

NUOVO sistema di retribuzione CCNL in vigore dal 2012 (art. 10 e 12)

(Il CCNL con il relativo commento e diversi formulari in formato elettronico sono disponibili in internet sul sito www.ccnl.ch)

Salari minimi (art. 10)

- Le aziende che non sono aziende stagionali devono introdurre i nuovi salari minimi al 1° gennaio 2012.
- In tutte le aziende classiche bistagionali i nuovi salari minimi entrano in vigore al più tardi nella stagione estiva 2012. Questo vale per contratti stagionali, contratti a tempo determinato o indeterminato.
- Nelle aziende ad apertura annuale con privilegio stagionale, i nuovi salari minimi entrano in vigore al più tardi il 1° maggio 2012. Questo vale sia per i contratti a tempo determinato che per quelli a tempo indeterminato.
- Le aziende stagionali possono decidere individualmente quando introdurre i nuovi salari minimi, che devono tuttavia essere introdotti al più tardi alla fine della stagione invernale 2011/2012 oppure nelle aziende con apertura annuale con privilegio stagionale al più tardi entro il 1° maggio 2012. Il sistema salariale deve essere uguale in tutta l'azienda, questo significa che per il salario di tutti i collaboratori delle aziende stagionali si applica il vecchio sistema oppure i nuovi salari 2012, non è possibile ricorrere ai due sistemi.

Basi delle nuove categorie di salario

Le categorie di salario si fondano ora esclusivamente sul criterio della formazione professionale e del perfezionamento dei collaboratori. Le categorie di salario per le funzioni di quadro e l'anzianità di servizio vengono a cadere.

Specchietto delle nuove categorie di salario

- I Salari per collaboratori senza formazione professionale
- II Salario per collaboratori con certificato federale di formazione pratica (CFP) o formazione professionale estera equivalente
- III Salari per collaboratori con attestato federale di capacità (AFC) o formazione professionale estera equivalente
- IV Salario per collaboratori con esame di professione secondo l'articolo 27 lettera a LFPPr

Classificazione salariale di lavoratori in possesso di un attestato di formazione professionale estero

Per i lavoratori in possesso di un attestato di formazione professionale estero, il datore di lavoro deve verificare se sono soddisfatti i criteri di una determinata categoria di salario minimo. Il collaboratore è tenuto a fornirgli le relative informazioni in merito alla propria formazione estera e a produrne la prova.

Il datore di lavoro classifica il lavoratore in una categoria di salario in particolare in funzione della durata della formazione estera. Di norma l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) parte dal principio che una formazione di 2 anni corrisponda a un attestato professionale e una formazione di 3 anni a un attestato di capacità.

Se tra datore di lavoro e lavoratore sorgono domande in proposito, dietro richiesta del lavoratore l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) può esaminare l'equipollenza del diploma estero nella fattispecie.
Informazioni sulla procedura: www.bbt.admin.ch.

Riduzioni ammesse dal 2012

Nel **2012**, al momento dell'assunzione potrà essere convenuto **per contratto scritto**, per i salari della categoria I, un salario minimo inferiore del **10%** al massimo durante un periodo introduttivo della durata massima di sei mesi. A partire dal **2013** potrà essere operata una riduzione dell'**8%** al massimo.

In caso di nuova assunzione presso lo stesso datore di lavoro o nella stessa azienda, tale riduzione del salario può essere operata soltanto se tra i due rapporti di lavoro sono intercorsi almeno 2 anni.

Questa riduzione sostituisce tutte le altre riduzioni (p.es. LIM).

I salari minimi di cui all'articolo 10 cifra 1 non sono applicabili:

- ai collaboratori di età inferiore ai 18 anni
(i 18 anni di età sono raggiunti il giorno del 18° compleanno);
- * ai collaboratori con più di 18 anni di età
* immatricolati presso un istituto di formazione svizzero
* che svolgono una formazione a tempo pieno;
queste tre condizioni devono essere cumulativamente e comprovatamente adempiute;
- ai collaboratori con una capacità lavorativa ridotta che provengono da programmi di reintegrazione o d'incentivazione statali o autorizzati dallo stato.

Salario minimo per praticanti (art. 11)

Per praticanti si intendono i collaboratori iscritti a scuole professionali alberghiere e di ristorazione domiciliate in Svizzera che assolvono la parte pratica del programma di formazione.

Passaggio al nuovo sistema di retribuzione

I collaboratori che a fine dicembre 2011 hanno percepito un salario inferiore al salario minimo previsto dal CCNL 2012 devono beneficiare, a partire dal 1° gennaio 2012 (rispettivamente a partire dalla stagione estiva nei casi in cui ciò è ammesso), di un adeguamento del salario.

I collaboratori che attualmente percepiscono un salario più elevato del salario minimo previsto dal CCNL 2012 devono continuare a percepire lo stesso salario. Se intende adeguare i salari in base al nuovo CCNL, il datore deve disdire i contratti di lavoro rispettando il termine di disdetta e proporre nuovi contratti che prevedano un salario inferiore (disdetta per causa di modifica).

2011	2012
Categoria I CHF 3'383.00	Categoria I a) CHF 3'400.00 b) Con formazione Progresso con conseguimento dell'attestato CHF 3'600.00
Categoria II a) Formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) CHF 3'567.00	Categoria II Formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica (CFP) CHF 3'700.00
Categoria II b) Formazione professionale di base di 3 o 4 anni con attestato federale di capacità (AFC) oppure Formazione professionale di base con certificato federale di formazione pratica (CFP) + 7 anni di esperienza professionale (tirocinio compreso) CHF 3'823.00	Categoria III a) AFC CHF 4'100.00 b) AFC + 6 giorni di perfezionamento (specifico alla professione) CHF 4'200.00

Categoria III a) / III b) e III c) Formazione professionale di base di 3 o 4 anni con attestato federale di capacità (AFC) + 7 anni di esperienza professionale (tirocinio compreso) CHF 4'172.00 oppure Formazione professionale di base di 3 o 4 anni con attestato federale di capacità (AFC) + 10 anni di esperienza professionale (tirocinio compreso) CHF 4'597.00	Categoria III a) AFC CHF 4'100.00 b) AFC + 6 giorni di perfezionamento (specifico alla professione) CHF 4'200.00
Categoria III d) Esame di professione secondo l'art. 27 lett. a LFPr CHF 4'787.00	Categoria IV Esame di professione secondo l'art. 27 lett. a LFPr CHF 4'800.00

Tredicesima mensilità (art. 12)

Dal 1° gennaio 2012 tutti i collaboratori hanno diritto alla tredicesima intera

Il diritto al pagamento pro rata della tredicesima mensilità decade se il rapporto di lavoro è disdetto durante il periodo di prova.

Per un anno di lavoro incompleto, il collaboratore ha diritto al pagamento pro rata della tredicesima mensilità.

La tredicesima mensilità è calcolata in base al salario lordo mensile medio del periodo considerato, oppure in ragione dell'8,33% del salario determinante.

I giorni di riposo, festivi e di vacanza che vengono pagati devono tutti essere considerati nel calcolo della tredicesima mensilità.

Al momento del versamento della tredicesima mensilità, la stessa è da indicare in modo chiaro nel conteggio del salario. Questo è indispensabile in particolare in caso di versamento mensile della tredicesima mensilità.

La tredicesima mensilità deve essere pagata al più tardi ogni anno con il salario del mese di dicembre o alla fine del rapporto di lavoro.

Esempio: pagamento di giorni di riposo, di vacanza e festivi non goduti

Periodo di assunzione:

1° luglio 2012 – 31 dicembre 2012

Salario mensile lordo nel 2012: CHF 5'100.00

Tredicesima mensilità per il periodo 01.07.-31.12.2012

Calcolo:

CHF 5'100.00 x 6 = CHF 30'600.00 x 8.33% = CHF 2'549.00

Con il conteggio finale di fine dicembre 2012 vengono pagati anche 5 giorni di vacanza non goduti e 3 giorni di riposo non goduti. Sugli importi corrispondenti sussiste il diritto al pagamento pro rata della tredicesima.

Calcolo:

Calcolo del dovuto per

5 giorni di vacanza: CHF 5'100.00 : 30 giorni x 5 giorni = CHF **850.00**

Calcolo del dovuto per

3 giorni di riposo: CHF 5'100.00 : 22 giorni x 3 giorni = CHF **695.45**

Quota della tredicesima mensilità su CHF 1'545.45 x 8,33% = CHF **128.75**

Pagamento del salario a fine dicembre:

Salario mensile CHF 5'100.00 + vacanze e giorni di riposo CHF 1'545.45 +

Tredicesima CHF 2'549.00 (salario fisso) + CHF 128.75 (vacanze/giorni di riposo)

Totale: CHF 9'323.20