



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

### Proroga e modifica del 15 febbraio 2018

---

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 27 aprile 2010, del 6 dicembre 2012, del 30 agosto 2013, del 20 ottobre 2016 e del 17 agosto 2017<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale per la professione di parrucchiere, è prorogata fino al 31 dicembre 2020.

II

Il decreto del Consiglio federale del 27 aprile 2010 menzionato alla cifra I è modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio della Svizzera.

<sup>2</sup> Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale sono applicabili ai datori di lavoro dei saloni da parrucchiere, nonché ai loro lavoratori qualificati, semi-qualificati e non qualificati, nella misura in cui vengono eseguite prestazioni remunerate per terzi.

<sup>3</sup> Sono eccettuati gli apprendisti e i giovani che ricevono una formazione empirica ai sensi della legislazione federale sulla formazione professionale. Sono ugualmente eccettuati le persone che lavorano in salone durante le giornate orientative o di prova nell'ambito dell'orientamento alla professione, a condizione che la durata di tali giornate orientative o di prova non superi le quattro settimane, le persone fino al 20° anno di età in procinto di iniziare una formazione professionale riconosciuta e che svolgono un praticantato con durata non superiore a 8 mesi nonché gli studenti di scuole professionali private con un contratto di formazione.

<sup>1</sup> FF 2010 2577, 2012 8579, 2013 6167, 2016 7265, 2017 4981

### III

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo nazionale (CCL) per la professione di parrucchiere, allegate ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 2*                    Eccezioni in caso di capacità lavorativa ridotta

2.1     In caso di provata capacità lavorativa ridotta a causa di menomazione fisica o mentale, la CP (art. 49) può autorizzare, dietro richiesta, l'autorizzazione di deroga dalle disposizioni minime del CCL.

*Art. 7 n. 7.1*

7.1     Un contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti rispettando i seguenti termini:

- 7 giorni civili durante il periodo di prova
- 1 mese nel 1° anno di servizio
- 2 mesi dal 2° al 5° anno di servizio
- 3 mesi a partire dal 6° anno di servizio

Tali termini possono essere prolungati mediante accordo scritto, ma non abbreviati.

*Art. 19 n. 19.2, 17.4 e 19.5*

19.2    Per la durata del rapporto di lavoro, il lavoratore non può offrire o promettere al datore di lavoro, in caso di assunzione, di portare clienti da un precedente rapporto di lavoro.

19.4    [...] le violazioni sono inoltre punite dalla CP con pene convenzionali secondo l'articolo 51 CCL, a condizione che il datore di lavoro interessato non abbia ritirato la propria denuncia per iscritto.

19.5    Ulteriori disposizioni al riguardo nel periodo successivo al termine del rapporto di lavoro devono essere stipulate per iscritto nel contratto individuale di lavoro.

*Art. 20*                    Accaparramento illecito di clienti; doveri del datore di lavoro

*Abrogato*

*Art. 24 n. 24.3*

24.3    Il datore di lavoro è responsabile della registrazione del tempo di lavoro prestato, compreso il lavoro straordinario. Esso tiene il registro degli orari effettivi di lavoro. Se il datore di lavoro non rispetta il proprio obbligo di tenuta di tale registro, in caso di controversia sono ammessi quale mezzo di

prova il rilevamento della durata del lavoro o il controllo della durata del lavoro da parte del lavoratore.

*Art. 26*           Giorno libero settimanale

- 26.1 Oltre al giorno di riposo settimanale, di solito la domenica, il lavoratore ha diritto a un giorno intero di riposo per settimana.
- 26.2 Tuttavia datore di lavoro e lavoratore possono eccezionalmente convenire una diversa ripartizione delle complessive due giornate libere sull'arco di due settimane.

*Art. 32 n. 32.1*

- 32.1 Per i giorni festivi che conformemente alla legislazione cantonale ai sensi dell'articolo 20a capoverso 1 della legge sul lavoro sono equiparati alle domeniche, non viene effettuata alcuna detrazione dal salario mensile. [...]

*Art. 34 n. 34.1 lett. b e h*

- 34.1 Per questioni di famiglia urgenti o occasioni speciali si concede un congedo senza riduzione del salario o senza intaccare il diritto alle vacanze a condizione che tale congedo sia strettamente correlato agli eventi sottostanti:
- |   |  |
|---|--|
| b) nascita di un figlio (per i padri)   | 5 giorni lavorativi                        |
| h) ai lavoratori con responsabilità familiari (madri e padri sono considerati allo stesso modo) il datore di lavoro deve concedere, su presentazione di un certificato medico, un permesso per il tempo necessario alle cure dei figli malati | massimo 3 giorni per ogni caso di malattia |

*Art. 35 n. 35.1*

- 35.1 I lavoratori membri di un'associazione contraente hanno diritto, per la partecipazione alle sedute degli organi paritetici delle associazioni, a un congedo non pagato per la durata delle sedute, compreso il tempo di trasferta.

...

*Art. 37 n. 37.1 e 37.4*

- 37.1 Le parti contraenti possono concordare i seguenti sistemi di retribuzione:
- salario fisso;
  - salario di base con partecipazione al fatturato;
  - partecipazione al fatturato senza salario di base.

Il fatturato si calcola al netto dell'IVA (per la formula di calcolo consultare l'Appendice II numero 1).

- 37.4 I lavoratori con salario orario hanno in linea di principio diritto alla parità di trattamento con i lavoratori a salario mensile. Il diritto alle vacanze pagate ordinarie e ai giorni festivi pagati è compensato con supplemento percentuale sul salario orario ed esposto a parte.

*Art. 39 n. 39.2 e 39.3*

- 39.2 Sono considerati lavoratori con formazione empirica
- a) coloro che possiedono un attestato di formazione pratica o un certificato federale di formazione pratica (CFP) o di un attestato equipollente;
  - b) diplomati di scuole professionali private con corso di studio di almeno due anni o formazione equipollente.
- 39.3 Sono da intendersi lavoratori non qualificati gli impiegati che non siano in possesso di un titolo equipollente ai sensi dell'articolo 39.1 o 39.2.

*Art. 40* Salari di base

- 40.3 Il salario di base mensile per i lavoratori qualificati ai sensi dell'articolo 39.1 figura nell'Appendice I numero 1 del Contratto collettivo di lavoro.

Con gli ex apprendisti (tirocinio di 3 anni) è consentito concordare per un massimo di 12 mesi un salario con una riduzione di 400 franchi per quei mesi nei quali non è stato possibile raggiungere un fatturato mensile (= fatturato netto delle prestazioni) di 9500 franchi.

Nel 2° anno di servizio dopo il tirocinio è consentito concordare con gli ex apprendisti (tirocinio di 3 anni) un salario con una riduzione di 200 franchi per quei mesi nei quali non è stato possibile raggiungere un fatturato mensile (= fatturato netto delle prestazioni) di 9500 franchi.

Se effettua la riduzione nel 1° e/o nel 2° anno di servizio dopo il tirocinio, il datore di lavoro è tenuto a concedere al lavoratore tre giorni pagati per il perfezionamento professionale.

In caso di dipendenti a tempo parziale il fatturato minimo da realizzare è calcolato in proporzione al livello occupazionale.

- 40.4 Il salario di base mensile per il lavoratore con formazione empirica ai sensi dell'articolo 39.2 figura nell'Appendice I numero 2 del CCL.
- 40.5 Il salario di base mensile per il lavoratore non qualificato ai sensi dell'articolo 39.3 figura nell'Appendice I numero 3 del CCL.
- 40.6 Ai fini dell'inquadramento salariale dei lavoratori ai sensi dell'articolo 39 fanno stato eventuali diplomi e anni di servizio. In caso di lavoratori con attestato di formazione estero, il datore di lavoro verifica se sono soddisfatti i requisiti per una determinata categoria di salario minimo. Il lavoratore deve fornire al datore di lavoro le rispettive informazioni sulla propria formazione svolta all'estero e presentarne la documentazione. Il datore di lavoro assegna il lavoratore ad una categoria salariale sulla scorta, in particolare, della dura-

ta della formazione svolta all'estero e degli anni di pratica. All'occorrenza il lavoratore può richiedere presso la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI una conferma di livello oppure un riconoscimento del diploma.

- 40.7 Coloro che possiedono i moduli didattici (1+2) hanno diritto alla seguente indennità sul salario di base, a condizione che siano responsabili della formazione delle persone in formazione nel salone: salario di base + 200 franchi.
- 40.8 Ai sensi dell'articolo 40.3 in combinato disposto con l'Appendice I, coloro che possiedono il certificato professionale federale (esame professionale) o il diploma federale (esame professionale superiore) hanno diritto alla seguente indennità sul salario di base:
- certificato professionale federale e almeno 3 anni di pratica: salario di base + 300 franchi;
  - diploma federale e almeno 4 anni di pratica: salario di base + 500 franchi.
- 40.9 Le indennità di cui agli articoli 40.7 e 40.8 non sono cumulabili, trova applicazione la maggiorazione di salario più elevata.

*Art. 48 n. 48.1*

- 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 la tabella allegata (Appendice IV), che è parte integrante del presente CCL.

*Art. 49 n. 49.3*

- 49.3 Alla CP 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 inoltre chiedere ai datori di lavoro e lavoratori assoggettati di fornirle mezzi di prova (contratti di lavoro, attestati di capacità, conteggi dei salari, ricevute, polizze assicurative, ecc) a fini controllo; gli interessati sono obbligati a trasmetterli;
  - b) effettua gli accertamenti presso datori di lavoro o titolari sul rapporto contrattuale circa quelle persone per le quali sussiste il sospetto di falsi indipendenti (ad es. affitto di una sedia). I datori di lavoro o titolari sono tenuti a collaborare. Gli accertamenti avvengono sulla base del catalogo dei criteri di cui all'Appendice III nel quadro di sondaggi, sopralluoghi in loco nonché mediante l'acquisizione di documentazione o altri mezzi di prova. [...];
  - c) se constata che un lavoratore non ha ricevuto le prestazioni pecuniarie dovute o non ha ottenuto giorni di libero pagati intima il datore di lavoro di corrispondere immediatamente quanto dovuto;

- d) è autorizzata a infliggere pene convenzionali conformemente all'articolo 51 e, se necessario, ad esigerne l'esazione per via legale;
- e) è incaricata e autorizzata a rappresentare, tramite un membro da essa designato, le associazioni contraenti allo scopo di far valere davanti al tribunale i diritti comuni di cui all'articolo 54;
- f) informa sul tenore del CCL e lo interpreta, su richiesta, all'intenzione dei tribunali; in caso di divergenze d'opinione fra singoli datori di lavoro e lavoratori essa funge da mediatore.

## Appendici al contratto collettivo

### Tablelle del salario di base<sup>2</sup>

#### 1. Lavoratore qualificato (art. 39.1)

Anno di servizio	Grado di occupazione	Salario di base	Salario annuo
1° *	100%	CHF 3800.–	CHF 45 600.–
2° *	100%	CHF 3800.–	CHF 45 600.–
3°	100%	CHF 3850.–	CHF 46 200.–
4°	100%	CHF 3925.–	CHF 47 100.–
5°	100%	CHF 4000.–	CHF 48 000.–

\* ai sensi dell'art. 40.3, possibilità di riduzione

#### 2. Lavoratore con formazione empirica (art. 39.2)

Anno di servizio	Grado di occupazione	Salario di base	Salario annuo
1°	100%	non determinato	non determinato
2°	100%	CHF 3420.–	CHF 41 040.–
3°	100%	CHF 3550.–	CHF 42 600.–
4°	100%	CHF 3800.–	CHF 45 600.–
5°	100%	CHF 3900.–	CHF 46 800.–

#### 1. Lavoratore non qualificato (art. 39.3)

Anno di servizio	Grado di occupazione	Salario di base	Salario annuo
1°	100%	CHF 3350.–	CHF 40 200.–
2°	100%	CHF 3420.–	CHF 41 040.–
3°	100%	CHF 3550.–	CHF 42 600.–
4°	100%	CHF 3700.–	CHF 44 400.–
5°	100%	CHF 3800.–	CHF 45 600.–

<sup>2</sup> Nel Cantone di Neuchâtel si applicano i seguenti salari minimi, a condizione che siano superiori al salario minimo previsto dalla LEmpl (Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage).

## **Catalogo dei criteri in caso di sospetto di falsi indipendenti**

Caratteristiche tipiche dell'esistenza di un contratto di lavoro:

- inserimento in un'organizzazione già esistente (salone già aperto, che mette a disposizione una o più sedie);
- obbligo di aiutare in salone, servendo all'occorrenza la clientela del salone;
- limitazioni nell'organizzazione dell'orario di lavoro (ad esempio obbligo di attenersi agli stessi orari di lavoro dell'intero salone);
- svolgimento dell'attività nei locali del salone (nessun ingresso separato);
- utilizzo delle dotazioni del salone (ad esempio mobili, strumenti di lavoro) e dell'infrastruttura del salone (ad esempio linea telefonica del salone, area d'attesa, possibilità di lavaggio del salone ecc.);
- obbligo di attenersi alle istruzioni del responsabile del salone (ad esempio per quanto riguarda gli orari di apertura, di vacanza e di chiusura ecc.);
- obbligo di partecipare alle riunioni periodiche o agli eventi del salone;
- obbligo di allestire un rendiconto delle entrate al fine di stabilire il prezzo di affitto della sedia;
- obbligo di non agire in concorrenza al salone successivamente al termine dell'affitto della sedia.

Appendice 4

**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

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2018 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

15 febbraio 2018

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

