



Paritätische Kommission für das schweizerische Coiffeurgewerbe
Commission paritaire du métier de coiffeur de la Suisse
Commissione paritetica per la professione di parrucchiere nella Svizzera

Importanti novità nel contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale per il mestiere di parrucchiere in Svizzera dal 1° gennaio 2024

Con decreto del Consiglio federale del 14 dicembre 2023, il conferimento dell'obbligatorietà generale al **contratto collettivo di lavoro per il mestiere di parrucchiere in Svizzera (CCL Coiffure)** è stato prorogato fino al **31 dicembre 2027** (FF 2023 2868). Con la proroga, dal **1° gennaio 2024** entreranno in vigore, tra l'altro, le seguenti **importanti modifiche** al CCL Coiffure:

1. Salari (art. 40 e Appendice I CCL)

- **Salari di base:** il loro ammontare per tutte e 3 le categorie professionali (lavoratori qualificati, semi-qualificati e non qualificati) è definito nell'**Appendice I** del CCL. In futuro i salari di base saranno suddivisi solo in 3 anni professionali anziché 5. Il salario di base massimo viene quindi raggiunto già al 3° anno professionale anziché al 5°. Le indennità per i diplomi professionali superiori rimangono invariati (nei Cantoni NE e GE prevalgono i salari minimi cantonali se più elevati). La possibilità di riduzione con gli ex apprendisti nel 1° e 2° anno professionale dopo il tirocinio ammonterà ora a CHF 200.– o CHF 100.– in caso di mancato raggiungimento di un fatturato di CHF 9'500.– con un grado di occupazione del 100%.

2. Ulteriori modifiche

- **Diritto alle vacanze:** estensione del diritto alle vacanze ai sensi dell'art. 28.1 CCL da 20 a 22,5 giorni o da 25 a 27,5 giorni, calcolato su un grado di occupazione del 100%. L'indennità di vacanza ammonterà quindi al 9,47% o all'11,83% a partire dal 2024.
- **Congedo di paternità:** cancellazione dell'attuale congedo di paternità di 5 giorni (art. 34.1 lett. b), poiché l'attuale regolamentazione contrattuale è stata sostituita dalla regolamentazione legale. Il nuovo art. 34.3 CCL estende il congedo di paternità previsto dalla legge pari a 10 giorni lavorativi (= 14 giorni di calendario) ad altri 3 giorni lavorativi (= 17 giorni di calendario). Il congedo di paternità previsto dalla legge prevede la continuazione del pagamento dell'80% del salario, finanziato tramite le IPG. Il CCL porta la continuazione del pagamento del salario prevista per legge al 100% per 10 giorni lavorativi (= 14 giorni di calendario); i tre giorni lavorativi aggiuntivi (= 17 giorni di calendario) sono a carico del datore di lavoro. Ciò corrisponde in termini di valore ai 5 giorni di congedo di paternità previsti finora nel CCL. La fruizione si basa sulla regolamentazione nel CO.
- **Congedo di assistenza per familiari malati:** prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni sul congedo di assistenza nel CO, la Legge sul lavoro prevedeva un congedo breve per l'assistenza a figli malati limitato a tre giorni (art. 36 cpv. 3 LL). Non veniva menzionata l'assistenza ad altri familiari o a persone vicine che necessitano di cure. Dal 1° gennaio 2021 i lavoratori hanno diritto all'esonerazione dal lavoro e alla continuazione del pagamento del salario per l'assistenza di familiari o partner con problemi di salute e non più solo per l'assistenza necessaria a figli malati. L'art. 329h CO prevede il diritto al congedo di assistenza retribuito, indipendentemente dall'obbligo di continuare a pagare il salario in caso di infortunio o malattia ai sensi dell'art. 324a CO. Il CCL riprende questi nuovi diritti del 2021.
- **Congedo di assistenza per figli con gravi problemi di salute:** dal 1° luglio 2021 i genitori che devono interrompere o ridurre la loro attività lucrativa per occuparsi di un figlio con gravi problemi di salute hanno la possibilità di beneficiare di un congedo di 14 settimane. Finanziato mediante le indennità di perdita di guadagno (IPG), il congedo può essere ripartito tra i genitori. I genitori che assistono figli con gravi problemi di salute sono protetti contro il licenziamento dal momento in cui sono soddisfatte le condizioni di diritto e fino alla fruizione dell'intero congedo, ma al massimo per un periodo di sei mesi a decorrere dal primo giorno di congedo. Le loro vacanze non possono essere ridotte a causa dell'assenza dovuta al congedo. Anche per questo articolo si tratta di un aggiornamento alla situazione legislativa.

3. Commissione paritetica

- **Protezione dei dati nei controlli contabilità salari:** il 1° settembre 2023 è entrata in vigore la nuova Legge sulla protezione dei dati. A scopo informativo, l'art. 49.3 lett. a) ha stabilito che nell'ambito dei controlli contabilità salari possono essere raccolti dati personali come avvenuto finora, anche quelli che richiedono una protezione particolare.
- **Pene convenzionali:** l'art. 51.1 CCL prevede ora, in aggiunta alle attuali sanzioni di avvertimento e pena convenzionale, la possibilità di imporre i costi dell'ispezione e del procedimento all'azienda colpevole.

L'art. 51.2 CCL elenca i criteri di determinazione della pena convenzionale per meglio rispondere al singolo caso. L'importo massimo della pena convenzionale per i datori di lavoro viene aumentato a CHF 25'000.–, in quanto la precedente sanzione in caso di violazioni gravi veniva rapidamente estinta.

- **Contributo alle spese d'esecuzione:** il contributo alle spese d'esecuzione e di perfezionamento professionale disciplinato dall'art. 52.1 CCL viene aumentato da CHF 80.– a CHF 100.– annui, mantenendo l'attuale sistematica d'inchiesta. L'aumento si è rivelato necessario per mantenere il sistema di controllo a un livello elevato. Gli anni scorsi è stato finanziato attingendo alle riserve. Le parti sociali desiderano prevedere anche in futuro un numero sufficiente di controlli che producano un effetto preventivo.
- **Durata di validità, disdetta e clausola compromissoria:** la durata del CCL è di quattro anni ed è pertanto valido fino a fine dicembre 2027. Le parti sociali si confronteranno annualmente sui salari e sulle modifiche strutturali come avvenuto finora; un nuovo argomento sarà l'evoluzione dei salari minimi legali. Se in futuro le parti sociali non dovessero riuscire a trovare un compromesso nelle loro trattative, il CCL prevede ora il ricorso al tribunale arbitrale previsto dal CCL anche in materia salariale. Finora tale organo aveva il compito di dirimere le controversie relative all'interpretazione delle disposizioni contrattuali. Negli ultimi 13 anni non è mai stato fatto ricorso a tale tribunale arbitrale.

Tutte le modifiche sono riportate nel contratto collettivo di lavoro mediante nota a piè di pagina.

Il contratto collettivo di lavoro sarà consegnato direttamente dalla tipografia in base al numero di lavoratori dichiarato nel 2023. Ogni lavoratrice e lavoratore deve ricevere una copia del CCL. È possibile ordinare gratuitamente ulteriori copie del CCL via e-mail all'indirizzo info@pk-coiffure.ch o telefonicamente al numero 043 366 66 92.

Per ulteriori informazioni consultare l'indirizzo www.pk-coiffure.ch o contattarci.

Commissione Paritetica per la professione di parrucchiere nella Svizzera



Avv. Jörg Zumstein
Presidente



Avv. Claudia Hablützel
Responsabile di sede