
CCNL

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione

stipulato fra

l'organizzazione professionale e i sindacati

Hotel & Gastro Union
Unia
Syna

e

le associazioni dei datori di lavoro

SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
HotellerieSuisse

Stato 1° gennaio 2017, 3^a edizione 2024
(versione in formato elettronico nel sito www.l-gav.ch)

Ufficio di controllo del CCNL
dell'industria alberghiera e della ristorazione
Dufourstrasse 23 / casella postale 357
4010 Basilea

+41 61 227 95 55
info@l-gav.ch
www.l-gav.ch

Organizzazione professionale e sindacati

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22 / casella postale 3027
6002 Lucerna

+41 41 418 22 22
info@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

Unia – Il Sindacato
Segretariato centrale
Weltpoststrasse 20 / casella postale
3000 Berna 16

+41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

Syna – sindacato
interprofessionale
Segretariato centrale
Römerstrasse 7
4601 Olten

+41 44 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

Associazioni dei datori di lavoro

SCA Swiss Catering Association¹⁾
Flüelastrasse 51 / casella postale
8047 Zurigo

+41 44 388 35 35
info@swisscatering.ch
www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20 / casella postale
8046 Zurigo

+41 848 377 111
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

HotellerieSuisse
Monbijoustrasse 130 / casella postale
3001 Berna

+41 31 370 41 11
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch

¹⁾ Comprende:
– CafetierSuisse
– Compass Group (Svizzera) SA
– SV Group
– ZFV-Unternehmungen

Indice

I	Applicabilità e durata del contratto	5
Art. 1	Campo di applicazione	5
Art. 2	Non applicabilità	7
Art. 3	Entrata in vigore e durata	9
II	Inizio e fine del rapporto di lavoro	11
Art. 4	Assunzione	11
Art. 5	Periodo di prova	13
Art. 6	Disdetta	14
Art. 7	Protezione dalla disdetta durante le vacanze contrattuali	16
III	Salario	17
Art. 8	Salario lordo	17
Art. 9	Sistema di retribuzione	22
Art. 10	Salari minimi	23
Art. 11	Salario minimo per praticanti	29
Art. 12	Tredicesima mensilità	31
Art. 13	Deduzioni salariali	33
Art. 14	Pagamento del salario	34
IV	Durata del lavoro e tempo libero	37
Art. 15	Durata del lavoro/straordinari	37
Art. 16	Giorni di riposo	44
Art. 17	Vacanze	46
Art. 18	Giorni festivi	50
Art. 19	Congedo di formazione	51
Art. 20	Giorni di congedo retribuiti	52
Art. 21	Piano di lavoro/registrazione delle ore di lavoro/controllo del tempo di lavoro	54
V	Compensazione del salario e assicurazioni sociali	57
Art. 22	Salario in caso di impedimento del collaboratore	57
Art. 23	Assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia/gravidanza	60
Art. 24	Gravidanza/maternità	62
Art. 25	Assicurazione contro gli infortuni	63
Art. 26	Certificato medico	65
Art. 27	Previdenza professionale	66
Art. 28	Servizio militare, servizio civile e protezione civile	68
VI	Disposizioni generali	69
Art. 29	Vitto e alloggio	69
Art. 30	Biancheria, vestiario e utensili da lavoro	70
Art. 31	Condotta e responsabilità del collaboratore	71
Art. 32	Cumulo dei periodi lavorativi	73
Art. 33	Deroghe	74

VII	Disposizioni formali	75
Art. 34	Adeguamento del contratto	75
Art. 35	Esecuzione del contratto	76
Art. 36	Conferimento dell'obbligatorietà generale	82
Art. 37	Disposizioni finali	83
Art. 38	Protezione dei dati	84
	Allegato	
	relativo all'articolo 15 capoverso 1 CCNL Durata del lavoro/ straordinari	85
	Decreto e modifica del conferimento dell'obbligatorietà generale	86
	Articoli dichiarati di obbligatorietà generale (stato 1° gennaio 2017)	87

Nel presente contratto, laddove si parla di datore di lavoro o collaboratore, si intende sempre anche datrice di lavoro e collaboratrice.

In caso di interpretazione divergente dei testi in lingua tedesca, francese, italiana, inglese e portoghese fa stato la versione tedesca.

I Applicabilità e durata del contratto

Art. 1 Campo di applicazione

- 1 Il presente contratto si applica a tutti i datori di lavoro e collaboratori che svolgono un'attività in un'azienda dell'industria alberghiera e della ristorazione. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro, dichiarate di obbligatorietà generale, hanno validità immediata per tutti le aziende che offrono prestazioni nel settore alberghiero e della ristorazione (in appresso denominate semplicemente «aziende alberghiere e della ristorazione») e i loro salariati (inclusi i lavoratori occupati a tempo parziale e gli ausiliari). Per aziende alberghiere e della ristorazione si intendono tutte le aziende che a pagamento ospitano persone oppure distribuiscono cibi o bevande da consumare sul posto. Alle aziende alberghiere e della ristorazione sono equiparate le aziende che forniscono pasti pronti. Non deve necessariamente trattarsi di un'attività a scopo di lucro.
- 2 Il presente contratto è valido per tutta la Svizzera.

Commento

Questa disposizione stabilisce quali sono le aziende che sottostanno al CCNL. L'art. 2 enumera esaustivamente le deroghe dal campo d'applicazione aziendale e personale.

Definizione di azienda del settore alberghiero e della ristorazione

Il concetto di azienda del settore alberghiero e della ristorazione è inteso in senso molto ampio. Esso comprende anche le aziende che non sono assoggettate a una legge cantonale sugli esercizi alberghieri e della ristorazione come pure le aziende che non sono aperte al pubblico.

Nel settore alberghiero, rientrano nella definizione in particolare gli alberghi, i garni (bed and breakfast), le locande, le pensioni, gli ostelli per la gioventù, gli ostelli, gli alloggi a prezzo modico, gli alloggi per le vacanze, i campeggi, gli alloggi nel settore dell'agriturismo, le capanne alpine.

Nel settore della ristorazione, rientrano nella definizione in particolare i ristoranti, i caffè, i tea-room, i bar, i circoli (club), le mense e i ristoranti per il personale (mense aziendali), i take-away, i food truck e altre bancarelle mobili per la vendita di cibi pronti, i servizi di consegna a domicilio che forniscono cibi pronti (ad es. corrieri della pizza), i servizi di catering, le bancarelle che offrono cibo e bevande e le buvette allestite per eventi sportivi, fiere e altre manifestazioni, i bar di cinema-teatro.

Aziende miste

Per aziende miste si intendono le aziende con esercizi appartenenti a diversi rami e gli esercizi con reparti autonomi appartenenti ad altri rami. Il CCNL si applica ai reparti che offrono prestazioni alberghiere e di ristorazione (ad es. per ristoranti e caffè in case anziani, residenze per la terza età, ospedali, scuole e negozi di arredamento). Il CCNL si applica anche se per gli altri esercizi o reparti si applica un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale.

Sono escluse dal campo di applicazione aziendale del CCNL soltanto le aziende miste che adempiono i presupposti di cui all'art. 2 cpv. 1 CCNL.

Casi limite

La valutazione dei casi limite spetta alla Commissione di sorveglianza.

Collaboratori a tempo parziale

Per collaboratori a tempo parziale ai sensi del CCNL si intendono i collaboratori occupati regolarmente con un tasso di occupazione inferiore alla durata del lavoro settimanale media ai sensi dell'art. 15 CCNL. L'avverbio regolarmente si riferisce a un rapporto di lavoro concluso in modo duraturo, vale a dire continuativo.

I collaboratori a tempo parziale e gli ausiliari hanno di principio gli stessi diritti e doveri dei collaboratori a tempo pieno, ma proporzionali al tasso di occupazione. Un lavoratore occupato al 50%, ad esempio, ha anch'egli diritto a 5 settimane di vacanze l'anno. Durante le vacanze riceve però un salario corrispondente al suo tasso di occupazione, cioè al 50%.

Art. 2 Non applicabilità

1 Dal campo di applicazione aziendale sono eccettuate unicamente le seguenti aziende:

- mense e ristoranti del personale principalmente destinati al personale proprio dell'azienda e che sono principalmente serviti da personale dell'azienda.
- esercizi della ristorazione in ospedali e ospizi, esclusivamente riservati ai pazienti, ai pensionanti e ai loro visitatori, e non accessibili al pubblico, oppure, se accessibili al pubblico, per i cui collaboratori siano imperativamente in vigore condizioni di lavoro regolamentari o un contratto collettivo di lavoro almeno equivalente al presente contratto collettivo di lavoro.
- esercizi della ristorazione che hanno fino a 50 posti a sedere i cui locali sono collegati a negozi del commercio al dettaglio, che costituiscono con il negozio un'unità aziendale e che praticano gli stessi orari d'apertura del relativo negozio.
- esercizi della ristorazione che hanno più di 50 posti a sedere i cui locali sono collegati a negozi del commercio al dettaglio, che costituiscono con il negozio un'unità aziendale e che praticano gli stessi orari d'apertura del relativo negozio, a condizione che per tutti i collaboratori dell'azienda in questione sia imperativamente in vigore un contratto collettivo di lavoro almeno equivalente al presente contratto collettivo di lavoro. Qualora non sussista alcun contratto collettivo di lavoro, ai collaboratori che forniscono principalmente una prestazione di ristorazione è applicabile la presente dichiarazione di obbligatorietà generale.
- prestazioni alberghiere e di ristorazione fornite nel traffico ferroviario.

Il comitato della Commissione di sorveglianza si pronuncia in merito all'equipollenza delle condizioni di lavoro regolamentari e di un contratto collettivo di lavoro in funzione dei criteri previsti all'articolo 20 capoverso 1 primo periodo della legge sul collocamento e il personale a prestito (LC, RS 823.11) e all'articolo 48a dell'ordinanza sul collocamento (OC, RS 823.111). Le parti contraenti che partecipano al contratto collettivo di lavoro possono chiedere alla SECO di allestire una perizia, la quale sarà considerata nell'ambito delle conclusioni del comitato della Commissione di sorveglianza.

2 Dal campo d'applicazione personale sono esclusi unicamente:

- gli esercenti, i direttori
- i famigliari dell'esercente (coniuge, genitori, fratelli e sorelle, discendenti diretti)
- musicisti, artisti, disc jockey
- gli allievi delle scuole professionali durante la scuola
- le persone in formazione ai sensi della legge federale sulla formazione professionale

Salvo disposizione contraria prevista dal presente contratto o da una norma di legge imperativa, i collaboratori a tempo parziale sono titolari degli stessi diritti e obblighi dei collaboratori a tempo pieno in rapporto all'orario di lavoro prestato.

Commento

Dirigenti d'azienda, direttori

I collaboratori con funzione di dirigente d'azienda, direttore, gerente oppure amministratore non sono assoggettati al CCNL. La sola designazione della funzione, tuttavia, non è sufficiente per giustificare l'esclusione dal CCNL. È escluso dal campo d'applicazione del CCNL soltanto chi, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa (art. 9 OLL1). Dispone di ampi poteri ad esempio chi ha la facoltà di assumere e licenziare autonomamente dei collaboratori e può decidere la politica salariale di un'azienda.

I dirigenti d'azienda, direttori o gerenti e i loro sostituti, assistenti, aides du patron eccetera che non dispongono di ampi poteri decisionali ai sensi dell'art. 9 OLL1 sono invece assoggettati al CCNL.

Scuole professionali

Quando frequentano la scuola, gli allievi delle scuole professionali non sono assoggettati al CCNL. Durante il periodo della formazione pratica, al di fuori della scuola, tali studenti vengono considerati collaboratori ai sensi del CCNL e ne sono assoggettati.

Apprendisti

Gli apprendisti non sono assoggettati al CCNL, per quest'ultimi esiste un accordo separato per l'industria alberghiera e la ristorazione.

Deroghe al campo d'applicazione aziendale

Mense e ristoranti del personale

L'esclusione dal campo d'applicazione del CCNL presuppone il contemporaneo adempimento di entrambe le condizioni previste all'art. 2 cifra 1 primo trattino. Le mense destinate al personale ma gestite da gestori esterni rientrano nel campo d'applicazione del CCNL.

Esercizi della ristorazione in ospedali e ospizi

I ristoranti e caffè aperti al pubblico in ospedali e ospizi sono esclusi dal campo d'applicazione del CCNL soltanto se per i collaboratori vigono condizioni di lavoro regolamentari o un contratto collettivo di lavoro almeno equivalenti al CCNL.

Negozi del commercio al dettaglio con esercizi di ristorazione

Per essere escluso dal campo d'applicazione del CCNL, un negozio del commercio al dettaglio con esercizio di ristorazione che offre più di 50 posti a sedere deve essere sottoposto a un CCL almeno equivalente al CCNL. Se non esiste un CCL equivalente, il CCNL è applicabile a tutti i collaboratori che forniscono principalmente prestazioni nel settore della ristorazione.

A prescindere dal numero di posti a sedere, il negozio del commercio al dettaglio e l'esercizio di ristorazione devono costituire in ogni caso un'unità aziendale, altrimenti si applica il CCNL.

Art. 3 Entrata in vigore e durata

- 1 Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2017.
- 2 Il presente contratto può essere disdetto, con un preavviso di sei mesi e mediante lettera raccomandata, per metà o per la fine di un anno civile, ma al più presto per il 31 dicembre 2020.

II Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 4 Assunzione

- 1 L'assunzione avviene mediante contratto individuale di lavoro.
Si consiglia di stipulare il contratto di lavoro in forma scritta prima dell'entrata in servizio del collaboratore. Quest'ultimo può richiedere in qualsiasi momento la stipulazione del contratto di lavoro in forma scritta.
- 2 La validità delle disposizioni del presente contratto elencate qui di seguito presuppone la forma scritta:
 - art. 5 cifre 1 e 2 Periodo di prova
 - art. 6 cifra 3 Disdetta del contratto a tempo determinato
 - art. 14 cifra 1 Pagamento del salario
 - art. 15 cifra 7 Indennità per straordinari
 - art. 29 cifra 1 Vitto e alloggio
- 3 Per i contratti di lavoro stagionali, l'inizio della stagione (inizio del rapporto di lavoro) deve essere stabilito nel contratto individuale di lavoro indicando se possibile una data o comunicato per scritto al collaboratore con almeno un mese di anticipo.

Commento

Forma del contratto di lavoro

Per principio, il contratto di lavoro non è legato a una determinata forma. Vale a dire che anche un contratto di lavoro verbale è valido. Per chiarezza e motivi di prova, si consiglia vivamente di stipulare i contratti di lavoro sempre in forma scritta. Se non viene stipulato un contratto di lavoro in forma scritta, bisogna informare il collaboratore sui seguenti punti secondo l'art. 330b CO:

Per i rapporti di lavoro che sono stati stipulati per una durata indeterminata o per più di un mese, il datore di lavoro a partire dal 1° aprile 2006 deve informare per iscritto il lavoratore, al più tardi un mese dopo l'inizio del rapporto di lavoro, sul nome dei contraenti, la data d'inizio del rapporto di lavoro, la funzione del lavoratore, il salario e gli eventuali supplementi salariali come pure la durata settimanale del lavoro. Questo è valido anche per le modifiche che concernono questi elementi contrattuali oggetto dell'obbligo di informare (art. 330b CO). Con la stipulazione di un contratto di lavoro in forma scritta viene contemporaneamente soddisfatto questo obbligo di informare.

Chi intende avvalersi dei margini d'azione dell'art. 4 cpv. 2 CCNL (proroga del periodo di prova, disdetta del contratto di lavoro a tempo determinato, pagamento posticipato del salario, accordi sul pagamento degli straordinari e deduzioni per vitto e alloggio) deve potersi basare su un accordo scritto. La validità dell'accordo è assoggettata all'osservanza della forma scritta (in analogia all'art. 11 cpv. 2 CO).

Quali tipi di contratto adottare?

Per garantire la certezza del diritto a datore di lavoro e lavoratore, le parti sociali del CCNL raccomandano di adottare uno dei seguenti tipi di contratto. Nel sito www.l-gav.ch o nei siti web delle varie parti sociali sono disponibili modelli di contratto corrispondenti *).

Impieghi fissi

Contratto di lavoro a tempo indeterminato per collaboratori a tempo pieno o a tempo parziale

- Il tasso di occupazione è definito nel contratto
- Salario mensile
- Termina con la disdetta

Contratto di lavoro a tempo determinato / contratto stagionale per collaboratori a tempo pieno o a tempo parziale

- Il tasso di occupazione è definito nel contratto
- Salario mensile
- Termina alla scadenza stabilita, ma a titolo supplementare si può anche concordare una possibilità di disdetta anticipata
- **Attenzione:** il susseguirsi di diversi contratti a tempo determinato può essere inammissibile (ma non per i contratti stagionali).

Impieghi saltuari

Contratto di lavoro per impieghi saltuari a salario orario

- Il tasso di occupazione non è definito nel contratto
- Salario orario
- Gli impieghi vengono definiti di reciproco accordo

Si sconsigliano i contratti di lavoro che permettono al datore di lavoro di impiegare il lavoratore a piacimento senza un periodo minimo di impiego (lavoro su chiamata in senso proprio). Se un impiego di lavoro è stato svolto con una certa regolarità in determinate proporzioni, il datore di lavoro non può improvvisamente rinunciare all'impiego o ridurlo drasticamente. In questi casi il Tribunale federale si basa sul salario medio percepito in precedenza per gli impieghi.

*) La denominazione dei modelli di contratto può variare.

Esempio sulla forma scritta come presupposto di validità

Il datore di lavoro e il collaboratore concordano a voce un periodo di prova di un mese. Secondo l'art. 4 cifra 2, un simile accordo può essere concluso soltanto per iscritto. Nell'esempio, il periodo di prova è, nonostante l'accordo in forma verbale, di 14 giorni, poiché la forma scritta non è stata rispettata.

Art. 5 Periodo di prova

- 1 Il periodo di prova è di 14 giorni. La durata di tale periodo può essere modificata mediante accordo scritto. Essa non può tuttavia superare i 3 mesi.
- 2 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di una qualsiasi giornata lavorativa con un preavviso di 3 giorni. Tale preavviso può essere prolungato mediante accordo scritto.
- 3 La disdetta deve essere resa nota alla controparte al più tardi l'ultimo giorno del periodo di prova.

Commento

Il periodo di prova può essere prolungato mediante accordo scritto (nel caso ideale direttamente nel contratto di lavoro) al massimo fino a 3 mesi, possibilità che andrebbe valutata soprattutto per i quadri. Durante il periodo di prova i termini di disdetta possono essere concordati liberamente e dovrebbero, almeno in caso di periodi di prova prolungati, ammontare a più di 3 giorni (p.es. 7 oppure 14 giorni). Salvo diverso accordo scritto, vale un periodo di prova di 14 giorni con un termine di disdetta di 3 giorni.

Il periodo di prova si prolunga per la durata dell'assenza se il collaboratore è impedito alla prestazione del lavoro in seguito a malattia, infortunio o assolvimento di un obbligo legale non assunto volontariamente.

I periodi di carenza legali (disdetta in tempo inopportuno art. 336c e art. 336d CO) valgono solo il periodo di prova. Tuttavia, la disdetta può essere abusiva anche durante il periodo di prova (art. 336, 336a, 336b CO).

La disdetta può essere comunicata alla controparte anche durante l'ultimo giorno del periodo di prova. Essendo un atto recettizio, il timbro postale non è determinante. Può essere data per qualsiasi giorno della settimana (rimangono riservati accordi scritti deroganti).

Anche per i contratti di lavoro a tempo determinato si può pattuire un periodo di prova. Senza accordo reciproco scritto, per il rapporto di lavoro a tempo determinato non esiste il periodo di prova.

Nei seguenti casi non è ammissibile concordare un nuovo periodo di prova:

Trasferimento dell'azienda secondo l'art. 333 CO; un contratto di lavoro susseguente a un contratto di tirocinio; interruzione di contratti che si susseguono a breve distanza di tempo per la stessa attività (in particolare contratti stagionali).

Il periodo di prova inizia il primo giorno lavorativo e non con la data di entrata in servizio concordata nel contratto di lavoro.

Il periodo di prova deve essere differenziato dai cosiddetti giorni di prova che danno la possibilità di conoscersi a vicenda. Se questi giorni di prova sono richiesti dal datore di lavoro, e durante queste giornate il collaboratore presta un adeguato lavoro, quest'ultimo dev'essere retribuito con un rispettivo salario.

Art. 6 Disdetta

- 1 Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, dal primo al quinto anno di lavoro con preavviso di un mese, dal sesto anno di lavoro con preavviso di due mesi.
- 2 La disdetta deve essere resa nota alla controparte al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di disdetta.
- 3 Per i contratti a tempo determinato, la disdetta deve essere convenuta per scritto. In caso contrario, tali contratti non possono essere disdetti fino alla scadenza.
- 4 La fine della stagione deve essere stabilita nel contratto individuale di lavoro se possibile indicando una data. Il contratto può tuttavia essere limitato alla fine della stagione anche senza indicazione di una data. Se la data della fine della stagione non è stata convenuta per scritto, l'ultimo giorno del rapporto di lavoro al termine della stagione dell'azienda deve essere comunicato al collaboratore almeno 14 giorni prima dell'ultimo giorno di lavoro.

Commento

Osservazioni generali

Non è ammesso concordare termini di disdetta differenti per collaboratori e datori di lavoro. Ove siano stipulati, vale quello più lungo (come da art. 335a cpv. 1 CO).

La disdetta è valida al momento della ricevuta, vale a dire che il timbro postale non è determinante. L'onere della prova spetta alla parte che dà la disdetta. Per principio, una disdetta è valida in qualsiasi forma (anche verbale). Per motivi di prova si consiglia vivamente di optare per la forma scritta.

Se la disdetta avviene per lettera raccomandata, ed essa non può essere consegnata personalmente al mittente, la Posta colloca nella bucalettere oppure nella casella postale un invito di ritiro. La disdetta è ritenuta come consegnata al momento in cui la lettera può essere ritirata il primo giorno utile alla Posta.

Il contratto di lavoro può essere disdetto di comune accordo in qualsiasi momento e per una data qualsiasi (contratto di annullamento).

Disdetta dei contratti a tempo determinato

Per principio, durante la loro durata i contratti a tempo determinato (p.es. contratti stagionali) non sono di per sé denunciabili, a meno che in caso di licenziamento esso non sia stato esplicitamente concordato per iscritto.

Per la durata temporale di un contratto di lavoro stagionale può essere concordata non solo una data ma anche la chiusura aziendale a fine stagione. La chiusura si basa principalmente su criteri oggettivi (condizioni meteorologiche), e pertanto anche i tribunali riconoscono tale tipo di delimitazione del contratto stagionale. L'ultimo giorno di lavoro deve essere il medesimo per tutti i collaboratori e deve essere loro comunicato con un preavviso di almeno 14 giorni. Se singoli collaboratori saranno licenziati prima di detta data, si dovranno stipulare contratti stagionali denunciabili e si dovrà osservare un termine di preavviso di un mese oppure le parti dovranno concludere un contratto di annullamento.

La comunicazione tempestiva della fine di una stagione non è comparabile a nessun tipo di disdetta e può quindi essere notificata anche durante un periodo di carenza (malattia, ecc.). In questo contesto va osservato che non in tutti i casi la durata dei contratti stagionali corrisponde alla durata del relativo permesso di lavoro.

Termini di disdetta

Il termine di disdetta è da adeguare al rapporto di lavoro risp. alla funzione. Conviene a entrambe le parti fissare termini di disdetta né troppo lunghi né troppo brevi. I termini di disdetta secondo l'art. 6 cifra 1 CCNL sono da considerare come termini di disdetta minimi.

Esempio

Il collaboratore è nel 5° anno di lavoro e viene licenziato. Il suo 6° anno lavorativo inizia con il termine di disdetta. Termine di disdetta determinante: 1 mese, in quanto al momento in cui ha preso conoscenza del licenziamento era ancora nel 5° anno di lavoro.

Art. 7 Protezione dalla disdetta durante le vacanze contrattuali

- 1 Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro durante le vacanze contrattuali del collaboratore.
- 2 Se la disdetta è data prima dell'inizio delle vacanze, il termine di disdetta non è prolungato.

Commento

La protezione contro la disdetta durante le vacanze contrattuali è una disposizione aggiuntiva del CCNL all'art. 336c CO in relazione alla disdetta in tempo inopportuno.

Trascorso il periodo di prova, un licenziamento da parte del datore di lavoro durante le vacanze del collaboratore è nullo (durante il periodo di prova non vi è protezione contro la disdetta del contratto). Non comporta conseguenze giuridiche e dovrà essere ripetuto dopo le vacanze, alla ripresa del lavoro. Una disdetta notificata prima dell'inizio delle vacanze è tuttavia valida.

Contrariamente alle disposizioni del Codice delle obbligazioni sulla disdetta in tempo inopportuno, non vi è un prolungamento del termine di disdetta dovuto ai giorni di vacanza presi, se il contratto è stato disdetto prima delle vacanze (art. 336c alinea 2 CO). La disposizione esclude unicamente una disdetta del contratto durante le vacanze previste dal contratto di lavoro. Trascorso il periodo di prova, l'art. 7 protegge il collaboratore da un licenziamento durante le vacanze contrattuali. Durante le sue vacanze, il collaboratore dovrebbe potersi riposare senza dover andare alla ricerca di un nuovo lavoro in seguito al licenziamento da parte del datore di lavoro.

Le «vacanze contrattuali» sono periodi durante i quali il collaboratore, oltre ai giorni di riposo settimanali, usufruisce di tempo libero per riposarsi e per i quali viene retribuito. Le vacanze contrattuali possono essere concesse individualmente oppure nel quadro delle vacanze aziendali. I dettagli relativi alle vacanze sono commentati all'art. 17 del CCNL.

Esempi

- Un cameriere lavora da 6 mesi in un ristorante e dal 20 febbraio al 4 marzo usufruisce di vacanze contrattuali. Il datore di lavoro non è soddisfatto delle prestazioni del collaboratore e lo licenzia il 22 febbraio. La disdetta viene notificata dopo il periodo di prova e durante le vacanze contrattuali. Essa è quindi nulla. Il datore di lavoro dovrà licenziare il collaboratore nuovamente dopo il 4 marzo.
- Una cuoca con molti anni di servizio e un periodo di disdetta di 2 mesi ha concordato con il datore di lavoro un periodo di vacanze dal 15 aprile al 7 maggio. Per problemi economici il datore di lavoro la licenzia il 20 marzo per il 31 maggio.

La protezione contro la disdetta del contratto non è applicabile perché il licenziamento è notificato prima dell'inizio delle vacanze.

- Un collaboratore invia la disdetta durante le sue vacanze al datore di lavoro. La protezione contro la disdetta non è applicabile poiché è il collaboratore a disdire il contratto e non il datore di lavoro.
- Insieme al suo partner, la collaboratrice della reception ristruttura una vecchia casa e a questo scopo prende vacanze contrattuali dal 1° al 28 aprile. Con il datore di lavoro ha concordato inoltre un congedo non pagato dal 29 aprile al 31 maggio per ultimare la ristrutturazione della casa. Dietro consiglio del suo fiduciario, il datore di lavoro deve sopprimere a un posto di lavoro per far fronte agli elevati costi del personale. Il 20 maggio disdice con lettera raccomandata il rapporto di lavoro per il 30 giugno della sua collaboratrice. La collaboratrice non è protetta contro questo licenziamento poiché notificato durante il periodo di congedo non pagato.

III Salario

Art. 8 Salario lordo

- 1 Quale base per la retribuzione del collaboratore fa stato il salario lordo AVS secondo quanto definito all'articolo 7 dell'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OAVS). Tale definizione del salario lordo vale anche come base di calcolo per le prestazioni delle assicurazioni sociali.
- 2 Per calcolare il salario lordo nei seguenti articoli ci si basa, in caso di salario fisso, sul salario lordo del mese precedente, in caso di salario variabile (in particolare per i salari basati sulla cifra d'affari e i salari orari), sul salario lordo medio percepito nel periodo d'impiego precedente (al massimo 12 mesi):
 - art. 14 Pagamento del salario
 - art. 15 Durata del lavoro/straordinari
 - art. 16 Giorni di riposo
 - art. 17 Vacanze
 - art. 18 Giorni festivi
 - art. 19 Congedo di formazione
 - art. 20 Giorni di congedo retribuiti
 - art. 22 Salario in caso di impedimento del collaboratore
 - art. 23 Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia/gravidanza
 - art. 25 Assicurazione contro gli infortuni
 - art. 28 Servizio militare, servizio civile e protezione civile
- 3 Per calcolare il salario lordo per giorno civile si divide per 30 il salario lordo mensile.

Commento

Per principio, il sistema salariale del CCNL è basato sul salario lordo, così definito dalla legislazione AVS. In particolare ne fanno parte tutte le partecipazioni alla cifra d'affari, premi di rendimento, tredicesima mensilità, indennizzi per vacanze, premi fedeltà, ecc. Eccezioni sono da osservare in caso di giovani e pensionati. Oltre al salario lordo AVS, il salario complessivo può comprendere elementi non soggetti all'AVS come p.es. assegni familiari, indennità per perdita di salario delle assicurazioni infortuni e perdita di guadagno per malattia, indennità per vestiario nonché in parte spese. Si raccomanda caldamente di concordare esclusivamente salari lordi. In caso di stipulazione di contratti che prevedono salari netti, sorgeranno inevitabilmente problemi con il conteggio con le assicurazioni sociali risp. con gli uffici delle contribuzioni. Le associazioni contraenti mettono a disposizione dei propri membri contratti tipo che tengono conto di questa esigenza.

Per il calcolo del diritto al salario, secondo l'art. 8 cifra 2 CCNL, per il salario fisso ci si deve basare sul salario lordo del mese precedente, quando è stato concordato un orario di lavoro fisso. In caso di salario variabile e in caso di orario di lavoro variabile, ci si deve basare sul salario medio della precedente durata d'impiego, al massimo però su di 12 mesi.

Calcolo del salario per un mese incompleto

Se il collaboratore entra in servizio a mese già iniziato, il salario viene determinato sui giorni civili effettivi del relativo mese. Il salario lordo per giorno viene calcolato per tutti i mesi con $\frac{1}{30}$, indipendentemente dal fatto se il relativo mese conti 28 o 31 giorni civili. I giorni festivi e di riposo (art. 16 e art. 18) non goduti vanno compensati con $\frac{1}{22}$ del salario mensile.

Esempio

L'entrata in servizio avviene il 23 dicembre. Il rapporto di lavoro in dicembre è quindi di 9 giorni (calcolato fino al 31 dicembre). Calcolo del salario di dicembre: salario mensile : 30 giorni × 9 giorni.

Conversione del salario mensile in paga oraria

Per il calcolo della paga oraria, il salario mensile è da dividere per il numero di ore secondo la sottostante tabella:

52 settimane (l'anno) : 12 mesi = 1 mese ha Ø 4,33 settimane

Ore di lavoro pattuite per settimana	Calcolo ore per mese	arrotondate a (divisore per il calcolo del salario orario)
20 ore	× 4,33 settimane = 86,70 ore	87 ore
30 ore	× 4,33 settimane = 130,00 ore	130 ore
40 ore	× 4,33 settimane = 173,33 ore	173 ore
41 ore	× 4,33 settimane = 177,66 ore	178 ore
42 ore	× 4,33 settimane = 182,00 ore	182 ore
43 ore	× 4,33 settimane = 186,33 ore	186 ore
43,5 ore	× 4,33 settimane = 188,50 ore	189 ore
44 ore	× 4,33 settimane = 190,66 ore	191 ore
45 ore	× 4,33 settimane = 195,00 ore	195 ore
etc.		

Secondo l'art. 15 CCNL, l'orario di lavoro medio settimanale corrisponde a 42 ore in caso di impiego a tempo pieno (piccole aziende 45 ore, aziende stagionali 43,5 ore).

Esempio A**(salario in caso di malattia per collaboratori a salario fisso)**

Calcolo del salario:	Collaboratore con salario mensile (senza partecipazione alla cifra d'affari)
Durata dell'impiego	dal 12 febbraio 2017 al 31 maggio 2017
Salario mensile	CHF 4120.–
Malattia in maggio:	7 giorni (indennità giornaliera per malattia nel periodo di carenza, 88%)

Calcolo

Febbraio	salario mensile	$\frac{4120.- \times 17}{30}$	=	CHF 2334.65
Marzo	salario mensile		=	CHF 4120.—
Aprile	salario mensile		=	CHF 4120.—
Maggio	salario mensile	$\frac{4120.- \times 24}{30}$	=	CHF 3296.—
	malattia	$\frac{4120.- \times 7}{30} \times 88\%$	=	<u>CHF 845.95</u>
			=	CHF 4141.95

I versamenti mensili ai collaboratori non possono tuttavia essere superiori al salario mensile lordo pattuito (art. 22 cifra 1 cpv. 2 CCNL), perciò in questo esempio il salario mensile lordo, comprese le indennità giornaliere, ammonta per il mese di maggio a CHF 4120.–.

Esempio B**(salario durante le vacanze in caso di salario basato sulla cifra d'affari)**

Calcolo del salario:	Collaboratore con salario di base e partecipazione alla cifra d'affari
Durata dell'impiego:	dal 12 febbraio 2017 al 31 maggio 2017
Salario mensile:	Salario di base CHF 2 500.– + 8% della cifra d'affari (il salario minimo CCNL è in ogni caso mensilmente garantito)
Vacanze usufruite in maggio:	7 giorni

Calcolo

Febbraio	salario di base	$\frac{2500.- \times 17}{30}$	=	CHF 1416.70
	partec. c.d.a.	CHF 11300.— × 8%	=	<u>CHF 904.—</u>
			=	CHF 2320.70
Marzo	salario di base	CHF 2500.—		CHF 2500.—
	partec. c.d.a.	CHF 19000.— × 8%	=	<u>CHF 1520.—</u>
			=	CHF 4020.—
Aprile	salario di base	CHF 2500.—		CHF 2500.—
	partec. c.d.a.	CHF 22000.— × 8%	=	<u>CHF 1760.—</u>
			=	CHF 4260.—
Maggio	salario di base	$\frac{2500.- \times 24}{30}$	=	CHF 2000.—
	partec. c.d.a.	CHF 15000.— × 8%	=	CHF 1200.—
	vacanze	Ø salario febr.–aprile = CHF 10600.70 giorni di salar 12 febr. al 30 aprile = 78 giorni		
		$\frac{10600.70 \times 7}{78}$	=	<u>CHF 951.30</u>
			=	CHF 4151.30

Esempio C**(salario durante le vacanze in caso di salari variabili (p.es. occupazione a tempo parziale al 70%) e pagamento regolare di ore supplementari)**

Calcolo del salario: collaboratore con salario di base e pagamento a ore
 Durata dell'occupazione: dal 12 febbraio 2017 al 31 maggio 2017
 Salario mensile: salario di base CHF 2884.– per un tasso occupazionale del 70% (127,3 ore) e pagamento di ore di lavoro tra il 70% e il 100% (il salario di base è garantito mensilmente in ogni caso)
 Vacanze godute in maggio: 7 giorni

Calcolo

Febbraio	salario di base	$\frac{2884.- \times 17}{30}$	=	CHF 1634.25	
	ore supplementari	15 ore x CHF 22.65	=	<u>CHF 339.75</u>	= CHF 1974.—
Marzo	salario di base	CHF 2884.—	=		CHF 2884.—
	ore supplementari	non			
Aprile	salario di base	CHF 2884.—	=	CHF 2884.—	
	ore supplementari	35 ore x CHF 22.65	=	<u>CHF 792.75</u>	= CHF 3676.75
Maggio	salario di base	$\frac{2884.- \times 24}{30}$	=	CHF 2307.20	
	ore supplementari	10 ore x CHF 22.65	=	CHF 226.50	
	vacanze	somma salari febbraio–aprile = CHF 8534.75 giorni paga 12 febr.–30 aprile = 78 jours $\frac{8534.75 \times 7}{78}$	=	<u>CHF 765.95</u>	= CHF 3299.65

Art. 9 Sistema di retribuzione

- 1 Il sistema di retribuzione è stabilito nel contratto di lavoro. Si consiglia la forma scritta. In linea di principio è ammesso qualsiasi sistema di retribuzione (salario fisso, salario basato sulla cifra d'affari o salari misti).
- 2 Indipendentemente dal sistema di retribuzione adottato, il collaboratore ha diritto, ogni mese, al salario minimo di cui all'articolo 10 o 11.

In caso di retribuzione basata totalmente o parzialmente sulla cifra d'affari, se il salario lordo mensile è inferiore al salario minimo, il datore di lavoro deve versare la differenza. Quest'ultima non può essere oggetto di compensazione con salari passati o futuri.

- 3 Il sistema di retribuzione non può includere prestazioni volontarie della clientela (p.es. mance).

Commento

Salario minimo garantito

Indipendentemente dal sistema di retribuzione, il collaboratore ha in ogni caso diritto al salario mensile minimo secondo CCNL. Ciò significa che per il calcolo del salario minimo non si possono aggiungere i salari di più mesi. Se per esempio in un determinato mese un salario basato sulla cifra d'affari non raggiunge il salario minimo previsto dal CCNL, al collaboratore dovrà essere pagata la differenza.

Art. 10 Salari minimi

1 Salari lordi minimi mensili applicabili ai collaboratori a tempo pieno che hanno compiuto 18 anni

dal 1.1. 2024
(o stagione
estiva 2024)

I	a) Collaboratori senza apprendistato	3'666.-
	b) Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso	3'892.-
II	Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente	4'018.-
III	a) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente	4'470.-
	b) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente e con 6 giorni di perfezionamento professionale nel ramo secondo l'articolo 19 CCNL	4'576.-
IV	Collaboratori con esame di professione secondo l'articolo 27 lettera a) LFPr	5'225.-

Durante il periodo di introduzione, il salario minimo delle categorie I, II o III può essere ridotto al massimo dell'8 % mediante accordo scritto nel contratto individuale di lavoro.

Il periodo di introduzione per la categoria I dura al massimo 12 mesi se in precedenza non ha mai lavorato per almeno 4 mesi in un'azienda assoggettata al presente CCNL. Negli altri casi il periodo di introduzione dura al massimo 3 mesi. Tale riduzione non è ammessa se il collaboratore è riassunto dallo stesso datore di lavoro o presso la stessa azienda dopo un'interruzione inferiore a 2 anni tra i due rapporti di lavoro.

Per le categorie II e III a può essere convenuto un periodo di introduzione di 3 mesi al massimo soltanto se si tratta del primo impiego in un'azienda assoggettata al presente CCNL

2 I salari minimi di cui all'articolo 10 capoverso 1 non si applicano:

- Ai collaboratori con più di 18 anni di età immatricolati presso un istituto di formazione svizzero che svolgono una formazione a tempo pieno.
- Ai collaboratori con una capacità lavorativa ridotta che provengono da programmi di reintegrazione o d'incentivazione statali o autorizzati dallo stato.
- Ai praticanti ai sensi dell'articolo 11.

3 In caso di controversia, la Commissione paritetica di sorveglianza decide circa l'attribuzione di un collaboratore a una categoria, l'equipollenza di una formazione professionale o la possibilità di deroga ai salari minimi.

Salari precedenti	01.01.01– 31.12.01	01.01.02– 31.12.02	01.01.03– 31.12.03	01.01.04– 31.12.04	01.01.05– 30.06.05	01.07.05– 31.12.05
I a)	2510.–	3000.–	3100.–	3120.–	3150.–	3150.–
I b)	2810.–	*)	*)	*)	*)	*)
II	3210.–	3350.–	3500.–	3525.–	3560.–	3560.–
II a)						
II b)						
III	3970.–	4090.–	4210.–	4240.–	4280.–	**)
III a)						3920.–
III b)						4280.–
III c)						4280.–
III d)						4500.–
IVa)	4990.–	5140.–	5290.–	5325.–	5350.–	5350.–
IVb)	6010.–	6190.–	6380.–	6425.–	6450.–	6450.–
Salari precedenti	01.01.06– 31.12.06	01.01.07– 30.06.07	01.07.07– 31.12.07	01.01.08– 31.12.08	01.01.09– 31.12.11	01.01.12– 31.12.13
I a)	3182.–	3242.–	3242.–	3300.–	3383.–	3400.–
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	3600.–
II	3596.–	3661.–	***)	***)	***)	3700.–
II a)			3480.–	3480.–	3567.–	****)
II b)			3661.–	3730.–	3823.–	****)
III	**)	**)	**)	**)	**)	****)
III a)	3920.–	3986.–	3986.–	4070.–	4172.–	4100.–
III b)	4323.–	4397.–	4397.–	4475.–	4597.–	4200.–
III c)	4323.–	4397.–	4397.–	4475.–	4597.–	****)
III d)	4500.–	4576.–	4576.–	4670.–	4787.–	***)
IVa)	5404.–	5485.–	5485.–	5600.–	5740.–	4800.–
IVb)	6515.–	6612.–	6612.–	6750.–	6919.–	****)
Salari precedenti	01.01.14– 31.12.16	01.01.17– 31.03.18	01.04.18– 31.12.18	01.01.19– 31.12.21	01.01.22– 31.12.22	01.01.23– 31.12.23
I a)	3407.–	3417.–	3435.–	3470.–	3477.–	3583.–
I b)	3607.–	3618.–	3637.–	3675.–	3682.–	3803.–
II	3707.–	3718.–	3737.–	3785.–	3793.–	3927.–
II a)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
II b)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
III	****)	****)	****)	****)	****)	****)
III a)	4108.–	4120.–	4141.–	4195.–	4203.–	4369.–
III b)	4208.–	4221.–	4243.–	4295.–	4304.–	4473.–
III c)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
III d)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
IV	4810.–	4824.–	4849.–	4910.–	4920.–	5108.–
IVa)	****)	****)	****)	****)	****)	****)
IVb)	****)	****)	****)	****)	****)	****)

*) Dal 1° gennaio 2002 le categorie I a) e b) sono raggruppate nella categoria I.

**) Dal 1° luglio 2005 le categorie III a), b), e) e d) sono separate.

***) Dal 1° luglio 2007 è stato introdotto il salario minimo per i titolari di un certificato federale di formazione pratica.

****) Dal 1° gennaio 2012 la formazione professionale è determinate per la classificazione nelle categorie salariali.

Commento

Gli art. 10 e 11 garantiscono un salario lordo minimo mensile a tutti i collaboratori assoggettati al CCNL, salvo ai collaboratori esplicitamente esclusi in virtù dell'articolo 10. Tutti i collaboratori dovranno essere classificati in una delle citate categorie di salario rispettivamente in uno dei quattro livelli di funzione.

Il datore di lavoro deve verificare (nel caso ideale durante il colloquio di assunzione) se sono soddisfatti i criteri di una determinata categoria di salario minimo. Il lavoratore dovrà fornirgli i relativi documenti e informazioni.

I 18 anni di età sono raggiunti il giorno del 18° compleanno.

I salari minimi valgono pro rata per i collaboratori a tempo parziale e gli ausiliari che hanno compiuto 18 anni (cfr. commento ad art. 1, pag. 6).

Art. 10 cpv. 1**Disciplinamento transitorio annuale per l'art. 10 cpv. 1, entrata in vigore dei nuovi salari minimi**

Per i collaboratori che lavorano a tempo indeterminato o determinato in un'azienda ad apertura annuale, i nuovi salari minimi di cui all'art. 10 cpv. 1 CCNL valgono di principio dal 1° gennaio dell'anno in questione.

Per i collaboratori che lavorano con un contratto di lavoro stagionale in un'azienda stagionale conformemente all'allegato all'art. 15 cpv. 1 Il Aziende stagionali n. 1 e 2 CCNL, si possono ancora concordare, per la prossima stagione invernale, i salari minimi sinora vigenti, purché l'inizio dell'attività avvenga prima del 31 dicembre. In tal caso, i nuovi salari minimi devono essere accordati soltanto a partire dalla prossima stagione estiva. Per i collaboratori annuali che lavorano in aziende stagionali, i nuovi salari minimi valgono a partire dal 1° gennaio.

La stagione invernale può durare al massimo fino al 30 aprile.

Possibilità di riduzione durante il periodo di introduzione

La riduzione deve essere obbligatoriamente convenuta per iscritto nel contratto di lavoro o in un'aggiunta al contratto di lavoro.

- Il nuovo testo del CCNL sulla possibilità di riduzione durante il periodo di introduzione (art. 10 cpv. 1) va inteso nel senso seguente: se un collaboratore senza apprendistato (cat. 1) è stato impiegato per almeno 4 mesi in un'azienda sottoposta al CCNL (azienda A), il periodo di introduzione in un'altra azienda sottoposta al CCNL (azienda B) dura al massimo 3 mesi. Il periodo di introduzione dura al massimo 3 mesi anche se il collaboratore torna a lavorare nell'azienda A dopo un'interruzione di più di 2 anni.
- Fintanto che non è ancora terminato il periodo di introduzione massimo di 12 mesi stabilito per la categoria 1 se il collaboratore non ha mai lavorato per almeno 4 mesi in un'azienda sottoposta al CCNL, la riduzione di salario può continuare (p. es. per stagioni consecutive) anche dopo interruzioni dell'occupazione presso lo stesso datore di lavoro o la stessa azienda, oppure il periodo di introduzione assolto prima di eventuali interruzioni presso lo stesso datore di lavoro o la stessa azienda viene conteggiato se nel frattempo il collaboratore non ha lavorato in altre aziende sottoposte al CCNL. Trascorso il periodo di introduzione stabilito, in caso di nuovo inizio dell'attività presso lo stesso datore di lavoro o la stessa azienda la riduzione di salario non è più ammessa, a meno che l'interruzione tra i due rapporti di lavoro sia durata più di 2 anni.

Per le categorie salariali II e IIIa, la riduzione di salario è ammessa una volta sola nella carriera professionale di un collaboratore, e quindi solo al primo impiego in un'azienda sottoposta al CCNL (anche nella stessa azienda) dopo il conseguimento del certificato federale di formazione pratica (CFP) o dell'attestato federale di capacità (AFC) o al primo impiego di un collaboratore straniero con formazione equivalente in un'azienda sottoposta al CCNL. Anche questa riduzione deve essere convenuta per iscritto nel contratto di lavoro o in un'aggiunta al contratto di lavoro.

Se l'interruzione tra due assunzioni non dura più di 2 anni (p. es. 3 mesi tra una stagione e l'altra), viene presa in considerazione l'assunzione antecedente (cfr. commento ad art. 32 CCNL).

Queste possibilità di riduzione sostituiscono tutte le riduzioni precedenti (p.es. LIM).

Disciplinamento transitorio per il 2016/2017 relativo alle possibilità di riduzione del salario durante il periodo di introduzione

Per i rapporti di lavoro che iniziano entro il 31 dicembre 2016 è applicabile il disciplinamento sinora vigente previsto all'art. 10 CCNL (riduzione per 6 mesi per la cat. I ad ogni cambiamento del posto di lavoro). Se al 1° gennaio 2017 il periodo di 6 mesi non è ancora esaurito, in caso di primo impiego non si prolunga fino a 12 mesi (rimane limitato al massimo a 6 mesi).

Per i rapporti di lavoro che iniziano dal 1° gennaio 2017 in poi, si applica il disciplinamento previsto all'art. 10 CCNL 2017.

Per le categorie Ib, II, IIIa, IV

La formazione deve riferirsi all'attività esercitata nell'industria alberghiera e della ristorazione.

Per la categoria Ib

La formazione Progresso consiste in un corso modulare di 5 settimane organizzato dalla Hotel & Gastro *formation* di Weggis (www.hotelgastroformation.ch). Il felice assolvimento della formazione è comprovato da un attestato.

Progresso con attestato	Cucina	Ristorazione	Industria alberghiera/ economia domestica
Collaboratore/Collaboratrice di Cucina	√		
Collaboratore/Collaboratrice di Ristorazione		√	
Collaboratore/Collaboratrice d'albergo			√
Progresso Allrounder	√	√	√

Per la categoria II

Certificato federale di formazione pratica (CFP)	Cucina	Ristorazione	Industria alberghiera/ economia domestica
Addetto/a di cucina CFP	√		
Addetto/a di ristorazione CFP		√	
Addetto/a d'albergo CFP			√
Addetto/a d'economia domestica CFP			√

Per la categoria IIIa

Attestato federale di capacità (AFC)	Cucina	Ristorazione	Industria alberghiera/ economia domestica	Ricezione d'albergo	Impiegati d'ufficio backoffice	Comunicazione alberghiera
Cuoco AFC	√	√				
Cameriere AFC		√				
Assistente d'albergo AFC			√			
Assistente d'albergo e di ristorazione AFC (doppio apprendistato Sefa e Hofa)		√	√	1)		
Impiegato di ristorazione AFC		√				
Impiegato d'albergo AFC			√			
Impiegato d'economia domestica AFC			√			
Impiegato di commercio HGT AFC (ind. alberghiera-ristorazione-turismo)				√	√	
Impiegato di commercio AFC				√	√	
Impiegata/Impiegato in comunicazione alberghiera AFC		√	√	√		√

1) con formazione supplementare quale ricezionista HGA (industria alberghiera, ristorazione e ricezione)

Per la categoria IIIb

I corsi di formazione e di perfezionamento organizzati dalle associazioni contraenti secondo l'art. 19 cpv. 3 sono riconosciuti come base per la concessione della categoria IIIb.

La commissione di vigilanza decide su istanza in merito al riconoscimento di corsi di perfezionamento professionale specifici di altri operatori.

Per la categoria IV

Esame professionale	Cucina	Ristorazione	Industria alberghiera/ economia domestica	Ricezione d'albergo	Impiegati d'ufficio backoffice
Cuoco della gastronomia APF	√				
Cuoco d'ospedale, d'istituto sanitario e della ristorazione collettiva APF	√				
Capo cuoco APF	√				
Capo della ristorazione APF		√			
Caporeparto ristorazione APF		√			
Responsabile d'economia domestica APF			√		
Caporeparto industria alberghiera / economia domestica APF			√		
Capo di ricevimento e d'amministrazione alberghiera APF				√	√
Chef de réception APF				√	√
Resonsabile operative albergatore/ albergatrice APF	√	√			

In tutte le funzioni è determinante l'effettiva sfera di responsabilità e non la denominazione dell'attività.

Art. 10 cpv. 2

Le tre condizioni seguenti devono essere cumulativamente adempiute con tanto di prova:

- collaboratore di 18 anni compiuti o più;
- immatricolazione presso un istituto di formazione svizzero;
- svolgimento di una formazione a tempo pieno,

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 la Segreteria di stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) 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 la Segreteria di stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) può esaminare l'equipollenza del diploma estero nella fattispecie.

Informazioni sulla procedura: www.sbf.admin.ch/sbf/it/home/formazione/riconoscimento-dei-diplomi-esteri.html

Indennità per vacanze e giorni festivi in caso di salario orario

In caso di assunzione a salario orario, i salari devono essere concordati indennità per vacanze e giorni festivi esclusa. Se le vacanze e i giorni festivi sono indennizzati (criteri vedi commento dell'art. 17 CCNL), devono essere indicati separatamente.

Art. 11 Salario minimo per praticanti

- 1 Gli studenti che che assolvono la parte pratica del programma di formazione hanno diritto a un salario lordo mensile di almeno CHF 2'359.- (a partire dal 1 gennaio 2024 o stagione estiva 2024) se
 - assolvono la formazione presso una scuola professionale alberghiera nell'ambito di un ciclo di formazione riconosciuto in virtù della legge federale sulla formazione professionale, oppure
 - assolvono la formazione presso una scuola universitaria professionale riconosciuta a livello cantonale, oppure
 - assolvono la formazione presso un istituto di formazione all'estero riconosciuto da un'organizzazione svizzera del ramo e dalla Commissione di sorveglianza del CCNL, e con il quale esiste un valido accordo di collaborazione, oppure
 - assolvono la formazione presso una scuola professionale alberghiera riconosciuta dalla Commissione di sorveglianza del CCNL.
- 2 I contributi che l'azienda in cui si svolge il periodo di pratica versa alla scuola professionale non sono parte integrante del suddetto salario minimo.
- 3 Dal salario del praticante non si possono effettuare deduzioni a favore della scuola.

Salari precedenti	01.01.00– 31.12.01	01.01.02– 31.12.05	01.01.06– 31.12.07	01.01.08– 31.12.11	01.01.12– 31.12.13	01.01.14– 31.12.16
	2000.–	2050.–	2075.–	2115.–	2168.–	2172.–
Salari precedenti	01.01.17– 31.03.18	01.04.18– 31.12.18	01.01.19– 31.12.21	01.01.22– 31.12.22	01.01.23 31.12.23	
	2179.–	2190.–	2212.–	2216.–	2303.–	

Commento

La commissione direttiva della Commissione di sorveglianza fissa annualmente contingenti massimi per i praticanti di cui all'art. 11 cpv. 1 terzo trattino. I datori di lavoro che impiegano studenti ai sensi di questa disposizione sono tenuti, entro il termine di una settimana dall'inizio dell'attività lavorativa, a comunicare all'Ufficio di controllo di Basilea nome e cognome dello studente e la durata del periodo di pratica.

Sono ammessi ai periodi di pratica gli studenti delle seguenti istituzioni, enumerate esaustivamente:

Categoria 1

scuole alberghiere che offrono curricula di formazione ai sensi della LFPr, scuole universitarie professionali con curricula di studio pertinenti e istituzioni pertinenti all'estero riconosciute da un'organizzazione svizzera di categoria e dalla Commissione di sorveglianza del CCNL:

- Hotelfachschule Belvoirpark, Zurigo
- Ecole Hôtelière de Genève (EHG), Ginevra
- Hotelfachschule Thun, Thun
- Schweizerische Hotelfachschule Luzern (SHL), Lucerna
- Scuola specializzata superiore alberghiera e del turismo (SSSAT), Bellinzona
- Swiss School of Tourism and Hospitality (SSTH), Passugg

- Ecole Hôtelière de Lausanne (EHL), Losanna
- Les Roches – Gruyères University of Applied Sciences (LRG-UAS), Bluche
- International College of Hotel Management (ICHM), Adelaide, Australia
- Global Academy of Tourism and Hospitality Education (GATE) Katmandu, Nepal
- Ecole Supérieure Internationale de Savignac, Savigny-les-Eglises, Francia
- Ecole Hôtelière Savoie Léman, Thonon-les-Bains, Francia
- Duale Hochschule Baden-Württemberg Lörrach, Germania
- Hotelschool The Hague, L'Aia, Paesi-Bassi
- Institut Paul Bocuse, Ecully, Francia
- International Business School Hotel & Management VATEL, Martigny
- SRH Berlin University of applied Sciences, Berlino, Germania
- Vatel, International Business School, Hotel 56 Tourism Management, con sede a Nîmes, Francia
- Excelia tourism School, La Rochelle, Francia
- Ecole-Ferrières, Rue du Château, F – 77164 Ferrières-en-Brie, Paris und Barcelona

Categoria 2

altre scuole alberghiere riconosciute dalla Commissione di sorveglianza del CCNL:

- César Ritz Colleges Le Bouveret, Briga, Lucerna
- Culinary Arts Academy Le Bouveret, Lucerna
- Hotel Institute Montreux (HIM), Montreux
- IHTTI School of Hotel Management, Neuchâtel
- Swiss Hotel Management School (SHMS) Caux, Leysin
- Business & Hotel Management School (BHMS), Lucerna
- Glion Institute of Higher Education, Bulle
- Hotel and Tourism Institute (HTMI), Sörenberg
- IMI International Management Institute Switzerland, Kastanienbaum
- Swiss Educational College, Weggis
- Les Roches International School of Hotel Management, Bluche

Eventuali contributi scolastici non possono essere imputati sul salario del praticante, in quanto si tratta di un contributo versato dal datore alla scuola.

Gli altri praticanti devono essere classificati secondo l'art. 10.

Art. 12 Tredicesima mensilità

- 1 Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità corrispondente al 100% del salario lordo mensile.
- 2 Per un anno di lavoro incompleto, il collaboratore ha diritto al pagamento pro rata della tredicesima mensilità. Il diritto al pagamento pro rata decade se il rapporto di lavoro è disdetto durante il periodo di prova.
- 3 La tredicesima mensilità è calcolata in base al salario lordo mensile medio del periodo considerato.
Se la tredicesima mensilità è versata a fine mese o unitamente al salario orario, il relativo supplemento ammonta all'8,33%.
- 4 La tredicesima mensilità deve essere versata al più tardi ogni anno con il salario del mese di dicembre o alla fine del rapporto di lavoro.

Commento**Base di calcolo**

Il calcolo della tredicesima si basa di principio sul salario lordo AVS ai sensi dell'art. 8 cpv. 1 CCNL, nel quale va compreso anche il pagamento dei giorni di riposo, di vacanza e festivi. (per le ore supplementari vedi sotto).

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

Durata dell'impiego: 1° luglio 2014 – 31 dicembre 2017
Salario lordo mensile nel 2017: CHF 5100.–

Con il conteggio finale a fine dicembre 2017 vengono pagati cinque giorni di vacanza e tre giorni di riposo, non ancora goduti. Su questi importi il collaboratore ha diritto alla tredicesima.

Calcolo

calcolo dell'importo dovuto per 5 giorni di vacanza:

$$\text{CHF } 5100.- : 30 \text{ giorni} \times 5 \text{ giorni} = \text{CHF } 850.-$$

Calcolo dell'importo dovuto per 3 giorni di riposo:

$$\text{CHF } 5100.- : 22 \text{ giorni} \times 3 \text{ giorni} = \underline{\text{CHF } 695.45}$$

$$\text{CHF } 1545.45$$

$$\text{Quota della tredicesima su CHF } 1545.45 \text{ (8,33\%)} = \underline{\text{CHF } 128.75}$$

$$\text{Totale lordo} = \text{CHF } 1674.20$$

Datore di lavoro e collaboratore possono concordare che gli elementi del salario basati sul risultato (ad es. la partecipazione di un capocucina al risultato d'esercizio) sono già comprensivi della tredicesima. Si raccomanda insistentemente di mettere per iscritto un eventuale accordo in tal senso. La quota di tredicesima deve figurare separatamente sul conteggio di salario.

Esempio di accordo scritto sulla partecipazione al risultato d'esercizio

Le parti convengono una partecipazione del 2% al risultato d'esercizio I, la quale sarà versata al più tardi tre mesi dopo la chiusura dell'esercizio. Tale partecipazione del 2% è già comprensiva della quota della tredicesima.

Esempio di esposizione nel conteggio di salario

Partecipazione al risultato d'esercizio	CHF	2000.—
di cui tredicesima	CHF	153.85

Le prestazioni del datore di lavoro elencate esaustivamente qui di seguito non devono essere comprese nel calcolo della tredicesima:

- le ore supplementari pagate saltuariamente.
- le prestazioni volontarie fornite dal datore di lavoro a sua discrezione, ad esempio per ricorrenze aziendali, feste, compleanni, fidanzamenti, matrimoni, nascite, superamento di esami professionali o altre gratifiche versate in aggiunta alla tredicesima.

Diritto durante un impedimento al lavoro per cause non imputabili al collaboratore

Il diritto alla tredicesima sussiste anche per i periodi di malattia, infortunio, gravidanza/maternità, servizio militare. Tale diritto deve essere coperto dalle assicurazioni di indennità giornaliera. Il datore di lavoro deve invocare il diritto presso l'assicurazione.

Versamento ed esposizione della tredicesima nel conteggio di salario

La tredicesima può essere versata periodicamente, ad esempio annualmente, semestralmente, a fine stagione, oppure anche mensilmente.

Al momento del pagamento, essa deve figurare esplicitamente nel conteggio di salario. Questa regola vale in particolare anche nei casi seguenti:

- versamento mensile della tredicesima.
- versamenti di elementi del salario che per accordo contrattuale sono già comprensivi della tredicesima.

Art. 13 Deduzioni salariali

- 1 Dal salario si possono dedurre soltanto:
 - i contributi AVS/AI/IPG
 - i contributi AD
 - i premi assicurativi (art. 23 segg.)
 - i contributi secondo l'articolo 35 lettera h)
 - le spese per il vitto e l'alloggio
 - le imposte alla fonte
 - le prestazioni di risarcimento danni
 - gli anticipi sul salario
 - i rimborsi di prestiti e prestazioni derivate da simili contratti
 - i pignoramenti di salario ordinati da uffici d'esecuzione
 - le indennità in caso di mancato inizio o abbandono ingiustificati dell'impiego

Sono fatte salve ulteriori deduzioni salariali obbligatorie previste dalla legge.

- 2 Il diritto di dedurre dal salario del collaboratore i relativi contributi per l'AVS/AI/IPG/AD, l'assicurazione malattie, l'assicurazione contro gli infortuni nonché la previdenza professionale (salvo casi particolari) decade dopo due mesi.

Commento**Compensazione di risarcimento danni con crediti salariali**

Il datore di lavoro può compensare il salario con un credito nei confronti del lavoratore soltanto nella misura in cui il salario può essere pignorato. Tuttavia, i crediti per danno cagionato intenzionalmente possono essere compensati senza restrizione (art. 323b cpv. 2 CO e art. 31 cifra 2 CCNL).

Appropriazione indebita di trattenute salariali

Qualora ne risultasse un danno al patrimonio del lavoratore, l'appropriazione indebita di trattenute salariali è perseguibile penalmente (art. 159 Codice penale).

Deduzioni per vitto e alloggio

Il datore di lavoro è tenuto a dedurre dal salario i costi di vitto e alloggio a norma dell'art. 29 CCNL.

Le prestazioni non comprese dal datore di lavoro nel salario lordo determinante ai sensi dell'art. 7 OAVS (salario in natura) o le prestazioni in natura per le quali è stata scelta un'aliquota inferiore a quella stabilita dall'Amministrazione federale delle contribuzioni sono elementi del salario rilevanti dal punto di vista delle assicurazioni sociali. Su tali elementi in natura del salario sono dovuti mensilmente i contributi alle assicurazioni sociali. A posteriori tali prestazioni in natura non possono più essere incassate o compensate con altre pretese del collaboratore derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 14 Pagamento del salario

- 1 Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese. In caso di salari basati sulla cifra d'affari o se convenuto per scritto, il pagamento può avvenire al più tardi il 6° del mese successivo.

Qualora corrisponda partecipazioni mensili, quali partecipazioni alla cifra d'affari o agli utili, un'azienda può, se convenuto per scritto, versare un acconto pari almeno all'80% del salario lordo medio (art. 8) entro il 27° del mese. L'importo residuo deve essere versato al più tardi il 6° del mese successivo.

- 2 Al collaboratore deve essere consegnato mensilmente un foglio paga dettagliato.
- 3 L'ultimo giorno del rapporto di lavoro, al collaboratore devono essere rimessi tutti gli eventuali crediti salariali (tenendo conto delle possibili compensazioni), il conteggio finale e l'attestato di lavoro. Se il salario è pagato in contanti e il collaboratore non ha domicilio fisso in Svizzera, tutti i crediti salariali (conto tenuto delle possibilità di compensazione), il conteggio finale e l'attestato devono essere rimessi al collaboratore l'ultimo giorno di lavoro.

Commento

Metodo di pagamento del salario

Su richiesta, il collaboratore ha diritto al versamento del salario su un conto bancario o postale. Soprattutto per motivi di sicurezza si consiglia di non versare il salario in contanti. Salvo accordi diversi, il salario è da corrispondere in valuta svizzera.

Debiti pecuniari sono debiti mobili (art. 74 CO). Il collaboratore deve avere a disposizione il proprio salario il giorno stesso del pagamento del salario.

Accordi sul saldo

Durante il rapporto di lavoro e nel mese successivo alla sua scadenza (art. 341 CO), il collaboratore non può rinunciare, nemmeno mediante dichiarazione scritta, a un diritto risultante da disposizioni giuridicamente valide o dal contratto collettivo di lavoro. Pertanto, i diffusissimi accordi «a saldo di ogni credito», stipulati alla fine del rapporto di lavoro, non rivestono alcuna validità giuridica.

Conteggio finale

Spesso l'ultimo giorno di lavoro non deve essere identico all'ultimo giorno del rapporto di lavoro. Se il rapporto di lavoro di un collaboratore termina ad esempio il 31 agosto e il collaboratore usufruisce delle vacanze residue dal 17 al 31 agosto, il salario, il conteggio finale e l'attestato di lavoro possono comunque essergli consegnati l'ultimo giorno del rapporto di lavoro (31 agosto).

Per i collaboratori non domiciliati in Svizzera e che ricevono il salario in contanti, la consegna deve avvenire l'ultimo giorno di lavoro.

Di norma il conteggio finale comprende, oltre al pagamento dell'ultimo salario, anche il conteggio e quindi i saldi di vacanze, giorni festivi, giorni di riposo e straordinari alla fine del rapporto di lavoro. Un modello di conteggio è disponibile nel sito Internet dell'Ufficio di controllo (www.l-gav.ch).

Esempio di conteggio di vacanze, giorni festivi, giorni di riposo e straordinari alla fine del rapporto di lavoro (base: settimana lavorativa di 42 ore, 5 settimane di vacanze)

Ipotesi

periodo di impiego:	1 marzo 2016 – 31 dicembre 2017 (= 22 mesi, 671 giorni civili)
salario lordo mensile:	CHF 4100.–
giorni di riposo goduti:	167 giorni
Giorni festivi goduti:	0 giorni
Vacanze godute:	62 giorni
Malattia:	36 giorni
Ore di lavoro prestate:	3455 ore

Calcolo

conteggio dei giorni di riposo e festivi

diritto ai giorni di riposo: 671 giorni – 98 giorni	
(62 vacanze + 36 malattia) : 7 giorni × 2 giorni	= 163,71 giorni
diritto ai giorni festivi: 22 mesi × 0,5 giorni	= <u>11,00 giorni</u>
saldo giorni di riposo e festivi, totale	= 174,71 giorni
./. giorni di riposo e festivi goduti	= <u>167,00 giorni</u>
Saldo residuo giorni di riposo e festivi	= 7,71 giorni

conteggio delle vacanze

diritto alle vacanze: 22 mesi × 2,92 giorni	= 64,24 giorni
./. vacanze godute	= <u>62,00 giorni</u>
saldo residuo vacanze	= 2,24 giorni

conteggio del tempo di lavoro

tempo di lavoro dovuto: 671 giorni – 98 giorni	
(62 vacanze + 36 malattia) : 7 giorni × 42 ore	= 3438,00 ore
Mediante compensazione dei giorni festivi goduti o compensati: giorni di riposo goduti in eccesso 3,29 (diritto ai giorni festivi 11 – giorni da pagare 7.71 = giorni festivi goduti 3,29) × 8,4 ore	= <u>27,63 ore</u>
Totale tempo di lavoro dovuto	= 3410,37 ore
Tempo di lavoro effettivo secondo la registrazione del tempo di lavoro	= <u>3455,00 ore</u>
Straordinari	= 44,65 ore

Calcolo del credito salariale lordo (compreso salario di dicembre)

salario lordo		= CHF 4120.00
saldo residuo giorni di riposo e festivi		
CHF 4120.00 : 22 × 7,71 giorni	= CHF 1443.90	
saldo residuo vacanze		
CHF 4120.00 : 30 × 2,24 giorni	= CHF 307.60	= <u>CHF 1751.50</u>
subtotale		= CHF 5871.50
tredicesima (pagamento mensile)		
CHF 5871.50 × 8,33%		
(tredicesima sul salario lordo compresi giorni di riposo, festivi e vacanze)		= <u>CHF 489.10</u>
subtotale		= CHF 6360.60
straordinari		
CHF 4120.00 : 182 ore × 44,65 ore		= <u>CHF 1010.75</u>
(con il pagamento entro e non oltre l'ultimo pagamento dei salari senza sovrapprezzo al 100%)		
totale lordo		= CHF 7371.35

IV Durata del lavoro e tempo libero

Art. 15 Durata del lavoro/straordinari

- 1 Per tutti i collaboratori del settore alberghiero e della ristorazione, la durata media del lavoro settimanale, compreso il tempo di presenza, è al massimo di
 - 42 ore a settimana
 - 43,5 ore a settimana nelle aziende stagionali secondo l'Allegato
 - 45 ore a settimana nelle piccole aziende secondo l'Allegato
- 2 Il tempo per la consumazione dei pasti non è considerato tempo di lavoro. Esso è di almeno mezzora per pasto. Se il collaboratore deve rimanere a disposizione del datore di lavoro durante il tempo consacrato alla consumazione dei pasti, tale tempo è considerato tempo di lavoro.
- 3 La registrazione delle ore di lavoro è disciplinata dall'articolo 21.
- 4 Gli straordinari sono ore di lavoro che superano la durata media del lavoro settimanale convenuta. Tali ore devono essere compensate entro un termine ragionevole con tempo libero di pari durata o essere pagate.
- 5 Se l'azienda registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, comunica al collaboratore ogni mese per scritto il saldo delle ore straordinarie e paga queste ultime al più tardi con il pagamento dell'ultimo salario, le ore straordinarie devono essere pagate al 100% del salario lordo.

Se alla fine del mese il saldo delle ore straordinarie supera le 200 ore, le ore superiori a 200 ore devono obbligatoriamente essere pagate con il salario del mese successivo.
- 6 Se l'azienda non registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, o non comunica al collaboratore ogni mese per scritto il saldo delle ore straordinarie oppure paga queste ultime soltanto dopo il versamento dell'ultimo salario secondo l'articolo 14, le ore straordinarie devono obbligatoriamente essere pagate al 125% del salario lordo.
- 7 L'indennità per gli straordinari dei collaboratori il cui salario lordo mensile esclusa la tredicesima mensilità ammonta almeno a CHF 6'750.– può essere convenuta liberamente in un contratto di lavoro scritto nei limiti previsti dalla legge.
- 8 I fogli paga e la relativa documentazione devono essere custoditi per almeno 10 anni.

Commento

Il CCNL prevede tre diverse durate settimanali medie del lavoro (tempo di presenza compreso):

- 42 ore a settimana per tutte le aziende che non sono né piccole aziende né aziende stagionali
- 43,5 ore a settimana per le aziende stagionali
- 45 ore a settimana per le piccole aziende

Sono considerate **aziende stagionali** le imprese che

- sono aperte soltanto in determinati periodi dell'anno e conoscono uno o più periodi di alta stagione; per le aziende che rientrano in questa categoria, sono considerati periodi di alta stagione i periodi di massima frequenza turistica;
- sono aperte tutto l'anno e conoscono uno o più periodi di alta stagione che durano complessivamente almeno 3 e al massimo 9 mesi secondo il calcolo seguente:

sono considerati periodi di alta stagione i mesi in cui la cifra d'affari mensile media è superiore alla cifra d'affari media dell'anno e superiore almeno del 35% alla cifra d'affari media mensile degli altri mesi.

Procedura per l'ottenimento di un'autorizzazione quale azienda stagionale ai sensi del cpv. 2

Le imprese che intendono essere considerate azienda stagionale devono presentare all'Ufficio di controllo del CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione una domanda di ammissione quale azienda stagionale. Alla domanda vanno allegati i dati, elencati per mese, concernenti la cifra d'affari degli ultimi due anni civili (1° gennaio – 31 dicembre) precedenti la presentazione della domanda. Se ritiene che i presupposti siano adempiuti, l'Ufficio di controllo rilascia un'autorizzazione quale azienda stagionale per i due anni successivi.

La domanda di ammissione quale azienda stagionale può essere ripresentata ogni anno.

Per le nuove aziende, la Commissione direttiva della Commissione di sorveglianza decide in base ai preventivi inoltrati.

L'Ufficio di controllo può far esaminare entro 6 mesi da una società indipendente i dati concernenti la cifra d'affari.

Se dalla verifica delle cifre d'affari risulta che un datore di lavoro fa valere indebitamente un privilegio riguardante la durata del lavoro, la procedura è disciplinata dall'art. 35 lett. g. cpv. 2 CCNL e il privilegio stagionale decade all'inizio del periodo per il quale è stata presentata la domanda.

Sono considerate **piccole aziende** le imprese che oltre al datore di lavoro impiegano al massimo 4 dipendenti a tempo pieno, oppure al massimo 6 dipendenti (lavoratori a tempo parziale e apprendisti compresi) corrispondenti al massimo a un tasso occupazionale del 400 per cento. Queste aziende possono occupare aggiuntivamente al massimo 3 ausiliari con tassi di occupazione di poco conto per anno civile senza perdere i privilegi legati allo statuto di piccola azienda. Un tasso d'occupazione è considerato di poco conto se il salario lordo per anno civile e per persona non supera l'importo di CHF 2300.– previsto come salario di poco conto dalla legislazione in materia di AVS.

Se ne adempie le condizioni, una piccola azienda può passare allo statuto di azienda stagionale e viceversa. Una volta effettuato il passaggio, l'azienda deve mantenere il nuovo statuto almeno per un anno e mezzo prima di poter cambiare di nuovo.

Le disposizioni del CCNL relative alla durata settimanale del lavoro sono sempre da intendersi come valori medi. In altri termini, il collaboratore è ragionevolmente tenuto a fare straordinari risp. ad accettare compensazioni anticipate.

Esempio di compensazione anticipata

All'inizio del rapporto di lavoro un lavoratore stagionale lavora 35 ore invece di 42 per due settimane. Le 14 ore di lavoro di differenza possono essere conteggiate come compensazione anticipata per straordinari prestati in seguito.

La durata media della settimana lavorativa prevista dal CCNL deve essere concordata con il collaboratore. Questo principio vale in particolare anche per la durata media della settimana lavorativa nelle piccole aziende e nelle aziende stagionali.

Il CCNL definisce l'orario di lavoro massimo per settimana (settimana di 42 ore, 2 giorni di riposo per settimana) in armonia con la maggior parte dei rapporti di lavoro. Nel contesto dei controlli del numero delle ore effettuate, prescritti dalla legge, i saldi degli straordinari, dei giorni di riposo e degli altri giorni di tempo libero devono essere regolarmente aggiornati.

Le ore di lavoro dovute si calcolano in base ai giorni di calendario effettivi e indipendentemente dai giorni di riposo goduti: in febbraio 28 giorni, in marzo 31 giorni, in aprile 30 giorni e così via.

Esempi

• Ore di lavoro dovute per 5 mesi con settimana lavorativa di 42 ore

febbraio	28	giorni	:	7 giorni	×	42 ore	=	168 ore
marzo	31	giorni	:	7 giorni	×	42 ore	=	186 ore
aprile	30	giorni	:	7 giorni	×	42 ore	=	180 ore
maggio	31	giorni	:	7 giorni	×	42 ore	=	186 ore
giugno	30	giorni	:	7 giorni	×	42 ore	=	<u>180 ore</u>
totale							=	900 ore

• Ore di lavoro dovute per 5 mesi con settimana lavorativa di 43,5 ore (azienda stagionale)

dicembre	31	giorni	:	7 giorni	×	43,5 ore	=	192,64 ore
gennaio	31	giorni	:	7 giorni	×	43,5 ore	=	192,64 ore
febbraio	28	giorni	:	7 giorni	×	43,5 ore	=	174,00 ore
marzo	31	giorni	:	7 giorni	×	43,5 ore	=	192,64 ore
aprile	30	giorni	:	7 giorni	×	43,5 ore	=	<u>186,42 ore</u>
totale							=	938,34 ore

• Ore di lavoro dovute per 5 mesi con settimana lavorativa di 45 ore (piccola azienda)

marzo	31	giorni	:	7 giorni	×	45 ore	=	199,29 ore
aprile	30	giorni	:	7 giorni	×	45 ore	=	192,86 ore
maggio	31	giorni	:	7 giorni	×	45 ore	=	199,29 ore
giugno	30	giorni	:	7 giorni	×	45 ore	=	192,86 ore
luglio	31	giorni	:	7 giorni	×	45 ore	=	<u>199,29 ore</u>
totale							=	983,59 ore

• Ore di lavoro dovute per un contratto a tempo determinato in un'azienda stagionale (stagione invernale dal 20 dicembre al 15 aprile)

dicembre	dal 20.-31.	=	12 giorni
gennaio	dal 01.-31.	=	31 giorni
febbraio	dal 01.-28.	=	28 giorni
marzo	dal 01.-31.	=	31 giorni
aprile	dal 01.-15.	=	<u>15 giorni</u>
totale		=	117 giorni

117 giorni : 7 giorni × 43,5 ore = 727,07 ore

Per il conteggio delle ore di lavoro da compiere e delle ore effettive su lunghi periodi, in particolare alla fine di un rapporto di lavoro, il periodo di calcolo è indifferente (scadenza settimanale, mensile, stagionale o annuale).

Per il calcolo delle ore di lavoro da effettuare sono dedotti i giorni di assenza per vacanze, malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare.

Giorni di assenza per giorno festivo (art. 18 CCNL), i congedi per formazione (art. 19 CCNL) e i giorni di congedo retribuiti (art. 20 CCNL) riducono le ore di lavoro da effettuare della settimana lavorativa di 42 ore di 8,4 ore (42 ore : 5 giorni lavorativi = 8,4 ore) o devono essere inclusi con 8,4 ore nelle ore di lavoro effettive.

Esempio calcolo delle ore di lavoro previste per stagione

La stagione va dal 20 dicembre 2016 al 15 aprile 2017, ossia la sua durata è di 117 giorni. Il collaboratore ha usufruito di 7 giorni di vacanze (giorni civili effettivi) e di un giorno festivo ed è stato ammalato per 5 giorni. Le ore di lavoro previste per tutta la stagione si calcolano come segue:

$117 \text{ giorni} - 12 \text{ giorni (7 giorni di vacanza [giorni civili] + 5 giorni di malattia)} = 105 \text{ giorni} : 7 \text{ giorni} \times 43,5 \text{ ore} = 652,5 - 8,7 \text{ ore per il giorno festivo non goduto (43,5 ore : 5 giorni di lavoro} = 8,7 \text{ ore)} = 643,8 \text{ ore}$

Il tempo di presenza è considerato durata del lavoro (art. 13 cpv. 1 OLL I).

Le ore supplementari dovrebbero di massima essere compensate con tempo libero supplementare, ma possono anche essere pagate. Le associazioni raccomandano di compensare in tempo utile i saldi di ore in esubero e in difetto. Il genere di compensazione (pagamento o compensazione con tempo libero) deve essere stabilito nel contratto di lavoro, altrimenti decide il datore di lavoro.

Finché un collaboratore ha accumulato al massimo un saldo positivo di 200 ore in totale, le parti sono libere di decidere quando compensare le ore supplementari con tempo libero o quando indennizzarle finanziariamente. Quando il saldo delle ore supplementari dovesse superare la soglia delle 200 ore, le ore oltre tale soglia devono essere obbligatoriamente pagate con il salario del mese seguente.

Affinché un'azienda possa pagare le ore supplementari al 100% del salario lordo, devono essere cumulativamente adempiute le tre condizioni seguenti:

- nell'azienda l'orario di lavoro viene registrato secondo l'art. 21 CCNL, e
- il datore di lavoro comunica per scritto ogni mese al collaboratore il saldo delle ore supplementari e
- il pagamento delle ore supplementari è effettuato al più tardi con l'ultimo salario ai sensi dell'art. 14 CCNL. Le ore supplementari pagate successivamente devono essere retribuite al 125% del salario lordo.

Esempio

A fine marzo un collaboratore ha accumulato un saldo di 195 ore supplementari. In aprile si aggiungono altre 10 ore, sicché a fine aprile il saldo di ore supplementari ammonta a 205 ore. Con il salario di maggio devono dunque obbligatoriamente essergli pagate 5 ore supplementari. Dato che la soglia delle 200 ore è superata, le 5 ore oltre tale soglia non possono più essere compensate con tempo libero.

Il saldo delle ore supplementari deve essere distinto dal lavoro straordinario

secondo la legge sul lavoro, un collaboratore svolge un lavoro straordinario quando supera la durata massima della settimana lavorativa, che secondo l'art. 9 della legge sul lavoro è in linea di massima di 50 ore. Se il collaboratore svolge un lavoro straordinario, per le ore di straordinari, il datore di lavoro deve pagargli per il lavoro straordinario un supplemento salariale del 25% almeno. Il pagamento del lavoro straordinario svolto al 100% del salario lordo è escluso e la compensazione del lavoro straordinario è possibile soltanto con il consenso del collaboratore.

Esempio di conteggio di vacanze, giorni festivi, giorni di riposo e straordinari alla fine del rapporto di lavoro (base: settimana lavorativa di 42 ore, 5 settimane di vacanze)**Ipotesi**

periodo di impiego:	1 marzo 2016 – 31 dicembre 2017 (= 22 mesi, 671 giorni civili)
salario lordo mensile:	CHF 4100.–
giorni di riposo goduti:	167 giorni
Giorni festivi goduti:	0 giorni
Vacanze godute:	62 giorni
Malattia:	36 giorni
Ore di lavoro prestate:	3455 ore

Calcolo**conteggio dei giorni di riposo e festivi**

diritto ai giorni di riposo: 671 giorni – 98 giorni	=	163,71 giorni
(62 vacanze + 36 malattia) : 7 giorni × 2 giorni	=	<u>11,00 giorni</u>
diritto ai giorni festivi: 22 mesi × 0,5 giorni	=	<u>11,00 giorni</u>
saldo giorni di riposo e festivi, totale	=	174,71 giorni
./. giorni di riposo e festivi goduti	=	<u>167,00 giorni</u>
Saldo residuo giorni di riposo e festivi	=	7,71 giorni

conteggio delle vacanze

diritto alle vacanze: 22 mesi × 2,92 giorni	=	64,24 giorni
./. vacanze godute	=	<u>62,00 giorni</u>
saldo residuo vacanze	=	2,24 giorni

conteggio del tempo di lavoro

tempo di lavoro dovuto: 671 giorni – 98 giorni	=	
(62 vacanze + 36 malattia) : 7 giorni × 42 ore	=	3438,00 ore

Mediante compensazione dei giorni festivi goduti o compensati:

giorni di riposo goduti in eccesso 3,29 (diritto ai giorni festivi 11 – giorni da pagare 7,71 = giorni festivi goduti 3,29) × 8,4 ore	=	<u>27,63 ore</u>
Totale tempo di lavoro dovuto	=	3410,37 ore
Tempo di lavoro effettivo secondo la registrazione del tempo di lavoro	=	<u>3455,00 ore</u>
Straordinari	=	44,65 ore

Calcolo del credito salariale lordo (compreso salario di dicembre)		
salario lordo		= CHF 4120.00
saldo residuo giorni di riposo e festivi		
CHF 4120.00 : 22 × 7,71 giorni	= CHF 1443.90	
saldo residuo vacanze		
CHF 4120.00 : 30 × 2,24 giorni	= CHF 307.60	= <u>CHF 1751.50</u>
subtotale		= CHF 5871.50
tredicesima (pagamento mensile)		
CHF 5871.50 × 8,33%		
(tredicesima sul salario lordo compresi giorni di riposo, festivi e vacanze)		= <u>CHF 489.10</u>
subtotale		= CHF 6360.60
straordinari		
CHF 4120.00 : 182 ore × 44,65 ore		= <u>CHF 1010.75</u>
(con il pagamento entro e non oltre l'ultimo pagamento dei salari senza sovrapprezzo al 100%)		
totale lordo		= CHF 7371.35

Riguardo alla condizione del pagamento delle ore supplementari al più tardi con il pagamento dell'ultimo salario (in caso di uscita), vale quanto segue:

- L'indennizzazione finanziaria di ore supplementari è considerata tempestiva se viene versata entro il giorno del pagamento dell'ultimo salario (normale) dovuto al momento dell'uscita.
- Se un rapporto di lavoro è disdetto immediatamente dal lavoratore per un valido motivo, le ore supplementari devono essere pagate al 125% con l'ultimo salario.

Per quanto riguarda l'indennizzazione delle ore supplementari per il lavoro pagato in base alla cifra d'affari, vale quanto segue:

Aliquota applicabile per le ore supplementari in caso di salario fisso	Aliquota applicabile per le ore supplementari in caso di salario basato sulla cifra d'affari
125%	25%
100%	0%

Se le ore supplementari devono essere pagate al 125% sul salario fisso, sugli elementi di salario basati sulla cifra d'affari si applica un supplemento del 25%. Se le ore supplementari devono essere pagate al 100%, sugli elementi di salario basati sulla cifra d'affari non viene applicato alcun supplemento. I supplementi meno consistenti applicabili al salario basato sulla cifra d'affari sono dovuti al fatto che il salario di base («100%») risulta dalla cifra d'affari realizzata e il datore di lavoro deve pagare soltanto il supplemento per ore supplementari (mentre nel modello di salario fisso il datore di lavoro deve pagare anche il salario di base medesimo, sicché l'aliquota del 100% o più applicabile alle ore supplementari corrisponde [al 100% per il salario di base, al 25% per il supplemento per ore supplementari]).

Per i collaboratori che a partire dal 2010 percepiscono un salario mensile lordo di almeno CHF 6750.– non considerata un'eventuale quota di tredicesima, le ore supplementari possono essere disciplinate per contratto scritto in deroga al CCNL. Le tre condizioni cumulative previste per l'applicazione di un'aliquota del 100% alle ore supplementari non fanno stato per il libero disciplinamento dell'indennizzazione delle ore supplementari valido per questi collaboratori.

Se alla fine del rapporto di lavoro si pagano le vacanze, i giorni festivi oppure di riposo, la tredicesima mensilità è calcolata in proporzione alla fine del rapporto di lavoro.

In virtù dell'art. 46 della legge sul lavoro e dell'art. 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro, il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro effettuate e della custodia dei relativi documenti, anche se delega la gestione della registrazione al collaboratore.

Il termine di custodia di 10 anni dei documenti salariali e di quelli relativi al rapporto di lavoro necessari deriva dai termini di prescrizione secondo l'art. 128 CO.

Art. 16 Giorni di riposo

- 1 Il collaboratore ha diritto a 2 giorni di riposo alla settimana. I giorni di riposo settimanali devono, se possibile, essere concessi consecutivamente.
- 2 Deve essere accordato almeno 1 giorno intero di riposo ogni settimana. Il giorno intero di riposo deve comprendere almeno 24 ore consecutive, successive al riposo notturno. Il tempo di riposo rimanente può essere concesso anche a mezza giornata. Con il consenso del collaboratore, le mezza giornate di riposo possono essere raggruppate su un massimo di 4 settimane, nelle aziende stagionali su un massimo di 12 settimane.

Per mezza giornata di riposo si intende l'intervallo di tempo fino alle ore 12.00 oppure di pomeriggio a partire dalle ore 14.30 al più tardi fino all'inizio del riposo notturno. Nei giorni in cui viene concessa la mezza giornata di riposo, la durata del lavoro non deve superare le 5 ore e può essere interrotta soltanto dalla pausa per la consumazione dei pasti.
- 3 In deroga al paragrafo 2, il lavoratore può essere impiegato per 7 giorni consecutivi se l'orario di lavoro giornaliero non è superiore alle 9 ore e se immediatamente dopo il settimo giorno, vengono concesse almeno 83 ore di libero consecutive.
- 4 Nelle aziende ad apertura annuale, i giorni di riposo devono essere stabiliti d'intesa con i collaboratori con almeno 2 settimane di anticipo per 2 settimane, nelle aziende stagionali con 1 settimana di anticipo per 1 settimana.
- 5 I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati entro 4 settimane, nelle aziende stagionali entro 12 settimane. Se la compensazione non è possibile, i giorni di riposo non effettuati devono essere pagati alla fine del rapporto di lavoro, ognuno con 1/22 del salario lordo mensile.

Commento

Il principio dei due giorni di riposo alla settimana è valido per tutti i collaboratori, anche per coloro che lavorano a tempo parziale. Anche un collaboratore a tempo parziale con un grado d'occupazione, per esempio, del 60% ha diritto a essere occupato per non più di 5 giorni alla settimana.

I giorni di riposo non goduti possono essere compensati solo in giorni lavorativi! Vale a dire, nel corso di una settimana si potranno compensare solo 5 giorni di riposo non goduti. Per la compensazione di 7 giorni di riposo non goduti è quindi necessaria non solo una settimana bensì 1 settimana più 2 giorni lavorativi.

Se un collaboratore non ha goduto tutti i giorni di riposo che gli spettano e di conseguenza ne risultano così anche eventualmente degli straordinari, concedendo giorni di riposo aggiuntivi vengono ridotti sia il saldo dei giorni di riposo che quello degli straordinari.

Esempio giorni di riposo / straordinari

Un collaboratore ha lavorato sei giorni la settimana per tre settimane. Egli ha quindi un saldo di 3 giorni di riposo non usufruiti. Inoltre, alla fine di queste tre settimane risultano 25 ore supplementari. Nelle prossime due settimane egli lavora solo 4 giorni. Egli può per ogni settimana effettuare, a compensazione, un terzo giorno di riposo. Egli ha inoltre 16 ore in meno. Di conseguenza il suo saldo dei giorni di riposo si riduce di due giorni e il saldo delle sue ore straordinarie si riduce di 16 ore.

Durante i periodi di malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare non nascono diritti a giorni di riposo.

Non è ammissibile concordare in anticipo la retribuzione regolare, mediante indennità o pagamento, dei giorni di riposo.

Se non fosse possibile la compensazione dei giorni di riposo non goduti, gli stessi andranno pagati secondo il loro valore effettivo. Nel calcolo del diritto a giorni di riposo il valore corrisponde a $\frac{1}{22}$ del salario mensile (vedi l'esempio all'art. 17).

Secondo la legge sul lavoro, il lavoratore ha diritto a 4 domeniche libere se viene concessa la settimana di 5 giorni. La settimana di 5 giorni deve essere effettivamente concessa e non solo stipulata per contratto. Tuttavia, non è necessario concederla per ogni singola settimana bensì nella media dell'anno civile. Per i collaboratori con obblighi familiari, sono da concedere 12 domeniche libere all'anno indipendentemente dalla regolamentazione dei giorni di riposo.

Il diritto del collaboratore a giorni di riposo viene stabilito indipendentemente dal relativo periodo di calcolo (periodicità settimanale, mensile, stagionale o annuale) secondo il seguente principio:

Esempi

- **Giorni di riposo spettanti per quattro settimane**

4 settimane = 4×2 giorni di riposo la settimana = 8 giorni di riposo
(28 giorni : 7 giorni \times 2 giorni = 8 giorni di riposo)

- **Giorni di riposo spettanti per tre mesi**

L'aver di giorni di riposo si calcola in base ai giorni civili effettivi. Per i mesi di febbraio (28 giorni), marzo (31 giorni) e aprile (30 giorni) l'aver dei giorni di riposo si calcola sulla base di una settimana lavorativa di 42 ore come segue:

febbraio – aprile = 89 giorni : 7 giorni \times 2 gironi di riposo = 25,43 gironi di riposo

- **Diritto a giorni di riposo per la stagione invernale dal 20 dicembre 2016 al 15 marzo 2017**

20 – 31	dicembre 2016	=	12 giorni
01 – 31	gennaio 2017	=	31 giorni
01 – 28	febbraio 2017	=	28 giorni
01 – 15	marzo 2017	=	<u>15 giorni</u>
Totale		=	86 giorni
86 giorni	: 7 giorni \times 2 giorni di riposo	=	24,57 giorni di riposo

Per il calcolo del diritto settimanale ai giorni di riposo sono dedotti i giorni di assenza per vacanze, malattia, infortunio, gravidanza, maternità, servizio militare.

Il diritto a giorni di riposo non si riduce se si godono giorni festivi (art. 18 CCNL), se si prendono congedi per formazione (art. 19 CCNL) e giorni di congedo retribuiti (art. 20 CCNL).

Esempio calcolo per azienda stagionale

Durata della stagione: 88 giorni, di cui il collaboratore ha goduto di 1 settimana di vacanze ed è stato malato durante 5 giorni. L'aver dei giorni di riposo per tutta la stagione si calcola come segue:

88 giorni – 12 giorni (7 giorni vacanza [giorni civili effettivi] + 5 giorni malattia)
= 76 giorni : 7 giorni \times 2 giorni = 21,71 giorni.

Il commento dell'art. 15 Durata del lavoro / straordinari vi fornisce un esempio di calcolo per un rapporto di lavoro completo.

Art. 17 Vacanze

- 1 Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno (35 giorni civili all'anno, 2,92 giorni civili al mese).
- 2 Per un anno di lavoro incompleto, i giorni di vacanza sono calcolati proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro.
- 3 Le vacanze devono di regola essere concesse consecutivamente nel corso dell'anno lavorativo corrispondente. Devono essere accordate almeno 2 settimane di vacanze consecutive.
- 4 Le vacanze ordinate dal datore di lavoro devono essere comunicate al collaboratore con almeno 1 mese di anticipo, tranne in caso di disdetta del rapporto di lavoro o negli ultimi 2 mesi di un contratto di lavoro a tempo determinato.
- 5 Alla fine del rapporto di lavoro, i giorni di vacanza non presi devono essere pagati ognuno con $\frac{1}{30}$ del salario lordo mensile.
- 6 Se per l'indennità di vacanza è autorizzato un pagamento a fine mese o nell'ambito di un salario orario, tale indennità ammonta al 10,65% del salario lordo.

Commento

Diritto alle vacanze

Il CCNL prevede 5 settimane di vacanze per una settimana lavorativa di 42 ore (di 45 ore per le piccole aziende e di 43,5 ore per le aziende stagionali, secondo l'art. 15 cifra 1 CCNL).

I collaboratori hanno di principio lo stesso diritto alle vacanze, in proporzione al loro tasso d'occupazione, dei lavoratori a tempo pieno. Anche i lavoratori a tempo parziale hanno dunque diritto a 5 settimane di vacanze. Durante le vacanze percepiscono lo stesso salario che ricevono durante il tempo di lavoro.

Si consiglia di occupare a salario mensile i lavoratori a tempo pieno con tassi occupazionali regolari o consistenti. In caso di tassi occupazionali consistenti o regolari, la percentuale dell'indennità di vacanza, corrispondente al 10,65% (per 5 settimane di vacanze l'anno), può contravvenire al divieto di indennizzo delle vacanze e pertanto è consigliata soltanto per impieghi di lavoro di breve durata e irregolari.

Basi di calcolo

5 settimane di vacanze corrispondono a 35 giorni civili di congedo (e non 25 giorni di lavoro). Il diritto alle vacanze in giorni civili viene calcolato con lo stesso metodo di calcolo utilizzato per calcolare le ore di lavoro dovute (art. 15 CCNL) e l'aver dei giorni di riposo (art. 16 CCNL). Nel calcolare il diritto alle vacanze in giorni civili bisogna considerare che durante le vacanze non si ha diritto a giorni di riposo.

Se vengono pagate regolarmente ore supplementari, il salario per le ore supplementari deve essere incluso nel calcolo del salario vacanze (art. 17).

Durante le vacanze il collaboratore ha diritto all'intero salario lordo (salario fisso più eventuali partecipazioni). Per il salario basato sulla cifra d'affari, il salario vacanze è calcolato secondo l'art. 8 CCNL.

Con un diritto alle vacanze di 5 settimane l'anno, per determinare il diritto alle vacanze mensile si parte da 2,92 giorni civili al mese (35 giorni civili : 12 mesi).

Esempio di anno lavorativo incompleto (5 settimane di vacanze)

- Se l'occupazione dura 4 mesi e il diritto alle vacanze annuo è di 5 settimane, il collaboratore ha dunque diritto a $4 \times 2,92$ giorni civili = 11,68 giorni (arrotondati, se le vacanze vengono godute, a 11,5 giorni).
- Durante la stagione un collaboratore lavora per 104 giorni e il diritto alle vacanze ammonta a 35 giorni civili (5 settimane). In questo caso, il modo migliore per calcolare l'aver vacanze consiste nel basarsi sul diritto al giorno:

35 giorni di vacanze : 365 giorni civili \times 104 giorni di occupazione = 9,97 giorni di vacanze (arrotondati, se le vacanze vengono godute, a 10 giorni).

Esempio per vacanze, giorni festivi e giorni di riposo

Calcolo per la stagione invernale dal 20 dicembre 2016 al 15 marzo 2017 alla fine del rapporto di lavoro (per il calcolo delle vacanze in giorni civili)

dal 20 al 31 dicembre 2016	=	12 giorni
dal 1° al 31 gennaio 2017	=	31 giorni
dal 1° al 28 febbraio 2017	=	28 giorni
dal 1° al 15 marzo 2017	=	<u>15 giorni</u>
totale	=	86 giorni

Il collaboratore ha un salario fisso mensile di CHF 4000.– e ha diritto a 5 settimane di vacanze.

Calcolo del diritto alle vacanze (5 settimane = 35 giorni civili)

	Diritto	Goduti	Differenza
Diritto alle vacanze per 86 giorni: 35 giorni di vacanze : 365×86 giorni	8,25 giorni	7 giorni	+ 1,25 giorni
Diritto giornaliero alle vacanze per 86 giorni: 6 giorni festivi l'anno : 365×86	1,41 giorni	0 giorni	+ 1,41 giorni
Diritto a giorni di riposo per 86 giorni: 86 giorni (-7 giorni di vacanze) : 7×2 giorni di riposo	22,57 giorni	19 giorni	+ 3,57 giorni
Dovuto per vacanze: 5 giorni a $1/30$ del salario mensile	= CHF 4000.– : $30 \times 1,25$		= CHF 166.65
per giorni festivi 1 giorno a $1/22$ del salario mensile	= CHF 4000.– : $22 \times 1,41$		= CHF 256.35
per giorni di riposo 7 giorni a $1/22$ del salario mensile	= CHF 4000.– : $22 \times 3,57$		= <u>CHF 649.10</u>
Totale dovuto			= CHF 1072.10

Il commento dell'art. 15 Durata del lavoro / straordinari vi fornisce un esempio di calcolo per un rapporto di lavoro completo.

Godimento delle vacanze

Le vacanze devono di principio essere godute sotto forma di tempo libero e possono essere indennizzate finanziariamente soltanto in casi eccezionali. Durante il rapporto di lavoro il pagamento delle vacanze è normalmente vietato. Fanno eccezione unicamente i contratti di ausiliario (impieghi singoli irregolari, perlopiù a salario orario) e i contratti a tempo determinato di breve durata, nei quali le vacanze non possono essere godute per motivi legati all'azienda (p.es. supplenza per 3 settimane). In questi casi le vacanze possono essere pagate mensilmente. Tutte le vacanze pagate devono figurare sempre sul foglio paga separatamente e in cifre. Naturalmente, anche gli averi vacanze ancora sussistenti alla fine del rapporto di lavoro devono essere pagati con l'ultimo salario.

Spetta al datore di lavoro decidere quando le vacanze possono essere godute. Ma il datore di lavoro è tenuto per legge a tener adeguatamente conto dei bisogni dei collaboratori, di principio persino durante un rapporto di lavoro già disdetto. Le vacanze devono essere godute in blocchi di giorni consecutivi e non in singoli giorni isolati. Almeno una volta l'anno devono essere goduti 14 giorni di vacanze consecutivi.

Le vacanze devono essere preannunciate con il massimo anticipo possibile (almeno un mese prima dell'inizio). Se il rapporto di lavoro è già stato disdetto, oppure negli ultimi due mesi di un rapporto di lavoro a tempo determinato, il termine di preannuncio di un mese non è applicabile. Una volta deciso se le vacanze saranno godute o indennizzate, è possibile ritornare su tale decisione soltanto di comune accordo.

Vacanze godute in eccesso / congedo non pagato

Salvo reciproco accordo, al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro il datore di lavoro non può dedurre le vacanze godute in eccesso se si tratta di vacanze ordinate dal datore di lavoro o di vacanze aziendali. Le vacanze godute in eccesso volute dal collaboratore e concesse dal datore di lavoro possono essere dedotte se il collaboratore disdice il rapporto di lavoro o se ha comprovatamente dato motivo al datore di lavoro di disdire il rapporto di lavoro.

Se il collaboratore ha goduto un numero maggiore di giorni di vacanze rispetto a quanti gliene spettano per contratto a causa di vacanze aziendali ordinate dal datore di lavoro, quest'ultimo non può invocare alcuna deduzione sul salario. Invece, i giorni di riposo non goduti durante le vacanze aziendali e le ore supplementari possono essere compensati.

Il congedo non pagato non può essere imposto dal datore di lavoro né preteso unilateralmente dal collaboratore. Tuttavia, per contratto o di comune accordo si possono concordare periodi lavorativi non pagati. Si consiglia di concordare i congedi non pagati per iscritto e di informare il collaboratore in merito alle conseguenze in materia di assicurazioni sociali.

Riduzione del diritto alle vacanze

Il diritto alle vacanze può essere ridotto per malattia, servizio militare o infortunio soltanto se il collaboratore è assente per più di due mesi in un anno lavorativo. Si può effettuare una riduzione di $\frac{1}{12}$ soltanto per un mese completo; il primo mese di assenza non giustifica alcuna riduzione delle vacanze.

Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze se una collaboratrice è stata impedita a lavorare per due mesi al massimo per causa di gravidanza o ha beneficiato dell'indennità in caso di maternità ai sensi della legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG).

Esempio

Il collaboratore è assente per 85 giorni durante l'anno. Tale assenza giustifica una riduzione delle vacanze pari a $\frac{1}{12}$ del diritto alle vacanze annuo:

i primi 30 giorni contano come periodo di carenza durante il quale il diritto non può essere ridotto, il secondo mese è completo e giustifica una riduzione di $\frac{1}{12}$, il terzo mese è incompleto e non giustifica alcuna riduzione.

Compensazione esclusa

Alla fine del rapporto di lavoro, i saldi negativi risultanti dal conteggio delle ore di lavoro (ore in difetto, giorni di riposo e festivi) non possono essere compensati con l'aver vacanze del collaboratore.

I saldi dei giorni di riposo e dei giorni festivi possono invece essere reciprocamente compensati.

Art. 18 Giorni festivi

- 1 Il collaboratore ha diritto a 6 giorni festivi retribuiti all'anno, ossia mezza giornata al mese (festa nazionale inclusa).
Per un anno di lavoro incompleto, il numero di giorni festivi è calcolato proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro.
- 2 Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.
- 3 Se non vengono né concessi né compensati con una giornata di riposo supplementare, i giorni festivi devono essere pagati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro, ognuno con $\frac{1}{22}$ del salario lordo mensile.

Commento

Oltre ai giorni di riposo settimanali, il collaboratore ha diritto a 6 giorni festivi retribuiti all'anno (0,5 giorni lavorativi al mese). La regolamentazione dei giorni festivi non dipende dai giorni festivi cantonali. I giorni festivi non devono essere obbligatoriamente goduti nei giorni festivi ufficiali, ma possono essere concessi anche nel corso dell'anno in un qualsiasi giorno civile.

I collaboratori a tempo parziale e gli ausiliari hanno per principio lo stesso diritto a giorni festivi, in rapporto alle ore di lavoro prestate, secondo la loro percentuale, dei collaboratori a tempo pieno. La percentuale dell'indennità dell'aver dei giorni festivi ammonta al 2,27%.

Nel controllo del tempo di lavoro non devono essere registrati giorni di riposo, di vacanze o festivi. Non è possibile godere contemporaneamente di più saldi positivi.

I giorni festivi che cadono in un normale giorno di chiusura dell'azienda, in un giorno di riposo regolare o nelle vacanze contrattuali del collaboratore sono considerati come non presi.

Se la compensazione dei giorni festivi non goduti non fosse possibile, gli stessi andranno pagati secondo il loro effettivo valore. Per il calcolo del diritto di giorni di riposo il valore corrisponde a $\frac{1}{22}$ del salario mensile (vedi esempio all'art. 17).

Se i giorni festivi sono indennizzati con forfait di 0,5 giorni al mese, il diritto a quest'ultimi può essere ridotto unicamente in caso di malattia, servizio militare oppure infortuni se il collaboratore è assente per almeno due mesi nell'arco di un anno. A partire dal secondo mese di assenza consecutiva il diritto può essere ridotto di 0,5 giorni al mese. Il primo mese di assenza non giustifica nessuna riduzione al diritto dei giorni festivi.

Se vengono pagate regolarmente ore supplementari, il salario per le ore supplementari deve essere incluso nel calcolo dell'indennità per giorni festivi (art. 18).

Il commento dell'art. 15 Durata del lavoro / straordinari vi fornisce un esempio di calcolo per un rapporto di lavoro completo.

Art. 19 Congedo di formazione

- 1 Fintanto che il rapporto di lavoro non è stato disdetto, il collaboratore ha diritto a 3 giorni di congedo retribuiti all'anno per il perfezionamento professionale nella misura in cui il rapporto di lavoro duri già da 6 mesi. Tale diritto può essere fatto valere retroattivamente su un periodo di 3 anni fintanto che il rapporto di lavoro non è stato disdetto.
- 2 Per preparare e sostenere un esame di professione o un esame professionale superiore, il collaboratore ha diritto a 6 giorni supplementari di congedo retribuiti.
- 3 I corsi di formazione e di perfezionamento organizzati dalle associazioni contraenti sono riconosciuti come congedi di formazione.
- 4 La formazione e il perfezionamento ordinati dal datore di lavoro non possono essere considerati congedi di formazione.

Commento

Il diritto a giorni di congedo pagati per il perfezionamento professionale sussiste unicamente per i rapporti di lavoro non disdetti e di regola unicamente per le offerte di formazione che si riferiscono specificatamente all'attività del collaboratore in seno all'azienda o alla sua formazione professionale nell'industria alberghiera e della ristorazione (p.es. corsi per collaboratori del servizio, introduzione al nuovo diritto sulle derrate alimentari per i responsabili della produzione, oppure corsi di maestria per collaboratori qualificati, responsabili per la formazione degli apprendisti).

Congedi di formazione per preparare e sostenere un esame di professione (art. 27 lett. a LFPr), un esame professionale superiore (art. 27 lett. a LFPr) o per altri programmi di formazione sussiste anche in un rapporto di lavoro disdetto, quando il congedo di formazione è stato accordato prima della disdetta del rapporto di lavoro.

I corsi offerti dalle associazioni contraenti con contenuti concernenti il settore alberghiero e della ristorazione valgono come manifestazioni che danno diritto a un congedo di formazione.

I corsi di formazione e di perfezionamento professionale ordinati unilateralmente dal datore di lavoro non possono essere computati come congedi di formazione.

Il diritto a giorni di lavoro retribuiti per partecipare a corsi di perfezionamento professionale dà al collaboratore la possibilità di frequentare dei corsi per tre giorni lavorativi l'anno, senza perdita di guadagno. Il diritto a 3 giorni lavorativi pagati si riferisce ad un anno civile e può essere fatto valere, in un rapporto di lavoro non disdetto, retroattivamente per 3 anni. Tuttavia, il diritto ad un congedo di formazione pagato sussiste unicamente quando la persona che usufruisce del congedo di formazione ha effettivamente partecipato alla relativa manifestazione. Il collaboratore deve presentare spontaneamente al datore di lavoro il relativo attestato di presenza.

Il collaboratore ha diritto a 6 giorni di congedo supplementari retribuiti per preparare e assolvere esami di professione o esami professionali superiori. Per esami di professione e esami professionali superiori s'intendono gli esami ai sensi della legge federale sulla formazione professionale (art. 27 lett. a) LFPr).

Art. 20 Giorni di congedo retribuiti

Nei seguenti casi il collaboratore ha diritto a dei giorni di congedo retribuiti, a condizione che coincidano con giorni lavorativi dell'azienda:

- proprio matrimonio/registrazione della propria unione domestica: 3 giorni
- matrimonio di genitori, figli, sorelle e fratelli: 1 giorno
- congedo paternità: 5 giorni
- morte del marito, della moglie o del partner registrato, di figli, genitori, suoceri, nonni, fratelli e sorelle, dal decesso al funerale: 1–3 giorni
- reclutamento militare: fino a 3 giorni (dalla convocazione)
- trasloco della propria economia domestica nella regione del luogo di domicilio: 1 giorno
- trasloco della propria economia domestica in un luogo più distante: 1,5–2 giorni
- in seguito a disdetta del contratto, il tempo necessario per trovare un altro lavoro, ma al massimo 2 giorni

Commento

I diritti a giorni di congedo retribuiti riassunti nell'art. 20 CCNL scaturiscono dalla giurisprudenza del CO art. 329 par. 3.

Se l'evento cade in un giorno di congedo fisso della settimana oppure in un periodo d'assenza per malattia o infortunio, ecc. non nasce alcun diritto a ricupero dei giorni di congedo retribuiti.

I giorni di congedo retribuiti devono essere di principio goduti quando si svolge l'evento che vi dà diritto.

Matrimonio

Se il matrimonio cade in giorni di riposo che il collaboratore usufruisce a turni regolari (p.es. settimanalmente), il diritto a giorni di congedo retribuiti viene ridotto corrispondentemente.

Esempio

Il collaboratore prende regolarmente un giorno di congedo il sabato (chiusura settimanale dell'azienda). Egli si sposa in civile venerdì e sabato in chiesa. Poiché il suo matrimonio religioso cade in un regolare giorno di riposo, il collaboratore ha ancora diritto a due giorni di congedo supplementari.

Decessi

Se, in seguito ad un decesso assenze motivate coincidono con giorni di lavoro e se il collaboratore prende congedo, sussiste un diritto al loro pagamento. La commisurazione del diritto a giorni di congedo retribuiti viene fatta in base alle circostanze concrete. Il diritto è almeno di un giorno e al massimo di tre giorni, limitando la durata del diritto al periodo fra il decesso e le esequie. Nella commisurazione del diritto va tenuto conto del fatto che un collaboratore può essere gravato del disbrigo di faccende in connessione con il decesso oppure che vi possa essere una certa distanza tra il suo luogo di domicilio ed il luogo delle esequie.

Esempi

- Muore il nonno di un collaboratore, che usufruisce del riposo settimanale di domenica e di lunedì. Il funerale ha luogo il lunedì nelle vicinanze dell'abitazione del collaboratore. Per il giorno delle esequie il collaboratore pretende un giorno di congedo retribuito. Questa pretesa non è motivata poiché il funerale ha luogo in un giorno in cui il collaboratore ha comunque congedo.
- In connessione con il decesso del nonno, lo stesso collaboratore deve sbrigare diversi lavori e chiede un giorno di congedo retribuito per il giovedì prima delle esequie. In base alle circostanze concrete, il collaboratore ne ha effettivamente diritto.

Trasloco

Il diritto a giorni di congedo retribuiti premette che i lavori di trasloco cadano in giorni lavorativi e che il collaboratore traslochi la propria economia domestica. Invece, se un collaboratore appena assunto va ad abitare in una camera ammobiliata, il datore di lavoro non è obbligato a concedergli un congedo pagato. Se il trasloco ha luogo durante un giorno lavorativo in prossimità dell'attuale luogo di domicilio o nello stesso agglomerato, il collaboratore ha diritto ad un giorno di congedo pagato. Se la distanza è maggiore egli ha diritto da 1,5 a 2 giorni; il diritto concreto va commisurato al tempo necessario per il trasporto dei mobili.

Ogni trasloco durante il rapporto di lavoro che cade in un giorno lavorativo, dà diritto al congedo retribuito.

Esempi

- Una collaboratrice, che usufruisce dei suoi giorni di riposo settimanali il lunedì ed il martedì, cambia appartamento e trasloca di lunedì la sua economia domestica. Visto che il giorno del trasloco cade in un giorno di riposo, non sussiste alcun diritto per un giorno di congedo retribuito.
- Un cameriere, il cui appartamento si trova a Berna e che ha affittato temporaneamente una camera ammobiliata presso il datore di lavoro a Zurigo, trova un appartamento vantaggioso a Kloten. Trasloca la sua economia domestica nel mezzo della sua settimana lavorativa e chiede dei giorni di congedo retribuiti. In considerazione delle distanze, il diritto ammonta a 2 giorni retribuiti dal datore di lavoro.
- Una cameriera, che abita a Berna presso i genitori, prende in affitto un piccolo monolocale in un sobborgo di Berna. Il trasloco cade in un giorno lavorativo. Considerata la breve distanza, la dipendente ha diritto ad un giorno di congedo retribuito.

Art. 21 Piano di lavoro/registrazione delle ore di lavoro/controllo del tempo di lavoro

- 1 Le aziende ad apertura annuale devono elaborare, in forma scritta e d'intesa con i collaboratori, i piani di lavoro per 2 settimane con 2 settimane di anticipo, le aziende stagionali per 1 settimana con 1 settimana di anticipo. Tranne in casi urgenti, qualsiasi modifica successiva deve essere convenuta di comune intesa.
- 2 Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Se il datore di lavoro affida al collaboratore la registrazione delle ore di lavoro, essa deve essere firmata dal datore di lavoro almeno una volta al mese.
- 3 Il datore di lavoro tiene un conteggio delle ore di lavoro e dei giorni di riposo effettivi (controllo del tempo di lavoro). Il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento informazioni sulle ore di lavoro, i giorni di riposo, i giorni festivi e le vacanze che gli spettano.
- 4 Se il datore di lavoro non adempie l'obbligo di conteggio, in caso di controversia la registrazione delle ore di lavoro o il controllo del tempo di lavoro tenuti dal collaboratore sono ammessi come mezzi di prova.

Commento

In virtù dell'art. 46 della legge sul lavoro e dell'art. 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL1), il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro effettuate e della custodia dei relativi documenti, anche se delega la gestione della registrazione al collaboratore.

Piani di lavoro e controlli delle ore lavoro nitidi e chiari, sono strumenti indispensabili per la conduzione del personale, essi sono prescritti in modo inderogabile dalla legge e dal CCNL. Nell'ambito dei controlli del numero delle ore effettuate, prescritti dalla legge, i saldi degli straordinari, dei giorni di riposo e degli altri giorni di congedo devono essere aggiornati regolarmente. I piani di lavoro forniscono informazioni al datore di lavoro ed al collaboratore sui saldi delle ore di lavoro e del congedo. Sono indispensabili per un'esecuzione armoniosa dei compiti per l'amministrazione del personale e aiutano inoltre a risparmiare denaro grazie ad un impiego efficiente del personale. Il collaboratore ha diritto di conoscere per tempo il suo orario di lavoro e i suoi congedi affinché abbia modo di pianificare quest'ultimo.

Se da un controllo risulta che in un'azienda manca, per tutti i collaboratori o una parte di essi, la registrazione delle ore di lavoro, tale mancanza è punita con una pena convenzionale senza concessione di una proroga. Inoltre, entro 4 mesi verrà effettuato un controllo successivo. Se nell'ambito di tale controllo successivo risulta che, per tutti i collaboratori o una parte di essi, continua a mancare la registrazione delle ore di lavoro, tale mancanza è punita con una seconda pena convenzionale, di entità superiore.

Durante la redazione dei piani di lavoro, ed in caso d'eventuali cambiamenti, si dovrà tener debitamente in considerazione dei desideri del collaboratore, nella misura in cui essi siano conciliabili con l'interesse dell'azienda. La decisione compete infine al datore di lavoro. Se il piano di lavoro deve essere modificato in casi urgenti a corto termine, esso dovrà essere comunicato tempestivamente e direttamente al collaboratore.

Il controllo del tempo di lavoro, previsto anche dalla legge sul lavoro, è di fondamentale importanza anche in caso di eventuali controversie giudiziarie.

Distinzione piano di lavoro e registrazione delle ore di lavoro

I piani di lavoro vengono elaborati in anticipo. Indicano al collaboratore a quale impiego è assegnato o in quali giorni ha congedo. La registrazione delle ore di lavoro indica quando il collaboratore ha effettivamente iniziato il proprio lavoro e quando l'ha terminato.

I due documenti svolgono dunque due funzioni diverse. Le parti sociali sconsigliano pertanto vivamente di utilizzare i piani di lavoro anche per la registrazione delle ore di lavoro; un piano di lavoro soddisfa le condizioni legali di una registrazione delle ore di lavoro soltanto in circostanze del tutto particolari.

Le associazioni contraenti mettono a disposizione tabelle su carta e in parte anche programmi informatici per la registrazione elettronica del tempo di lavoro. Questi strumenti messi a disposizione dalle associazioni contraenti soddisfano sia le esigenze legali della legge sul lavoro sia quelle del CCNL per un valido controllo del tempo di lavoro. Le parti sociali consigliano di utilizzare queste soluzioni.

Anche l'Ufficio di controllo di Basilea mette a disposizione un sistema semplificato su carta o in formato di tabella excel (cfr. www.l-gav.ch, Downloads). Tuttavia, tale sistema adempie espressamente soltanto le esigenze poste dal CCNL alla registrazione delle ore di lavoro, ma non quelle della legge sul lavoro.

V Compensazione del salario e assicurazioni sociali

Art. 22 Salario in caso di impedimento del collaboratore

- 1 Se il collaboratore è impedito senza sua colpa di lavorare in seguito a malattia, infortunio, maternità e servizio militare, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 23 segg. Il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento chiarimenti sui relativi premi assicurativi.

Nei casi previsti dagli articoli 23 segg., il salario netto non può essere superiore a quello che il collaboratore avrebbe percepito in mancanza di incapacità lavorativa. Le spese di vitto vengono tuttavia dedotte soltanto se effettivamente sostenute.

- 2 In caso di impedimento al lavoro del collaboratore per cause a lui non imputabili, non disciplinate dagli articoli 23 segg., il datore di lavoro deve pagare il salario lordo secondo l'articolo 324a CO. Fa stato la scala bernese.

- 3 Le prestazioni assicurative devono essere pagate dal datore di lavoro a fine mese o anticipate se il caso assicurativo non è ancora stato evaso.

Tale obbligo del datore di lavoro decade se l'assicurazione rifiuta di pagare le prestazioni in quanto il collaboratore non soddisfa le condizioni assicurative o i presupposti legali non sono adempiuti. In tal caso il datore di lavoro deve pagare il salario secondo l'articolo 324a CO. Fa stato la scala bernese.

- 4 In caso di contratto di lavoro stagionale, il datore di lavoro deve informare il collaboratore sulla possibilità di prolungare l'assicurazione malattia, l'assicurazione contro gli infortuni e la previdenza professionale.

Commento

Obbligo assicurativo

Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione che prevede il pagamento del salario durante l'impedimento senza colpa del collaboratore alla prestazione del lavoro in seguito a malattia, gravidanza ed infortunio (come da art. 23 e 25 CCNL). Inoltre, il CCNL obbliga il datore di lavoro a retribuire il collaboratore durante il servizio militare, civile e la protezione civile (come da art. 28 CCNL). Le prestazioni in favore del collaboratore durante dette assenze vanno retribuite secondo il CCNL.

Per impedimenti senza colpa da parte del dipendente, per i quali il CCNL non disciplina in modo esplicito l'obbligo di pagamento del salario o non prevede nessuna assicurazione, per un periodo limitato il datore di lavoro è astretto al pagamento del salario intero. Secondo l'art. 324a CO, questo vale quando il rapporto è durato oltre tre mesi o se è stato stipulato per una durata oltre i tre mesi. Questa norma prevede, oltre alle prestazioni di salario per malattia, gravidanza, servizio militare e infortunio, disciplinate dagli art. 23, 25 e 28 CCNL, l'obbligo per il datore di lavoro a corrispondere il salario per adempiere obblighi legali e per l'esercizio di una funzione pubblica. Il termine giuridico generico «periodo limitato» viene concretizzato mediante diverse scale su cui si basano i tribunali. A partire dal 1° luglio 2005 il CCNL si basa sulla seguente scala bernese:

Scala bernese

nel 1° anno (oltre 3 mesi)	3 settimane
nel 2° anno	1 mese
nel 3° e 4° anno	2 mesi
dal 5° al 9° anno	3 mesi
dal 10° al 14° anno	4 mesi
dal 15° al 19° anno	5 mesi
dal 20° al 25° anno	6 mesi

Colpa del collaboratore

Una colpa del collaboratore per malattie ed infortuni non è facilmente accertabile. Malattie ed infortuni, riconducibili a negligenza da parte del collaboratore, non sono considerate come colpe addossabili. Le malattie e gli infortuni, riconducibili a negligenza grave da parte del collaboratore (esempio: incidente causato a causa di guida in stato di ebbrezza, escursioni su ghiacciai indossando scarpe da ginnastica, ecc.) sono considerate come addossabili al collaboratore, di conseguenza per il datore di lavoro non sussiste alcun obbligo al pagamento del salario. La questione della colpevolezza va accertata in base a circostanze concrete.

Assenze dovute ad operazioni di bellezza, che non rivestono rilevanza a livello medico e le conseguenze che ne derivano, non sono considerate quali impedimenti scusabili per la mancata prestazione al lavoro da parte del collaboratore. Di conseguenza per questi giorni di assenza non è dovuto alcun salario.

In relazione con il rifiuto o riduzione di prestazioni si rimanda alle relative legislazioni speciali (legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni, LAINF; legge federale del 18 marzo 1994 sull'assicurazione malattia, LAMal e la legge federale del 2 aprile 1908 sul contratto d'assicurazione, LCA) nonché alle condizioni d'assicurazione ed ai regolamenti delle prestazioni applicabili.

Caso speciale cura di familiari

La cura a titolo di emergenza di persone al cui sostentamento egli è tenuto (p.es. infortuni di bambini) potrà essere considerata come un impedimento senza colpa del collaboratore.

Esempio

Retribuzione di alcuni giorni di congedo per una collaboratrice madre il cui figlio, affidato esclusivamente a lei per l'educazione, è malato e che durante il periodo della malattia non potrà essere portato all'asilo diurno. L'obbligo del versamento continuo del salario sussiste unicamente per il periodo normalmente necessario ad assicurare una soluzione d'assistenza di altro tipo per il bambino. L'obbligo di accudire il bambino malato è statuito nelle pertinenti disposizioni del Codice civile svizzero (art. 276 ss. CC).

Esercizio di una funzione pubblica

Inoltre, anche per l'esercizio di una funzione pubblica il collaboratore ha diritto a tempo libero secondo l'art. 324a CO.

Esempio

Una collaboratrice è membro di una Commissione tutoria e d'assistenza nel suo comune di domicilio. Le sedute della commissione coincidono con i giorni lavorativi della collaboratrice. Per tali assenze, il datore di lavoro è tenuto a pagare alla collaboratrice il salario secondo la scala corrispondente. Nella misura in cui il comune corrisponde ai membri della commissione delle indennità (p.es. indennità giornaliera), il datore di lavoro, ne può tenere conto e limitarsi al pagamento della differenza fra indennità ed il salario completo.

Impedimento del datore di lavoro (mora)

Non si tratta di un caso di impedimento alla prestazione lavorativa da parte del collaboratore per cause a lui non addossabili, ai sensi dell'art. 22 CCNL se il collaboratore non può fornire la sua prestazione per colpa del datore di lavoro o se quest'ultimo ritarda per altri motivi l'accettazione della prestazione del lavoro. In tali casi (p.es. interruzione d'esercizio in seguito ad incendio o chiusura dell'azienda per ordine dell'ufficio d'igiene, vacanze aziendali in caso di insufficiente diritto individuale alle vacanze) non si applica l'art. 324a CO bensì l'art. 324 CO. Questa norma impone al datore di lavoro, senza limitazione temporale, l'obbligo al pagamento del salario completo per mora nell'accettazione, mentre il collaboratore dovrà lasciarsi dedurre dal suo diritto al salario quanto ha risparmiato in conseguenza all'impedimento al lavoro, ciò che ha guadagnato con altro lavoro od omesso intenzionalmente di guadagnare.

Il caso è diverso se il collaboratore non può fare il viaggio per recarsi al lavoro o per rientrare a casa dalle vacanze ad esempio a causa di un evento legato alle forze della natura (ad es. eruzione vulcanica del Eyjafjallajökull). In tal caso il datore di lavoro non è tenuto al pagamento continuato del salario.

Anticipi

Le indennità giornaliere per malattia (come da art. 23 CCNL) e dell'assicurazione infortuni (come da art. 25 CCNL), se non ancora versate al datore di lavoro, sono da anticipare alla fine del mese. L'obbligo dell'anticipo decade se l'assicurazione rifiuta il pagamento di una prestazione, qualora il collaboratore non soddisfi le condizioni d'assicurazione o se mancano i presupposti legali.

Assicurazione nell'intervallo fra le stagioni

Se si assumono dei collaboratori stagionali, a fine stagione va loro comunicato presso chi rivolgersi se desiderano continuare a versare i contributi per l'assicurazione d'indennità giornaliera ed invalidità così come pure quelli per la previdenza professionale, anche oltre la durata del rapporto di lavoro.

Le assicurazioni delle associazioni contraenti forniscono informazioni su come colmare le lacune assicurative nei periodi fra un contratto stagionale e l'altro.

Art. 23 Assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia/gravidanza

- 1 Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia a favore del collaboratore che copra l'80% del salario lordo per 720 giorni su un periodo di 900 giorni consecutivi (per 180 giorni per i pensionati AVS). Durante un periodo di attesa di al massimo 60 giorni all'anno, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'88% del salario lordo. In caso di incapacità lavorativa ininterrotta, il periodo di attesa deve essere scontato una sola volta. Tali prestazioni devono essere fornite anche se il rapporto di lavoro termina prima della fine della malattia. I premi di assicurazioni individuali eventualmente riscossi dopo la cessazione del rapporto di lavoro sono a carico del collaboratore.

Le prestazioni dovute alle collaboratrici dichiarate inabili al lavoro durante la gravidanza per motivi medici sono disciplinate dal presente articolo.

- 2 I premi dell'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia sono ripartiti in parti uguali tra datore di lavoro e collaboratore.
- 3 L'ammissione all'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia non può essere rifiutata per motivi di salute.

L'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia può tuttavia escludere, con una riserva scritta e per un massimo di 5 anni, le malattie esistenti al momento dell'ammissione. Lo stesso vale per le malattie anteriori se queste, secondo l'esperienza, possono portare a una ricaduta. Le riserve formulate in occasione dell'ammissione all'assicurazione perdita di guadagno nonché l'inizio e la fine di tali riserve devono essere comunicati al collaboratore all'inizio del rapporto di lavoro.

- 4 Se ha stipulato un'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia insufficiente, il datore di lavoro deve fornire personalmente le prestazioni previste nel presente articolo.

Commento

Ammontare del pagamento continuato del salario

L'assicurazione d'indennità per malattia, che copre l'80% del salario lordo, può essere stipulata con un periodo di sospensione massimo di 60 giorni. Il periodo di sospensione viene applicato una volta l'anno (anno lavorativo o anno civile) e non per ogni singola malattia. In caso di incapacità lavorativa ininterrotta oltre il cambio d'anno, il periodo di attesa deve essere subito una volta sola. Durante il periodo di sospensione, il datore di lavoro deve fornire le stesse prestazioni dell'assicurazione. Visto che le indennità assicurative sono esenti da oneri sociali, per contro esse sono dovute sulle prestazioni del datore di lavoro nel periodo di sospensione, durante questo periodo come base di terra in considerazione un salario dell'88%. Durante il periodo di assenza l'assicurato riceve, partendo da una base di calcolo dell'88%, dal datore di lavoro ed in seguito dall'assicurazione le medesime prestazioni.

Deduzione dei contributi per le assicurazioni sociali

Sulle indennità giornaliere dell'assicurazione malattie e infortuni non sono di principio dovuti contributi per le assicurazioni sociali (AVS, AI, IPG, AD, LAINF, indennità giornaliera). Devono essere versati dovuti soltanto i contributi LPP per i primi tre mesi dall'inizio dell'incapacità lavorativa.

Per quanto riguarda l'esenzione dal versamento dei contributi LPP dopo tre mesi, vale la seguente regola:

- 1 inizio dell'incapacità lavorativa entro il 15 del mese: per il termine quadro di tre mesi conta il mese intero.
- 2 inizio dell'incapacità lavorativa dal 16 del mese o dopo: il termine quadro inizia a decorrere il mese successivo.

Un obbligo al pagamento del salario in caso di impedimento non imputabile al collaboratore (p. es. in caso di malattia) inizia con il giorno dell'entrata effettiva in servizio e non con la data di inizio stabilita nel contratto.

Calcolo delle indennità giornaliere

Per principio, le indennità giornaliere delle assicurazioni malattia e infortuni non sono assoggettate all'AVS. Invece, il salario versato dal datore di lavoro durante il periodo di sospensione è sottostà all'obbligo AVS. Pertanto, durante il periodo di sospensione per garantire l'equivalenza con la prestazione assicurativa si terrà in considerazione un salario lordo dell'88%.

Secondo il CCNL, nel caso singolo, il salario lordo per un giorno civile viene sempre calcolato sulla base di $\frac{1}{30}$ del salario mensile (secondo l'art. 8 cifra 2 CCNL), indipendentemente dall'effettivo numero di giorni del relativo mese. Occasionalmente, ciò può portare a lievi differenze della prestazione assicurativa se una compagnia d'assicurazione non divide il salario mensile per 30 bensì se divide il salario annuo per 365. Questa differenza è irrilevante.

Riserve

Dalla cifra 3 si evince, che il datore di lavoro deve scegliere un ente assicurativo per l'assicurazione di perdita di guadagno in caso di malattia che assicuri tutti i lavoratori indipendentemente dal loro stato di salute. L'assicurazione di indennità per malattia può tuttavia escludere, con riserva scritta, le malattie esistenti al momento dell'adesione. Possono inoltre essere escluse, con riserva scritta, le malattie precedenti con rischio di recidiva. Le riserve dovranno essere stabilite individualmente e con limite temporale. Se l'ente che assicura la perdita di guadagno in caso di malattia rifiuta le prestazioni di indennità giornaliera riferendosi a una riserva stabilita, il datore di lavoro dovrà assumersi il pagamento del salario per una durata limitata secondo l'art. 324a CO (vedi commento all'art. 22 CCNL).

Assicurazione d'indennità per malattia inesistente o insufficiente

Se il datore di lavoro stipula un'assicurazione di indennità per malattia che non è conforme ai criteri dell'art. 23 cifra 1 CCNL, dovrà assumersi le prestazioni che sarebbero state corrisposte in caso di stipulazione conforme al contratto. L'obbligo al pagamento del salario si basa pertanto sull'art. 23 cifra 1 CCNL e non sull'art. 324a CO.

Esempi

- **Cosa succede se l'assicurazione non viene stipulata?**

Il datore di lavoro non stipula assolutamente nessuna assicurazione. Egli contravviene quindi alle disposizioni del CCNL e dovrà quindi subire le sanzioni previste all'art. 35 lett. f) CCNL. Il datore di lavoro garantisce inoltre con il suo patrimonio fino al pagamento dell'importo che sarebbe stato corrisposto da un'assicurazione sufficiente.

- **Cosa succede se il termine di sospensione è stipulato per ogni caso di malattia e non per ogni anno di lavoro/anno civile?**

Il CCNL prevede (così come i precedenti CCL) un tempo di sospensione massimo di 60 giorni per ogni anno di lavoro/anno civile. Un tempo di sospensione di 60 giorni per ogni caso di malattia contravviene al CCNL e può portare a delle sanzioni, secondo l'art. 35 lett. f) CCNL.

Art. 24 Gravidanza/maternità

Abrogato con effetto al 30 giugno 2005.

Commento

Il diritto all'indennità in caso di maternità è retto dalla legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG). Tale diritto inizia di principio il giorno del parto e si estingue 14 settimane, risp. 98 giorni dopo. L'indennità di maternità è versata sotto forma di indennità giornaliera e ammonta all'80 % del reddito medio conseguito prima del parto, ma al massimo all'importo previsto dalla LIPG.

Il singolo datore di lavoro è libero di concedere prestazioni più estese.

Contrariamente alle indennità giornaliere versate dall'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia secondo l'art. 23 CCNL, sulle prestazioni dell'assicurazione maternità previste dalla legge sulle indennità di perdita di guadagno sono dovuti i contributi alle assicurazioni sociali (art. 19a LIPG).

Art. 25 Assicurazione contro gli infortuni

- 1 Il datore di lavoro assicura il collaboratore secondo le prescrizioni della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni.
- 2 Per i primi 2 giorni successivi all'infortunio, il datore di lavoro deve pagare l'88% del salario lordo.
- 3 Ai collaboratori con un obbligo di assistenza, vittime di un infortunio professionale, il datore di lavoro deve versare la differenza fino a concorrenza del 100% del salario lordo per la durata prevista dall'articolo 324a CO. È considerato infortunio professionale anche quello che si verifica sul tragitto da casa al lavoro e viceversa. Fa stato la scala bernese.
- 4 La parte di salario che supera l'importo massimo del guadagno assicurato secondo la legge sull'assicurazione contro gli infortuni deve essere pagata dal datore di lavoro almeno per la durata prevista dall'articolo 324 CO. Fa stato la scala bernese.
- 5 Se stipula un'assicurazione insufficiente, il datore di lavoro subisce le conseguenze previste dalla legislazione in materia di assicurazione contro gli infortuni.

Commento

Suddivisione dei premi

L'assicurazione infortuni è composta dall'assicurazione infortuni non professionali e dall'assicurazione infortuni professionali. Il collaboratore versa i premi dell'assicurazione infortuni non professionali, e il datore di lavoro quelli dell'assicurazione infortuni professionali.

Deduzione degli oneri sociali in caso d'infortunio

Durante il versamento d'indennità dell'assicurazione infortuni, il contributo LPP può essere dedotto soltanto nei primi 3 mesi. Per il resto, le prestazioni sono esenti dalle deduzioni delle assicurazioni sociali (AVS, AI, IPG, AD, LAINF, indennità giornaliera). (Per quanto riguarda l'esenzione dai contributi LPP, cfr. commento ad art. 23 CCNL).

Assicurazione sugli infortuni non professionali da parte del datore di lavoro/ collaboratore

Tutti i collaboratori che in media lavorano più di 8 ore per settimana, sono da assicurare da parte del datore di lavoro sia per gli infortuni professionali sia per quelli non professionali. In caso di occupazione inferiore a 8 ore per settimana, il collaboratore è assicurato dal datore di lavoro solo per gli infortuni professionali. In tale caso il datore di lavoro dovrebbe consigliare al collaboratore di assicurarsi per gli infortuni non professionali (complemento infortuni) nell'ambito della sua assicurazione malattia.

Collaboratori con obbligo d'assistenza che sono state vittime di un infortunio professionale

Ai collaboratori con obbligo legale d'assistenza che sono state vittime di un infortunio professionale, va versato il 100% del salario lordo per il periodo fissato all'art 324a CO (scala bernese vedi sotto). Un collaboratore è astretto all'assistenza per esempio nei confronti del coniuge, dei figli, dei minori in affidamento e dei figliastri.

Scala bernese

nel 1° anno (oltre 3 mesi)	3 settimane
nel 2° anno	1 mese
nel 3° e 4° anno	2 mesi
dal 5° al 9° anno	3 mesi
dal 10° al 14° anno	4 mesi
dal 15° al 19° anno	5 mesi
dal 20° al 25° anno	6 mesi

Art. 26 Certificato medico

- 1 In caso di impedimento al lavoro, a partire dal 4° giorno il collaborator è tenuto a presentare un certificato medico. Il certificato deve essere presentato al datore di lavoro entro una settimana dalla data del suo rilascio.
- 2 Se l'assicurazione esige, per fornire le sue prestazioni, un certificato medico, quest'ultimo può essere richiesto fin dal 1° giorno.
- 3 Il datore di lavoro ha il diritto di esigere, a sue spese, il certificato di un medico di fiducia.

Commento

La prova della sua inabilità al lavoro compete al collaboratore. Il certificato medico semplice è la prova più classica.

Se non gli basta il certificato medico semplice, il datore di lavoro può esigere un certificato medico particolareggiato. Per l'allestimento di un certificato medico particolareggiato, il datore di lavoro può previamente consegnare al medico una descrizione del posto di lavoro. Il medico valuta allora sulla base della descrizione le attività che il collaboratore può concretamente ancora svolgere, ciò che non può fare e ciò che può fare e in quale misure (grado della menomazione).

In caso di dubbio, il datore di lavoro può invitare il collaboratore, a proprie spese, a recarsi presso un medico di sua fiducia. Il datore di lavoro può temporaneamente sospendere il versamento del salario al collaboratore che si rifiuta di sottoporsi ad una tale visita, malgrado ne sia stato esortato.

Il versamento del salario può parimenti essere temporaneamente sospeso dal datore di lavoro dal quarto giorno se non è stato presentato alcun certificato medico e se non è stata adottata la prova della malattia o dell'infortunio.

e) Commissione paritetica di sorveglianza

Su richiesta di un'associazione contraente, la Commissione paritetica di sorveglianza del CCNL verifica che i regolamenti delle casse e gli atti di fondazione siano conformi alle prescrizioni minime sancite nel CCNL e decide sulla possibilità di deroga.

f) Assicurazione inesistente o insufficiente

Se non assicura o assicura insufficientemente il collaboratore oppure gli nasconde prestazioni previste dal contratto collettivo, il datore di lavoro risponde in ultima sede delle prestazioni legali e di quelle risultanti dal contratto collettivo.

Commento

Dal 1° gennaio 1985 (entrata in vigore della legge federale sulla previdenza professionale) i contratti collettivi dell'industria alberghiera e della ristorazione prevedono un tasso unitario, ossia la riscossione degli stessi contributi da tutti i collaboratori.

I motivi principali per il tasso unitario:

- una migliore copertura di previdenza dei collaboratori rispetto alle norme legali minime
- eliminazione della discriminazione dei collaboratori più anziani
- semplificazione dell'amministrazione in considerazione dell'altissima fluttuazione propria del settore e delle molte aziende di piccole dimensioni.

Il contratto collettivo di lavoro non stabilisce il premio del tasso unitario, ma prevede unicamente un tasso minimo.

D'altra parte, il contratto collettivo di lavoro definisce prestazioni minime che l'assicurazione deve fornire. Questa regolamentazione garantisce i privilegi sociali acquisiti con il CCNL nell'ambito delle prestazioni della LPP.

La Commissione paritetica di sorveglianza può ammettere sistemi che derogano alle disposizioni del CCNL per l'istituzione della previdenza professionale, quando essi sono almeno equivalenti. A tale riguardo sarà in ogni caso necessario inoltrare alla Commissione di sorveglianza, mediante una delle associazioni contraenti, una domanda motivata con i seguenti allegati:

- atto di fondazione
- conto annuale degli ultimi tre anni
- piani di previdenza
- regolamenti
- prova che una domanda motivata si basi su una decisione presa dal Consiglio di fondazione (risp. dall'organo superiore dell'istituto di previdenza).

Art. 28 Servizio militare, servizio civile e protezione civile

- 1 Il collaboratore informa tempestivamente il datore di lavoro sui prossimi servizi.
- 2 Per i servizi obbligatori di una durata massima di 25 giorni per anno lavorativo, il collaboratore ha diritto al salario lordo.
- 3 Se la durata del servizio supera i 25 giorni per anno lavorativo, il collaboratore ha diritto, dal 26° giorno, all'88% del salario per la durata prevista dagli articoli 324a e 324b CO.
- 4 Per i giorni di servizio che vanno oltre la durata prevista dagli articoli 324a e 324b CO, il collaboratore percepisce l'indennità per perdita di guadagno (IPG).
- 5 Se il collaboratore rinvia un servizio su richiesta del datore di lavoro, quest'ultimo deve pagare il servizio secondo i capoversi 1-4 se questo verrà recuperato. Ciò è valido anche se nel frattempo il rapporto di lavoro è stato disdetto, a meno che il nuovo datore di lavoro non paghi il servizio recuperato.

Commento

Il collaboratore è tenuto ad informare tempestivamente e non appena ne è venuto a conoscenza il datore di lavoro sui prossimi servizi che deve prestare (p.es. date dei corsi di ripetizione). A convocazione avvenuta deve informarne il datore di lavoro senza indugio. Il pagamento del salario, così com'è regolato nell'art. 28, CCNL fa stato anche per la scuola reclute.

Il diritto al salario lordo per le prestazioni di servizio obbligatorie fino ad un massimo di 25 giorni per anno lavorativo è da corrispondere integralmente anche per gli anni di lavoro non completi.

Nel calcolo della durata del diritto secondo gli art. 324a e 324b CO (art. 28 cifra 3 CCNL) vengono inclusi i 25 giorni durante i quali il datore di lavoro paga il 100% del salario. Entrambi i termini iniziano dunque a decorrere nello stesso momento.

VI Disposizioni generali

Art. 29 Vitto e alloggio

- 1 Se non esiste alcun accordo scritto su vitto e alloggio, per le prestazioni effettivamente percepite si applicano le tariffe minime stabilite dall'Amministrazione federale delle contribuzioni.
- 2 In caso di occupazione di una camera da parte di più persone occorre in genere applicare tariffe più basse.
- 3 Salvo diverso accordo, il trattamento di pensione termina con la fine del rapporto di lavoro.

Commento

È vivamente consigliato di concordare salari lordi, dai quali sono detratte le prestazioni del datore di lavoro come vitto e alloggio. È inoltre consigliato di stipulare contratti scritti separati per il vitto e l'alloggio.

Gli importi minimi giornalieri stabiliti dalle autorità AVS (art. 11 cpv. 2 OAVS) e delle contribuzioni ammontano a (situazione 1° gennaio 2007):

	al giorno	al mese
Colazione	CHF 3.50	CHF 105.—
Pranzo	CHF 10.—	CHF 300.—
Cena	CHF 8.—	CHF 240.—
Pensione completa	CHF 21.50	CHF 645.—
Alloggio	CHF 11.50	CHF 345.—
Pensione completa con alloggio	CHF 33.—	CHF 990.—

Questi sono gli importi minimi stabiliti dall'Amministrazione federale delle contribuzioni. Se vengono concessi importi inferiori, la differenza rispetto agli importi minimi viene conteggiata nel calcolo del salario lordo AVS determinante in materia di assicurazioni sociali.

Per principio, vanno conteggiati solo i pasti effettivamente consumati, ciò vale anche per il calcolo delle deduzioni forfetarie. Durante le vacanze, in caso di malattia/infortunio, ecc. sono ridotte anche le deduzioni forfetarie, salvo se c'è una convenzione scritta con l'accordo del collaboratore.

Art. 30 Biancheria, vestiario e utensili da lavoro

- 1 Se l'azienda non provvede a lavare e stirare il vestiario dei cuochi e dei pasticci-
cieri, il datore di lavoro deve versare un'indennità mensile di CHF 50.–.
- 2 Se l'azienda non provvede a lavare e stirare le giacche o i grembiuli del perso-
nale di servizio, il datore di lavoro deve versare un'indennità mensile di
CHF 50.– per le giacche e di CHF 20.– per i grembiuli.
- 3 Se per il personale di servizio, della hall o ai piani è prevista un'apposita uni-
forme, questa deve essere fornita o pagata dall'azienda.

Se l'azienda non provvede a lavare e stirare tali uniformi, il datore di lavoro deve
versare un'indennità mensile di CHF 50.–.
- 4 L'affilamento dei coltelli di lavoro è a carico dell'azienda.

Commento

Per il collaboratore che non approfitta della possibilità che gli viene offerta di far pulire i propri abiti da lavoro dall'azienda, l'obbligo all'indennità si estingue.

I collaboratori a tempo parziale hanno diritto ad indennità parziale.

Queste indennità sono da intendersi come importi forfetari e possono essere ridotte durante tutti i giorni di assenza.

Per il personale di servizio, i pantaloni/le gonne neri e le camicie/le camicette/le magliette bianche non sono considerati come abiti di servizio particolari, l'indennità per la biancheria decade.

Art. 31 Condotta e responsabilità del collaboratore

- 1 In caso di impedimento al lavoro, il collaboratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 2 Il collaboratore risponde dei danni causati intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

Il collaboratore risponde della rottura di stoviglie o bicchieri solo se ha agito intenzionalmente o per negligenza grave. Possono essere addebitate solo le spese effettive per la sostituzione dei suddetti oggetti.

Le trattenute collettive o forfetarie non sono ammesse.

Commento**Comunicazione in caso d'impedimento al lavoro**

Se il collaboratore è impedito alla prestazione del lavoro, ne dovrà informare il datore di lavoro senza indugio, altrimenti rischia una pena convenzionale e un risarcimento danni. Per evitare malintesi, si raccomanda al datore di lavoro di sollecitare per iscritto il collaboratore, che non si presenta sul lavoro senza darne avviso, a riprendere il lavoro entro una determinata data oppure a documentare il motivo della sua assenza.

Obbligo d'indennizzo da parte del collaboratore

L'obbligo d'indennizzo da parte del collaboratore presuppone che ci sia un danno e che lo stesso sia causato dal collaboratore in modo intenzionale o in seguito a condotta riprovevole (negligenza). Si è alla presenza d'intenzione o dolo se il collaboratore provoca il danno con coscienza e volontà o se il danno viene addossato (dolo eventuale). Si è invece alla presenza di negligenza se il collaboratore non vuole il danno né lo cerca consapevolmente, ma se trascura di usare la dovuta attenzione o cura, causando così un danno. Secondo la situazione si parla di negligenza grave, media o lieve.

Entità di diligenza dovuta

L'entità di diligenza dovuta dal collaboratore si determina in funzione al rapporto di lavoro concreto ed al rischio professionale, al grado di formazione o alle conoscenze tecniche nonché alle altre capacità e qualità date o presumibili del collaboratore.

Caso speciale rottura di bicchieri e vasellame

Per rottura di bicchieri e di vasellame un collaboratore potrà essere reso responsabile solo se lo si può accusare di colpa grave. Si è alla presenza di colpa grave se sono state tralasciate elementari misure precauzionali.

Divieto di trattenute collettive e forfetarie

Le trattenute collettive e forfetarie sono illecite. Con ciò si obbliga il datore di lavoro ad individuare chi ha causato il danno ed a chiedergliene conto.

Valutazione della responsabilità

In caso di danno causato intenzionalmente, il collaboratore ne risponde totalmente. In caso di danno causato per negligenza, si dovrà decidere caso per caso, tenendo conto del grado di negligenza. Nella valutazione della responsabilità va inoltre tenuto conto di un'eventuale colpa propria o concorso di colpa del datore di lavoro. Se è evidente che vengono impiegati dei collaboratori non qualificati e non adeguatamente istruiti e sorvegliati, la responsabilità del collaboratore potrà essere ridotta o annullata.

Art. 32 Cumulo dei periodi lavorativi

- 1 Se il presente contratto subordina dei diritti alla durata dell'impiego, i singoli periodi di lavoro prestati nella stessa azienda o presso lo stesso datore di lavoro vengono addizionati.
- 2 Il cumulo dei periodi di lavoro è valido solo se l'intervallo di tempo fra i singoli periodi non supera i due anni.

Commento

La durata d'impiego si riferisce sempre alla durata del rapporto di lavoro (contratto di lavoro) e mai solo ai giorni effettivamente lavorati.

Esempio

Un collaboratore a tempo parziale con un grado d'occupazione del 50% ha lavorato per 9 mesi e ritorna in azienda dopo un'interruzione di 6 mesi. Tre mesi dopo la ripresa del lavoro inizia il suo secondo anno di lavoro, indipendentemente dall'occupazione a tempo parziale precedente.

Questo articolo risponde alla domanda sulla misura in cui precedenti rapporti di lavoro nella stessa azienda o presso lo stesso datore di lavoro sono da considerare, in relazione ai diritti derivanti dall'attuale rapporto di lavoro. Alcuni diritti nascono solo dopo una determinata durata dell'impiego nella stessa azienda o presso lo stesso datore di lavoro. Se l'interruzione fra due impieghi non supera due anni (p.es. 3 mesi di stagione intermedia), allora il precedente impiego viene considerato nel calcolo. Ciò può essere il caso per esempio:

- Art. 10 Salario minimo durante il periodo introduttivo
- Art. 19 Calcolo del diritto al congedo per formazione

Per il calcolo del termine di disdetta non si sommano gli anni di servizio.

Esempio

Un collaboratore lavora da 20 anni nell'azienda, ma sempre con contratti di lavoro stagionali a tempo determinato. Dato che gli anni di servizio non possono essere sommati per il calcolo del termine di disdetta, questo termine è sempre di 1 mese, salvo altro termine di disdetta menzionato nel contratto individuale di lavoro

Art. 33 Derghe

Se il presente contratto non prevede diversamente, eventuali deroghe sono ammesse esclusivamente a favore del collaboratore.

Commento

Si deve distinguere tra disposizioni le cui deroghe possono essere a favore o a sfavore del collaboratore e quelle che rivestono neutrale.

Per esempio, è possibile pattuire unicamente vacanze più lunghe o salari più elevati. Diversa è invece la situazione per quanto concerne i termini di disdetta che, per principio, possono essere concordati liberamente nell'ambito delle richieste minime imposte dalla legge.

Il contratto, prevede inoltre esplicitamente alcune disposizioni dalle quali si può derogare anche a scapito del collaboratore (p.es. indennità per straordinari per collaboratori quadri). Tali deroghe sono possibili unicamente nell'ambito esplicito del CCNL.

VII Disposizioni formali

Art. 34 Adeguamento del contratto

Ogni anno da aprile le associazioni negoziano l'adeguamento dei salari minimi. Se entro la fine di giugno non viene raggiunto alcun accordo, le trattative sono da considerarsi fallite. Ogni associazione può allora avviare una procedura presso il tribunale arbitrale secondo i paragrafi 2 segg.

Il tribunale arbitrale è composto da un rappresentante dei datori di lavoro, un rappresentante dei lavoratori e un presidente. Le associazioni dei datori di lavoro designano il rappresentante dei datori di lavoro, le associazioni dei lavoratori il rappresentante dei lavoratori. Il presidente è designato dal Tribunale di appello del Canton Berna fra i propri membri.

La procedura dinanzi al tribunale arbitrale è disciplinata dall'articolo 5 della legge federale concernente l'Ufficio federale di conciliazione incaricato di comporre i conflitti collettivi del lavoro. Il tribunale arbitrale decide sugli adeguamenti al rincaro e sugli aumenti reali dei salari minimi; le sue decisioni sono vincolanti.

Le modifiche entrano in vigore il 1° gennaio seguente e, per i contratti di lavoro stagionali, all'inizio della successiva stagione estiva.

Commento

L'art. 34 stabilisce che le associazioni contraenti (SCA, GastroSuisse, HotellerieSuisse, Hotel & Gastro Union, Unia, Syna) s'impegnano ad intavolare trattative periodiche sui contenuti del CCNL. Nei casi dell'art. 34 cifra 1 esse possono ottenere una sentenza arbitrale vincolante.

Art. 35 Esecuzione del contratto

a) Commissione paritetica di sorveglianza

- 1 Le parti contraenti che partecipano al contratto collettivo di lavoro hanno comunemente il diritto, nei confronti dei datori di lavoro e dei collaboratori, al rispetto delle disposizioni del contratto collettivo ai sensi dell'articolo 357b CO.
- 2 È istituita una Commissione paritetica di sorveglianza.
Il presidente è designato all'unanimità dalla Commissione di sorveglianza. Se non giunge a un accordo, la Commissione di sorveglianza incarica la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) di nominarlo.
- 3 Le associazioni contraenti redigono un regolamento per la Commissione di sorveglianza.

b) Compiti

- 1 La Commissione di sorveglianza
 - sorveglia l'applicazione del contratto e decide in merito alla sua interpretazione.
 - decide, su istanza, in merito alle controversie derivanti da singoli rapporti contrattuali e funge da autorità di ricorso per le decisioni della Commissione direttiva secondo il capoverso 2 riguardanti il pagamento degli arretrati e le sanzioni.
 - emana il regolamento dell'Ufficio di controllo e ne nomina la direzione.
 - sorveglia l'Ufficio di controllo.
 - presenta ogni anno un rapporto sull'esecuzione del contratto ed elabora il preventivo e il conto annuale.
 - designa l'Ufficio di revisione e ne stabilisce i compiti.
- 2 La Commissione di sorveglianza nomina una commissione direttiva a cui può delegare determinati compiti. In particolare, la Commissione direttiva decide in merito al pagamento degli arretrati e alle sanzioni ed è autorizzato ad attuare la procedura per il conferimento dell'obbligatorietà generale al contratto e a prendere tutti i relativi provvedimenti.

c) Decisioni

Le decisioni della Commissione di sorveglianza sono definitive. Sono fatte salve le opposizioni motivate ai sensi di una domanda di riconsiderazione.

Se le pene convenzionali secondo l'articolo 35 lettere f) e g) pronunciate dalla Commissione di sorveglianza non vengono pagate entro il termine stabilito, si adiscono le vie legali ordinarie.

d) Ufficio di controllo

- 1 L'Ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto
 - su richiesta di un'associazione contraente
 - per ordine del comitato della Commissione di sorveglianza
 - su istanza
 - tramite verifiche a campione

Le istanze su richiesta di un'associazione contraente devono basarsi su dubbi fondati. I punti sollevati nell'istanza devono essere indicati concretamente e motivati.

- 2 L'Ufficio di controllo è responsabile dell'esecuzione delle decisioni della Commissione di sorveglianza.
- 3 L'esecuzione di un controllo o di una verifica a campione deve essere di regola notificata per scritto con 5 giorni di anticipo. In casi motivati possono essere effettuati controlli non annunciati. I collaboratori dell'Ufficio di controllo sono autorizzati ad accedere alle aziende, consultare i documenti necessari nonché interrogare i collaboratori e i datori di lavoro.
- 4 L'Ufficio di controllo deve comunicare per scritto al datore di lavoro i risultati del controllo e dargli la possibilità di prendere posizione in merito entro 14 giorni. I ricorrenti devono essere informati sugli accertamenti che li riguardano effettuati nell'ambito di un controllo. Se l'istanza è stata presentata da un'associazione contraente, quest'ultima deve inoltre essere informata sugli accertamenti effettuati nell'ambito di un controllo successivo per quanto riguarda i punti sollevati nell'istanza.
- 5 Se nel corso di un controllo constata l'esistenza un credito materiale esigibile da parte di un collaboratore, l'Ufficio di controllo concede al datore di lavoro un termine di 30 giorni per versare ai collaboratori interessati i crediti salariali accertati nel rapporto di controllo e per comunicare per scritto all'Ufficio di controllo l'avvenuto pagamento.
Se l'Ufficio di controllo non riceve alcuna notifica in merito entro il termine stabilito, il collaboratore è informato in merito al suo credito salariale personale.
- 6 Le associazioni contraenti stipulano che i diritti stabiliti all'articolo 357b CO sono di pertinenza comune e devono essere fatti valere dall'Ufficio di controllo.

e) Spese

- 1 Le spese possono essere addebitate alla parte che ha causato la procedura. Ciò vale in particolare per le verifiche secondo l'articolo 35 lettera g) capoverso 2.
- 2 In caso di difficoltà particolari legate alla riscossione dei contributi secondo la lettera h), la Commissione di sorveglianza può chiedere il pagamento di un'indennità.

f) Sanzioni in generale

- 1 Se l'Ufficio di controllo constata un'infrazione e tale infrazione non viene eliminata entro il termine di proroga stabilito, il caso è sottoposto per decisione alla Commissione di sorveglianza. In casi particolarmente gravi, l'Ufficio di controllo può sottoporre il caso alla Commissione di sorveglianza per decisione anche senza accordare una proroga.
Il diritto di essere sentiti è concesso in ogni caso.
- 2 Le infrazioni ripetute o intenzionali al presente contratto sono punite con una pena convenzionale compresa tra CHF 600.– e CHF 20'000.–. L'importo della pena convenzionale è stabilito in base alla gravità delle violazioni e al numero di collaboratori interessati.
- 3 Se nel corso di una verifica a campione constata crediti materiali da parte di collaboratori secondo l'articolo 35 lettera d) capoverso 4 e se vengono fornite all'Ufficio di controllo indicazioni errate in merito al relativo pagamento, la Commissione di sorveglianza non è vincolata alle multe stabilite al capoverso 2. In questo caso le multe possono raggiungere il doppio dell'importo del credito salariale esigibile.

- 4 In caso di mancato rispetto da parte del datore di lavoro degli obblighi di assicurazione previsti dalla legge, la Commissione di sorveglianza informa inoltre le competenti autorità di sorveglianza.

g) Sanzioni in caso di mancata registrazione delle ore di lavoro e di ricorso ingiustificato a un privilegio stagionale

- 1 Se da un controllo risulta che in un'azienda manca, per tutti i collaboratori o una parte di essi, la registrazione delle ore di lavoro, tale mancanza è punita con una pena convenzionale senza concessione di una proroga.

Se nell'ambito di un controllo successivo svolto entro 4 mesi dal primo controllo l'Ufficio di controllo constata che, per tutti i collaboratori o una parte di essi, continua a mancare la registrazione delle ore di lavoro, tale mancanza è punita con una pena convenzionale superiore senza concessione di una proroga.

- 2 Se dalla verifica delle cifre d'affari secondo l'Allegato 1 risulta che un'azienda fa valere indebitamente un privilegio stagionale, tale comportamento è punito con una pena convenzionale senza concessione di una proroga. Per il resto la procedura è disciplinata dall'articolo 35 lettera d) capoverso 4 CCNL.
- 3 Il diritto di essere sentiti è concesso in ogni caso.

h) Contributi

- 1 I datori di lavoro e i collaboratori sono tenuti a versare contributi annui.
- 2 L'Ufficio di controllo riscuote ogni anno i seguenti contributi:
 - CHF 99.– da ogni azienda
 - CHF 99.– da ogni collaboratore
- 3 L'azienda deduce periodicamente, ma al più tardi entro la fine del rapporto di lavoro, i contributi dei collaboratori dal loro salario e li versa all'Ufficio di controllo.

Se il pagamento dei contributi avviene entro il termine stabilito, l'azienda ha diritto a una riduzione del 4% sui costi di riscossione dei contributi.
- 4 I collaboratori impiegati per meno di sei mesi e i collaboratori a tempo parziale che lavorano in media meno della metà della durata normale del lavoro dell'azienda pagano la metà dell'importo di cui al capoverso 2.
- 5 In caso di comprovata necessità, la Commissione di sorveglianza è autorizzata ad aumentare i contributi annui al massimo del 40% all'inizio di un nuovo anno commerciale.
- 6 La Commissione di sorveglianza è autorizzata a ridurre i contributi annui o a differirne la riscossione.

i) Impiego dei contributi

I contributi riscossi secondo la lettera h), le entrate per spese particolari secondo la lettera e) e le pene convenzionali secondo le lettere f) e g) sono utilizzati per:

- mettere a disposizione mezzi per la formazione e il perfezionamento nell'industria alberghiera e della ristorazione
- coprire le spese di esecuzione del contratto (spese della Commissione di sorveglianza e dell'Ufficio di controllo, lavoro delle associazioni contraenti nonché spese generali d'esecuzione)
- contribuire alle spese delle associazioni contraenti per il perfezionamento professionale

Commento

Procedura di esecuzione del contratto (base legale)

- Art. 35 lett. b) cifra 1
- Art. 35 lett. d) cifra 4
- Art. 35 lett. f) cifra 1

In generale

La Commissione di sorveglianza, rispettivamente la sua Commissione direttiva, decide soltanto su istanza le controversie derivanti da singoli rapporti contrattuali, ma non sui risultati del controllo aziendale.

Svolgimento di un controllo (notifica anticipata)

Se un controllo notificato anticipatamente non può essere effettuato o può essere effettuato soltanto in parte senza che vi sia una giustificazione e/o perché è stato rinviato all'ultimo momento o manca documentazione, deve essere pagata un'indennità per l'incomodo. L'indennità per incomodo ammonta in ogni caso a CHF 500.–.

Controllo

Il termine di 14 giorni previsto per la presa di posizione si riferisce alle *effettive constatazioni* risultanti dal controllo. Se non viene fatta «opposizione» entro 14 giorni dalla comunicazione, i *fatti* accertati nell'ambito del controllo e stabiliti nei risultati del controllo sono considerati vincolanti e definitivamente accertati. L'opposizione deve essere presentata all'Ufficio di controllo medesimo. Il redattore dei risultati del controllo decide in via definitiva in merito ai fatti.

Le questioni di diritto riguardanti i risultati del controllo devono essere sottoposte per giudizio alla Commissione direttiva della Commissione di vigilanza entro 30 giorni dalla comunicazione dei risultati dell'«istanza» ai sensi dell'art. 35 lett. b) cifra 1. La Commissione direttiva interviene soltanto su esplicita «istanza». I punti censurati (solo questioni di diritto) devono essere concretamente menzionate e motivate. La decisione della Commissione direttiva può essere impugnata entro 30 giorni dinanzi all'assemblea plenaria della Commissione di sorveglianza, la quale decide in via definitiva salvo riconsiderazione ai sensi dell'art. 35 lett. c) cpv. 1.

I termini sono in tutti i casi termini perentori che non possono essere prolungati. Ciò significa in particolare che le questioni di diritto possono essere sollevate soltanto in rapporto con il rapporto relativo al primo controllo. Le censure di diritto che una volta disponibile il primo rapporto di controllo non vengono sollevate non possono più essere sollevate (né per la prima volta né di nuovo) una volta disponibile il secondo rapporto di controllo. La stessa regola vale anche per le censure di fatto e di diritto riferite alla decisione della Commissione direttiva della Commissione di vigilanza.

Controllo successivo

Gli *accertamenti di fatto* contenuti nei risultati del controllo successivo possono essere impugnati entro 14 giorni dalla comunicazione con un'«opposizione» dinanzi all'Ufficio di controllo, altrimenti i fatti stabiliti nel rapporto di controllo sono considerati vincolanti e definitivamente accertati. Il redattore del rapporto di controllo decide in via definitiva in merito ai fatti.

Ricorso contro la decisione della Commissione direttiva in merito alla sanzione

La decisione della Commissione direttiva in merito alla sanzione può essere impugnata dinanzi all'assemblea plenaria della Commissione di sorveglianza soltanto per quanto concerne la comminazione della pena convenzionale. L'assemblea plenaria esamina la decisione impugnata esclusivamente dal profilo dell'arbitrio. Non possono più essere esaminate altre questioni di fatto o di diritto (in proposito cfr. sopra, cifra 1).

Termini

I termini di pagamento previsti dal CCNL iniziano a decorrere soltanto a partire dalla scadenza dei relativi termini di opposizione e di impugnazione, risp. al momento in cui sono disponibili i risultati del controllo giuridicamente vincolanti o una decisione giuridicamente vincolante della Commissione direttiva della Commissione di sorveglianza o della Commissione di sorveglianza medesima.

I termini di controllo (controlli successivi ecc.) sono sospesi durante i procedimenti e peraltro sono semplici termini ordinatori.

Pene convenzionali

L'entità della pena convenzionale è stabilita in base a una scala di valutazione interna (sistema a punti). L'importo della pena convenzionale è stabilito in base alla gravità dell'infrazione e al numero di lavoratori interessati (tra CHF 600.– e CHF 20'000.–)

Se la sanzione prevista dalla decisione definitiva, e quindi la pena convenzionale inflitta, non dovesse essere pagata entro i termini, l'Ufficio di controllo adirà le vie legali ordinarie.

Contributi ai costi di formazione e d'esecuzione

Il contributo ai costi di formazione e d'esecuzione è fissato annualmente dalla Commissione di sorveglianza entro il quadro previsto dall'art. 35 lett. h) CCNL e ammonta a:

- CHF 99.– per ogni azienda.
- CHF 99.– per ogni collaboratore a tempo pieno assoggettato al CCNL. Per i famigliari occupati nell'azienda questo contributo non è dovuto. Per i collaboratori a tempo parziale e per il personale ausiliario che in media lavora meno della metà del normale orario aziendale, il contributo ai costi di formazione e d'esecuzione ammonta a CHF 49.50.

L'Ufficio di controllo fattura questi contributi direttamente alle singole aziende. Questo vale anche per i contributi dei collaboratori, i quali vengono comunque dedotti, in virtù dell'art. 35 lett. h) cifra 3 CCNL, dal salario dei collaboratori. L'Ufficio di controllo fornisce gratuitamente i relativi formulari di ricevuta.

Le panetterie, pasticcerie e macellerie eccetera assoggettate al CCNL devono versare i contributi ai costi di formazione e d'esecuzione previsti all'art. 35 lett. h) CCNL.

Per il calcolo dei contributi ai costi di formazione e d'esecuzione

All'Ufficio di controllo sono dovuti annualmente i seguenti contributi:

per ogni azienda	CHF 99.—
per collaboratore a tempo pieno	CHF 99.—
per collaboratore a tempo parziale con tasso superiore al 50%	CHF 99.—
per collaboratore a tempo parziale tra lo 0 e il 50%	CHF 49.50

L'azienda deve dedurre periodicamente i contributi dal salario dei collaboratori, al più tardi però alla fine del rapporto di lavoro. In linea di massima i contributi ai costi di formazione e d'esecuzione sono addebitate sotto forma di contributo annuo. Se il rapporto di lavoro termina prima della fine dell'anno in corso, è applicabile la seguente regolamentazione:

- Incasso del contributo completo (CHF 99.–) dietro consegna di una ricevuta. In tal modo il collaboratore potrà dimostrare al datore di lavoro successivo, presentando la ricevuta, di aver già versato i contributi dovuti per l'anno in corso.
- Per gli impieghi da 0 a 6 mesi: metà del contributo (CHF 49.50).
- Per impieghi di durata superiore ai 6 mesi: contributo completo (CHF 99.–).

Chi non è soggetto all'obbligo di versare i contributi?

Non devono pagare i contributi gli apprendisti e tutti i collaboratori elencati all'art. 2 CCNL (gestore, direttori, familiari, musicisti, artisti, disc-jockey, allievi di scuole professionali durante i corsi scolastici e collaboratori occupati prevalentemente in un'azienda annessa).

Come vengono impiegati i contributi?

Secondo l'art. 35 lett. i) CCNL, i contributi ai costi di formazione e d'esecuzione riscossi, le entrate per spese particolari secondo l'art. 35 lett. e) CCNL e le pene convenzionali secondo le lett. f) e g) sono utilizzati per:

- mettere a disposizione mezzi per la formazione e il perfezionamento nell'industria alberghiera e della ristorazione
- coprire le spese di esecuzione del contratto (spese della Commissione di vigilanza e dell'Ufficio di controllo, lavoro delle associazioni contraenti nonché spese generali d'esecuzione)
- contribuire alle spese delle associazioni contraenti per il perfezionamento professionale

L'attuazione degli obiettivi di impiego sopraelencati è concretamente disciplinata nel Regolamento d'esecuzione concernente l'impiego dei contributi CCNL secondo l'art. 35 lett. i) CCNL.

Per sostenere i seguenti curricula formativi e di perfezionamento dell'industria alberghiera e della ristorazione, vengono assunte le spese di formazione e d'esame e viene indennizzata la perdita di salario:

- Fide-corso di lingua gastronomia/alberghi
- Progresso
- Diplomi paralleli all'attività professionale delle formazioni professionali di base con certificato federale di formazione pratica (CFP)
- Diplomi paralleli all'attività professionale delle formazioni professionali di base con attestato federale di capacità (AFC)
- Esami federali di professione
- Esami professionali federali superiori
- Scuola superiore SPL

Più ampie informazioni nel sito www.l-gav.ch.

Le associazioni contraenti auspicano un netto aumento della partecipazione ai corsi di formazione e perfezionamento promossi dal CCNL verso un ordine di grandezza annuo pari all'1% dei lavoratori occupati nel ramo.

Art. 36 Conferimento dell'obbligatorietà generale

Le associazioni contraenti si impegnano a inoltrare domanda affinché venga conferita l'obbligatorietà generale al presente contratto.

Art. 37 Disposizioni finali

- 1 Sono fatte salve le prescrizioni legali più specifiche.
- 2 Le associazioni contraenti sono tenute a salvaguardare la pace del lavoro.
- 3 L'Ufficio di controllo controlla il rispetto delle prescrizioni di diritto pubblico sui salari e degli accordi più specifici tra le parti sociali ai sensi dell'articolo 36.
- 4 In caso di modifica delle deduzioni per le assicurazioni sociali, le associazioni contraenti adeguano in modo corrispondente le percentuali di cui all'articolo 23 (perdita di guadagno in caso di malattia, gravidanza), all'articolo 25 (assicurazione contro gli infortuni) e all'articolo 28 (servizio militare, civile e di protezione civile).

Art. 38 Protezione dei dati

- 1 Nell'ambito delle loro attività, la Commissione paritetica di sorveglianza e l'Ufficio di controllo del CCNL si impegnano a garantire in ogni tempo la protezione dei dati e la protezione della personalità delle persone fisiche interessate. A tal fine, l'Ufficio di controllo del CCNL designa un o una consulente per la protezione dei dati.
- 2 Gli organi incaricati di controllare o sorvegliare l'esecuzione del presente contratto possono trattare o far trattare i dati personali, compresi dati degni di particolare protezione, di cui necessitano per adempiere i compiti conferiti dal CCNL.
- 3 Lo scambio di dati, in particolare con gli organi della Confederazione e dei Cantoni, è effettuato conformemente alle disposizioni legali applicabili.
- 4 I documenti relativi al controllo e al rispetto del CCNL sono conservati per un periodo di dieci anni. Se necessario per garantire una prassi uniforme, durante questo periodo i membri della Commissione paritetica di sorveglianza e i collaboratori dell'Ufficio di controllo del CCNL possono consultare i documenti in questione.

Allegato

relativo all'articolo 15 capoverso 1 CCNL Durata del lavoro/straordinari

I Piccole aziende

Sono considerate piccole aziende le aziende in cui, oltre al datore di lavoro, sono impiegati permanentemente al massimo 4 collaboratori (compresi i familiari).

II Aziende stagionali

Sono considerate aziende stagionali:

- 1 le aziende aperte soltanto in determinati periodi dell'anno e con uno o più periodi di alta stagione;
- 2 le aziende aperte tutto l'anno e con uno o più periodi di alta stagione di una durata complessiva minima di 3 e massima di 9 mesi conformemente a quanto segue:

sono periodi di alta stagione i mesi in cui la cifra d'affari mensile media è superiore alla cifra d'affari media di tutto l'anno; la cifra d'affari mensile media dei mesi di alta stagione deve essere di almeno il 35% superiore alla cifra d'affari mensile media degli altri mesi.

Procedura per l'ottenimento di un'autorizzazione quale azienda stagionale secondo la cifra II capoverso 2

Le aziende che intendono essere considerate aziende stagionali ai sensi della cifra II capoverso 2 devono presentare all'Ufficio di controllo del CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione una domanda di ammissione quale azienda stagionale. Alla domanda vanno allegati i dati, elencati per mese, concernenti la cifra d'affari degli ultimi due anni civili (1° gennaio–31 dicembre) precedenti la presentazione della domanda. Se ritiene che i presupposti siano adempiuti, l'Ufficio di controllo rilascia un'autorizzazione quale azienda stagionale per i due anni successivi.

La domanda di ammissione quale azienda stagionale può essere ripresentata ogni anno.

Per le nuove aziende, la Commissione direttiva della Commissione di sorveglianza decide in base ai preventivi inoltrati.

L'Ufficio di controllo può far esaminare entro 6 mesi da una società indipendente i dati concernenti la cifra d'affari.

Se dalla verifica delle cifre d'affari risulta che un datore di lavoro fa valere indebitamente un privilegio riguardante la durata del lavoro, la procedura è disciplinata dall'articolo 35 lettera g) capoverso 2 CCNL e il privilegio stagionale decade all'inizio dell'ultimo periodo di 2 anni.

Berna/Lucerna/Zurigo, giugno 2016

Decreto e modifica del conferimento dell'obbligatorietà generale

Decreto	Entrata in vigore	Note
19 novembre 1998	1° gennaio 1999	
Modifica/Adattamenti	Entrata in vigore	Note
27 dicembre 2023	1 febbraio 2024	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2024
30 novembre 2022	1 gennaio 2023	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2023
15 febbraio 2021	1 marzo 2021	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2022
12 dicembre 2016	1 gennaio 2017	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2020
26 novembre 2013	1 gennaio 2014	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2017
12 giugno 2013	1 luglio 2013	campo di applicazione degli art. 1 e 2
11 dicembre 2009	1 gennaio 2010	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2013
11 dicembre 2008	1 gennaio 2009	
17 dicembre 2007	1 gennaio 2008	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2011
13 agosto 2007	1 settembre 2007	
°1 maggio 2007	1 giugno 2007	
19 dicembre 2005	1 gennaio 2006	
22 settembre 2005	1 ottobre 2005	
24 dicembre 2004	1 febbraio 2005	
8 dicembre 2003	1 gennaio 2004	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2007
30 gennaio 2003	1 marzo 2003	
12 dicembre 2002	1 gennaio 2003	prolungamento della dichiarazione di obbligatorietà generale del CCNL fino al 2003
17 dicembre 2001	1 gennaio 2002	
6 ottobre 2000	1 gennaio 2001	
9 dicembre 1999	1 gennaio 2000	

Articoli dichiarati di obbligatorietà generale (stato 1° gennaio 2017)

I	Applicabilità e durata del contratto	
Art. 1	Campo di applicazione	
Art. 2	Non applicabilità	
II	Inizio e fine del rapporto di lavoro	
Art. 4	Assunzion	cifre 1, 2, 3
Art. 5	Periodo di prova	cifre 1, 2, 3
Art. 6	Disdetta	cifre 1, 2, 3, 4
Art. 7	Protezione dalla disdetta durante le vacanze contrattuali	cifre 1, 2
III	Salario	
Art. 8	Salario lordo	cifre 1, 2, 3
Art. 9	Sistema di retribuzione	cifre 1, 2, 3
Art. 10	Salari minimi	cifre 1, 2, 3
Art. 11	Salario minimo per praticanti	cifre 1, 2, 3
Art. 12	Tredicesima mensilità	cifre 1, 2, 3, 4
Art. 13	Deduzioni salariali	cifre 1, 2
Art. 14	Pagamento del salario	cifre 1, 2, 3
IV	Durata del lavoro e tempo libero	
Art. 15	Durata del lavoro / straordinari	cifre 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Art. 16	Giorni di riposo	cifre 1, 2, 3, 4, 5
Art. 17	Vacanze	cifre 1, 4, 5, 6
Art. 18	Giorni festivi	cifre 1, 2, 3
Art. 19	Congedo di formazione	cifre 1, 2, 3, 4
Art. 20	Giorni di congedo retribuiti	
Art. 21	Piano di lavoro / registrazione delle ore di lavoro / controllo del tempo di lavoro	cifre 1, 2, 3, 4
V	Compensazione del salario e assicurazioni sociali	
Art. 22	Salario in caso di impedimento del collaboratore	cifre 1, 2, 3, 4
Art. 23	Assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia / gravidanza	cifre 1, 2, 3, 4
Art. 25	Assicurazione contro gli infortuni	cifre 2, 3, 4
Art. 26	Certificato medico	cifre 1, 2, 3
Art. 27	Prvidenza professionale	
	a) Assicurazione obbligatoria	cifra 2
	b) Contributi	cifre 1, 2
	c) Prestazioni minimi	
	d) Informazioni per il collaboratore	capoverso 1
	e) Commissione paritetica e sorveglianza	
	f) Assicurazione inesistente o insufficiente	
Art. 28	Servizio militare, servizio civile e protezione civile	cifre 1, 2, 3, 4, 5
VI	Disposizioni generali	
Art. 29	Vitto e alloggio	cifre 1, 2, 3
Art. 30	Biancheria, vestiario e utensili da lavoro	cifre 1, 2, 3, 4
Art. 31	Condotta e responsabilità del collaboratore	cifre 1, 2, capoversi 2 e 3
Art. 32	Cumulo dei periodi lavorativi	cifre 1, 2

VII

Art. 35

Disposizioni formali

Esecuzione del contratto

- a) Commissione partitetica di sorveglianze
- b) Compiti

cifra 2

cifra 1 primo trattino

(La Commissione di sorveglianza sorveglia l'applicazione del contratto e decide in merito alla sua interpretazione.)

cifra 1 secondo trattino

(... funge da autorità di ricorso per le decisioni della Commissione direttiva secondo il capoverso 2 riguardanti ... le sanzioni.)

cifra 2

(La Commissione di sorveglianza nomina una commissione direttiva a cui può delegare determinati compiti. In particolare, la Commissione direttiva decide in merito ... alle sanzioni ...)

- d) Ufficio di controllo

cifra 1

(L'Ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto

...,

per disposizione della Commissione direttiva della Commissione di sorveglianza, su istanza, tramite verifiche a campione ...)

- e) Spese
- f) Sanzioni in generale
- g) Sanzioni in caso di mancata registrazione delle ore di lavoro e di ricorso ingiustificato a un privilegio stagionale
- h) Contributi

cifre 2, 3, 4, 5, 6

cifre 1, 2

cifre 1, 2, 3

cifre 1, 2, 3

cifre 1, 2, 3

(L'azienda deduce periodicamente ... i contributi dei collaboratori dal loro salario e li versa all'Ufficio di controllo. Se il pagamento dei contributi avviene entro il termine stabilito, l'azienda ha diritto a una riduzione del 4% sui costi di riscossione dei contributi.)

cifre 4, 6

- i) Impiego dei contributi

Allegato

Allegato relativo all'articolo 15 capoverso 1 CCNL, Durata del lavoro/straordinari