



CCL

Contratto collettivo di lavoro
per il mestiere di parrucchiere
nella Svizzera

in vigore dal 1° giugno 2010

Parti contraenti:

coiffuresuisse UNIA - il sindacato Syna

CCL

Contratto collettivo
di lavoro per il mestiere
di parrucchiere
nella Svizzera

in vigore dal 1° giugno 2010



Parti contraenti:
coiffuresuisse UNIA - il sindacato Syna

Commissione paritetica per la professione
di parrucchiere nella Svizzera (CP Coiffure)
Konradstrasse 9
Casella postale 3377
8021 Zurigo
Telefono +41 (0) 43 366 66 92
Telefax +41 (0) 43 366 66 95
www.pk-coiffure.ch
info@pk-coiffure.ch

coiffure SUISSE
Imprenditori parrucchieri svizzeri
Moserstrasse 52
Casella postale 641
3000 Berna 22
Telefono +41 (0) 31 332 79 42
Telefax +41 (0) 31 331 45 00
www.coiffuresuisse.ch
mail@coiffuresuisse.ch

UNIA - il sindacato
Schulstrasse 2
8952 Schlieren
Telefono +41 (0) 79 276 36 93
Telefax +41 (0) 43 444 80 91
www.unia.ch
walter.affolter@unia.ch

Syna
Josefstrasse 59
Casella postale
8031 Zurigo
Telefono +41 (0) 44 279 71 71
Telefax +41 (0) 44 279 71 72
www.syna.ch
info@syna.ch

Indice

Articolo	Pagina	Articolo	Pagina
	Elenco delle abbreviazioni	4	
	Conferimento del carattere d'obbligatorietà generale	4	
A.	Disposizioni generali	5	
1	Contenuto e campo d'applicazione	5	
2	Eccezioni e convenzioni addizionali	6	
3	Definizioni	6	
B.	Inizio e fine del rapporto di lavoro	6	
4	Forma del contratto di lavoro	6	
5	Periodo di prova	7	
6	Durata del rapporto di lavoro	7	
7	Disdetta del rapporto di lavoro	7	
8	Protezione dalla disdetta	8	
9	Svincolo	8	
10	Risoluzione immediata	8	
11	Trasferimento dell'azienda ad un altro proprietario	8	
C.	Diritti e doveri generali per il datore di lavoro ed il lavoratore	9	
12	Protezione della personalità	9	
13	Protezione dei dati	9	
14	Libertà d'associazione (diritto d'associazione)	9	
15	Dovere di diligenza	10	
16	Attrezzi particolari	10	
17	Divieto di concorrenza	10	
18	Attività accessorie	10	
19	Accaparramento illecito di clienti; doveri del lavoratore	11	
20	Accaparramento illecito di clienti; doveri del datore di lavoro	11	
21	Prestazione di servizio ad altri lavoratori dell'azienda	12	
22	Irrinunciabilità e prescrizione	12	
23	Certificato	12	
D.	Orario di lavoro, vacanze, giorni festivi e giorni di congedo	12	
24	Orario di lavoro	12	
25	Lavoro straordinario	13	
26	Giorno libero settimanale	13	
27	Lavoro domenicale e durante i giorni festivi	13	
28	Durata e attribuzione delle vacanze	14	
29	Vacanze in caso di scioglimento del rapporto di lavoro	14	
30	Retribuzione durante le vacanze	15	
31	Riduzione delle vacanze causa assenza	16	
32	Giorni festivi	16	
33	Controllo vacanze e giorni festivi	17	
34	Giorni di congedo pagati	17	
35	Riunioni e corsi	17	
E.	Salari	18	
36	Salari ed adeguamenti salariali	18	
37	Sistema salariale	18	
38	Conteggio del salario	18	
39	Categorie professionali	19	
40	Salari di base	19	
41	Gratificazioni	20	
42	Controllo dei salari e conteggi	20	
F.	Assicurazioni	21	
43	Assicurazione dell'indennità di malattia	21	
44	Assicurazione in caso di maternità	22	
45	Ulteriori assicurazioni sociali	22	
46	Assicurazione sulla responsabilità civile verso terzi	22	
G.	Disposizioni diverse	23	
47	Retribuzione in caso di servizio militare o simili prestazioni obbligatorie	23	
48	Indennità di partenza	23	
H.	Esecuzione del contratto	24	
49	Commissione paritetica	24	
50	Comitati paritetici cantonali o locali	25	
51	Pene convenzionali	25	
52	Contributo alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale	25	
53	Impiego dei mezzi	26	
54	Diritti in comune	27	
I.	Disposizioni transitorie e finali	28	
55	Disposizione transitoria	28	
56	Lingua contrattuale	28	
57	Durata della validità e disdetta	28	
	Allegato al CCL	29	
I.	Tabella	29	
II.	Tabella	30	
III.	Estratto del Codice delle obbligazioni (CO)	33	
IV.	Estratto della Legge sul lavoro (LL)	42	
V.	Estratto dell'Ordinanza 1 della Legge sul lavoro (OLL 1)	46	

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

Con decreto del 27 aprile 2010 il Consiglio federale ha dichiarato le disposizioni di questo contratto di obbligatorietà generale fino al 31 dicembre 2012.

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 dicembre 2011.

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:*
- **coiffure** SUISSE
 - UNIA – il sindacato
 - Syna – il sindacato
- sottoscrivono il seguente CCL.*
- 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) *Il CCL è valido per*
- lavoratori qualificati
 - lavoratori con formazione empirica
- d) *Non sono assoggettati al CCL:*
- le persone in formazione con contratto di tirocinio approvato secondo la Legge federale sulla formazione professionale
- e) *Anche i lavoratori che collaborano nell'azienda ma che di regola non forniscono direttamente prestazioni di servizio a terzi come*
- gerenti
 - cassieri e ricezionisti
 - estetiste
 - altri
- possono venir assoggettati al CCL*
- f) *Per contro le persone che lavorano in un salone di parrucchiere saltuariamente su richiesta specifica non sono sottoposte al CCL.*

Art. 2 **Eccezioni e convenzioni addizionali**

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

- 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 stage).*

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.*

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**

- 7.1 *Un contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti rispettando i seguenti termini:*
- durante il tempo di prova di un mese: 3 giorni
 - per un tempo di prova più lungo (massimo 3 mesi): 1 settimana
 - dopo il decorso del tempo di prova

dal 1.– al 4. anno di attività:	1 mese
dal 5. anno di attività:	2 mesi
- Tali termini possono essere prorogati tramite accordo scritto, ma non anticipati.*
- 7.2 *La disdetta durante il periodo di prova può essere espressa per qualsiasi giorno lavorativo.*
- Terminato il periodo di prova la disdetta può essere pronunciata solo per la fine d'un mese.*
- 7.3 *La disdetta deve essere in possesso della controparte al più tardi l'ultimo giorno lavorativo prima del giorno dal quale inizia a decorrere il periodo di disdetta.*
- 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 articoli 336, 336 a-d del CO (vedi appendice).

Art. 9 Svincolo

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

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

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

Art. 10 Risoluzione immediata

10.1 *Per causa grave entrambe le parti possono sciogliere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento. E' considerata causa grava 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 motivato per iscritto.*

10.3 *Per la risoluzione immediata e le sue conseguenze fa stato per il resto l'art. 337, 337 a-d del CO (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 testo gli articoli 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 risarcimento danni. *La CP si riserva inoltre il diritto di avviare procedimenti penali e di applicare pene convenzionali in base all'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 applicazione dei propri diritti contrattuali non devono essere motivo di licenziamento.*

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 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 intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro. La misura della diligenza richiesta viene regolata nell'art. 321e del 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 articoli 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 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'esercizio di attività accessorie vietate all'art. 18.1 viene considerata come violazione contrattuale e comporta l'obbligo, per il lavoratore, di risarcire i danni. Fatta riserva del diritto di scioglimento con effetto immediato del contratto di lavoro per causa grave secondo l'art. 337 ss 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.*
- 19.2 In caso di assunzione il lavoratore non può offrire o promettere al datore di lavoro di portare clienti da un precedente rapporto di lavoro.
- 19.3 Per tutta la durata del rapporto di lavoro (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.
- 19.4 Durante i primi 6 mesi dopo la terminazione del rapporto di lavoro, il lavoratore non può spontaneamente né direttamente né indirettamente fornire informazioni alla clientela servita in passato circa il nuovo rapporto di lavoro ed il nuovo posto di lavoro. Per informazioni ai clienti precedenti si intendono in particolare inserzioni ed altri mezzi pubblicitari qualora essi contengano una fotografia del lavoratore.
- 19.5 *La violazione degli articoli 19.2 – 19.4 implica una violazione contrattuale che comporta l'obbligo di risarcire i danni per la parte inadempiente; le violazioni vengono inoltre punite dalla CP con pene convenzionali secondo l'art. 51 CCL a meno che il datore di lavoro interessato non abbia ritirato la denuncia per iscritto.*

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

- 20.1 Il datore di lavoro non può assumere o tentare di assumere lavoratori a condizione che essi gli procurino la clientela del loro datore di lavoro precedente.
- 20.2 Durante il primi 6 mesi dopo l'assunzione di un nuovo lavoratore, il datore di lavoro non può né direttamente né indirettamente fornire informazioni ai clienti del datore di lavoro precedente, circa il nuovo rapporto di lavoro ed il nuovo posto di lavoro. Per informazioni si intendono in particolare inserzioni e altri mezzi pubblicitari che contengano una fotografia del lavoratore.
- 20.3 *La violazione degli articoli 20.1 e 20.2 implica una violazione contrattuale che comporta l'obbligo di risarcire i danni per la parte inadempiente; le violazioni vengono inoltre punite dalla CP con pene convenzionali secondo l'art. 51 CCL a meno che il datore di lavoro interessato non abbia ritirato la 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 a diritti 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 (articoli 127 e 128 del CO, vedi appendice) sono applicabili alle richieste derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 23 Certificato

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 articoli 10, 11, 12, 15 e 31 della Legge sul lavoro (vedi appendice). Per quanto possibile si tengono in considerazione i desideri e le preferenze dei lavoratori.

Art. 25 Lavoro straordinario

25.1 Per lavoro straordinario 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 testo 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 deve 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 retribuito al lavoratore con un supplemento del 25% oltre al salario convenuto. Con l'accordo scritto tra le parti questo termine può essere prolungato fino a 12 mesi.

Art. 26 Giorno libero settimanale

26.1 Il lavoratore ha diritto (oltre al giorno di riposo settimanale, di solito la domenica) ad un giorno intero o a 2 mezza giornate di riposo per ogni settimana.

26.2 Se l'orario di lavoro è ripartito su sei giorni, si effettuano di regola due mezza giornate di libertà nella rispettiva settimana.

26.3 Tuttavia datore di lavoro e lavoratore possono eccezionalmente convenire un'altra ripartizione delle due giornate libere totali, rispettivamente delle quattro mezza giornate libere totali in due settimane.

26.4 Le mezza giornate libere devono corrispondere ad almeno 1/10 dell'orario di lavoro settimanale; devono posizionarsi immediatamente prima o dopo il riposo notturno.

Art. 27 Lavoro domenicale e durante i giorni festivi

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).

27.2 Se il lavoratore deve svolgere un lavoro autorizzato la domenica o nei giorni festivi legali, farà testo la Legge sul lavoro art. 19, 20 e 20a.

27.3 La compensazione deve avvenire entro 6 mesi.

Art. 28 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:
5 settimane
- Lavoratore dopo i 20 anni compiuti:
4 settimane
- Lavoratore dopo i 10 anni compiuti nella stessa azienda dopo formazione conclusa:
5 settimane

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 *Le vacanze devono di regola essere concesse per intero e nel corso dell'anno di attività. Si debbono concedere almeno due settimane di vacanza consecutive; qualora il lavoratore abbia diritto a 5 settimane di vacanza egli potrà ottenere su richiesta 3 settimane 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 risoluzione del rapporto di lavoro prima che sia scaduto l'anno, 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 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.

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:

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

- 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).*

Art. 32 Giorni festivi

32.1 *Per i giorni festivi equiparati alle domeniche, conformemente alla legislazione ai sensi dell'art. 20a della Legge sul lavoro (elenco v. appendice), non viene fatta nessuna deduzione 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 o la sua mezza giornata libera. Questo lavoro supplementare deve essere compensato da un corrispondente tempo libero, oppure deve essere risarcito (conteggio del salario secondo 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 capoverso 1 è da comunicare al lavoratore al più tardi una settimana prima del giorno in cui viene richiesta la prestazione. In caso contrario essa non è valida.*

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 in materia di lavoro.*

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 dovute. Tale documento definitivo è da consegnare al dipendente per la firma.*

Art. 34 Giorni di congedo pagati

34.1 *Su richiesta, per affari di famiglia o occasioni particolari, viene concesso un congedo senza riduzione del salario o senza intaccare il diritto alle vacanze a condizione che la richiesta sia in stretta relazione le seguenti occorrenze:*

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| a) | matrimonio del lavoratore | 3 giorni lavorativi |
| b) | nascita di un figlio (per i padri) | 2 giorni lavorativi |
| c) | morte del coniuge o del partner 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 |
| | <i>Questo diritto può esser fatto valere solo quando è terminato il periodo di prova</i> | |
| f) | In caso di visita di reclutamento massimo | 3 giorni lavorativi |
| g) | In caso d'esame per i moduli finali, esame professionale e / o esame professionale superiore, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di un anno | tutto il periodo d'esame |
| | • <i>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.</i> | |

Art. 35 Riunioni e corsi

35.1 *I funzionari delle associazioni contraenti hanno diritto, per la partecipazione alle sedute paritetiche degli organi delle associazioni, ad 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 l'ammontare lordo che il datore di lavoro versa al lavoratore, ogni intervallo salariale sulla base di un accordo contrattuale obbligatorio.

Art. 37 Sistema salariale

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

- salario fisso
- salario base con partecipazione al fatturato
- partecipazione al fatturato senza salario base. Il fatturato si calcola senza TVA

La cifra d'affari si calcola senza TVA.

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.

Art. 38 Conteggio del salario

38.1 *Dal salario mensile vengono determinati:*

- *salario settimanale = salario mensile diviso 4.3*
- *salario giornaliero = salario mensile diviso 22 (settimana di 5 giorni), risp. 26 (settimana di 6 giorni)*
- *salario orario = salario mensile diviso 185*

Art. 39 Categorie professionali

39.1 I detentori di un attestato federale di capacità (AFC) o di un attestato equivalente sono considerati lavoratori qualificati.

39.2 Sono considerati come lavoratori con formazione empirica:

- a) i detentori di un attestato di formazione pratica risp. federale (CFP)
- b) gli assolvendi delle scuole professionali private con una durata di almeno 2 anni

Art. 40 Salari di base

40.1 *I salari di base possono venire adeguati nel corso della durata contrattuale.*

40.2 *Le associazioni contraenti stabiliscono di prendere in considerazione anno per anno gli eventuali adeguamenti del salario di base al rincaro e ai mutamenti strutturali nella professione del parrucchiere. Le trattative devono essere concluse entro la fine di gennaio. Il nuovo salario di base entra in vigore il 1° settembre dello stesso anno a condizione che sussista l'approvazione degli organi competenti delle parti contraenti nonché la dichiarazione di obbligatorietà generale.*

40.3 Il lavoratore qualificato ha diritto ad un salario di base mensile di Fr. 3'400.–.

Con i neo-diplomati (tirocinio di 3 anni) e con chi riprende il lavoro dopo un'interruzione di almeno 1 anno, si può concordare per il massimo di un anno un salario ridotto di Fr. 400.– mensili per i mesi nei quali non si sia raggiunto un fatturato (= volume netto delle prestazioni di servizio) di Fr. 8'500.–.

40.4 Ai sensi dell'art. 39.2 il lavoratore con formazione empirica ha diritto al salario di base seguente:

- 1° e 2° anno professionale dopo la formazione: il salario viene stabilito in base alle capacità.
- dal 3° anno professionale dopo la formazione, il salario corrisponde al 90% del salario di base non decurtato del lavoratore qualificato.

40.5 Il detentore del certificato professionale (esame professionale) risp. diploma federale (esame professionale superiore) ai sensi dell'art. 40.3 ha 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. 800.–

Art. 41 Gratificazioni

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 risulti il salario lordo, le eventuali partecipazioni al fatturato, le singole deduzioni ed il salario netto (si raccomanda l'uso dei fogli-paga pubblicati da **coiffure** SUISSE).

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

43.1 Il datore di lavoro stipula per i lavoratori soggetti ad assicurazione – compresi i lavoratori a tempo parziale – un'assicurazione per indennità di malattia.

43.2 L'assicurazione per indennità di malattia deve prevedere le seguenti condizioni e prestazioni minime:

- a) un'indennità giornaliera dell'80% del salario lordo; per lavoratori assoggettati all'AVS il salario vincolato all'AVS vale quale salario lordo
- b) la concessione di un'indennità giornaliera durante 730 giorni per qualsiasi caso
- c) l'assegnazione dell'indennità giornaliera nel caso di malattia di cui è fatta riserva nel contratto d'assicurazione, nel corso di 540 giorni consecutivi durante:

6 giorni	per una durata di servizio fino a 1 mese
12 giorni	per una durata di servizio fino a 2 mesi
3 settimane	per una durata di servizio fino a 3 mesi
6 settimane	per una durata di servizio fino a 6 mesi
9 settimane	per una durata di servizio fino a 9 mesi
3 mesi	per una durata di servizio fino a 1 anno
6 mesi	per una durata di servizio fino a 2 anni
9 mesi	per una durata di servizio fino a 5 anni
360 giorni	per una durata di servizio oltre i 5 anni

43.3 Il datore di lavoro può stipulare l'assicurazione di indennità giornaliera con un periodo di attesa di 30 giorni. Durante tutto il periodo di attesa, il datore di lavoro dovrà pagare l'80% del salario.

43.4 Il datore di lavoro deve pagare la metà del premio dell'assicurazione di indennità per malattia secondo i capoversi 1–3. *In tal modo cessa il suo obbligo di versare il salario al lavoratore che a causa di malattia è impossibilitato a lavorare, conformemente all'art. 324a del CO (vedi appendice).* 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 per indennità giornaliera in caso di malattia che preveda le prestazioni minime di cui al capoverso 2 e, inoltre, deve accertarsi periodicamente, che il lavoratore abbia pagato i premi.

43.5 Il datore di lavoro che non ha ottemperato, o lo ha fatto solo in parte, 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 per indennità di malattia o le deve integrare. Con questa sanzione in caso di 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 dell'indennità di malattia, fa testo l'articolo 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 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, i 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 lavoro 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 diverse

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

47.1 Se il lavoratore è impedito a svolgere il suo lavoro perché deve adempiere un obbligo legale (p. es. servizio militare o di protezione civile, oppure servizio civile svizzero, servizio pompieri) o perché ricopre una funzione pubblica, per un periodo di tempo limitato il datore di lavoro deve versare il salario, a condizione che il rapporto di lavoro duri da almeno 3 mesi o sia stato contratto per più di 3 mesi.

47.2 Il periodo di tempo limitato in cui viene pagato il salario è di:

- 3 settimane nel 1° anno di servizio
- 7 settimane nel 2° anno di servizio
- 12 settimane dal 3° anno di servizio in poi

47.3 Le prestazioni dell'indennità perdita di guadagno sostituiscono quelle del datore di lavoro secondo l'art. 47.1 e 47.2a) il quale compensa la differenza per raggiungere il 100% del salario lordo.

Art 48 Indennità di partenza

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

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.*

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

H. Esecuzione del contratto

Art. 49 Commissione paritetica

49.1 *Le associazioni contraenti formano una Commissione paritetica, 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) controlla l'applicazione delle disposizioni del CCL e a questo scopo può effettuare dei controlli nelle singole aziende; può anche richiedere, che le vengano spedite per controllo dai datori di lavoro e lavoratori assoggettati, dei documenti giustificativi (contratti di lavoro, attestati di capacità, buste paga, ricevute, polizze assicurative, ecc); gli interessati sono obbligati a trasmetterli
- b) se riscontra che un datore di lavoro non paga le prestazioni dovute a un lavoratore o non concede i giorni liberi pagati, lo diffida a provvedervi immediatamente
- c) è autorizzata ad infliggere pene convenzionali conformemente all'art. 51 e, se necessario, ad esigerne l'esazione per via legale
- d) è incaricata ed autorizzata a rappresentare, tramite un membro da essa designato, le associazioni contraenti allo scopo di far valere davanti al tribunali i diritti comuni di cui all'art. 54
- e) informa sul tenore del contratto collettivo di lavoro e *lo interpreta, su richiesta, all'intenzione dei tribunali*; in caso di divergenze d'opinione fra singoli datori di lavoro e lavoratori essa cerca di mediare
- f) *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 Esecuzione del contratto tali norme, che può essere ritirata presso **coiffure** SUISSE dietro pagamento.*

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

51.1 Ai datori di lavoro o ai lavoratori che contravvengono al presente CCL viene inflitta, dalla CP una pena convenzionale proporzionata alla gravità della colpa, ma che non può tuttavia superare gli 8000 franchi. In casi meno gravi si può evitare di dare una multa pronunciando un monito.

51.2 Se l'infrazione consiste nel fatto che il datore di lavoro non ha pagato al lavoratore una prestazione pecuniaria, al momento in cui era dovuta, gli sarà inflitta una pena convenzionale; quale linea direttiva per l'ammontare della multa vale il 25% della differenza dell'importo. Se il pagamento viene fatto a posteriori senza misure di coercizione, la commissione può ridurre proporzionalmente la pena convenzionale.

51.3 I proventi delle pene convenzionali spettano alla cassa della 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 d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale

52.1 Un contributo annuo di Fr. 80.– è riscosso da ogni datore di lavoro e da ogni lavoratore e serve a coprire le spese inerenti all'esecuzione del contratto collettivo di lavoro ed a promuovere il perfezionamento professionale. Aziende di lavoro interinario e prestatori devono versare per i loro lavoratori i contributi alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale in funzione della durata dell'impiego; per ogni mese intero o parziale il contributo ammonta a Fr. 6.65.–.

- 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'allestimento 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 ed 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 notificare 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 CP.
- 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.

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 contratto collettivo 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% delle entrate, se eccezionalmente sono provate spese maggiori. I contributi sono ripartiti nella seguente misura fra le associazioni contraenti: **coiffure** SUISSE il 50%, UNIA e Syna un totale di 50% qualora i sindacati non si trovano d'accordo su un'altra ripartizione.*

- 53.3 *La CP decide, su richiesta della direzione, su come utilizzare le rimanenti risorse per incentivare da un lato i corsi di aggiornamento professionale e dall'altro attivare, grazie ad azioni di marketing, nuove e giovani risorse verso la professione.*

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 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. Se le associazioni lo decidono, 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. 57 **Durata della validità e disdetta**

57.1 Il CCL entra in vigore il 1° giugno 2010.

57.2 Rispettando il termine di 1 anno, ogni parte contraente può disdire il CCL al più presto entro il 31 dicembre 2011. La disdetta può limitarsi a singole disposizioni contrattuali.

57.3 Se il CCL non viene disdetto, si rinnova di anno in anno.

coiffure SUISSE

Presidente centrale: Kuno Giger
Vice-presidente: Claude Gremaud

UNIA - il sindacato

Segretario: Walter Affolter
Co-Presidente: Andreas Rieger

Syna

Direttrice Settore di servizio: Magdalena Bertone
Segretario centrale: Guido Bechtiger

Allegato al CCL

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

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

Esempio

Età al momento dell'uscita: 58 anni
Anni di servizio: 22 anni
7,0 salari mensili quale indennità di partenza

II. Elenco dei giorni festivi equi parati alle domeniche, ai sensi della Legge sul lavoro, art. 32.1

	ZH	BE		LU	UR	SZ	OW	NW	GL	ZG
		prot.	catt.							
Capo d'anno	○	○	○	○	○	○		○	○	○
2 gennaio		○								
Epifania										
1° marzo										
San Giuseppe						○				
Giorno della processione									○	
Venerdi santo	○	○		○	○	○	○	○	○	○
Lunedì di Pasqua	○	○	○						○	
1° maggio										
Ascensione	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Lunedì di Pentecoste	○	○	○							
Corpus domini			○	○	○	○	○	○		○
1° agosto	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Assunzione			○	○	○	○	○	○		○
Jeûne genevois										
Lunedì del Digiuno federale										
Giorno del fra Nicola							○			
Ognissanti			○	○	○	○	○	○	○	○
Immacolata					○		○	○		○
Natale	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
Santo Stefano	○	○		○					○	
31 dicembre										

FR	SO		BS	BL	SH	AR	AI	SG	GR	AG	TG	TI	VD	VS	NE	GE	JU
	Buch-eggib.																
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
										②	○				○		
												○					
															○		
														○			
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○		○	○	○
			○	○	○	○	○	○	○	②	○	○	○			○	○
			○	○													○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			○	○	○	○	○	○	○	②	○					○	○
①	○						○			②				○			○
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
①	○									②		○		○			
																○	
													○				
①	○							○		②		○		○			
①										②				○			
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			○	○	○	○	○	③	○	○	②	○	○				
																	○

① FR: solo nella parte cattolica del cantone
 ② AG: variano secondo i distretti
 ③ AI: festivo solo se non provoca 3 giorni liberi consecutivi



III. Estratto del Codice delle obbligazioni (CO)

Art. 127

Prescrizione

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

Art. 128

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. 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.*

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 è 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

Nel 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 sulla protezione dei dati del 19 giugno 1992.

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.

^{1 bis} 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

III. 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 disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra 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) allorché 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) allorché 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;
- d) allorché, 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 giustificata *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 omissis 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) Del 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 sempre che il lavoratore lasci il coniuge 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, la indennità deve essere pagata al coniuge 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'impegna a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o glielie 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'avere 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.

IV. Estratto della Legge sul lavoro (LL)

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 circostanza 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.

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

Pausa

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.
- ⁶ I Cantoni possono fissare al massimo quattro domeniche all'anno durante le quali i lavoratori possono essere occupati nei negozi senza autorizzazione.

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*
- 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 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 un permesso, fino a tre giorni, ai lavoratori che hanno responsabilità familiari per il tempo necessario alle cure dei figli ammalati.

V. Estratto dell'Ordinanza I della Legge sul lavoro (OLL 1)

Lavoro
compensativo

Art. 24

(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.*

