

CCL

Contratto collettivo di
lavoro per il mestiere
di parrucchiere
in Svizzera

in vigore dal 1° gennaio 2024



Parti contraenti:

coiffuresUISSE

UNIA – il sindacato

Syna



Commissione paritetica per la professione
di parrucchiere nella Svizzera (CP Coiffure)
Radgasse 3
Casella postale
8021 Zurigo
Tel. +41 (0) 43 366 66 92
Fax +41 (0) 43 366 66 95
www.pk-coiffure.ch
info@pk-coiffure.ch

coiffureSUISSE

Verband Schweizer Coiffeurgeschäfte
Association suisse de la coiffure
Imprenditori parrucchieri svizzeri

coiffureSUISSE
Imprenditori parrucchieri svizzeri
Moserstrasse 52
Casella postale 641
3000 Berna 22
Tel. +41 (0) 31 335 17 00
www.coiffuresuisse.ch
mail@coiffuresuisse.ch



**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

UNIA – il sindacato
Weltpoststrasse 20
Casella postale
3000 Berna 15
Tel. +41 (0)31 350 21 11
www.unia.ch
info@unia.ch



Syna
Römerstrasse 7
Casella postale
4600 Olten
Tel. +41 (0) 44 279 71 71
www.syna.ch
info@syna.ch

Indice

| Articolo | | Pagina |
|-----------------|---|---------------|
| | Elenco delle abbreviazioni | 3 |
| | Conferimento del carattere d'obbligatorietà generale | 3 |
| A. | Disposizioni generali | 4 |
| 1 | Contenuto e campo d'applicazione | 4 |
| 2 | Eccezioni e convenzioni aggiuntive | 5 |
| 3 | Definizioni | 5 |
| B. | Inizio e fine del rapporto di lavoro o | 5 |
| 4 | Forma del contratto di lavoro | 5 |
| 5 | Periodo di prova | 5 |
| 6 | Durata del rapporto di lavoro | 6 |
| 7 | Disdetta del rapporto di lavoro | 6 |
| 8 | Protezione dalla disdetta | 6 |
| 9 | Esonero | 6 |
| 10 | Risoluzione immediata | 7 |
| 11 | Trasferimento dell'azienda ad un altro proprietario | 7 |
| C. | Diritti e doveri generali per il datore di lavoro ed il lavoratore | 7 |
| 12 | Protezione della personalità | 7 |
| 13 | Protezione dei dati | 7 |
| 14 | Libertà d'associazione (diritto d'associazione) | 8 |
| 15 | Dovere di diligenza | 8 |
| 16 | Attrezzi particolari | 8 |
| 17 | Divieto di concorrenza | 8 |
| 18 | Attività accessorie | 9 |
| 19 | Accaparramento illecito di clienti; doveri del lavoratore | 9 |
| 20 | Accaparramento illecito di clienti; doveri del datore di lavoro | 9 |
| 21 | Prestazione di servizi ad altri lavoratori dell'azienda | 10 |
| 22 | Irrinunciabilità e prescrizione | 10 |
| 23 | Certificato | 10 |
| D. | Orario di lavoro, vacanze, giorni festivi e giorni di congedo | 10 |
| 24 | Orario di lavoro | 10 |
| 25 | Lavoro straordinario | 11 |
| 26 | Giorno libero settimanale | 11 |
| 27 | Lavoro domenicale e durante i giorni festivi legali | 11 |
| 28 | Durata e attribuzione delle vacanze | 12 |
| 29 | Vacanze in caso di scioglimento del rapporto di lavoro | 12 |
| 30 | Retribuzione durante le vacanze | 13 |
| 31 | Riduzione delle vacanze causa assenza | 13 |
| 32 | Giorni festivi | 14 |
| 33 | Controllo vacanze e giorni festivi | 14 |

| Articolo | | Pagina |
|-----------------|---|---------------|
| 34 | Giorni di congedo pagati | 14 |
| 35 | Riunioni e corsi | 16 |
| E. | Salari | 16 |
| 36 | Salari ed adeguamenti salariali | 16 |
| 37 | Sistema salariale | 16 |
| 38 | Conteggio del salario | 17 |
| 39 | Categorie professionali | 17 |
| 40 | Salari di base | 17 |
| 41 | Gratificazione | 18 |
| 42 | Controllo dei salari e conteggi | 19 |
| F. | Assicurazioni | 20 |
| 43 | Assicurazione d'indennità giornaliera di malattia | 20 |
| 44 | Assicurazione in caso di maternità | 21 |
| 45 | Ulteriori assicurazioni sociali | 21 |
| 46 | Assicurazione sulla responsabilità civile verso terzi | 21 |
| G. | Disposizioni varie | 22 |
| 47 | Ributizione in caso di servizio militare o simili prestazioni obbligatorie | 22 |
| 48 | Indennità di partenza | 22 |
| H. | Esecuzione del contratto | 23 |
| 49 | Commissione paritetica | 23 |
| 50 | Comitati paritetici cantonali o locali | 24 |
| 51 | Pene convenzionali | 24 |
| 2 52 | Contributo alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale | 25 |
| 53 | Impiego dei mezzi | 26 |
| 54 | Diritti in comune | 26 |
| I. | Disposizioni transitoria e finali | 27 |
| 55 | Disposizione transitoria | 27 |
| 56 | Lingua contrattuale | 27 |
| 57 | Durata della validità e disdetta | 27 |
| | Appendici al contratto collettivo | 29 |
| I. | Tabelle del salario base | 29 |
| II. | Formula die calcolo del fatturato netto | 31 |
| III. | Catalogo del criteri in caso di sospetto dei falsi indipendenti | 31 |
| IV. | Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza conformamente dell'art. 48 CCL | 32 |
| V. | Estratto del Codice delle obbligazioni (CO) | 33 |
| VI. | Estratto della Legge sul lavoro (LL) | 42 |
| VII. | Estratto dell'Ordinanza 1 concemente la Legge sul lavoro (OLL 1) | 45 |

Elenco delle abbreviazioni

| | |
|-----------------------------------|--|
| CCL | Contratto collettivo di lavoro per il mestiere di parrucchiere |
| coiffure ^{SUISSE} | Imprenditori parrucchieri svizzeri |
| UNIA | il sindacato |
| Syna | il sindacato |
| CP | Commissione paritetica |

Conferimento del carattere d'obbligatorietà generale

Questo contratto collettivo di lavoro per il mestiere di parrucchiere in svizzera è stato dichiarato di obbligatorietà generale dal Consiglio federale il 14 dicembre 2023 fino al 31 dicemb e 2027.

Sono espressamente escluse dal conferimento di obbligatorietà le disposizioni stampate in corsivo, in parte perché riproducono disposizioni già imperative nella legge (vedi le indicazioni nei singoli articoli), in parte perché contengono raccomandazioni non vincolanti.

Il CCL è stato stipulato tra le seguenti parti contraenti:

- **coiffure**^{SUISSE}
- UNIA – il sindacato e Syna

Il presente contratto entra in vigore congiuntamente alla dichiarazione di obbligatorietà generale ed è valevole fino al 31 dicemb e 2027.

A. Disposizioni generali

Art. 1 **Contenuto e campo d'applicazione**

- 1.1 *Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori esercitanti la professione di parrucchiere segnatamente:*
- **coiffuresuisse**
 - Unia – il sindacato
 - Syna
- sottoscrivono il seguente CCL. Si incarica il Consiglio Federale di conferire il carattere d'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro.*
- 1.2 *Con il CCL le associazioni si prefiggono di*
- stabilire le condizioni di salario e di lavoro
 - promuovere buoni rapporti tra datori di lavoro e lavoratori
 - approfondire la collaborazione tra le associazioni contraenti
- 1.3 a) *Il CCL è applicabile su tutto il territorio nazionale. Esso contempla le disposizioni minime a favore del lavoratore.*
- b) *Il CCL trova applicazione nei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro per il mestiere dei parrucchieri ed i loro lavoratori che forniscono servizi di parrucchiere ai clienti.*
- c)¹ *Il CCL è valido per*
- lavoratori qualificati
 - lavoratori semi-qualificati
 - lavoratori non qualificati
- d)² *Non sono assoggettati al CCL:*
- le persone in formazione con contratto di tirocinio approvato secondo la Legge federale sulla formazione professionale
 - 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
 - studenti di scuole professionali private con un contratto di formazione
- e) *Anche i lavoratori che collaborano nell'azienda ma che di regola non forniscono direttamente prestazioni di servizio a terzi come*
- gerenti
 - cassieri
 - addetti alla reception
 - estetiste
 - altri
- possono venir assoggettati al CCL.*

¹ Articolo completato dal 1° marzo 2018

² Articolo completato dal 1° marzo 2018

Art. 2 **Eccezioni e convenzioni addizionali**

- 2.1³ In caso di provata capacità lavorativa ridotta a causa di menomazione fisica o mentale, la CP (art. 49) può autorizzare, dietro richiesta, di deroga dalle disposizioni minime del CCL.
- 2.2 *Le associazioni contraenti si impegnano a loro nome ed a nome delle loro sezioni e dei loro membri, a non stipulare particolari CCL regionali, locali o aziendali. E' ammessa invece la conclusione di convenzioni addizionali per determinate regioni o località, qualora sussistano motivazioni o circostanze particolari che richiedano tali convenzioni aggiuntive. Per essere valide tali convenzioni addizionali devono essere approvate dalle associazioni contraenti dopo che una commissione, da queste nominata, abbia accertato l'esistenza dei presupposti necessari alla stipulazione di una convenzione addizionale. Se i presupposti sono adempiuti, l'approvazione deve essere concessa.*

Art. 3 **Definizion**

- 3.1 *Per «datore di lavoro» il CCL intende una persona naturale di sesso femminile o maschile o una persona giuridica proprietaria di un'azienda. Per «lavoratore» si intende una persona di sesso femminile o maschile che sottostà ad un contratto di lavoro.*
- 3.2 *Per «anni di servizio» s'intende l'attività ininterrotta di un lavoratore presso un singolo datore di lavoro (compreso il periodo di tirocinio e di formazione pratica).*

B. **Inizio e fine del rapporto di lavoro**

Art. 4 **Forma del contratto di lavoro**

- 4.1 *Si consiglia di stipulare il contratto individuale di lavoro in forma scritta utilizzando il modulo di contratto modello che può essere richiesto presso le associazioni e la CP.*

Art. 5 **Periodo di prova**

- 5.1 Il primo mese di un rapporto di lavoro, anche se stipulato a tempo determinato, vale come periodo di prova. La durata del periodo di prova può venire fissata tramite accordo scritto per un massimo di tre mesi.
- 5.2 *Va da sé che in caso di effettiva riduzione del periodo di prova per malattia, infortunio o altre assenze, il periodo di prova si prolunga per la durata dell'assenza.*

³ Articolo dichiarato DCO dal 1° marzo 2018

Art. 6 Durata del rapporto di lavoro

6.1 Se non esiste nessun altro accordo scritto, dopo il periodo di prova il contratto è considerato stipulato a tempo indeterminato.

Se il contratto di lavoro viene stipulato per un periodo determinato, ciò deve avvenire in forma scritta.

6.2 *Va da sé che un contratto di lavoro stipulato per iscritto a tempo determinato termina alla scadenza della durata pattuita. Se si continua tacitamente, da quel momento il contratto è considerato come stipulato a tempo indeterminato.*

Art. 7 Disdetta del rapporto di lavoro

7.1⁴ 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.

7.2 La disdetta durante il periodo di prova può essere presentata in qualsiasi giorno lavorativo. Terminato il periodo di prova la disdetta può essere data 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.

7.4 *La disdetta può essere data oralmente o per iscritto. Su richiesta della controparte, chi disdice il contratto di lavoro deve indicarne i motivi per iscritto.*

7.5 *Una volta data la disdetta, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore il tempo necessario per cercare un altro lavoro. Il tempo impiegato non verrà retribuito.*

Art. 8 Protezione dalla disdetta

La disdetta abusiva, la disdetta in tempo inopportuno (malattia, infortunio, servizio militare, ecc.) e le relative conseguenze sono regolate dagli art. 336, 336 a–d del Codice delle obbligazioni (vedi appendice).

Art. 9 Esonero

9.1 Se il datore di lavoro ha dato la disdetta può rinunciare alle prestazioni del lavoratore per il periodo di disdetta (esonero).

⁴ Articolo modificato dal ° marzo 2018

9.2 Il rapporto di lavoro sussiste comunque fino alla scadenza del periodo di disdetta, con tutti i corrispettivi doveri delle parti (p.e. pagamento del 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.

Art. 10 Risoluzione immediata

10.1 *Per causa grave entrambe le parti possono sciogliere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento. E' considerata causa grave in particolare ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.*

10.2 *Su richiesta della controparte la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.*

10.3 *Per la risoluzione immediata e le sue conseguenze fanno stato per il resto l'art. 337, 337 a-d del Codice delle obbligazioni (vedi appendice).*

Art. 11 Trasferimento dell'azienda ad un altro proprietario

Per i diritti e doveri in caso di trasferimento dell'azienda ad un altro proprietario fanno stato gli art. 333, 338 e 338a del CO (vedi appendice).

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

Art. 12 Protezione della personalità

12.1 *Il datore di lavoro rispetta e protegge la personalità e la salute del lavoratore nell'ambito delle possibilità dell'azienda.*

12.2 Il datore di lavoro provvede affinché nell'azienda regni un clima di rispetto e tolleranza reciproci, bandendo discriminazioni, pregiudizi ed 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 autorizzate (art. 328b del CO; art. 2 della Legge sulla protezione dei dati).

- 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 dallo schedario non espressamente autorizzati dal datore di lavoro sono considerate azioni illecite e comportano l'obbligo di risarcire i danni. Sono riservati il procedimento penale e l'inflizione della pena convenzionale dalla CP secondo l'art. 51 del CCL.

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. *In particolare le attività sindacali come pure la richiesta di diritti contrattuali non devono essere motivo di disdetta.*
- 14.3 *Al datore di lavoro ed al lavoratore viene consigliato di aderire a un'associazione contraente del CCL.*

Art. 15 Dovere di diligenza

- 15.1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il suo lavoro, trattare accuratamente il materiale affidatogli, in particolare gli strumenti, gli apparecchi e gli impianti che adopera e tenere pulito il locale ed il materiale.
- 15.2 *Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona colpevolmente al datore di lavoro. La misura della diligenza dovuta si determina secondo l'art. 321e CO (vedi appendice).*

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 ed a metterli a disposizione del lavoratore.

Art. 17 Divieto di concorrenza

Se il lavoratore è a conoscenza della clientela o dei segreti d'affari del datore di lavoro, tra il datore di lavoro e il lavoratore potrà essere stipulato per iscritto un divieto di concorrenza. Su come esso possa essere strutturato e relativamente agli effetti di mancata osservanza del divieto si vedano gli art. 340, 340a, b e c del CO (vedi appendice).

Art. 18 Attività accessorie

- 18.1 Durante il tempo libero e le vacanze i lavoratori non possono prestare nessun tipo di lavoro professionale come parrucchiere né con né senza remunerazione, ad eccezione della preparazione di modelli per concorsi di settore ed esami professionali, come pure di modelli per le scuole e per i corsi professionali.
- 18.2 *L'attività accessoria proibita secondo l'art. 18.1 è una violazione contrattuale e comporta l'obbligo, per il lavoratore, di risarcire i danni. Resta riservato lo scioglimento con effetto immediato del contratto di lavoro per causa grave secondo l'art. 337ss del CO.*
- 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.
- 18.4 *Il datore di lavoro può autorizzare il lavoratore a svolgere un'attività accessoria nella misura concordata per mezzo di un'autorizzazione scritta.*

Art. 19 Accaparramento illecito di clienti; doveri del lavoratore

- 19.1 *Le persone che vengono servite in un salone di parrucchiere formano la clientela del proprietario del salone, indipendentemente da chi e come esse siano state reclutate e servite. Questa clientela è un bene economico del datore di lavoro e deve essere protetta dalle seguenti disposizioni.*
- 19.2⁵ 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.
- 19.3 Per tutta la durata del rapporto di lavoro (ed in particolare durante il periodo di disdetta), il lavoratore non può informare i clienti, direttamente o indirettamente, in merito alla situazione contrattuale ed al nuovo posto di lavoro.
- 19.4⁶ *Eventuali violazioni degli art. 19.2 e 19.3 – quali violazioni del rapporto di lavoro – comportano l'obbligo di risarcimento per la parte inadempiente; le violazioni sono inoltre punite dalla CP con pene convenzionali secondo l'art. 51 CCL, a condizione che il datore di lavoro interessato non abbia ritirato la propria denuncia per iscritto.*
- 19.5⁷ Ulteriori disposizioni al riguardo nel periodo successivo al termine del rapporto di lavoro devono essere stipulate per iscritto nel contratto individuale di lavoro.

Art. 20⁸ Accaparramento illecito di clienti; doveri del datore di lavoro

- 20.1 *Prima dell'assunzione di un nuovo lavoratore, il datore di lavoro non può informare i clienti del precedente datore di lavoro del lavoratore, né direttamente né*

⁵ Articolo modificato dal 1° marzo 201

⁶ Articolo modificato dal ° marzo 2018

⁷ Articolo modificato dal ° marzo 2018

⁸ Articolo modificato dal 1° marzo 2018 / DCO abrogat

indirettamente, circa la sua nuova situazione contrattuale o il nuovo posto di lavoro. Per informazioni si intendono in particolare inserzioni e altri mezzi pubblicitari. Non sono altresì consentite le comunicazioni su piattaforme Internet, come ad es. Facebook o Twitter.

20.2 *Eventuali violazioni dell'art. 20.1 sono punite, su istanza del precedente datore di lavoro, dalla CP con pene convenzionali ai sensi dell'art. 51 CCL, a condizione che il datore di lavoro attore non abbia ritirato la propria denuncia per iscritto.*

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.

Art. 22 Irrinunciabilità e prescrizione

22.1 *Durante la durata del rapporto di lavoro e un mese dopo la fine dello stesso, il lavoratore non può rinunciare ai crediti derivanti da prescrizioni inderogabili della legge o del CCL. Per esempio gli accordi che non rispettano i salari minimi sono nulli e non giustificano la riduzione del salario minimo.*

22.2 *Le disposizioni generali concernenti la prescrizione (art. 127 e 128 CO, vedi appendice) sono applicabili alle richieste derivanti dal rapporto di lavoro.*

Art. 23 Certificat

23.1 *Il lavoratore può richiedere in ogni momento al datore di lavoro un certificato contenente le indicazioni sul tipo e sulla durata del rapporto di lavoro, sulle prestazioni e sulla condotta del lavoratore.*

23.2 *Qualora il lavoratore lo richieda esplicitamente, il certificato dovrà limitarsi a fornire indicazioni sulla natura e la durata del rapporto di lavoro (conferma di lavoro).*

D. Orario di lavoro, vacanze, giorni festivi e giorni di congedo

Art. 24 Orario di 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.

24.2 *Il datore di lavoro ripartisce la durata della settimana lavorativa sui giorni lavorativi conformemente alle esigenze dell'azienda, in osservanza dei limiti indicati negli art. 10, 11, 12, 15 e 31 della Legge sul lavoro (vedi appendice). Per quanto possibile si tengono in considerazione i desideri dei lavoratori.*

24.3⁹ 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. 25 Lavoro straordinario

25.1 *Per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25.3 si intende il lavoro che supera di più di 1 ora la durata massima della settimana lavorativa pattuita contrattualmente e che è stato ordinato dal datore di lavoro. Per l'obbligo di fare lavoro straordinario fa stato l'art. 321c cpv. 1 CO (vedi appendice).*

25.2 *Se è necessario per terminare il servizio del cliente, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata di un'ora al massimo. Quest'ora di tolleranza può essere pretesa unicamente per questo scopo.*

Tutte le ulteriori ore straordinarie devono essere registrate in forma scritta.

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. 26¹⁰ Giorno libero settimanale

26.1 Oltre al giorno di riposo settimanale, di solito la domenica, il lavoratore ha diritto ad 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 totali sull'arco di due settimane.

Art. 27 Lavoro domenicale e durante i giorni festivi legali

27.1 *Per il lavoro domenicale è necessario un permesso conformemente all'art. 19 della LL. I lavoratori possono essere impiegati la domenica solo dietro espresso consenso (vedi appendice).*

⁹ Articolo introdotto dal 1° marzo 2018

¹⁰ Articolo modificato dal 1° marzo 201

27.2 *Se il lavoratore deve svolgere un lavoro autorizzato la domenica o nei giorni festivi legali, faranno stato gli art.19, 20 e 20a della LL.*

27.3 *La compensazione deve avvenire entro 6 mesi.*

Art. 28¹¹ Durata e attribuzione delle vacanze

28.1 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 giorni¹²

28.2 L'anno di attività comincia il primo giorno di lavoro. In caso di disdetta del rapporto di lavoro e di riammissione nella medesima azienda, gli anni di attività precedenti non vengono conteggiati per il calcolo del diritto alle vacanze; fa eccezione il congedo a tempo determinato.

28.3 *Le vacanze servono a riposarsi e durante il contratto di lavoro non possono venir compensate con denaro o altre agevolazioni.*

28.4 *Di regola le vacanze sono da concedere nell'anno di servizio; almeno 2 delle settimane concesse devono essere consecutive.*

28.5 *Il datore di lavoro designa il periodo delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore, per quanto questi siano compatibili con le esigenze dell'azienda; tramite un accordo tra datore di lavoro e lavoratore le vacanze possono venir riportate, in parte o per intero, all'anno successivo.*

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

29.1 *Nel caso di scissione del rapporto di lavoro prima che sia scaduto l'anno di servizio, il lavoratore ha diritto alle vacanze in conformità con il periodo di servizio trascorso (pro rata temporis). Le frazioni di mesi superiori nel totale a 14 giorni contano come mese intero.*

29.2 *Se al momento in cui il contratto di lavoro viene disdetto il lavoratore ha ancora diritto a delle vacanze, la controparte sorpresa dalla disdetta può disporre che le vacanze vengano prese durante il termine di disdetta o pagate dopo il termine di disdetta.*

29.3 Se al momento dello scioglimento del contratto di lavoro il lavoratore avrà goduto di più ferie rispetto a quelle garantite in proporzione alla durata di servizio prestata il datore di lavoro potrà dedurre dal salario il controvalore o richiedere la restituzione del relativo importo fatta eccezione per i casi descritti all'art. 30.2.

¹¹ Articolo modificato dal 1° gennaio 202

¹² Precisazione: L'apprendistato non deve necessariamente essere stato assolto nello stesso salone

Art. 30 Retribuzione durante le vacanze

30.1 Durante le vacanze il datore di lavoro deve versare al lavoratore il salario completo convenuto.

Il salario può essere calcolato con le seguenti percentuali:¹³

4 settimane = 8,33%

5 settimane = 10,64%

Se si pattuisce un salario fisso, la retribuzione durante le vacanze corrisponderà al salario fisso stabilito. 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 fatta riserva della compensazione delle ore di lavoro perse conformemente all'art. 11 della LL (vedi appendice).

30.3 I 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.

30.4 *Se il lavoratore durante le vacanze presta un lavoro remunerato per conto di terzi, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questo può rifiutargli la retribuzione durante le vacanze o esigerne il rimborso.*

Art. 31 Riduzione delle vacanze causa assenza

31.1 *Le vacanze possono venir ridotte in caso di assenza prolungata del lavoratore durante l'anno di servizio.*

Una riduzione è ammissibile solamente in caso di incapacità totale al lavoro, non però per incapacità parziale. La misura della riduzione varia in base ai motivi dell'assenza:

- a) *assenza causata dal lavoratore stesso o congedo autorizzato non retribuito:*
 - *riduzione di 1/12 del diritto per ogni mese intero d'assenza, non appena l'assenza è durata un mese*
- b) *assenza involontaria (malattia, infortunio senza colpa, servizio militare):*
 - *dal secondo mese di assenza riduzione di 1/12 del diritto per ogni mese intero d'assenza (per il primo mese non viene quindi effettuata una riduzione)*
- c) *assenza dovuta a gravidanza:*
 - *dal terzo mese di assenza riduzione di 1/12 del diritto per ogni mese intero d'assenza (per i primi due mesi non viene quindi effettuata una riduzione).*

¹³ 22,5 giorni = 9,47%, 27,5 giorni = 11,83%

Art. 32 Giorni festivi

- 32.1¹⁴ Per i giorni festivi che conformemente alla legislazione cantonale ai sensi dell'art. 20a cpv. 1 della Legge sul lavoro sono equiparati alle domeniche, non viene effettuata alcuna detrazione dal salario mensile. *A titolo di compensazione il datore di lavoro può chiedere, in tutte le settimane in cui tale giorno festivo ricada in un giorno lavorativo, che il dipendente lavori durante il suo giorno di libero. Questo lavoro supplementare deve essere compensato da un corrispondente tempo libero, oppure deve essere risarcito (conteggio di salario secondo l'art. 37). Il tempo supplementare non conta quale lavoro straordinario ai sensi dell'art. 25.*
- 32.2 *La richiesta di una prestazione di lavoro ai sensi del cpv. 1 è da comunicare al lavoratore al più tardi una settimana prima del giorno in cui viene richiesta la prestazione. In caso contrario essa è nulla.*
- 32.3 Per gli ulteriori giorni festivi legali o locali 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, essi vengono compensati con una prestazione di lavoro durante un giorno di libero o calcolati come giorni di vacanza.
- 32.4 *Per la concessione dell'apertura nella mezza giornata abituale di chiusura settimanale, restano riservate le disposizioni locali della polizia del commercio.*
- 32.5 I giorni festivi retribuiti ai sensi del cpv. 1 che cadono durante le 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 godute in eccesso. Questa chiusura è da consegnare al dipendente per la firma.

Art. 34 Giorni di congedo pagati

- 34.1¹⁵ 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:

¹⁴ Articolo modificato dal 1° marzo 201

¹⁵ Articolo modificato dal 1° marzo 201

| | | |
|------------------|---|-----------------------------|
| a) | matrimonio del lavoratore | 3 giorni lavorativi |
| b) ¹⁶ | | |
| c) | morte del coniuge o del partner o 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 o ispezione militare | 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 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | |
| h) ¹⁷ | ai lavoratori con responsabilità familiari (madri 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 e caso di malattia | |

34.2¹⁸ *L'indennità delle suddette assenze corrisponde al grado di occupazione della dipendente.*

34.3¹⁹ 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.

34.4 a)²⁰ *Il lavoratore ha diritto a un congedo pagato per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o un partner con problemi di salute; tuttavia, il congedo non può superare i tre giorni per evento e, ad eccezione dei figli (art. 36 cpv. 4 LL) i dieci giorni all'anno.*

34.4 b)²¹ *Se il lavoratore ha diritto a un'indennità di assistenza ai sensi degli articoli 16n-16s LIPG a causa di gravi problemi di salute di suo figlio dovuti a malattia o infortunio, ha diritto a un congedo di assistenza massimo di 14 settimane. Per il resto si applica l'art. 329i CO.*

¹⁶ Articolo cancellato dal 1° gennaio 2024

¹⁷ Articolo introdotto dal 1° marzo 2018

¹⁸ Articolo introdotto dal 1° ottobre 2013

¹⁹ Articolo introdotto dal 1° gennaio 2024

²⁰ Articolo introdotto dal 1° gennaio 2024

²¹ Articolo introdotto dal 1° gennaio 2024

Art. 35 Riunioni e corsi

35.1²² 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.

35.2 *Ai lavoratori che prendono parte a corsi di perfezionamento professionale, previo accordo e consenso del datore di lavoro, viene concesso il tempo necessario. Il datore di lavoro risarcisce i costi dei corsi o la perdita di guadagno solo se ciò è stato concordato.*

E. Salari

Art. 36 Salari ed adeguamenti salariali

36.1 *Il salario del lavoratore deve essere concordato tra le parti contraenti. Vale il principio «Per entrambi i sessi salario uguale per prestazioni equivalenti».*

36.2 Per salario si intende solo ciò lordo 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

37.1²³ Le parti contraenti possono concordare i seguenti sistemi di retribuzione:

- salario fisso
- salario base con partecipazione al fatturato
- partecipazione al fatturato senza salario base.

Il fatturato si calcola senza TVA (per la formula di calcolo consultare l'Appendice II, numero 1).

37.2 *Il cambiamento da un sistema di retribuzione all'altro può avvenire in ogni momento con un accordo reciproco tra datore di lavoro e lavoratore.*

37.3 Qualora ci si accordi per il sistema di salario base con partecipazione al fatturato o partecipazione agli utili escluso il salario base, il salario globale deve comunque corrispondere al salario minimo stabilito dall'art. 40, indipendentemente dal fatturato raggiunto.

37.4²⁴ 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 ordinarie pagate e ai giorni festivi pagati è compensato con supplemento percentuale sul salario orario ed esposto a parte.

²² Articolo modificato dal 1° marzo 201

²³ Articolo completato dal 1° marzo 2018

²⁴ Articolo introdotto dal 1° marzo 2018

Art. 38 **Conteggio del salario**38.1²⁵*Dal salario mensile vengono determinati:*

- *salario settimanale = salario mensile diviso 4.3*
- *salario giornaliero = salario mensile diviso 22 (settimana di 5 giorni)*
- *salario orario = salario mensile diviso 185*

Art. 39 **Categorie professionali**

39.1

Le detentrici di un attestato federale di capacità (AFC) o di un attestato equivalente sono considerati lavoratori qualificati

39.2²⁶

Sono considerati come lavoratori semi-qualificati

- 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

39.3²⁷

Sono da intendersi lavoratori non qualificati gli impiegati che non siano in possesso di un titolo equipollente ai sensi dell'art. 39.1 o 39.2.

Art. 40²⁸ **Salari di base**

40.1

I salari di base possono venire adeguati nel corso della durata contrattuale. I salari di base corrispondono al grado di occupazione della dipendente.

40.2

Le modalità di un eventuale adeguamento dei salari di base nel corso della durata contrattuale sono disciplinate dall'art. 57.3.

40.3²⁹

Il salario di base mensile per i lavoratori qualificati ai sensi dell'art. 39.1 figura nell'Appendice I, numero 1 del CCL.

Con gli ex apprendisti (tirocinio di 3 anni) è consentito concordare per un massimo di 12 mesi un salario con una riduzione di Fr. 200.– per quei mesi nei quali non è stato possibile raggiungere un fatturato mensile (= fatturato netto delle prestazioni) di Fr. 9500.–.

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 Fr. 100.– per quei mesi nei quali non è stato possibile raggiungere un fatturato mensile (= fatturato netto delle prestazioni) di Fr. 9500.–.

²⁵ Articolo modificato dal ^o marzo 2018

²⁶ Articolo completato dal 1° marzo 2018

²⁷ Articolo introdotto dal 1° marzo 2018

²⁸ Articolo modificato / completato dal 1° marzo 201

²⁹ Articolo modificato dal 1° gennaio 202

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 3 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 semi-qualificati ai sensi dell'art. 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'art. 39.3 figura nell'Appendice I, numero 3 del CCL.

40.6 Ai fini dell'inquadramento salariale dei lavoratori ai sensi dell'art. 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 durata della formazione svolta all'estero e degli anni di pratica. All'occorrenza il lavoratore può richiedere presso la SEFRI (cfr. *Appendice II, numero 2*) 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 + Fr. 200.–.

40.8 Ai sensi dell'art. 40.3 in combinato disposto all'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 ed almeno 3 anni di pratica:
salario di base + Fr. 300.–
- diploma federale ed almeno 4 anni di pratica:
salario di base + Fr. 500.–

40.9 Le indennità di cui agli artt. 40.7 e 40.8 non sono cumulabili, trova applicazione rispettivamente la definizione più elevata

Art. 41 Gratificazion

41.1 *Se il datore di lavoro assegna, oltre al salario, una retribuzione speciale in determinate occasioni, quali il Natale o la fine dell'esercizio annuale, il lavoratore vi ha diritto, qualora ciò sia stato convenuto (art. 322d, cpv. 1 CO).*

41.2 *Se il rapporto di lavoro termina prima dell'occasione che dà luogo alla retribuzione speciale, il lavoratore ha diritto ad un importo proporzionale qualora ciò sia stato convenuto (art. 322d, cpv. 2 CO).*

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 al fatturato, le singole deduzioni ed il salario netto (*si raccomanda l'uso dei fogli-paga pubblicati da **coiffuresuisse***).
- 42.2 *Al lavoratore deve essere consegnato, con il primo salario ed in seguito ad ogni cambiamento dello stesso o delle deduzioni, una busta paga scritta nella quale vengano evidenziati tutti i dati secondo l'art. 42.1.*
- 42.3 Ad ogni pagamento di salario il datore di lavoro deve far firma e una ricevuta; se il salario viene versato su un conto del lavoratore la ricevuta è superflua.
- 42.4 *Eventuali rimostranze in merito al pagamento del salario o al conteggio devono essere fatte dal lavoratore al momento del rilascio della ricevuta o subito dopo aver ricevuto l'estratto conto.*

F. Assicurazioni

Art. 43³⁰ Assicurazione d'indennità giornaliera di malattia (prestazioni in base alla Legge federale sul contratto d'assicurazione LCA)

43.1 Il datore di lavoro stipula per le lavoratrice soggetti ad assicurazione – compresi le lavoratrice a tempo parziale – un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia. La dipendente deve informare senza indugio il suo datore di lavoro delle proprie assenze. In mancanza di altro accordo, deve presentare un certificato medico non oltre il 3° giorno di assenza.

43.2 L'assicurazione d'indennità giornaliera 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 ogni caso di malattia
- 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 mes
 - 12 giorni per una durata di servizio fino a 2 mes
 - 3 settimane per una durata di servizio fino a 3 mes
 - 6 settimane per una durata di servizio fino a 6 mes
 - 9 settimane per una durata di servizio fino a 9 mes
 - 3 mesi per una durata di servizio fino a 1 ann
 - 6 mesi per una durata di servizio fino a 2 ann
 - 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 d'indennità giornaliera di malattia 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 del premio dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia secondo i capoversi 1–3. *In tal modo cessa il suo obbligo secondo l'art. 324a CO (vedi appendice) di versare il salario al lavoratore che, per malattia, è impedito di lavorare.* Il datore di lavoro può trattenere ogni mese, dal salario del lavoratore, l'ammontare del contributo ai premi assicurativi dovuti da quest'ultimo. Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro deve fornire a questi la ricevuta del pagamento dei premi assicurativi. Il datore di lavoro che corrisponde la sua quota al lavoratore, deve sincerarsi che sia stata stipulata un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia che preveda le prestazioni minime di cui al capoverso 2 e, inoltre, deve accertarsi periodicamente, che il lavoratore abbia pagato i premi.

³⁰ Articolo modificato dal 1° ottobre 201

- 43.5 Il datore di lavoro che non ha ottemperato, o lo ha fatto solo in parte, all'obbligo di assicurazione secondo i capoversi 1–4, in caso di malattia del lavoratore deve assumersi le prestazioni di cui ai capoversi 1–4 al posto dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia o le deve integrare. Con questa sanzione in caso d'infrazione all'obbligo d'assicurazione non si crea alcun diritto d'opzione tra l'adempimento all'obbligo assicurativo o l'assunzione della eventuale sanzione; l'infrazione all'obbligo d'assicurazione rimane una trasgressione al CCL ai sensi dell'art. 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
- 43.7 *Se in virtù delle prescrizioni legali vige un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, fa stato l'art. 324b CO (vedi appendice).*

Art. 44 Assicurazione in caso di maternità

- 44.1 *Queste prestazioni corrispondono alla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, modifica del 3 ottobre 2003, art. 16e seguenti*

In sostanza sussiste un'assicurazione per maternità di 98 giorni al massimo dopo parto.

Art. 45 Ulteriori assicurazioni sociali

Le ulteriori assicurazioni sociali sono regolate dalla legge. Attualmente ciò è valido per:

- *assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS)*
- *assicurazione invalidità (AI)*
- *indennità perdita di guadagno (IPG)*
- *assicurazione contro gli infortuni (professionali e non) (LAINF)*
- *previdenza professionale per la vecchiaia, e superstiti e l'invalidità (LPP)*
- *assicurazione contro la disoccupazione (AD)*
- *casse di compensazione per la gestione degli assegni familiari (regolate a livello cantonale)*

Art. 46 Assicurazione sulla responsabilità civile verso terzi

- 46.1 Il datore di lavoratore è tenuto a stipulare un'assicurazione sulla responsabilità civile per danni verso terzi non facenti parte dell'azienda (clienti in particolare), 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 prestazioni minime: copertura unitaria per danni a persone e cose assieme Fr. 2 000 000.– per ogni sinistro.

G. Disposizioni varie

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, servizio civile svizzero oppure 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 d'indennità di 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**

48.1³¹ 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 IV) che è parte integrante del presente CCL.

48.2 *Sull'indennità di partenza dovuta dal datore di lavoro vengono calcolate le prestazioni di un'istituzione di previdenza per il personale (in particolare di un'istituzione di previdenza professionale), nella misura in cui il datore di lavoro abbia finanziato tali prestazioni (art. 339b, c e d CO).*

48.3 *Per il resto valgono le disposizioni dell'art. 339b, c e d del CO (vedi appendice).*

³¹ Articolo modificato dal 1° marzo 201

H. Esecuzione del contratto

Art. 49³² Commissione paritetica

49.1 *Le associazioni contraenti formano una commissione paritetica (CP), costituita da un presidente e da cinque rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e di quelle dei lavoratori. Il presidente viene designato dalle associazioni contraenti. La CP controlla che il CCL venga rispettato.*

49.2 *La CP redige un regolamento.*

49.3 Alla CP spettano in particolare i seguenti compiti:

- a)³³ 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
- b) effettua gli accertamenti presso datori di lavoro e titolari sul rapporto contrattuale circa quelle persone per le quali sussiste il sospetto di falsi indipendenti (ad es. affi - to 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. *Se il rapporto di lavoro in questione presenta le caratteristiche tipiche di un contratto di lavoro, la CP è autorizzata a segnalare il caso alle competenti autorità per l'assicurazione sociale e fiscali ai fini della valutazione d - nitiva dello stato di indipendenza. Successivamente all'esibizione di una conferma di indipendenza da parte delle autorità citate, la procedura viene conclusa, in caso contrario si procede ad un normale controllo aziendale*
- c) se constatata 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 e pene convenzionali conformemente all'art. 51 e, se necessario, ad esigerne 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'art. 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.

³² Articolo modificato / completato dal 1° marzo 201

³³ Articolo modificato / completato dal 1° gennaio 202

g) *favorisce l'istituzione di comitati paritetici cantonali o locali, sorveglia e coordina la loro attività e li assiste con la sua consulenza*

49.4 *Alla CP spetta inoltre il controllo sull'osservanza delle norme CFSL 6508 inerenti la richiesta di intervento di medici del lavoro e altri specialisti della sicurezza sul lavoro. I partner contrattuali CCL hanno elaborato una soluzione settoriale per la messa in pratica di tali norme che può essere ritirata presso **coiffuresuisse**, dietro pagamento. La CP sostiene inoltre i cantoni nella lotta contro il lavoro nero.*

Art. 50 **Comitati paritetici cantonali o locali**

50.1 Le sezioni cantonali o locali delle associazioni contraenti possono istituire dei comitati paritetici.

50.2 *Ogni comitato paritetico stende il proprio regolamento che deve essere approvato dalla CP.*

50.3 Ai comitati paritetici spettano in particolare i seguenti compiti:

- a) vigilano sull'esecuzione del presente contratto e possono essere incaricati dalla CP di effettuare controlli nelle singole aziende
- b) cercano di mediare in caso di divergenze tra le parti
- c) enotificano alla CP le violazioni del presente contratto da loro accertate o di cui sono venuti a conoscenza

Art. 51 **Pene convenzionali**

51.1³⁴ 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.

51.2³⁵ 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.

³⁴ Articolo modificato dal 1° gennaio 202

³⁵ Articolo modificato dal 1° gennaio 202

- 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 Fr. 8000.– per il lavoratore e i Fr. 25 000.– per il datore di lavoro

51.3 I proventi delle pene convenzionali spettano alla cassa della CP e sono destinati a coprire le spese d'esecuzione del presente contratto.

51.4 La CP ha, ai sensi dell'art. 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 di esecuzione del contratto e alla formazione continua

52.1³⁶ Un contributo annuo di Fr. 100.– 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 Fr. 8.33.

52.2 *I membri delle associazioni contraenti sono esenti dal pagamento del contributo. Ai membri delle organizzazioni di lavoratori che abbiano sottoscritto il contratto collettivo di lavoro, presentando un giustificativo (ad es. la busta paga) che dimostri la trattenuta di questa deduzione da parte del datore di lavoro, le organizzazioni stesse restituiscono il contributo per l'esecuzione dei contratti e per il perfezionamento professionale. Il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare il citato documento.*

52.3 Il compito di incasso e amministrazione dei contributi alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale spetta alla CP. Essa è autorizzata a far valere il diritto ai contributi in nome delle associazioni contraenti. La CP sottopone ogni anno alle associazioni contraenti un conteggio dettagliato sull'impiego dei contributi.

52.4 Il datore di lavoro è tenuto a notifica e con l'apposito modulo i lavoratori soggetti 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 C .

52.5 Il datore di lavoro ha diritto, per ogni contribuente (datore di lavoro e lavoratore) a un esemplare del CCL, che su richiesta gli viene inviato gratuitamente dalla CP dopo il versamento del contributo. Il datore di lavoro è tenuto a consegnarne un esemplare a tutti i lavoratori.

³⁶ Articolo modificato dal 1° gennaio 202

Art. 53 **Impiego dei mezzi**

- 53.1 *Circa la ripartizione del ricavo risultante dai contributi alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale, da destinarsi a diversi scopi, decide la CP in base ai seguenti criteri.*
- 53.2 *Le spese riguardanti la conclusione e l'esecuzione del presente CCL, che devono essere coperte in primo luogo, comprendono prioritariamente le spese di redazione, traduzione, conferimento del carattere d'obbligatorietà generale e stampa del CCL, le spese della CP, del suo segretariato e dei controlli che fa eseguire nelle aziende. Inoltre sono assegnati contributi alle associazioni contraenti per coprire le spese da esse assunte nella preparazione del presente contratto collettivo nonché nel dare informazioni e consigli circa il contenuto e l'applicazione del contratto collettivo. Questi ultimi contributi possono comunque superare complessivamente il 25% del le entrate solamente, se eccezionalmente sono provate spese maggiori. I contributi sono ripartiti nella seguente misura fra le associazioni contraenti: **coiffuresuisse** il 50%, UNIA e Syna un totale di 50% qualora i sindacati non si trovano d'accordo su un'altra ripartizione.*
- 53.3 *Circa l'utilizzazione dei mezzi rimanenti per promuovere il perfezionamento professionale, per fare della pubblicità a favore della professione e del reclutamento di nuove leve decide una commissione paritetica professionale, la cui composizione, i compiti e le competenze sono disciplinati dalle associazioni contraenti in un regolamento.*

Art. 54 **Diritti in comune**

- 54.1 *Le parti contraenti si impegnano a mantenere la pace del lavoro assoluta. Si asterranno da ogni mezzo di lotta come l'ostilità, il boicottaggio, lo sciopero e la serrata.*
- 54.2 *Le parti contraenti si impegnano inoltre ad evitare che vengano pubblicati dei resoconti tendenziosi sui loro conflitti e si impegnano a rettificarli ove fosse necessario.*
- 54.3 *Le associazioni contraenti regolano le questioni riguardanti l'interpretazione e l'esecuzione del CCL se possibile con trattative dirette.*
- 54.4 *Se non si raggiunge un accordo, può venir chiamato in causa l'Ufficio federale di conciliazione per i conflitti collettivi di lavoro. Se le associazioni lo richiedono, può decidere in veste di tribunale arbitrale.*
- 54.5 *Le associazioni contraenti hanno in comune il diritto, ai sensi dell'art. 357b CO, di esigere che i datori di lavoro e i lavoratori vincolati rispettino il contratto collettivo.*

I. Disposizioni transitorie e finali

Art. 55 **Disposizione transitoria**

Al momento dell'entrata in vigore del CCL non è permesso invocarlo per modificare a danno del lavoratore disposizioni valide di un contratto individuale di lavoro.

Art. 56 **Lingua contrattuale**

In caso di discordanza del testo contrattuale nelle diverse lingue nazionali la versione tedesca è determinante.

Art. 57³⁷ **Durata della validità e disdetta**

57.1 *Il CCL entra in vigore congiuntamente alla dichiarazione di obbligatorietà generale del Consiglio federale posto che si stia conferita. Se il CCL non viene disdetto, si rinnova per un ulteriore anno, a condizione che venga conferito il carattere di obbligatorietà generale anche al rinnovo.*

57.2 *Qualsiasi parte contraente può recedere dal CCL dando un preavviso di un anno, con effetto per la prima volta al 31 dicembre 2027. È ammessa una disdetta limitata ad alcune disposizioni.*

57.3 *Le associazioni stipulanti concordano di discutere annualmente gli adeguamenti delle disposizioni del CCL nel settore dei parrucchieri. Per quanto riguarda eventuali adeguamenti dei salari di base all'inflazione, all'evoluzione dei salari minimi legali e ai cambiamenti strutturali del settore dei parrucchieri, le associazioni si impegnano ad avviare trattative annuali. Tali trattative devono essere avviate al più tardi entro il 3° trimestre e concluse entro la fine di gennaio. Il nuovo salario di base entrerà in vigore il 1° settembre dello stesso anno, a condizione che gli organi competenti delle parti contraenti abbiano dato la loro approvazione e che sia stata rilasciata una dichiarazione di obbligatorietà generale. Se le trattative non portano a un accordo entro la fine di gennaio, si considerano fallite. Successivamente, ciascuna associazione può avviare un procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge federale sulla Commissione federale di conciliazione per la risoluzione delle controversie collettive di lavoro. Le associazioni accettano la nomina del Consiglio federale di conciliazione come organo arbitrale. Il procedimento davanti al tribunale arbitrale è disciplinato dall'art. 5 della Legge federale sulla Commissione arbitrale federale per la risoluzione delle controversie collettive di lavoro. Il tribunale arbitrale prende decisioni vincolanti sugli adeguamenti al costo della vita e sugli aumenti reali dei salari minimi.*

³⁷ Articolo modificato / completato dal 1° gennaio 202

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

coiffureSUISSE

Presidente centrale:

Damien Ojetti

Vicepresidente:

Susanna Burger

Unia – il sindacato

Presidente:

Vania Alleva Bosshard

Vicepresidente:

Véronique Polito Schmidt

Syna

Membro della direzione:

Johann Tscherrig

Segretario centrale:

Juan Barahona

Appendici al contratto collettivo

I. Tabelle del salario di base^{38, 39, 40}

1. Lavoratore qualificato (art. 39.1) con un grado di occupazione del 100

| | 2023 | | 2024 | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo | Salario di base | Salario annuo |
| 1° * | CHF 3850.– | CHF 46 200.– | CHF 4000.– | CHF 48 000.– |
| 2° * | CHF 3850.– | CHF 46 200.– | CHF 4000.– | CHF 48 000.– |
| 3° e seguenti | CHF 3900.– | CHF 46 800.– | CHF 4190.– | CHF 50 280.– |
| 4° | CHF 3975.– | CHF 47 700.– | | |
| 5° | CHF 4080.– | CHF 48 960.– | | |

| | 2025 | | 2026 | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo | Salario di base | Salario annuo |
| 1° * | CHF 4080.– | CHF 48 960.– | CHF 4160.– | CHF 49 920.– |
| 2° * | CHF 4080.– | CHF 48 960.– | CHF 4160.– | CHF 49 920.– |
| 3° e seguenti | CHF 4280.– | CHF 51 360.– | CHF 4360.– | CHF 52 320.– |

| | 2027 | |
|--------------------|-----------------|---------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo |
| 1° * | CHF 4240.– | CHF 50 880.– |
| 2° * | CHF 4240.– | CHF 50 880.– |
| 3° e seguenti | CHF 4460.– | CHF 53 520.– |

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

³⁸ Appendice I modificato dal 1° gennaio 202

³⁹ Per il Cantone di Neuchâtel, i seguenti salari minimi sono applicabili se sono superiori al salario minimo cantonale in conformita con la Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl.)

⁴⁰ Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi elencati di seguito sono applicabili se sono superiori al salario minimo cantonale in conformita con la Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

2. Lavoratore semi-qualificato (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 3470.– | CHF 41 640.– | CHF 3650.– | CHF 43 800.– |
| 3° e seguenti | CHF 3600.– | CHF 43 200.– | CHF 4050.– | CHF 48 600.– |
| 4° | CHF 3850.– | CHF 46 200.– | | |
| 5° | CHF 3980.– | 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 3750.– | CHF 45 000.– | CHF 3880.– | CHF 46 560.– |
| 3° e seguenti | CHF 4100.– | CHF 49 200.– | CHF 4150.– | CHF 49 800.– |

| | 2027 | |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo |
| 1° | non determinato | non determinato |
| 2° | CHF 3980.– | CHF 47 760.– |
| 3° e seguenti | CHF 4200.– | CHF 50 400.– |

3. Lavoratore non qualificato (art. 39.3)

| | 2023 | | 2024 | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo | Salario di base | Salario annuo |
| 1° | CHF 3470.– | CHF 41 640.– | CHF 3550.– | CHF 42 600.– |
| 2° | CHF 3470.– | CHF 41 640.– | CHF 3630.– | CHF 43 560.– |
| 3° e seguenti | CHF 3600.– | CHF 43 200.– | CHF 3950.– | CHF 47 400.– |
| 4° | CHF 3750.– | CHF 45 000.– | | |
| 5° | CHF 3880.– | CHF 46 560.– | | |

| | 2025 | | 2026 | |
|--------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo | Salario di base | Salario annuo |
| 1° | CHF 3650.– | CHF 43 800.– | CHF 3780.– | CHF 45 360.– |
| 2° | CHF 3730.– | CHF 44 760.– | CHF 3830.– | CHF 45 960.– |
| 3° e seguenti | CHF 4025.– | CHF 48 300.– | CHF 4100.– | CHF 49 200.– |

| | 2027 | |
|--------------------|-----------------|---------------|
| Anno professionale | Salario di base | Salario annuo |
| 1° | CHF 3880.– | CHF 46 560.– |
| 2° | CHF 3930.– | CHF 47 160.– |
| 3° e seguenti | CHF 4150.– | CHF 49 800.– |

II. Formula di calcolo del fatturato netto⁴¹

1. *Formula di calcolo del fatturato netto: fatturato lordo diviso $n \times 100 =$ fatturato netto ($n = 100 + \text{aliq. IVA appl.}$). Es. fatturato lordo / 108,1 $\times 100$ (2024)*

2. *SEFRI = Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione – Einsteinstrasse 2, 3005 Berna.*

III. Catalogo dei criteri in caso di sospetto di falsi indipendenti⁴²

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;
- limiti di 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 stabili e il prezzo di affitto della sedia
- obbligo di non agire in concorrenza al salone successivamente al termine dell'affitto della sedia.

⁴¹ Appendice II modificato dal 1° gennaio 202

⁴² Appendice III modificato / introdotto dal 1° marzo 201

IV. Tabella per il calcolo dell'indennità di partenza conformemente all'art. 48 CCT⁴³

| 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 |

Esempio

Età al momento dell'uscita: 58 anni

Anni di servizio: 22 anni

7,0 salari mensili quale indennità di partenza

⁴³ Appendice IV modificato dal 1° marzo 2018 (precedentemente Appendice I

V. Estratto del Codice delle obbligazioni (CO)⁴⁴

Art. 127 Prescrizione

I. Termine

1. 10 anni

Si prescrivono col decorso di dieci anni tutte le azioni per le quali il diritto civile federale non dispone diversamente.

Art. 128 2. 5 anni

Si prescrivono col decorso di cinque anni le azioni:

1. per mercedi di pigioni, noli ed affitti, interessi di capitali ed altre prestazioni periodiche;

2. ...

3. per lavori d'artigiani, vendita di merci al minuto, cura medica, funzioni d'avvocato, procuratore e notaio, rapporti di lavoro di lavoratori.

Art. 321a Diligenza e fedeltà

¹ *Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.*

² *Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.*

³ *Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.*

⁴ *Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esiga.*

Art. 321b Rendiconto e restituzione

¹ *Il lavoratore deve presentare al datore di lavoro un rendiconto di tutto ciò che riceve per quest'ultimo da terzi nell'esercizio dell'attività contrattuale, segnatamente denaro, e consegnarglielo subito.*

² *Egli deve consegnare subito al datore di lavoro anche tutto ciò che produce nell'esercizio dell'attività contrattuale.*

⁴⁴ Appendice V modificato dal ° gennaio 2024 (precedentemente Appendice III)

Art. 321c Lavoro straordinario

¹ *Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto o d'uso o stabilito mediante contratto normale o contratto collettivo, il lavoratore è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.*

² *Con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può compensare il lavoro straordinario, entro un periodo adeguato, mediante un congedo di durata almeno corrispondente.*

³ *Se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo e se mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo non è stato convenuto o disposto altrimenti, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario il salario normale più un supplemento di almeno un quarto.*

Art. 321d Osservanza di direttive e di istruzioni

¹ *Il datore di lavoro può stabilire direttive generali sull'esecuzione del lavoro e sul comportamento del lavoratore nell'azienda o nella comunione domestica e dargli istruzioni particolari.*

² *Il lavoratore deve osservare secondo le norme della buona fede le direttive generali stabilite dal datore di lavoro e le istruzioni particolari a lui date.*

Art. 321e Responsabilità

¹ *Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.*

² *La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.*

Art. 323b Garanzia

¹ *Il salario in denaro è pagato in moneta legale durante il tempo di lavoro, in quanto non sia diversamente convenuto o d'uso; al lavoratore e consegnato un rendiconto.*

² *Il datore di lavoro può compensare il salario con un credito verso il lavoratore soltanto nella misura in cui il salario sia pignorabile; tuttavia, i crediti per danno cagionato intenzionalmente possono essere compensati senza restrizione.*

³ *Sono nulli gli accordi concernenti l'impiego del salario nell'interesse del datore di lavoro.*

Art. 324a **Salario in caso d'impedimento del lavoratore**
a) Norma

¹ *Se il lavoratore è impedito senza sua colpa di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale o d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa una adeguata indennità per perdita del salario in natura, in quanto il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi.*

² *Se un tempo più lungo non è stato convenuto o stabilito per contratto normale o contratto collettivo, il datore di lavoro deve pagare, nel primo anno di servizio, il salario per almeno tre settimane e, poi, per un tempo adeguatamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari.*

³ *Il datore di lavoro deve concedere le stesse prestazioni alla lavoratrice in caso di gravidanza.*

⁴ *Alle disposizioni precedenti può essere derogato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, che sancisca un ordinamento almeno equivalente per il lavoratore.*

Art. 324b **b) Eccezioni**

¹ *Se, in virtù di disposizioni legali, il lavoratore è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze economiche d'un impedimento al lavoro, dovuto a motivi inerenti alla sua persona e intervenuto senza sua colpa, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato compensano almeno i quattro quinti del salario.*

² *Se le prestazioni dell'assicurazione sono inferiori, il datore di lavoro deve pagare la differenza fra queste e i quattro quinti del salario.*

Art. 328b **Trattamento di dati personali**

Il datore di lavoro può trattare dati concernenti il lavoratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Inoltre, sono applicabili le disposizioni della legge federale del 25 settembre 2020 sulla protezione dei dati.

Art. 330a **Attestato**

¹ *Il lavoratore può ognora chiedere al datore di lavoro un attestato che indichi la natura e la durata del rapporto di lavoro e si pronunci sulle prestazioni e sulla condotta del lavoratore.*

² *A richiesta esplicita del lavoratore, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro.*

Art. 333 Trasferimento del rapporto di lavoro

¹ *Se il datore di lavoro trasferisce l'azienda a una parte di essa a un terzo, il rapporto di lavoro passa con tutti i diritti e gli obblighi all'acquirente al momento del trasferimento dell'azienda, in quando il lavoratore non vi si opponga.*

^{1bis} *Se al rapporto di lavoro oggetto del trasferimento è applicabile un contratto collettivo, l'acquirente è tenuto ad osservarlo per un anno, sempreché non cessi prima per scadenza o disdetta.*

² *Nel caso di opposizione, il rapporto di lavoro è sciolto alla scadenza del termine legale di disdetta; sino a tale momento, l'acquirente dell'azienda e il lavoratore sono tenuti ad adempiere il contratto.*

³ *Il precedente datore di lavoro e l'acquirente dell'azienda rispondono solidalmente dei crediti del lavoratore divenuti esigibili prima del trasferimento e dopo sino al momento in cui il rapporto di lavoro possa essere sciolto normalmente od è sciolto per opposizione del lavoratore al trasferimento.*

⁴ *Per altro, il datore di lavoro non può trasferire a un terzo i diritti derivanti dal rapporto di lavoro, in quanto il contrario non risulti da un accordo o dalle circostanze.*

Art. 336 Protezione dalla disdetta

1. Disdetta abusiva

a) Principio

¹ *La disdetta è abusiva se data:*

- a) *per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;*
- b) *perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;*
- c) *soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;*
- d) *perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;*
- e) *perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.*

² *La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:*

- a) *per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;*
- b) *durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.*
- c) *nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f)*

³ Nei casi previsti dal capoverso 2 lettera b, la tutela dei rappresentanti dei lavoratori il cui mandato sia cessato in seguito al trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333) continua fino al momento in cui il mandato sarebbe cessato se non fosse sopravvenuto il trasferimento del rapporto di lavoro.

Art. 336a **b) Sanzione**

¹ La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità.

² L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore. Sono salvi i diritti al risarcimento del danno per altri titoli giuridici.

Art. 336b **c) Procedura**

¹ La parte che intende chiedere un'indennità in virtù degli articoli 336 e 336a deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.

² Se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 336c **2. Disdetta in tempo inopportuno**
a) da parte del datore di lavoro

¹ Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto della lavoratrice;
- c.^{bis} prima del termine del congedo di maternità prolungato conformemente all'articolo 329f capoverso 2;
- c.^{ter} finché sussiste il diritto al congedo di assistenza di cui all'articolo 329i, ma al massimo per sei mesi a decorrere dall'inizio del termine quadro;
- d) allorquando, con il suo consenso, il lavoratore partecipa a un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

² La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel capoverso 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine del periodo.

³ *Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.*

Art. 336d b) da parte di lavoratore

¹ *Dopo il tempo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'articolo 336c capoverso 1 lettera a, impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché cura l'impedimento.*

² *L'articolo 336c capoversi 2 e 3 è applicabile per analogia.*

Art. 337 Risoluzione immediata

**1. Presupposto
a) per cause gravi**

¹ *Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; a richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per scritto.*

² *È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.*

³ *Sull'esistenza di tali cause, il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.*

Art. 337a b) per insolvenza del datore di lavoro

In caso d'insolvenza del datore di lavoro, il lavoratore può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro, in quanto non gli sia prestata entro congruo termine una garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto.

**Art. 337b 2. Conseguenze
a) della risoluzione giustificat**

¹ *Se la causa grave per la risoluzione immediata consiste in una violazione del contratto da parte di un contraente, questi dovrà il pieno risarcimento del danno, tenuto conto di tutte le pretese derivanti dal rapporto di lavoro.*

² *Negli altri casi, il giudice determina le conseguenze patrimoniali della risoluzione immediata, secondo il suo libero apprezzamento e tenendo conto di tutte le circostanze.*

Art. 337c **b) del licenziamento ingiustificato**

¹ Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.

² Il lavoratore deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.

³ Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al lavoratore un'indennità ch'egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; l'indennità non può però superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

Art. 337d **c) in caso di mancato inizio o di abbandono ingiustificati dell'impiego**

¹ Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.

² Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.

³ Il diritto all'indennità, se non si estingue per compensazione, deve essere fatto valere per azione giudiziaria o esecuzione entro trenta giorni dal mancato inizio o dall'abbandono dell'impiego, sotto pena di perenzione.

Art. 338 **Morte del lavoratore**

¹ Con la morte del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue.

² Tuttavia, il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per due altri mesi sempreché il lavoratore lasci il coniuge, il partner registrato o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Art. 338a **Morte del datore di lavoro**

¹ Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro passa agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.

² Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore di lavoro si estingue con la morte di questo; il lavoratore può chiedere tuttavia un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto.

Art. 339b **Indennità di partenza**
a) Presupposti

¹ *Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno cinquant'anni di età cessa dopo venti o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare al lavoratore un'indennità di partenza.*

² *Se il lavoratore muore durante il rapporto di lavoro, l'indennità deve essere pagata al coniuge superstite, al partner registrato superstite o ai figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, alle altre persone verso le quali il lavoratore adempiva un obbligo di assistenza.*

Art. 339c **b) Importo ed esigibilità**

¹ *L'importo dell'indennità di partenza può essere determinato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, ma non deve essere inferiore al salario di due mesi.*

² *Se l'importo dell'indennità di partenza non è determinato, esso è stabilito dal giudice secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto di tutte le circostanze; nondimeno, esso non supererà il salario di otto mesi.*

³ *L'indennità può essere diminuita o soppressa, se il rapporto di lavoro è disdetto dal lavoratore senza causa grave o è sciolto senza preavviso dal datore di lavoro per causa grave o se il pagamento dell'indennità esporrebbe il datore di lavoro a una situazione di bisogno.*

⁴ *L'indennità è esigibile con la fine del rapporto di lavoro, ma l'esigibilità può essere differita mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo oppure dal giudice.*

Art. 339d **c) Prestazioni sostitutive**

¹ *Le prestazioni che il lavoratore riceve da un'istituzione di previdenza a favore del personale possono essere dedotte dall'indennità di partenza in quanto finanziate dal datore di lavoro o, per mezzo delle sue elargizioni, dall'istituzione medesima.*

² *Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui s'impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o gliele assicuri attraverso un terzo.*

Art. 340 **Divieto di concorrenza**
1. Presupposti

¹ *Il lavoratore che ha l'esercizio dei diritti civili può obbligarsi per scritto verso il datore di lavoro ad astenersi da ogni attività concorrenziale dopo la fine del rapporto di lavoro, in particolare a non esercitare per proprio conto un'azienda concorrente né a lavorare in una tale azienda né a parteciparvi.*

² Il divieto di concorrenza è valido soltanto se il rapporto di lavoro permette al lavoratore di avere cognizioni della clientela o dei segreti di fabbricazione e d'affari e se l'uso di tali conoscenze possa cagionare al datore di lavoro un danno considerevole.

Art. 340a **2. Limitazioni**

¹ Il divieto di concorrenza deve essere convenientemente limitato quanto al luogo, al tempo e all'oggetto, così da escludere un ingiusto pregiudizio all'avvenire economico del lavoratore; esso può superare i tre anni soltanto in circostanze particolari.

² Il giudice può restringere secondo il suo libero apprezzamento un divieto eccessivo, tenendo conto di tutte le circostanze; egli deve considerare convenientemente una eventuale controprestazione del datore di lavoro.

Art. 340b **3. Effetti della contravvenzione**

¹ Il lavoratore che contravviene al divieto di concorrenza è tenuto a risarcire al datore di lavoro il danno che ne deriva.

² Se il divieto di concorrenza è sanzionato da una pena convenzionale, il lavoratore può, salvo accordo contrario, liberarsi con il pagamento della stessa, rimanendo tuttavia responsabile per l'eventuale maggior danno.

³ In virtù di uno speciale accordo scritto, il datore di lavoro può esigere, oltre al pagamento della pena convenzionale e al risarcimento dell'eventuale maggior danno, la cessazione dello stato lesivo del contratto, sempreché ciò sia giustificato dall'importanza degli interessi lesi o minacciati e dal comportamento del lavoratore.

Art. 340c **4. Cessazione**

¹ Il divieto di concorrenza cessa quando è provato che il datore di lavoro non abbia più un interesse considerevole a mantenerlo.

² Il divieto cessa parimente quando il datore di lavoro disdice il rapporto di lavoro, senza che il lavoratore gli abbia dato un motivo giustificato, o quando il lavoratore disdice il rapporto per un motivo giustificato imputabile al datore di lavoro.

Art. 357b **Esecuzione in comune**

¹ Nel contratto collettivo concluso tra associazioni, le parti possono stipulare d'averne in comune il diritto di esigerne l'adempimento da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori vincolati, quanto ai punti seguenti:

a) la stipulazione, il contenuto e la fine del rapporto di lavoro, il diritto conferendo qui unicamente un'azione di accertamento;

- b) *il pagamento di contributi a una cassa di compensazione o ad altra istituzione attenenti ai rapporti di lavoro, la rappresentazione dei lavoratori nell'azienda e la salvaguardia della pace del lavoro;*
- c) *i controlli, le cauzioni e le pene convenzionali, in relazione alle disposizioni delle lettere a e b.*

² *Le parti possono stipulare le disposizioni previste nel capoverso 1 soltanto se espressamente autorizzate dei loro statuti o dal loro organo supremo.*

³ *Ove il contratto collettivo non disponga altrimenti, nei rapporti fra le parti si applicano per analogia le disposizioni sulla società semplice.*

VI. Estratto della Legge sul lavoro (LL)⁴⁵

Art. 10 Lavoro diurno e serale

¹ *Il lavoro svolto tra le 6 e le 20 è considerato lavoro diurno, quello svolto tra le 20 e le 23 lavoro serale. Il lavoro diurno e il lavoro serale non richiedono alcuna autorizzazione. Dopo aver sentito la rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, i lavoratori interessati, il datore di lavoro può introdurre il lavoro serale.*

² *Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati, inizio e fine del lavoro diurno e serale dell'azienda possono essere fissati diversamente tra le 5 e le 24. Anche in questo caso il lavoro diurno e serale dell'azienda deve rimanere compreso in uno spazio di 17 ore.*

³ *Il lavoro diurno e serale del singolo lavoratore deve rimanere compreso in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario.*

Art. 11 Lavoro compensativo

Se il lavoro è sospeso per un tempo relativamente breve a cagione di disfunzioni d'esercizio, di vacanze aziendali, di ponti o di circostanze analoghe oppure se un congedo è concesso, su richiesta, a un lavoratore, il datore di lavoro può ordinare la compensazione entro un termine conveniente derogando alla durata massima della settimana lavorativa. La compensazione per singolo lavoratore non può superare, compreso il lavoro straordinario, due ore al giorno, salvo nei giorni liberi e nelle semigiornate libere.

Art. 12 Condizioni e durata del lavoro straordinario

¹ *La durata massima della settimana lavorativa può essere superata, eccezionalmente:*

- a) *per rispondere all'urgenza o a uno straordinario accumulo di lavoro;*
- b) *per compilare un inventario, chiudere i conti o procedere a una liquidazione;*
- c) *per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio, nella misura in cui non si possano ragionevolmente pretendere dal datore di lavoro altri provvedimenti.*

⁴⁵ *Appendice VI modificato dal ° gennaio 2024 (precedentemente Appendice IV)*

² Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare due ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi o in caso di necessità, né per anno civile superare complessivamente:

- a) le 170 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore;
- b) le 140 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore.

Art.15 **Pause**

¹ Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno:

- a) un quarto d'ora, se dura più di cinque ore e mezzo;
- b) mezz'ora, se dura più di sette ore;
- c) un'ora, se dura più di nove ore.

² Le pause contano come lavoro, quando al lavoratore non è consentito di lasciare il posto di lavoro.

Art.19 **Deroghe al divieto di lavoro domenicale**

¹ Le deroghe al divieto del lavoro domenicale sono soggette ad autorizzazione.

² Il lavoro domenicale regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

³ Il lavoro domenicale temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno. Il datore di lavoro accorda al lavoratore un supplemento salariale del 50 per cento.

⁴ L'Ufficio federale autorizza il lavoro domenicale regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro domenicale temporaneo.

⁵ Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore nel lavoro domenicale senza il suo consenso.

Art. 20 **Domenica libera e riposo compensativo**

¹ Il giorno settimanale di riposo deve cadere in domenica almeno una volta ogni due settimane, immediatamente prima o dopo il riposo giornaliero. Rimane salvo l'articolo 24.

² Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero. Qualora si prolunghi oltre cinque ore, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva.

³ Il datore di lavoro può occupare temporaneamente i lavoratori durante il riposo compensativo, se ciò è necessario per impedire il deperimento di beni o per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio; il riposo compensativo deve essere allora accordato entro la settimana successiva.

Art. 20a Giorni festivi e cerimonie religiose

¹ Il giorno della festa nazionale è parificato alla domenica. I Cantoni possono parificare alla domenica al massimo altri otto giorni festivi all'anno e ripartirli diversamente secondo le regioni.

² Il lavoratore è autorizzato a interrompere il lavoro in occasione di giorni festivi religiosi diversi da quelli riconosciuti dai Cantoni. Egli deve tuttavia informare il datore di lavoro con almeno tre giorni di anticipo. È applicabile l'articolo 11.

³ Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro accorda, per quanto possibile, il tempo necessario per assistere a cerimonie religiose.

Art. 31 Durata del lavoro e del riposo dei giovani

¹ La durata del lavoro giornaliero dei giovani non può superare quella degli altri lavoratori della stessa azienda o, in difetto, quella ammessa dell'uso locale, né in alcun caso nove ore. L'eventuale lavoro straordinario come pure i corsi obbligatori svolti nel tempo di lavoro sono computati nella durata del lavoro.

² Il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore, pause incluse. I giovani minori di 16 anni compiuti possono lavorare fino alle 20, mentre i giovani di oltre 16 anni fino alle 22 al massimo. Rimangono salve le disposizioni derogatorie sull'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

³ I giovani minori di 16 anni compiuti non possono essere occupati in lavoro straordinario.

⁴ Il datore di lavoro non può occupare giovani durante la notte o di domenica. Deroghe possono essere previste per ordinanza, segnatamente nell'interesse della formazione professionale e per l'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

Art. 36 Lavoratori con responsabilità familiari

¹ Il datore di lavoro, determinando le ore del lavoro e del riposo, deve prestare particolare riguardo ai lavoratori con responsabilità familiari. Sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure.

² Tali lavoratori possono essere occupati in un lavoro straordinario solo con il loro consenso. Su richiesta, deve essere accordata loro una pausa meridiana di almeno un'ora e mezzo.

³ Su presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori un congedo per l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo è limitato alla durata necessaria per l'assistenza, ma al massimo a tre giorni per evento.

⁴ Salvo che per i figli, il congedo di assistenza ammonta al massimo a dieci giorni all'anno.

VII. Estratto dell'Ordinanza 1 della Legge sul lavoro (OLL1)⁴⁶

Art. 24 Lavoro compensativo

(art. 11 in relazione con gli art. 15, 15a, 18, 20 e 20a LL)

¹ La compensazione delle ore di lavoro perse, disposta dall'articolo 11 della legge, dev'essere effettuata immediatamente prima o dopo la perdita di lavoro entro un periodo di 14 settimane al massimo, a meno che il datore di lavoro e il lavoratore convengano un termine più lungo, che non deve però superare 12 mesi. Le ore non lavorate per le feste di Natale e Capodanno sono considerate come un unico insieme.

² Il lavoro compensativo può essere svolto solo in quanto esso non provochi un sorpasso della durata legale del lavoro giornaliero.

³ Non sono considerate ore di lavoro perse né i periodi di riposo legali né i periodi di riposo compensativi; essi non possono pertanto essere compensati né anteriormente né posteriormente.

⁴⁶ Appendice VII introdotto dal 1° marzo 2018 (precedentemente Appendice V)

in vigore dal 1° gennaio 2024