

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

## Proroga e modifica dell'11 dicembre 2009

---

*Il Consiglio federale svizzero*

*decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 19 novembre 1998, del 17 dicembre 2001, del 12 dicembre 2002, del 30 gennaio 2003, del 8 dicembre 2003, del 24 dicembre 2004, del 22 settembre 2005, del 19 dicembre 2005, del 1° maggio 2007, del 13 agosto 2007, del 17 Dicembre 2007 e del 11 dicembre 2008<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione è prorogata.

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione, allegato ai decreti del Consiglio federale menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

*Art. 4 cpv. 2*      Assunzione

<sup>2</sup> La validità delle disposizioni del presente contratto elencate qui di seguito presuppone la forma scritta:

- art. 5 cpv. 1 e 2      Periodo di prova
- art. 6 cpv. 3      Disdetta del contratto a tempo determinato
- art. 14 cpv. 1      Pagamento del salario
- art. 15 cpv. 7      Indennità per straordinari
- art. 29 cpv. 1      Vitto e alloggio

*Art. 8 cpv. 1*      Salario lordo

<sup>1</sup> 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). ...

<sup>1</sup> FF 1998 4400, 2001 5822, 2002 7468, 2003 1026 7040, 2005 131 5107 6681, 2007 3109 5565 7827, 2008 7947

*Art. 9 cpv. 2* Sistema di retribuzione

<sup>2</sup> 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.

*Art. 10 cpv. 3* Salari minimi

<sup>3</sup> Per i collaboratori senza formazione del settore servizio si può convenire per il 2002, per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10 % al massimo, per il 2003<sup>2</sup> un salario minimo inferiore del 5 % al massimo rispetto al capoverso 1 categoria I, a condizione che tale riduzione sia convenuta per scritto in un contratto di lavoro individuale.

Per i collaboratori che in precedenza non hanno mai lavorato nell'industria alberghiera e della ristorazione e che non svolgono un lavoro qualificato si può convenire, per i primi 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10 % al massimo nel 2002, un salario minimo inferiore del 5 % al massimo nel 2003<sup>2</sup> rispetto al capoverso 1 categoria I.

Fino al compimento del 17° anno di età si può convenire un salario minimo inferiore del 20 % al massimo rispetto al capoverso 1 categoria I.

Le riduzioni del salario minimo non sono cumulabili.

*Art. 12 cpv. 1* Tredicesima mensilità

<sup>1</sup> Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità così calcolata:

50 % del salario lordo mensile dall'inizio del 7° mese di lavoro

75 % del salario lordo mensile dall'inizio del 2° anno di lavoro

100 % del salario lordo mensile dall'inizio del 3° anno di lavoro

*Art. 15* Durata del lavoro/straordinari

<sup>1</sup> 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 1

– 45 ore a settimana nelle piccole aziende secondo l'Allegato 1

<sup>2</sup> 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

<sup>2</sup> valido anche per il 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011

datore di lavoro durante il tempo consacrato alla consumazione dei pasti, tale tempo è considerato tempo di lavoro.

<sup>3</sup> La registrazione delle ore di lavoro è disciplinata dall'articolo 21.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 prima del 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.

<sup>6</sup> Se l'azienda non registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, non comunica al collaboratore ogni mese per scritto il saldo delle ore straordinarie oppure paga queste ultime soltanto con il versamento dell'ultimo salario, le ore straordinarie devono obbligatoriamente essere pagate al 125 % del salario lordo.

<sup>7</sup> L'indennità per gli straordinari dei collaboratori il cui salario lordo mensile esclusa la tredicesima mensilità ammonta almeno a 6750 franchi può essere convenuta liberamente in un contratto di lavoro scritto nei limiti previsti dalla legge.

<sup>8</sup> I fogli paga e la relativa documentazione devono essere custoditi per almeno 5 anni.

#### *Art. 16 cpv. 5* Giorni di riposo

<sup>5</sup> 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  $\frac{1}{22}$  del salario lordo mensile.

#### *Art. 17 cpv. 1 e 6* Vacanze

<sup>1</sup> Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno (35 giorni civili all'anno, 2,92 giorni civili al mese).

<sup>6</sup> 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.

#### *Art. 18 cpv. 3* Giorni festivi

<sup>3</sup> 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.

*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: 3 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

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

*Art. 22 cpv. 1* Salario in caso di impedimento del collaboratore

<sup>1</sup> 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.



d) Ufficio di controllo

1. L'Ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto
  - ...,
  - su istanza,
  - tramite verifiche a campione....
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. 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. ...
5. Se nel corso di una verifica a campione 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 g), 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 600 e 20000 franchi. 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. ...
- 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:
    - 89.– franchi da ogni azienda
    - 89.– franchi da ogni collaboratore
  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.
  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. ...

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), e
- contribuire alle spese delle associazioni contraenti per il perfezionamento professionale.

*Art. 38*                    Disposizione transitoria

<sup>1</sup> Se al 31 dicembre 2009 il saldo delle ore straordinarie di un collaboratore supera le 200 ore, le ore superiori a tale cifra devono essere compensate conformemente all'articolo 15 capoverso 4 oppure pagate conformemente all'articolo 15 capoverso 5 o all'articolo 15 capoverso 6 entro il 31 dicembre 2010.

<sup>2</sup> L'articolo 10 (Salari minimi) e l'articolo 12 (Tredicesima mensilità) del CCNL del 2009 rimangono in vigore fino al 31 dicembre 2011.

Dal 1° gennaio 2012 si applicano l'articolo 10 (Salari minimi) e l'articolo 12 (Tredicesima mensilità) secondo il seguente tenore:

*Art. 10*                    Salari minimi

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

		dall'1.1.2012 (o stagione estiva 2012)
I	a) Collaboratori senza apprendistato	3400.–
	b) Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso	3600.–
II	Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente	3700.–
III	a) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente	4100.–



- 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 4200.–

IV Collaboratori con esame di professione secondo Mitarbeiter mit l'articolo 27 lettera a LFPr<sup>3</sup> 4800.–

Ad ogni entrata in servizio e per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi si può convenire, in un contratto di lavoro scritto, una riduzione del salario minimo secondo la categoria I del 10 % al massimo per il 2012 e dell'8 % al massimo dal 2013. 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

#### *Art. 12* Tredicesima mensilità

<sup>1</sup> Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità corrispondente al 100 % del salario lordo mensile.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 %.

<sup>4</sup> 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.

<sup>3</sup> Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (RS 412.10)

*Allegato 1*

*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 d) capoverso 4 CCNL e il privilegio stagionale decade all'inizio dell'ultimo periodo di 2 anni.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2010 e ha effetto sino al 31 dicembre 2013.

11 dicembre 2009

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Hans-Rudolf Merz  
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova