

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

Modifica del 17 dicembre 2001

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

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 del 19 novembre 1998, del 9 dicembre 1999 e del 6 ottobre 2000¹, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 6 cpv. 1 Disdetta

¹ Trascorso il periodo di prova, dal primo al quinto anno di lavoro il rapporto di lavoro può essere sciolto, sempre per la fine di un mese, osservando un termine di disdetta di un mese, dal sesto anno di lavoro osservando un termine di disdetta di due mesi.

Art. 10 Salari minimi²

¹ Salari lordi minimi mensili per collaboratori a tempo pieno:

I	Collaboratori senza apprendistato professionale	Fr. 3000.–
	Se il collaboratore non presta un lavoro qualificato secondo la cifra 2, il salario minimo può essere ridotto al massimo del 10 per cento se l'azienda è sita in una regione che necessita di promozione ai sensi della legge federale sull'aiuto agli investimenti nelle regioni montane (LIM, RS 901.1, Allegato)	
II	Collaboratori con apprendistato professionale o formazione equivalente	Fr. 3350.–

¹ FF 1998 4400-01, 1999 8666, 2000 4551

² Valevole dell'entrata in vigore dell'obbligatorietà generale rispettivamente dalla stagione estiva 2002.

- III Collaboratori con formazione professionale superiore o particolare responsabilità Fr. 4090.–
- a) Esame professionale giusta l'art. 51 e segg. LFP
 - b) Apprendistato con 7 anni di esperienza settoriale (compreso il periodo di formazione)
 - c) Quadri ai quali è regolarmente sottoposto almeno 1 collaboratore (compresi apprendisti o lavoratori a tempo parziale)
 - d) Collaboratori con formazione o funzione di quadro equivalente
- IV Quadri ai quali è regolarmente sottoposto un numero di collaboratori giusta la lettera c) o esame professionale superiore secondo l'art. 51 e segg. LFPr
- a) – Quadri ai quali sono regolarmente sottoposti collaboratori giusta la lettera c)
 - Funzione di quadro equivalente Fr. 5140.–
 - b) – Esame professionale superiore giusta l'art. 51 e segg. LFPr
 - Quadri ai quali sono regolarmente sottoposti collaboratori giusta la lettera c) da almeno 5 anni
 - Funzione di quadro o formazione equivalente Fr. 6190.–
 - c) Numero di collaboratori sottoposti giusta le lettere a) e b):

Settore cucina	4
Settore servizio	6
Settore hall/réception	3
Settore economia domestica aziendale	6
Altri settori	3
 - d) I salari giusta le lettere IV a) e b) possono anche essere inferiori, se stipulato per iscritto in un contratto di lavoro, indipendentemente dallo stato di residenza del collaboratore.

² Per attività professionale qualificata di cui al capoverso 1 categoria I si intende una regolare attività o funzione in un settore o in una parte di esso, svolta di regola da professionisti, o che non si può qualificare come lavoro subalterno.

Nel settore cucina rientra in tale definizione l'impiego di collaboratori senza formazione professionale per la preparazione e la produzione di pietanze in settori parziali, che di regola rientrano nelle competenze di un cuoco o di un pasticciere.

In tale definizione rientra anche l'attività nel settore servizio.

³ Per i dipendenti non qualificati del settore servizio si può pattuire ... per un periodo d'introduzione della durata massima di 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10 per cento al massimo ... rispetto alla cifra 1 categoria I, a condizione che l'accordo avvenga per iscritto sotto forma di contratto di lavoro individuale.

Se, in precedenza, il collaboratore non ha mai lavorato nell'industria alberghiera e della ristorazione e se non svolge alcun lavoro qualificato, il salario minimo ... può essere pattuito applicando una riduzione massima del 10 per cento per i primi 6 mesi, ...

Fino al compimento del 17° anno d'età, il salario minimo secondo cifra 1 categoria I può essere pattuito con una riduzione del 20 per cento al massimo.

Le riduzioni del salario minimo non sono cumulabili.

⁴ Determinante per l'attribuzione ad una determinata categoria è l'effettivo settore di responsabilità, rispettivamente la qualifica professionale e non la semplice definizione del genere di attività svolta.

⁵ In caso di contestazione, la Commissione paritetica di sorveglianza decide circa l'attribuzione di un collaboratore ad una categoria, così come il riconoscimento di una formazione professionale o di una funzione.

Art. 11 cpv. 1 Salario minimo per praticanti³

¹ Praticanti di scuole professionali alberghiere domiciliate in Svizzera che assolvono la parte pratica del programma di formazione hanno diritto ad un salario mensile lordo di almeno franchi 2050.-.

Art. 15 cpv. 3 e 6 Orario di lavoro / straordinari

³ Nelle aziende stagionali ai sensi dell'appendice 2, che non rientrano nella categoria delle piccole aziende, l'orario di lavoro medio settimanale, incluso il tempo di presenza, durante l'alta stagione può essere prolungato al massimo di 3 ore per settimana:

- a) per aziende con due stagioni l'anno due volte per 8 settimane;
- b) per aziende con una stagione l'anno una volta per 12 settimane.

⁶ L'indennizzo per gli straordinari dei collaboratori con salario mensile lordo corrispondente almeno al relativo salario minimo in vigore secondo l'articolo 10 cifra 1 categoria IV b) e con 5 settimane di vacanze, potrà essere concordato liberamente mediante contratto di lavoro scritto, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 16 Giorni di riposo

¹ Il collaboratore ha diritto a 2 giorni di riposo alla settimana.

² I giorni di riposo settimanali devono, se possibile, essere concessi consecutivamente. Deve essere concesso almeno 1 giorno intero di riposo ogni settimana. Il tempo di riposo rimanente può essere concesso anche a mezze giornate. Con il consenso del collaboratore, le mezze giornate di riposo per un massimo di 4 settimane, nelle aziende stagionali per un massimo di 12 settimane, possono essere concesse consecutivamente.

³ Il giorno intero di riposo deve consistere in almeno 24 ore consecutive, successive al riposo notturno.

³ Valevole dell'entrata in vigore dell'obbligatorietà generale rispettivamente dalla stagione estiva 2002.

Viene considerato mezza giornata di riposo il tempo fino alle ore 12.00 oppure dalle ore 14.00 fino all'inizio del riposo notturno. Nei giorni in cui viene concessa la mezza giornata di riposo, la durata massima dell'orario di lavoro non deve superare le 5 ore e può essere interrotta soltanto dalla pausa per la consumazione dei pasti.

⁴ Tenendo conto delle necessità dei collaboratori, nelle aziende ad apertura annuale i giorni di riposo sono da fissare con almeno 2 settimane d'anticipo per 2 settimane, nelle aziende stagionali con 1 settimana d'anticipo per 1 settimana.

⁵ I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati entro 4 settimane, nelle aziende stagionali entro 12 settimane. Se tale compensazione non è possibile, i giorni di riposo non effettuati devono essere pagati alla fine del rapporto di lavoro.*

* ... con $\frac{1}{22}$ del salario mensile lordo per ciascun giorno.

Art. 18 cpv. 3 Giorni festivi

³ Se i giorni festivi non vengono concessi e nemmeno compensati con una giornata di riposo supplementare, dovranno essere indennizzati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro.*

* ... con $\frac{1}{22}$ del salario mensile loro per ciascun giorno.

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

¹ 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. Le aziende stagionali devono provvedere alla stesura dei piani di lavoro per 1 settimana, con 1 settimana d'anticipo.

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

¹ 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 per cento del salario lordo. Durante il periodo di carenza, al massimo 60 giorni per anno lavorativo di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'88 per cento del salario lordo. Tali prestazioni devono essere fornite anche se il rapporto di lavoro viene sciolto prima della fine della malattia.

Art. 35 lett. d) cifra 4 Esecuzione del contratto

d) Ufficio di controllo

4. Qualora l'Ufficio di controllo constati un'infrazione che non viene rimossa entro il termine stabilito, il caso verrà sottoposto alla Commissione di sorveglianza che deciderà in merito. In casi particolarmente gravi, l'Ufficio di controllo potrà anche sottoporre il caso, senza proroga del termine, alla Commissione di sorveglianza per la decisione.

Viene in ogni caso concesso il diritto d'essere ascoltato dal giudice.

Appendice 2 (nuovo)

(relativa all'art. 15 cifra 3 CCNL 98 Ore di lavoro / Straordinari)

Sono aziende stagionali:

- a) le aziende designate dall'autorità cantonale, dopo consultazione con le associazioni interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori, che sono aperte tutto l'anno, ma che hanno una o più alte stagioni;
- b) le aziende, che sono aperte soltanto in determinati periodi dell'anno e che hanno una o più alte stagioni.

II

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2001 e ha effetto sino al 31 dicembre 2002.

17 dicembre 2001 In nome del Consiglio federale svizzero:
 Il presidente della Confederazione, Moritz Leuenberger
 La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

3179a