento viene fatto a posteriori senza misure di coercizione, la commissione può ridurre proporzionalmente la pena convenzionale.
- 51.3 I proventi delle pene convenzionali spettano alla cassa della CPN e so-no destinati a coprire le spese d'esecuzione del presente contratto.
- 51.4 La CPN ha, ai sensi dell'articolo 54.4, un diritto che può essere fatto valere in giudizio nei confronti dei datori di lavoro o dei lavoratori che contravvengono al presente contratto per ciò che concerne il pagamento della pena convenzionale fissata.

Art. 52 Contributo alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale

- 52.1 Un contributo annuo di 80.– franchi è riscosso da ogni datore di lavoro e da ogni lavoratore e serve a coprire le spese inerenti all'esecuzione del contratto collettivo di lavoro ed a promuovere il perfezionamento professionale. Prestatore e aziende distaccanti devono versare per i loro lavoratori i contributi alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale in funzione della durata dell'impiego; per mese completo o parziale è dovuto un ammontato di 6.65 franchi.

- 52.3 La competenza per l'incasso e l'amministrazione dei contributi alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale, spetta alla CPN. Essa è autorizzata a far valere il diritto ai contributi in nome delle associazioni contraenti. La CPN sottopone ogni anno alle associazioni contraenti un conteggio dettagliato sull'impiego dei contributi.
- 52.4 Il datore di lavoro è tenuto a notificare con il modulo d'inchiesta i lavoratori assoggettati al CCL, a dedurre dal salario il contributo del lavoratore e a versarlo, assieme al suo contributo, alla cassa della commissione entro un termine fissato dalla CPN.
- 52.5 Il datore di lavoro ha diritto, per ogni contribuente (datore di lavoro e lavoratore) a un esemplare del CCL, che gli viene, su domanda, inviato gratuitamente dalla CPN dopo il versamento della tassa. Il datore di lavoro è tenuto a consegnarne un esemplare a tutti i lavoratori.

Art. 54 ... diritti in comune

- 54.5 Le associazioni contraenti hanno in comune il diritto, ai sensi dell'articolo 357b CO, di esigere che i datori di lavoro e i lavoratori vincolati rispettino il contratto collettivo.

**I. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza
conformemente all'articolo 48 CCL**

Anni di servizio	Età												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
20	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0
21	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0
22	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0
23	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0
24	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
25	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
26	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
27	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
28	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
29	6,5	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
30	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
31	7,5	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
32	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

II. Elenco die giorni festivi equiparati alle domeniche, ai sensi della legge sul lavoro (art. 32.1)

	ZH	BE		LU	UR	SZ	OW	NW	GL	ZG	FR	SO	BS	BL	SH	AR	AI	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU
		prot	cat.										Buch- regib.														
Capodanno	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2 gennaio			○																	○ ²	○						
Epifania																					○ ²	○					
1° marzo																						○					
San Giuseppe						○																	○				
Giorno della Processione							○																				
Venerdì santo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Lunedì di Pasqua	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ²	○	○	○	○	○	○
1° maggio	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Ascensione	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Lunedì di Pentecoste	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ²	○	○	○	○	○	○
Corpus domini			○	○	○	○	○	○	○	○	○ ¹	○									○ ²			○			○
1° agosto	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ²	○	○	○	○	○	○
Assunzione			○	○	○	○	○	○	○	○	○ ¹	○									○ ²	○	○	○	○	○	
Jeûne genevois																										○	
Lunedì di digiuno federale																							○				
Giorno del fra Nicola							○																				
Ogmissanti			○	○	○	○	○	○	○	○	○ ¹	○										○ ²	○	○	○	○	

Contratto collettivo nazionale per la professione di parrucchiere. DCF

	ZH	BE	LU	UR	SZ	OW	NW	GL	ZG	FR	SO	BS	BL	SH	AR	AI	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU	
		prot. catt.										Buch- egggh.															
Immacolata				○		○	○		○	○ ¹									○ ²				○				
Natale	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Santo Stefano	○	○	○	○				○				○	○	○	○ ³	○	○	○ ²	○	○	○						
31 dicembre																										○	

1 Fr. solo nella parte cattolica del Cantone

2 AG: variano secondo i distretti

3 AI: festivo solo se non comporta 3 giorni consecutivi