Frequently asked Questions CCL Coiffure

Aggiornato al 14 settembre 2026

Disclaimer:

La Commissione Paritetica Coiffure ribadisce che indipendentemente da quali siano le disposizioni del CCL, le disposizioni in materia di legge sul lavoro contenute nel codice delle obbligazioni (CO), la Legge sul Lavoro (LL) e le ordinanze sul lavoro vanno comunque sempre rispettate. Le risposte contenute nella seconda parte del documento non hanno quindi valore vincolante. Per informazioni più dettagliate e vincolanti vanno interpellate le autorità cantonali e federali competenti. La CP si riserva il diritto di modificare o integrare in qualsiasi momento il presente documento nonché di sospenderne momentaneamente o definitivamente la pubblicazione senza preavviso.

Tema: CCL (Competenza della Commissione Paritetica)	
Art. 1.3, Campo di applicazione	
Una lavoratrice che non lavora a contatto con i clienti (p.es. nelle pulizie) è assoggettata al CCL Coiffure?	No. Sono assoggettati solo i lavoratori che forniscono servizi di parrucchiere ai clienti.
Art. 2, Eccezioni al campo di applicazione	
E' consentito retribuire una lavoratrice con salario inferiore al salario base qualora si sia in presenza di una menomazione fisica o mentale che riduce la capacità lavorativa?	Sì, è possibile uno scostamento dalle disposizioni minime del CCL previa domanda scritta e motivata alla Commissione Paritetica Coiffure e relativa approvazione della CP.

Art. 7, Disdetta del rapporto di lavoro	
Il termine di disdetta nel mio contratto è più lungo rispetto a quello indicato nel CCL. Cosa vale?	Vale il termine più lungo laddove però non è consentito inserire nel contratto un termine di disdetta più breve rispetto a quello del CCL.
Art. 9, Esonero	
Il datore di lavoro può esonerare una lavoratrice anche se è stata lei a dare la disdetta? Oppure l'esonero è consentito solo quando è il datore di lavoro a licenziare?	L'esonero è consentito indipendentemente da chi abbia dato la disdetta.
Art. 16, Attrezzi particolari	
Il datore di lavoro può esigere dalla lavoratrice il pagamento degli attrezzi necessari per il suo lavoro?	La Legge sul Lavoro sancisce che è compito del datore di lavoro predisporre le attrezzature necessarie a meno che nel rispettivo settore non vi siano usi particolari. Nel mestiere di parrucchiere ciascuna lavoratrice acquista p.es. le proprie forbici. In caso il salone richieda forbici speciali o attrezzi particolari per determinati lavori, questi verranno invece pagate dal salone. Anche le attrezzature come phon, caschi e simili vanno pagate dal datore di lavoro.
Art. 17, Divieto di concorrenza	
A cosa devo stare attento se si vuole stipulare nel contratto di lavoro un patto di non concorrenza?	Un divieto di concorrenza deve essere stipulato obbligatoriamente per iscritto. Tale divieto è valido soltanto se il rapporto di lavoro permette alla lavoratrice di avere cognizioni della clientela e se l'uso di tali conoscenze può cagionare al datore di lavoro un danno considerevole. La definizione di attività concorrenziale deve essere limitata (1) funzionalmente all'attività svolta (in questo caso servizi di parrucchiere), (2) territorialmente al territorio sul quale l'ex datore di lavoro svolge principalmente la sua attività e (3) temporalmente a un massimo di 3 anni (laddove molti giudici ritengono già adeguati periodi considerabilmente più brevi). Come controprestazione la lavoratrice può concordare con il datore di lavoro un'indennità di carenza. Il divieto di concorrenza può essere sanzionato da una pena convenzionale, tutta-

	via i tribunali non accettano di regola una cifra superiore al salario annuo. La Commissione Paritetica non è chiamata a giudicare se un patto di non concorrenza sia valido o meno. Per questo ci si deve rivolgere ai tribunali del lavoro.
Art. 19, Accaparramento illecito di clienti	
Cosa succede a una lavoratrice che ha disdetto il contratto e ha contenziosi pendenti a causa di accaparramento illecito di clienti (vale a dire contenziosi che risalgono a prima del 1° marzo 2018 e che ora godono di una regolamentazione meno severa)?	Tali contenziosi non vengono più seguiti dalla Commissione Paritetica. Essa valuta solo i casi che si riferiscono al rapporto di lavoro in essere. Attenzione: Le disposizioni relative all'accaparramento illecito di clienti non sono state dichiarate di obbligatorietà generale. Per i membri di coiffureSuisse esse sono tuttavia valide e vincolanti.
Art. 25, Lavoro straordinario	
Può un datore di lavoro esigere mezz'ora di lavoro extra settimanale senza pagare un supplemento salariale per il lavoro straordinario o senza poterla compensare?	Si, questo è consentito fino ad un massimo di un'ora, a patto che si tratti della cosiddetta ora di tolleranza. Tale ora di tolleranza si verifica quando un lavoro viene iniziato durante l'orario normale e portato a termine al di fuori di questo. L'ora di tolleranza vale per un'occupazione al 100%. In caso di occupazione part-time anche i tempi di tolleranza si riducono proporzionalmente (p.es. per un part-time al 50% i tempi di tolleranza sono di 30 minuti al massimo).
È consentito che una dipendente lavori alternativamente tra 39 ore settimanali e 45 ore settimanali ovvero in una media di 42 ore settimanali su due settimane lavorative?	No, in base all'art. 24.1 del CCL, l'orario di lavoro settimanale massimo è di 43 ore settimanali. Alla luce della norma sul lavoro straordinario di cui all'art. 25.3 CCL, il superamento delle 43 ore settimanali è considerato sempre lavoro straordinario. Queste ore di lavoro straordinario devono essere compensate al di fuori dell'orario di lavoro concordato, entro 6 mesi con tempo libero della stessa durata o pagate con un supplemento del 25%. (Questo periodo di retribuzione può essere prolungato da 6 a un massimo di 12 mesi, previo accordo scritto). Una settimana di 45 ore fa quindi sempre sorgere il diritto a un compenso aggiuntivo per due ore di lavoro straordinario a settimana, che non può essere escluso concordando una settimana di 39 ore ogni due settimane lavorative.

Art. 26, Giorno libero settimanale	
Ogni settimana ho due mezze giornate libere oltre la domenica. E' ancora lecito?	No, secondo il vigente CCL oltre al giorno settimanale di riposo (di regola la domenica) va concessa un'intera giornata di congedo ogni settimana. Questo significa che la lavoratrice ha una settimana lavorativa di 5 giorni al massimo (indipendentemente dai giorni di apertura settimanale del salone).
Art. 28, Durata e attribuzione delle vacanze	
Fino a quando i giovani lavoratori hanno diritto a 5.5 settimane di vacanza?	Le 5.5 settimane di vacanza valgono per i lavoratori che non hanno ancora compiuto il 20° compleanno (e non il 21°).
Le 5.5 settimane di vacanza dopo i 5 anni compiuti nella stessa azienda valgono anche per chi ha un grado di occupazione inferiore al 100%?	Sì, le 5.5 settimane di vacanza valgono indipendentemente dal grado di occupazione quando si sono compiuti i 5 anni nella stessa azienda.
Ho un'occupazione a tempo parziale. Ho comunque diritto a 4.5 o 5.5 settimane di vacanza?	Sì. Il diritto alle vacanze si traduce, a seconda del grado di occupazione, in un certo numero di ore. Ogni lavoratrice deve poter ottenere 4.5 o 5.5 settimane di vacanza annue (due delle quali consecutive). Esempio 1: Una lavoratrice lavora al 60%, ovvero 25.8 ore alla settimana (43 ore al 100%). Essa ha diritto a 4.5 settimane di vacanza all'anno. Con un carico di lavoro a tempo pieno di 43 ore, il diritto alle vacanze annuali per 4.5 settimane ammonta a 193.5 ore (= 4.5 settimane x 43 ore). Il diritto alle vacanze annuali per un carico di lavoro del 60% è quindi di 116.1 ore. Esempio 2: Una lavoratrice lavora al 40%, ovvero 17.2 ore alla settimana. Essa ha diritto a 5.5 settimane di vacanza all'anno. Con un carico di lavoro a tempo pieno di 43 ore, il diritto alle vacanze annuali per 5.5 settimane ammonta a 236.5 ore (= 5.5 settimane x 43 ore). Il diritto alle vacanze annuali per un carico di lavoro del 40% è quindi di 94.6 ore.

Ho un'occupazione a tempo parziale e ogni settimana lavoro un numero di ore differenti (a seconda dei piani di lavoro) – per prendere un'intera settimana di vacanza su cosa mi devo basare? Sul piano di lavoro settimanale o sulla mia media di ore di lavoro settimanali?	Affinché le ore di lavoro settimanali variabili non diventino uno svantaggio per la lavoratrice si deve prendere come base di calcolo la media delle ore settimanali per il calcolo del diritto alle vacanze (Es. per avere un'intera settimana di vacanza quando si ha un'occupazione all'80% si devono quindi prendere 34.4 ore di ferie. Per un'occupazione al 60% sono 25.8 ore e per una al 40% sono 17.2 ore).
Il datore di lavoro può obbligare a prendere le vacanze in un determinato periodo?	Generalmente sì. Il datore di lavoro deve tuttavia tenere anche conto dei desideri e delle necessità della lavoratrice qualora essi siano conciliabili con gli interessi dell'azienda. Se il salone ha previsto la chiusura aziendale, il datore di lavoro può esigere che i lavoratori prendano le vacanze in questo periodo. Ciò deve essere tuttavia comunicato con un preavviso di almeno 3 mesi.
Art. 31, Riduzione delle vacanze causa assenza	
Il datore di lavoro può ridurre le mie vacanze se sono stato assente per malattia per lunghi periodi?	Sì, il CCL prevede che dopo il secondo mese di assenza per malattia il diritto alle vacanze possa venire ridotto di 1/12 del diritto per ogni mese intero di assenza. Per il primo mese non viene effettuata quindi riduzione. <u>Esempio:</u> Una lavoratrice ha diritto a 4.5 settimane di vacanza annue nel 2024. L'azienda ha aperto 6 giorni settimanali. Secondo il CCL, la lavoratrice deve avere 2 giorni interi di congedo settimanale. La lavoratrice lavora a tempo pieno dal martedì al sabato. Alla dipendente spetterebbero quindi 22.5 giorni di vacanze all'anno. La dipendente è in congedo per malattia dal 16 gennaio 2024 al 31 marzo 2024. Durante questo periodo, la dipendente è stata assente per malattia per un totale di 55 giorni lavorativi. Non viene applicata alcuna riduzione delle vacanze durante il primo mese (lavorativo). Per il restante periodo di circa un mese e mezzo di assenza, il diritto alle vacanze viene ridotto di un dodicesimo, ossia 1.875 giorni di vacanze: 4.5 settimane di vacanza x 5 giorni lavorativi a settimana = 22.5 giorni di vacanze 16.01.2024 - 31.03.2024: 55 giorni lavorativi 55 giorni lavorativi – 21.75 giorni lavorativi (primo mese) = 33.25 giorni lavorativi 33.25 giorni lavorativi /: 21.75 giorni lavorativi al mese = 1.53 mesi lavorativi 22.5 giorni di vacanze /: 12 mesi = 1.875 giorni di vacanze

Cosa si intende per «mese intero» di assenza?	Il calcolo non si basa sul mese calendario, ma su un mese lavorativo medio. Un mese lavorativo medio corrisponde a 21.75 giorni lavorativi.
Ho un grado di occupazione al 100% e ho diritto a 4.5 settimane di vacanza all'anno – a quanto ammonta la riduzione del diritto alle vacanze se manco un mese intero per malattia?	In questo caso la riduzione è di 1.875 giorni (dopo il primo mese di assenza. Nel primo mese non si può tuttavia ancora effettuare una riduzione). <u>Esempio di calcolo:</u> 4.5 (numero di settimane di vacanza annue) x 5 (settimana lavorativa di 5 gg) ÷ 12 (mesi per anno) = 1.875 (riduzione massima mensile consentita) Per un'occupazione al 100%, 1 giorno equivale a 8.6 ore. 1.875 giorni sarebbero quindi 16.125 ore (1.875 x 8.6). Per un'occupazione all'80% 1 giorno equivale a 6.88 ore. 1.875 giorni sarebbero quindi 12.9 ore (1.875 x 6.88). ecc.
A causa della gravidanza sono stata ammalata per diversi periodi – è consentito che mi vengano ridotte le vacanze?	Se l'assenza per malattia supera i 2 mesi è consentito effettuare una riduzione (per i primi due mesi non si può effettuare una riduzione).
Dopo la disdetta del mio contratto di lavoro sono stato assente per malattia. Il datore di lavoro può ridurmi le vacanze che mi rimangono?	La possibilità di ridurre le vacanze non ha nulla a che fare con la disdetta. Se la lavoratrice ha tuttavia un termine di disdetta di un mese, allora non si può avere alcuna riduzione del diritto alle vacanze in quanto nel primo mese ciò non è comunque consentito.
Art. 32, Giorni festivi	
Il nostro salone ha il lunedì come giorno di chiusura. Posso compensare il mancato congedo del lunedì di Pasqua (festivo) con un altro giorno di congedo?	No. I giorni festivi vengono concessi per permettere alla lavoratrice di dedicarsi ad un culto e non per riposarsi di più. Non è quindi concesso compensare con un altro giorno di congedo.

Un giorno festivo ricade nella mia giornata libera settimanale – posso recuperare più tardi la mia giornata di congedo settimanale?	No. I giorni festivi vengono concessi per permettere alla lavoratrice di dedicarsi ad un culto e non per riposarsi di più. Non è quindi concesso compensare con un altro giorno di congedo.
Un giorno festivo retribuito ricade durante le mie vacanze – posso ridurre quindi di un giorno il numero di giorni di vacanza richiesti?	Se il festivo ricade in una giornata in cui la lavoratrice non avrebbe comunque lavorato allora non si ha alcuna riduzione dei giorni di vacanza richiesti. Se invece il festivo ricade in una giornata normalmente lavorativa (per la lavoratrice in questione) allora essa non va conteggiata nei giorni di vacanza da prendere.
La lavoratrice con salario orario ha diritto ad un supplemento per il lavoro nei giorni festivi?	Sì. Al fine di garantire l'eguaglianza di trattamento per i lavoratori con salario mensile e per quelli con salario orario, anche questi ultimi lavoratori percepiscono un supplemento per il lavoro nei giorni festivi. Il supplemento (percentuale) si calcola sul numero dei festivi che ciascun cantone equipara alle domeniche. Si tratta di un massimo di 9 festivi all'anno (1° agosto incluso), per un massimo di 3,59% a fronte di 9 festivi annui. Sulla nostra homepage (www.pk-coiffure.ch/it/esecuzione/argomenti) trovate la lista dei festivi equiparati alle domeniche per ciascun cantone e i diversi conteggi dei supplementi.
Art. 34, Giorni di congedo pagati	
Il giorno del mio matrimonio ho diritto, come lavoratrice, ad un giorno di congedo?	Per il proprio matrimonio si ha diritto a 3 giorni di congedo. Questo vale anche per i matrimoni con rito civile (se ci si sposa con entrambi i riti, civile e religioso, non si raddoppia però il numero dei giorni di congedo). Per accedere al diritto a congedo **pagato** in caso di matrimonio con diritto straniero, la lavoratrice deve portare la prova dell'avvenuto matrimonio. Il riconoscimento avviene di solito tramite le autorità svizzere dello stato civile.
Cosa succede se faccio da testimone ad un matrimonio?	Il diritto a giorni di congedo pagati non sussiste in questo caso. La lavoratrice deve quindi chiedere un giorno di vacanza o del tempo libero da compensare con ore di lavoro straordinarie. E' anche possibile concordare con il datore di lavoro un'eventuale riduzione del salario per compensare il giorno di congedo richiesto.

Il diritto a 3 giorni di congedo per il proprio matrimonio vale anche per i lavoratori occupati a tempo parziale?	La lavoratrice ha diritto ad ottenere 3 giorni di congedo per il proprio matrimonio indipendentemente dal grado di occupazione. La retribuzione tuttavia avviene in proporzione al grado di occupazione (p.es. 3 giorni pagati al 40%).
Se sono occupato al 40% e lavoro solo il lunedì e il martedì, posso comunque richiedere di lunedì il giorno di congedo per il trasloco?	Se non è possibile traslocare in una delle giornate libere allora il giorno di congedo può essere preso anche di lunedì. Per un grado di occupazione al 40% il giorno verrà tuttavia pagato al 40%.
Come genitore con responsabilità famigliare ho diritto al salario quando devo accompagnare mio figlio 2 giorni all'ospedale in quanto nessun altro può farlo?	Sì, al 100% previa presentazione di certificato medico al datore di lavoro e per un massimo di 3 giorni per ogni caso di malattia.
Art. 35.2, Corsi	
Posso esigere dalla lavoratrice che ha dato le dimissioni la restituzione dei costi di un corso concordato per contratto?	Solo se vi era un accordo in questo senso. Se non sono stati posti vincoli al pagamento del corso, allora la lavoratrice non è obbligata a restituirli.
Art. 39, Categorie professionali	
I diplomi conseguiti all'estero sono equiparabili a quelli svizzeri?	No. La lavoratrice con diploma conseguito all'estero che aspira al salario di base previsto dal CCL deve prima dimostrarne l'equipollenza. Tali conferme di livello o riconoscimenti di diplomi vengono emessi dalla Segreteria di stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) a Berna.
Ho assolto ad una formazione di 2 anni in una scuola professionale all'estero. Vengo considerata allo stesso livello di una lavoratrice con formazione empirica?	Sì, a patto che la formazione abbia avuto una durata effettiva di 2 anni con almeno 36 ore di lezione a settimana.

Art. 40, Salari di base	
Posso io, come datore di lavoro, assumere una lavoratrice che non percepisce il salario di base ma lavora in proprio ricevendo p.es. il 40% degli introiti mentre io gli pago i contributi AVS?	No, questo non è consentito in quanto si tratta di un contratto di assunzione che impone il rispetto dei salari di base.
Con fatturato mensile di CHF 9'500.- ci si riferisce al fatturato totale?	No, con questo si intende il fatturato netto delle prestazioni quali taglio, colore, piega ecc. Il fatturato derivante dalla rivendita di prodotto per parrucchiere non rientra in questa cifra.
Il fatturato minimo da raggiungere va dimezzato se io lavoro solo al 50%?	Sì, l'importo del fatturato da realizzare si calcola in maniera proporzionale al grado di occupazione. Es.: una lavoratrice assunta con grado di occupazione al 50% deve realizzare la metà del fatturato minimo di CHF 9'500.- (= CHF 4'750.-).
Se ho un ex-apprendista (con 3 anni di tirocinio appena assolti) assunto con grado di occupazione al 50% mi è consentito raddoppiare la durata del periodo in cui posso detrarre CHF 200.- in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di fatturato mensile?	No, questa detrazione può essere effettuata per un massimo di 12 mesi indipendentemente dal grado di occupazione. Tuttavia, se nel secondo anno di attività professionale il fatturato minimo continua a non essere realizzato, si può effettuare, per quei mesi, una detrazione di CHF 100.-.
Art. 40.8, Titolare di certificato professionale federale o diploma	
Ho portato a termine il mio tirocinio, significa che ho un Certificato professionale federale?	No. Un ex-apprendista riceve un Attestato Federale di Capacità e non un certificato professionale federale (Esame professionale).
A partire da quando la pratica professionale inizia ad incidere sui supplementi salariali?	Quando si parla di anni di pratica si intende l'esperienza professionale accumulata a partire dal completamento del tirocinio. Dato che senza la pratica professionale non si ha accesso ai rispettivi esami di professione, chi dispone di un Certificato professionale federale o di un diploma federale vanta automaticamente anni di pratica professionale.

Se arrivo a conseguire il Certificato professionale federale (esame professionale) e poi il diploma federale (esame professionale superiore), ho diritto ad entrambi i supplementi salariali?	No, i supplementi non sono cumulativi. Per il calcolo del supplemento vale il diploma di grado superiore. Va ricordato che per entrambi i supplementi occorre anche dimostrare di avere assolto 3 o 4 anni di pratica professionale.
Art. 41, Gratificazione	
L'anno scorso ho ricevuto dal datore di lavoro una gratificazione. A metà di quest'anno inizierò a lavorare altrove. Ho ugualmente diritto alla gratificazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro anche se non vi è accordo contrattuale a riguardo?	L'assegnazione di una gratificazione viene fatta a discrezione del datore di lavoro. Solo se questa si ripete per tre anni consecutivi può diventare teoricamente un diritto della lavoratrice (diritto consuetudinario). Se una lavoratrice interrompe il rapporto di lavoro a metà dell'anno il diritto ad una gratificazione, anche proporzionale, decade automaticamente.
Art. 43, Assicurazione d'indennità giornaliera di malattia	
Devo assicurare anche una lavoratrice che lavora solo poche ore alla settimana?	Sì, ogni lavoratrice va assicurata.
Devo pagare l'indennità giornaliera di malattia all'80% già dal primo giorno di assenza anche ad una lavoratrice in prova?	Sì. Il CCL non contempla in modo esplicito questa casistica, per questo motivo la Commissione paritetica ha deciso di far valere la regola anche per il periodo di prova.
Come ci si regola riguardo all'indennità giornaliera per malattia quando una lavoratrice è assunta con «Salario di base con partecipazione al fatturato»?	In questo caso la Commissione paritetica consiglia di calcolare la media salariale dei precedenti 6 mesi (come anche per il calcolo dell'indennità per vacanza). Talvolta le singole assicurazioni utilizzano basi di calcolo differenti, in questo caso il datore di lavoro si deve attenere alle indicazioni di calcolo dell'assicurazione.
Per il pagamento continuato del salario ci si basa sui giorni lavorativi o sui giorni civili?	Le assicurazioni basano i loro conteggi per l'indennità giornaliera di malattia (ovvero per la durata delle prestazioni assicurative) sempre sui giorni civili. Per il pagamento continuato del salario (ovvero per la durata delle prestazioni del datore di lavoro) ci si basa invece sui giorni lavorativi. Attenzione: Per i suddetti motivi possono esservi differenze salariali in caso di assenza per malattia a seconda che le prestazioni provengano dal datore di lavoro o dall'assicurazione.

Art. 48, Indennità di partenza	
Cosa posso detrarre, come datore di lavoro, nel conteggio dell'indennità di partenza?	In base alla tabella contenuta nel CCL (Appendice IV) dalla somma dell'indennità di partenza possono essere detratte le prestazioni del datore di lavoro a favore della cassa pensioni per la lavoratrice in questione. La cassa pensioni deve fornirne l'elenco esatto.
Art. 52 Contributo alle spese d'esecuzione e di perfezionamento professionale	
Una lavoratrice assunta presso l'azienda dei genitori è ugualmente obbligata a versare tali contributi?	Se il figlio/la figlia abita con i genitori allora è sollevato/a da tale obbligo a patto che sia ufficialmente dichiarato/a come lavoratore/lavoratrice. In tal caso il contributo come datore di lavoro è obbligatorio se il datore di lavoro non è membro di coiffureSuisse. Se la residenza differisce da quella dei genitori, allora l'obbligo di versamento dei contributi sussiste.
Un coniuge è soggetto a obbligo di versamento dei contributi?	Il coniuge è sollevato/a dall'obbligo di versamento a patto che sia ufficialmente dichiarato/a come lavoratore/lavoratrice. In tal caso il contributo come datore di lavoro è obbligatorio se il datore di lavoro non è membro di coiffureSuisse.
Una lavoratrice con un bassissimo grado di occupazione è soggetta a obbligo di versamento dei contributi?	La lavoratrice è esonerata dal pagamento dei contributi se la sua retribuzione annua lorda è inferiore al 10% della retribuzione minima annua applicabile. Tuttavia, la dipendente in questione deve essere dichiarata. Inoltre, il contributo del datore di lavoro è dovuto se il datore di lavoro non è membro di coiffureSuisse. Esempio: una collaboratrice qualificata con più di 3 anni di esperienza professionale percepisce nel 2024 uno stipendio annuo lordo di CHF 4000.-. Il 10% del salario minimo annuo applicabile ammonta invece a CHF 5'028.- (= 10% di (12 x CHF 4'190.-)). La lavoratrice in questione è quindi esente da contributi.
La mia dipendente a tempo parziale lavora ad ore o con un grado di occupazione fisso a tempo parziale anche in un altro salone. Quale datore di lavoro è tenuto a dichiarare e versare i contributi per le spese di esecuzione del contratto (cosiddetti "contributi di esecuzione") per questa lavoratrice?	Il datore di lavoro presso il quale la lavoratrice svolge un'attività con il maggiore grado di occupazione annuo è tenuto a dichiararla e a versare il contributo a carico della lavoratrice, a condizione che il salario annuo lordo superi il 10% del salario minimo annuo. L'altro datore di lavoro, presso il quale la lavoratrice svolge un'attività con un grado di occupazione inferiore, è parimenti tenuto a dichiarare la lavoratrice, ma non deve versare alcun contributo a carico della stessa, facendo riferimento all'attività lavorativa prestata presso l'altra azienda soggetta all'obbligo di dichiarazione. Il contributo a carico del datore di lavoro rimane invece dovuto, a meno che il datore di lavoro non sia membro di Coiffure Suisse.

Quali corsi di perfezionamento professionale sono di fatto più convenienti grazie a tali contributi?	Le tasse sugli esami dei corsi di perfezionamento sovraziendali diventano più convenienti. I corsi di perfezionamento professionale invece non costano meno perché i prezzi vengono fissati a livello federale e non hanno nulla a che vedere con la Commissione Paritetica.
Appendice 1, Salari di base	
Quale salario di base devo pagare a una lavoratrice con formazione pratica (CFP) nel primo anno di servizio?	Il datore di lavoro è libero di stabilire il salario in base alla consuetudine locale per quella posizione. Le parti sociali contraenti non hanno trovato accordo su un salario minimo per questa casistica (lavoratori con CFP nel primo anno di servizio).
A partire da quando si accumula esperienza professionale?	Per i lavoratori qualificati o con formazione empirica (AFC e CFP) si parla di esperienza professionale a partire dal completamento del tirocinio, ovvero da quando si inizia effettivamente a lavorare come parrucchiere qualificato o con formazione empirica. Per i lavoratori non qualificati vale il periodo in cui si è lavorato come parrucchiere.
Da quando inizia a contare l'esperienza professionale per i ripetenti e per gli ex-apprendisti?	L'esperienza professionale inizia a contare dal momento in cui si inizia a praticare una professione: dopo il tirocinio o, qualora il tirocinio venga interrotto, dal giorno in cui si esercita una professione. Durante il tirocinio una lavoratrice quindi non è considerata come assogettata al CCL.I contratti di tirocinio sono a scadenza. Il fattore decisivo è dato dal momento in cui si inizia ad esercitare una professione. Solo questo vale come esperienza professionale. <u>Esempio:</u> un lavoratore conclude il tirocinio il 20.10.2022 e subito dopo inizia a viaggiare o assolve il servizio militare. Il 01.06.2023 inizia a lavorare in azienda. L'esperienza professionale parte dal 01.06.2023.
Come viene considerata l'esperienza professionale del mestiere di parrucchiere per chi ha lavorato in scuole o in istituti per l'integrazione giovanile?	Il CCL parla solo di prestazioni per parrucchiere ai clienti. La Commissione Paritetica ha deciso di considerare valide anche queste casistiche ai fini dell'esperienza professionale in quanto tali persone hanno comunque esercitato la professione (anche se hanno utilizzato manichini o modelli e/o non hanno percepito salario).

Uno stage vale come esperienza professionale?	Sì, ma solo se include prestazioni ai clienti.
Quale salario è dovuto a una lavoratrice che non è né qualificata, né ha una formazione empirica (lavoratrice non qualificata, p.es. assistente tecnico/a) e che offre servizi di parrucchiere ai clienti da 13 mesi?	Dal 1° marzo 2018 i salari di base si applicano anche per le lavoratrici non qualificate. Si veda l'attuale tabella dei salari di base, valida dal 1° gennaio 2024.
Diverse domande	
Cosa si intende per falsa indipendenza?	I lavoratori in proprio esercitano una professione a proprio nome e per proprio conto. Essi sono liberi di organizzare il proprio lavoro in modo indipendente. Lavorano utilizzando mezzi propri e hanno diversi partner contrattuali. Chi non assolve (più) a tutti questi criteri viene considerata lavoratrice dipendente o pseudo-indipendente e quindi automaticamente come lavoratrice di un'azienda. Spetta all'AVS valutare e giudicare i singoli casi di presunta pseudo-indipendenza. Gli abusi della pratica delle sedie in affitto sono casi di falsa indipendenza e vengono segnalati dalla Commissione Paritetica alle autorità competenti.
Quali criteri fanno insorgere il sospetto di una falsa indipendenza in caso di una sedia in affitto?	Quando chi affitta una sedia dimostra di avere obblighi che vanno al di là del contratto di locazione verso il salone in cui si trova allora sorge il dubbio che si tratti di una pseudo-indipendenza. Un tipico caso si verifica quando il locatore detta le condizioni lavorative e organizzative (p.es. orari di apertura, prestazioni di aiuto al salone, l'obbligo di rendiconto degli introiti della sedia in affitto, agenda in comune, ecc.).
Ho una sedia in affitto e dopo aver sciolto il contratto di locazione non posso entrare in concorrenza con il salone. Come ci si regola in un simile caso?	Un divieto di concorrenza è una caratteristica tipica di un rapporto di lavoro, di conseguenza probabilmente non si tratta di una vera indipendenza.
Se ho una sedia in affitto è lecito che mi si imponga l'obbligo di servire i clienti del salone in caso di emergenza?	Poiché tale obbligo limita e regola l'indipendenza e l'organizzazione della lavoratrice in proprio, insorge automaticamente il sospetto di falsa indipendenza. La relazione d'affari diventa automaticamente e di fatto un rapporto di lavoro.

Domande al di fuori del CCL (Risposte non vincolanti)	
Art. 327 CO, Utensili e materiale	
Devo pagare io stesso, come lavoratrice, gli abiti da lavoro?	Sì, se si tratta di abiti indossabili anche nel tempo libero. Se invece si tratta di abiti assimilabili ad un'uniforme (p.es. con scritte o con il nome del datore di lavoro) allora il datore di lavoro deve pagarli.
Art. 329 CO, Tempo libero straordinario	
Mi trovo nel periodo di disdetta (dimissioni proprie o licenziamento) e devo cercare un nuovo lavoro. Il datore di lavoro è obbligato a concedermi del tempo per tale ricerca?	Il datore di lavoro deve concedere alla lavoratrice del tempo per colloqui di lavoro. Di regola si tratta di una mezza giornata a settimana che può essere su richiesta della lavoratrice eventualmente ripartita o sommata a quella della settimana seguente (p.es. da due mezze giornate a settimana si può concedere un giorno di prova).
Art. 329e CO, Congedo per attività giovanili extrascolastiche	
Il datore di lavoro deve concedere, oltre ai giorni di vacanze abituali, giornate di congedo straordinarie se la lavoratrice è impegnata, p.es., a dirigere un campo scout?	Sino ai trenta anni compiuti il datore di lavoro deve concedere tale congedo straordinario per un massimo di una settimana lavorativa non retribuita.
Art. 330a CO, Attestato	
Cosa deve contenere un attestato?	Natura (funzione in azienda con lista delle qualificazioni) e durata del rapporto di lavoro, prestazioni e condotta della lavoratrice. A richiesta esplicita della lavoratrice, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto di lavoro, in tal caso si parla di un semplice certificato di servizio.
In tale attestato il datore di lavoro può esprimere insoddisfazione sulle prestazioni della lavoratrice?	Un attestato deve generalmente essere formulato in maniera benevola verso la lavoratrice in modo da non ostacolare la sua ricerca di un nuovo posto di lavoro. In caso di formulazioni negative ed in caso di contenzioso al datore di lavoro spetta l'obbligo di dimostrare la veridicità delle proprie affermazioni.

Art. 336c cpv.1 lett. c CO, Disdetta durante la gravidanza	
Un datore di lavoro può dimezzare il grado di occupazione di una lavoratrice durante la gravidanza poiché nel salone vi sono meno clienti?	No, non è consentito in quanto si tratterebbe di una disdetta causata da una modifica del contratto di lavoro. Il licenziamento durante la gravidanza e per le 16 settimane dopo il parto non è consentito. Il datore di lavoro deve aspettare lo scadere di tali termini.
Art. 337 e 337a CO, Risoluzione immediata per cause gravi e per insolvenza del datore di lavoro	
Una lavoratrice può smettere di andare al lavoro se il datore di lavoro non le paga lo stipendio puntualmente?	L'abbandono dell'impiego non è consentito senza preavviso. La lavoratrice deve prima inviare un sollecito e poi minacciare di interrompere la prestazione lavorativa prima di interrompere effettivamente la prestazione lavorativa. In questi casi vanno indicate delle scadenze congrue. In caso di cifre irrisorie dovute dal datore di lavoro, l'abbandono dell'impiego non è consentito. In caso di insolvenza del datore di lavoro e di mancata garanzia per le pretese derivanti da tale rapporto entro congruo termine, la lavoratrice può recedere immediatamente dal rapporto di lavoro. Lo stesso dicasi se il salario viene regolarmente versato in ritardo. Se le differenze dovute sono minime, la cessazione immediata del rapporto di lavoro non è consentita.
Art. 15 LL, Pause	
Quanto può durare la pausa di una lavoratrice che lavora per 9 ore al giorno?	Il lavoro giornaliero di 9 ore e oltre può essere interrotto da una pausa di un'ora.