

Tempo di prova (art. 5 CCL)

Il primo mese di 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.

Disdetta (art. 7 CCL)

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.

Trattenute

- AVS/AI/IPG: 5,3% sul salario e indennità (esclusi assegni e trasferte).
- Assicurazione disoccupazione: 1.10% del salario AVS lordo.

Giorni di congedo pagati (art. 34 CCL)

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:

- a) matrimonio del lavoratore
3 giorni lavorativi
- b) nascita di un figlio (per i padri)
5 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 l'anno), dopo il tempo di prova
1 giorno lavorativo
- f) in caso di visita di reclutamento o ispezione militare
3 giorni lavorativi massimo
- g) in caso d'esame per i moduli finali, esame professionale c/o esame professionale superiore, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato più di un anno.
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) 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
- i) massimo 3 giorni per ogni caso di malattia

Chi contattare in caso di disoccupazione?

Il nostro sindacato gestisce la cassa di disoccupazione più grande della Svizzera. In caso di disoccupazione o per richiedere informazioni relative all'assicurazione contro la disoccupazione contatta senza indugio la nostra cassa.

UNIA

Il Sindacato.

Parrucchieri

**Contratto Collettivo di Lavoro
per il mestiere di parrucchiere
in Svizzera**

1° gennaio 2021



I segretariati Unia in Ticino si trovano a:

Bellinzona	sindacato	viale Stazione 33	091 821 10 40
Bellinzona	cassa disoccupazione	piazza G. Buffi 6	091 835 50 45
Biasca	sindacato + CD	via Giovannini 2	091 862 12 44
Chiasso	cassa disoccupazione	via Bossi 12	091 682 92 02
Locarno	sindacato	via della Posta 8	091 735 35 80
Locarno	cassa disoccupazione	via della Posta 8	091 756 20 20
Lugano	segretariato regionale	via Canonica 3	091 910 50 70
Manno	sindacato	via Vedeggio 1	091 611 17 11
Massagno	cassa disoccupazione	via Genzana 2	091 961 83 83
Mendrisio	sindacato	via al Gas 8	091 640 64 30

ISCRIVITI A UNIA !

Il Sindacato Unia si batte per ottenere migliori condizioni salariali e di lavoro e buone prestazioni sociali. Ti assiste in caso di controversie con il datore di lavoro o con le assicurazioni sociali. Per essere forti dobbiamo essere uniti. Più persone si iscrivono al sindacato Unia e più grandi saranno le nostre conquiste. Iscriviti anche tu! Contatta un nostro segretariato o via internet: <http://www.unia.ch/it/iscriviti-a-unia/>

Salari mensili validi dal 1° gennaio 2021 (appendice CCL)

Lavoratore qualificato	Semi-qualificato	Non qualificato
1°anno 100% CHF 3'800.-	non determinato	CHF 3'350.-
2°anno 100% CHF 3'800.-	CHF 3'420.-	CHF 3'420.-
3°anno 100% CHF 3'850.-	CHF 3'550.-	CHF 3'550.-
4°anno 100% CHF 3'925.-	CHF 3'800.-	CHF 3'700.-
5°anno 100% CHF 4'000.-	CHF 3'900.-	CHF 3'800.-

Lavoro straordinario (art. 25 CCL)

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 ordinato dal datore di lavoro. Per l'obbligo di fare lavoro straordinario fa stato l'art. 321 cpv. 1 CO.

Orario di lavoro (art. 24 CCL)

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.

Attrezzi particolari (art. 16 CCL)

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 e metterli a disposizione del lavoratore.

Conteggio del salario (art. 38 CCL)

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

Lavoro domenicale e durante i giorni festivi legali (art. 27 CCL)

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.

Contributo alle spese d'esecuzione del contratto e di perfezionamento professionale (art. 52 CCL)

Un contributo annuo di Fr. 80.- è riscosso da ogni datore di lavoro e da ogni lavoratore.

Per ogni mese intero o parziale il contributo ammonta a Fr. 6.65.

I membri delle associazioni contraenti sono esenti dal pagamento del contributo. Presentando un giustificativo (ad. Es. busta paga) che dimostri la trattenuta di questa deduzione da parte del datore di lavoro, le organizzazioni stesse restituiscono il contributo. Il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare il citato documento.

Giorni di libero settimanale (art. 26 CCL)

Oltre al giorno di riposo settimanale, di solito la domenica, il lavoratore ha diritto ad un giorno intero di riposo per settimana.

Tuttavia datore di lavoro e lavoratore possono eccezionalmente convenire una diversa ripartizione delle complessive due giornate libere totali sull'arco di due settimane.

Durata e attribuzione delle vacanze (art. 28 e 30 CCL)

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

- Lavoratore fino a 20 anni compiuti: 5 settimane (10.64%)
- Lavoratore dopo i 20 anni compiuti: 4 settimane (8.33%)
- Lavoratore dopo i 5 anni compiuti nella stessa azienda dopo formazione conclusa: 5 settimane

Giorni festivi (art. 32 CCL)

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 compen-

sato 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.

Controllo vacanze e giorni festivi (art. 33 CCL)

- 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

Ass. d'indennità giornaliera di malattia (art. 43 CCL)

Il datore di lavoro stipula per le lavoratrici soggette ad assicurazione – comprese le lavoratrici 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.