

1974-2024: 50 anni di CCNL

Le tappe fondamentali del CCNL nell'industria alberghiera e della ristorazione svizzera

1916	Rudolf Bachmann, Segretario generale del sindacato Union Helvetia (ora Hotel & Gastro Union) commissiona un'analisi scientifica generale sulle condizioni socio-economiche del personale impiegato nel settore alberghiero e della ristorazione.
1917	I risultati di questa ricerca scientifica sono utilizzati come base per le rivendicazioni salariali e il miglioramento delle condizioni di lavoro nell'industria alberghiera e della ristorazione svizzera.
1919	Primo tentativo di un catalogo nazionale degli obblighi e dei doveri: ratifica del contratto collettivo del lavoro nazionale per l'industria alberghiera e della ristorazione svizzera. Il contratto resta in vigore fino al 1921 ma non viene rinnovato.
1947	Il «contratto collettivo di lavoro intercittadino» regola le condizioni di lavoro e salariali del settore a Zurigo, Berna, Basilea e Losanna, spianando la strada alla stipulazione di contratti analoghi in tutta la Svizzera.
1954	Alcune regioni decidono di stipulare un «contratto collettivo di lavoro interregionale» per regolamentare le condizioni di lavoro nelle regioni che non disponevano ancora di un CCL proprio.
1974	In seguito al successo del «contratto di lavoro collettivo intercittadino o interregionale», le parti sociali si riuniscono e firmano il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). Con il CCNL viene creato un fondamento tuttora solido per migliorare le condizioni di lavoro nel settore.
1996-1998	Periodo di vuoto contrattuale
1998	Dopo due anni, l'Hotel & Gastro Union siede al tavolo delle trattative con le associazioni dei datori di lavoro. Le parti convengono di ricorrere a un tribunale arbitrale per i contenziosi salariali; in caso di disaccordo, la decisione del tribunale sarà vincolante per l'adeguamento dei salari minimi nell'anno seguente. Il CCL così stipulato è dichiarato valido a livello nazionale. L'Ufficio di controllo viene riorganizzato.
2003	I sindacati Unia e Syna aderiscono al CCNL.
2010	Entrata in vigore di un CCNL rinnovato. Elemento centrale è la promozione della formazione e del perfezionamento nel settore mediante generose sovvenzioni per il personale e indennità per perdita di guadagno per le aziende.
2017	Entrata in vigore di un CCNL rinnovato. Le principali novità sono: <ul style="list-style-type: none"> - Aumento del congedo di paternità retribuito da 3 a 5 giorni - Estensione del sostegno finanziario per la formazione e il perfezionamento a una persona all'anno e a un'azienda non assoggettata al CCNL, ad es. dirigenti o familiari
2021	Introduzione della «campagna di formazione»: per attenuare le conseguenze della pandemia per le aziende, tutte le offerte del progetto di formazione e perfezionamento del CCNL sono completamente gratuite fino alla fine del 2023. Inoltre, le aziende ricevono un'indennità per perdita di guadagno sostanzialmente più alta.
2024	Il successo dei corsi di formazione e perfezionamento sovvenzionati dal CCNL – oltre 15'000 diplomati hanno già usufruito delle sovvenzioni – ha un impatto sui contributi per le spese d'esecuzione. Per garantire anche in futuro il sostegno finanziario a coloro che desiderano formarsi, è previsto un aumento di 10 franchi di questi contributi all'anno per azienda e dipendente. Inoltre, i contributi per le spese d'esecuzione sono ora indicati come contributi per le spese di formazione e d'esecuzione.

Eine Kampagne des Gastgewerbes: