



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

Proroga e modifica del 14 dicembre 2023

*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, del 17 ottobre 2017, del 15 febbraio 2018, del 2 dicembre 2020 e dell'8 novembre 2022¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale per la professione di parrucchiere, è prorogata con effetto fino al 31 dicembre 2027.

II

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

Art. 28 n. 28.1 (Durata e attribuzione delle vacanze)

Per ogni anno di attività il lavoratore ha diritto ai seguenti giorni di vacanza pagati:

- Lavoratore fino a 20 anni compiuti: 27,5 giorni
- Lavoratore dopo i 20 anni compiuti: 22,5 giorni
- Lavoratore dopo i 5 anni compiuti nella stessa azienda dopo formazione conclusa: 27,5 giorni

¹ FF 2010 2577; 2012 8579; 2013 6167; 2016 7265; 2017 4981; 2018 797; 2020 8311; 2022 2719

Art. 34 n. 34.1 lett. b) e 34.3 (Giorni di congedo pagati)

Art. 34.1 lett. b)

Abrogato

Art. 34.3

Tutti i lavoratori che sono il padre legale di un bambino al momento della sua nascita o che lo diventano nei sei mesi successivi hanno diritto a un congedo di paternità retribuito di 2 settimane e 3 giorni lavorativi (equivalenti a 17 giorni di calendario compensati) sulla base di un carico di lavoro a tempo pieno. È retribuito al 100% e può essere preso su base giornaliera o settimanale entro 6 mesi dalla nascita del bambino. È incluso il congedo di paternità obbligatorio di 2 settimane (art. 329g CO), la cui indennità si basa sull'articolo 16i-m LIPG.

Art. 40 n. 40.3 (salari di base)

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 200 franchi per quei mesi nei quali non è stato possibile raggiungere un fatturato mensile (= fatturato netto delle prestazioni) di 9500 franchi.

Nel 2° anno professionale dopo il tirocinio è consentito concordare con gli ex apprendisti (tirocinio di 3 anni) un salario con una riduzione di 100 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 professionale 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.

Art. 49 n. 49.3 lett. a) (Commissione paritetica)

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 (l'obiettivo è di effettuare molto più di 100 controlli l'anno); per poter svolgere i compiti loro assegnati nell'ambito del CCL Coiffure, gli organi incaricati del controllo o della supervisione del CCL sono autorizzati a trattare o a far trattare i dati personali necessari a tale scopo, compresi quelli che richiedono una protezione particolare. Può anche richiedere che le vengano spediti per controllo dai datori di lavoro e lavoratori assoggettati dei documenti giustificativi (contratti di lavoro, attestati di capacità, conteggi dei salari,

ricevute, polizze assicurative, ecc.); gli interessati sono obbligati a trasmetterli.

Art. 51 n. 51.1 e 51.2 (Pene convenzionali)

51.1 Ai datori di lavoro o ai lavoratori che contravvengono al presente CCL, la Commissione paritetica ha il diritto di

- a) emettere un avvertimento
- b) imporre una pena convenzionale
- c) imporre i costi dell'ispezione e del procedimento all'azienda colpevole.

L'importo della pena convenzionale dipende dalla gravità della violazione e dal grado di colpa. La Commissione paritetica stabilisce l'importo in base ai criteri di cui all'articolo 51.2. In casi meno gravi, la Commissione paritetica può rinunciare alla pena convenzionale ed emettere un avvertimento.

51.2 La pena convenzionale deve essere determinata in primo luogo in modo da dissuadere i datori di lavoro inadempienti dal violare il contratto collettivo di lavoro in futuro. L'importo è determinato in base ai seguenti criteri:

- a) l'importo delle prestazioni monetarie trattenute dai datori di lavoro ai loro lavoratori, come linea guida per l'importo della sanzione, si applica almeno il 25% dell'importo differenziale. Se il pagamento viene effettuato successivamente senza misure coercitive, la Commissione può ridurre adeguatamente la pena convenzionale.
- b) violazioni delle disposizioni non monetarie del contratto collettivo di lavoro
- c) violazioni singole o ripetute delle singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e la loro gravità
- d) recidività delle violazioni del contratto collettivo di lavoro
- e) dimensioni dell'impresa
- f) La pena convenzionale non può superare i 8000 franchi per il lavoratore e i 25 000 franchi per il datore di lavoro.

Art. 52 n. 52.1 (Contributo alle spese di esecuzione del contratto e alla formazione continua)

Un contributo annuo di 100 franchi è riscosso da ogni datore di lavoro e da ogni lavoratore. Tale contributo sarà utilizzato per coprire le spese inerenti all'esecuzione del CCL e per promuovere il perfezionamento professionale. Prestatori e aziende distaccanti devono versare per i loro lavoratori i contributi alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale in proporzione alla durata dell'impiego; per ogni mese intero o parziale il contributo ammonta a 8.33 franchi.

Tabelle del salario di base^{2, 3}**1. Lavoratore qualificato (art. 39.1) per un grado di occupazione del 100%**

Anno professionale	2023		2024	
	Salario di base	Salario annuo	Salario di base	Salario annuo
1. *	CHF 3 850.–	CHF 46 200.–	CHF 4 000.–	CHF 48 000.–
2. *	CHF 3 850.–	CHF 46 200.–	CHF 4 000.–	CHF 48 000.–
3. e seguenti	CHF 3 900.–	CHF 46 800.–	CHF 4 190.–	CHF 50 280.–
4.	CHF 3 975.–	CHF 47 700.–		
5.	CHF 4 080.–	CHF 48 960.–		

Anno professionale	2025		2026	
	Salario di base	Salario annuo	Salario di base	Salario annuo
1. *	CHF 4 080.–	CHF 48 960.–	CHF 4 160.–	CHF 49 920.–
2. *	CHF 4 080.–	CHF 48 960.–	CHF 4 160.–	CHF 49 920.–
3. e seguenti	CHF 4 280.–	CHF 51 360.–	CHF 4 360.–	CHF 52 320.–

Anno professionale	2027	
	Salario di base	Salario annuo
1. *	CHF 4 240.–	CHF 50 880.–
2. *	CHF 4 240.–	CHF 50 880.–
3. e seguenti	CHF 4 460.–	CHF 53 520.–

* in conformità all'art. 40.3 è possibile prevedere delle riduzioni

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

3 Nel Cantone di Ginevra si applicano i seguenti salari minimi, a condizione che siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

2. Lavoratore con formazione empirica (art. 39.2) con un grado di occupazione del 100%

2023		2024		
Anno professionale	Salario di base	Salario annuo	Salario di base	Salario annuo
1.	non determinato	non determinato	non determinato	non determinato
2.	CHF 3 470.–	CHF 41 640.–	CHF 3 650.–	CHF 43 800.–
3. e seguenti	CHF 3 600.–	CHF 43 200.–	CHF 4 050.–	CHF 48 600.–
4.	CHF 3 850.–	CHF 46 200.–		
5.	CHF 3 980.–	CHF 47 760.–		

2025		2026		
Anno professionale	Salario di base	Salario annuo	Salario di base	Salario annuo
1.	non determinato	non determinato	non determinato	non determinato
2.	CHF 3 750.–	CHF 45 000.–	CHF 3 880.–	CHF 46 560.–
3. e seguenti	CHF 4 100.–	CHF 49 200.–	CHF 4 150.–	CHF 49 800.–

2027		
Anno professionale	Salario di base	Salario annuo
1.	non determinato	non determinato
2.	CHF 3 980.–	CHF 47 760.–
3. e seguenti	CHF 4 200.–	CHF 50 400.–

3. Lavoratore non qualificato (art. 39.3) con un grado di occupazione del 100%

2023		2024		
Anno professionale	Salario di base	Salario annuo	Salario di base	Salario annuo
1.	CHF 3 470.–	CHF 41 640.–	CHF 3 550.–	CHF 42 600.–
2.	CHF 3 470.–	CHF 41 640.–	CHF 3 630.–	CHF 43 560.–
3. e seguenti	CHF 3 600.–	CHF 43 200.–	CHF 3 950.–	CHF 47 400.–
4.	CHF 3 750.–	CHF 45 000.–		
5.	CHF 3 880.–	CHF 46 560.–		

2025		2026		
Anno professionale	Salario di base	Salario annuo	Salario di base	Salario annuo
1.	CHF 3 650.–	CHF 43 800.–	CHF 3 780.–	CHF 45 360.–
2.	CHF 3 730.–	CHF 44 760.–	CHF 3 830.–	CHF 45 960.–
3. e seguenti	CHF 4 025.–	CHF 48 300.–	CHF 4 100.–	CHF 49 200.–

2027		
Anno professionale	Salario di base	Salario annuo
1.	CHF 3 880.–	CHF 46 560.–
2.	CHF 3 930.–	CHF 47 160.–
3. e seguenti	CHF 4 150.–	CHF 49 800.–

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2024 e ha effetto fino al 31 dicembre 2027.

14 dicembre 2023

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset
 Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr