

# **Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione**

**Modifica del 22 settembre 2005**

---

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

I

Il decreto del Consiglio federale del 19 novembre 1998<sup>1</sup>, che conferisce carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione è modificato come segue (modifica del campo d'applicazione):

*Art. 2 cpv. 2*

Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro, dichiarate di obbligatorietà generale, hanno validità immediata per tutti i datori di lavoro e i salariati (inclusi i lavoratori occupati a tempo parziale e gli ausiliari) delle aziende che offrono un servizio alberghiero e/o gastronomico e segnatamente di quelle che, dietro compenso, alloggiavano persone o servono sul posto cibi o bevande. Le aziende che consegnano pasti pronti al consumo sono equiparate ad alberghi, ristoranti e caffè. Non è indispensabile che si tratti di attività a fine di lucro.

Sono escluse le cantine e le mense destinate unicamente al personale dell'azienda, nonché le aziende di ristorazione integrate nei locali di negozi di vendita del commercio al minuto, per le quali fanno stato le medesime condizioni di lavoro e i medesimi orari d'apertura di quelli vigenti per il negozio stesso.

Esclusi sono:

- a. i gerenti, i direttori;
- b. i membri della famiglia del datore di lavoro e i gerenti (coniuge, figli, genitori, fratelli e sorelle);
- c. i musicisti, gli artisti e i disc-jockeys;
- d. gli allievi di scuole professionali durante corsi scolastici;
- e. il personale occupato prevalentemente in un'azienda accessoria oppure nell'economia domestica;
- f. gli apprendisti ai sensi della legislazione sulla formazione professionale;
- g. il personale viaggiante nelle ferrovie.

<sup>1</sup> FF 1998 4400–4401

## II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo nazionale di lavoro (CCL) dell'industria alberghiera e della ristorazione, allegato ai decreti del Consiglio federale del 19 novembre 1998, del 17 dicembre 2001, del 12 dicembre 2002, del 30 gennaio 2003, del 8 dicembre 2003 e del 24 dicembre 2004<sup>2</sup> sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

### *Art. 6 cpv.4*          Disdetta

<sup>4</sup> La fine della stagione è da stabilire nel contratto individuale di lavoro, possibilmente indicandone la data. Tuttavia il contratto può essere limitato alla fine della stagione anche senza data. Qualora la data della fine della stagione non sia stabilita per iscritto, il giorno di fine attività al termine della stagione dell'azienda deve essere comunicato almeno 14 giorni prima dell'ultimo giorno di lavoro.

### *Art. 8 cpv. 2*          Salario lordo

<sup>2</sup> Nei seguenti articoli il calcolo del salario lordo è dato per un salario fisso dal salario lordo del mese precedente, per i salari variabili (in particolare salari basati sulla cifra d'affari e salari orari) dal salario lordo medio percepito nel periodo d'impiego precedente (al massimo 12 mesi):

- *Art. 14*          pagamento del salario
- *Art. 15*          orario di lavoro/straordinari
- *Art. 16*          giorni di riposo
- *Art. 17*          vacanze
- *Art. 18*          giorni festivi
- *Art. 19*          congedo per formazione professionale
- *Art. 20*          giorni di congedo retribuiti
- *Art. 22*          salario in caso di impedimento della prestazione lavorativa da parte 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

<sup>2</sup> FF 1998 4400–4401, 2001 5822, 2002 7468, 2003 1026 7040, 2005 131

*Art. 10 cpv. 1 scalino III* Salari minimi

- III Collaboratori con formazione professionale superiore o particolare responsabilità o molti anni d'esperienza professionale
- a. Apprendistato con 7 anni d'esperienza professionale (compreso il periodo di formazione) Fr. 3920.–
  - b. Apprendistato con 10 anni d'esperienza professionale (compreso il periodo di formazione) Fr. 4280.–
  - c. Quadri che gestiscono regolarmente almeno 1 collaboratore (compresi apprendisti o lavoratori a tempo parziale).  
Un quadro gestisce un collaboratore quando
    - gli assegna il lavoro,
    - controlla il suo lavoro,
    - valuta il lavoro svolto,
    - rappresenta il suo referente
    - ed è il suo superiore gerarchicoFr. 4280.–
  - d. Esame professionale ai sensi dell'articolo 27 lettera a LFP Fr. 4500.–

*Art. 14 cpv. 1* Pagamento del salario

<sup>1</sup> Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese. Per salari a percentuale o se stabilito per iscritto, il pagamento può avvenire al più tardi il 4 del mese successivo.

Qualora un'azienda paghi partecipazioni mensili, quali partecipazioni al fatturato o agli utili, se stabilito per iscritto, può eseguire un pagamento in acconto almeno dell'80 % del salario lordo medio (art. 8) entro il 27 del mese. Il pagamento residuo deve avvenire entro il 6 del mese successivo.

*Art. 15 cpv. 7* Orario di lavoro/straordinari

<sup>7</sup> Il datore di lavoro è responsabile della rilevazione delle ore di lavoro svolte. Il controllo dell'orario di lavoro deve essere firmato dal collaboratore almeno una volta al mese. Nel caso in cui il datore di lavoro affidi al collaboratore la gestione del controllo dell'orario di lavoro, quest'ultimo deve essere firmato dal datore di lavoro almeno una volta al mese.

*Art. 19 cpv. 1 e 4* Congedo per formazione professionale

<sup>1</sup> In un rapporto di lavoro in essere, il collaboratore ha diritto a 3 giorni di congedo retribuiti all'anno per il perfezionamento professionale, qualora il rapporto di lavoro duri già da 6 mesi. In un rapporto di lavoro in essere, tale diritto può essere fatto valere retroattivamente su un arco di tempo pari a 3 anni.

<sup>4</sup> La formazione ed il perfezionamento professionale ordinati unicamente dal datore di lavoro non possono essere considerati come congedi di formazione.

*Art. 21 cpv. 1 e 2* Piano di lavoro/controllo dell'orario di lavoro

<sup>1</sup> Tenendo conto delle necessità dei collaboratori, le aziende ad apertura annuale devono provvedere alla stesura dei piani di lavoro per 2 settimane, con 2 settimane d'anticipo. Ad esclusione di casi urgenti, le variazioni successive devono essere discusse tra le parti.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro deve registrare l'orario di lavoro effettivo e i riposi (art. 15). Il collaboratore può richiedere in qualsiasi momento informazioni relative all'orario di lavoro, ai riposi, ai giorni festivi e alle vacanze che gli spettano.

*Art. 22 cpv. 2 e 3* Salario in caso di impedimento del collaboratore

<sup>2</sup> In caso di impedimento alla prestazione lavorativa da parte del collaboratore per cause a lui non imputabili, non previsto dall'articolo 23 ss., il datore di lavoro deve pagare il salario lordo secondo l'articolo 324a CO. Fa fede la scala bernese.

<sup>3</sup> Le prestazioni assicurative devono essere pagate dal datore di lavoro a fine mese o anticipate se il sinistro non è ancora stato concluso.

Quest'obbligo del datore di lavoro decade se l'assicurazione rifiuta di pagare la prestazione, qualora il collaboratore non soddisfi le condizioni assicurative o se mancano i presupposti legali. In tal caso il datore di lavoro deve pagare il salario secondo l'articolo 324a CO. Fa fede la scala bernese.

*Art. 23 cpv. 1* Assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia/gravidanza

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia a favore del collaboratore. Questa assicurazione deve coprire per 720 giorni, su un periodo di 900 giorni consecutivi (180 per i pensionati AVS), l'80 % del salario lordo. Durante il periodo di assenza dal lavoro, al massimo 60 giorni per anno lavorativo, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'88 % del salario lordo. Tali prestazioni devono essere fornite anche se il rapporto di lavoro viene sciolto prima della fine della malattia. Premi di assicurazioni individuali eventualmente applicati dopo la cessazione del rapporto di lavoro sono a carico del collaboratore.

Qualora durante la gravidanza una collaboratrice sia dichiarata inabile al lavoro per motivi medici, le prestazioni faranno riferimento a questo articolo.

*Art. 24*

*Abrogato*

*Art. 25 cpv. 3 e 4* Assicurazione contro gli infortuni

<sup>3</sup> A collaboratori con obbligo d'assistenza legale, vittime di un infortunio professionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare la differenza fino al raggiungimento del 100 % del salario lordo, per la durata prevista dall'articolo 324a CO. Vale come infortunio professionale anche quello che si verifica nel tragitto da casa al lavoro e viceversa. Fa fede la scala bernese.

<sup>4</sup> La parte di salario che supera l'ammontare 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*a* CO. Fa fede la scala bernese.

*Art. 26 cpv. 1*    Certificato medico

<sup>1</sup> Nel caso di impedimento al lavoro, a partire dal 4° giorno il collaboratore è tenuto a presentare un certificato medico. Il certificato va presentato al datore di lavoro il più presto possibile dopo che è stato rilasciato.

*Art. 27 lett. c*    Previdenza professionale

c.      Prestazioni minime

L'assicurazione deve garantire le seguenti prestazioni minime:

- rendita d'invalidità 40 % del salario coordinato
- rendita per vedove e per vedovi 25 % del salario coordinato
- rendita per i figli 10 % del salario coordinato
- pensionamento anticipato fino a 5 anni prima del raggiungimento dell'età AVS prevista dalla legge senza riduzione dell' aliquota ordinaria di conversione prevista dalla legge (attualmente 7,15 % per gli uomini e 7,2 % per le donne).

*Art. 35 lett. d (ufficio di controllo) cifra 1 e 4*    Esecuzione del contratto

1. L'Ufficio di controllo ha il compito di controllare l'osservanza del presente contratto
  - ...
  - su istanza
  - ricorrendo a verifiche per campione

L'Ufficio di controllo è responsabile dell'esecuzione delle decisioni della Commissione di sorveglianza.

4. Qualora nel corso di una verifica per campione l'Ufficio di controllo constati un credito materiale esigibile da parte di un collaboratore, l'Ufficio di controllo concede al datore di lavoro una scadenza di 30 giorni, per procedere al pagamento dei crediti salariali accertati nella relazione di controllo ai collaboratori interessati e per comunicare per iscritto all'Ufficio di controllo l'avvenuto saldo.

In assenza di comunicazione all'Ufficio di controllo entro il termine prescritto, il collaboratore sarà informato in merito al suo credito salariale personale.

*Art. 35 lett. f* Esecuzione del contratto

f. Sanzioni

1. Qualora l'Ufficio di controllo constati un'infrazione che non viene rimossa nemmeno entro il termine di proroga stabilito, il caso verrà sottoposto alla Commissione di sorveglianza che deciderà in merito. In casi particolarmente gravi, l'Ufficio di controllo potrà sottoporre il caso alla Commissione di sorveglianza per la decisione, anche senza proroga del termine.  
In ogni caso viene concesso il diritto d'udienza.
2. Infrazioni ripetute ed intenzionali contro questo contratto saranno punite con una pena convenzionale da 600 franchi fino a 20 000 franchi. L'importo della pena convenzionale viene stabilito in base alla gravità della violazione e al numero dei collaboratori interessati.
3. Qualora nell'ambito delle verifiche per campione vengano constatati crediti materiali da parte dei collaboratori ai sensi dell'articolo 35 lettera d cifra 4 e qualora l'Ufficio di controllo riceva indicazioni errate in merito al relativo saldo ai collaboratori, la Commissione di sorveglianza non è più vincolata al quadro sanzionatorio della cifra 2. In questo caso le sanzioni possono arrivare fino al doppio dell'importo del credito salariale esigibile.
4. ...

*Art. 35 lett. g (contributi) cifra 4* Esecuzione del contratto

4. Collaboratori impiegati per meno di sei mesi e collaboratori a tempo parziale, che lavorano in media meno della metà del normale orario di lavoro dell'azienda, devono pagare la metà dei contributi menzionati alla cifra 2.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° ottobre 2005 e ha effetto sino al 31 dicembre 2007.

22 settembre 2005 In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Samuel Schmid  
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz