

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

del 19 novembre 1998

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956¹ concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro,

decreta:

Art. 1

Alle allegare disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, del 6 luglio 1998, dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL) viene conferita obbligatorietà generale.

Art. 2

¹ Il presente decreto è applicabile su tutto il territorio della Svizzera.

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, alloggiano persone o servono sul posto cibi o bevande. 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.

¹ RS 221.215.311

Art. 3

Per quanto riguarda i contributi alle spese d'esecuzione (art. 35 let. g) e h) CCNL) occorre presentare annualmente all'Ufficio federale dello sviluppo economico e del lavoro (UFSEL) un conteggio dettagliato nonché il preventivo per l'esercizio successivo. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dall'UFSEL e protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quanto lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. UFSEL può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

Art. 4

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 1999 ed è valido fino al 31 dicembre 2002.

19 novembre 1998

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Cotti

Il cancelliere della Confederazione, Couchepin

0955a

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

concluso il 6 luglio 1998

tra

la Società svizzera degli albergatori

la Gastrosuisse

la Ristorazione collettiva degli esercizi senz'alcool *da una parte*

e

l'Union Helvetia, *dall'altra parte*

I Campo d'applicazione e durata del contratto

Art. 1 Applicabilità

- 3) Qualora questo contratto o le disposizioni di legge imperative non prevedano diversamente, i collaboratori a tempo parziale godono, in rapporto alle ore di lavoro prestate, degli stessi diritti e degli stessi doveri dei lavoratori a tempo pieno.

II Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 4 Assunzione

- 1) L'assunzione avviene sulla base di un contratto individuale di lavoro stipulato fra le parti. Si consiglia vivamente di stipulare il contratto per iscritto prima dell'entrata in servizio del collaboratore. Questo può richiedere in qualsiasi momento la stipulazione del contratto per iscritto.
- 2) Per le seguenti disposizioni del contratto la forma scritta è vincolante:
 - Art. 5 cpv. 1 e 2 periodo di prova
 - Art. 6 cpv. 3 disdetta del contratto a tempo determinato
 - Art. 10 cpv. 1 categoria salari minimi impiego nel settore del servizio
IV lett. d) cpv. 2 par. 3
 - Art. 14 cpv. 1 pagamento del salario
 - Art. 15 cpv. 6 indennizzo degli straordinari
 - Art. 17 cpv. 1 par. 2 vacanze
 - Art. 32 cpv. 1 vitto e alloggio

- 3) Per i contratti di lavoro stagionali l'inizio della stagione (inizio del rapporto di lavoro) deve essere fissato in un contratto individuale, preferibilmente con una data, o comunicato per iscritto al collaboratore con almeno un mese d'anticipo.

Art. 5 Periodo di prova

- 1) Il periodo di prova dura 14 giorni. Il periodo di prova può essere prolungato fino ad un massimo di 3 mesi, solo se stabilito per iscritto.
- 2) Durante il periodo di prova il contratto può essere sciolto con un preavviso di 3 giorni a partire dalla fine di una qualsiasi giornata lavorativa. Questo preavviso può essere prolungato previo accordo scritto fra le parti.
- 3) La disdetta deve essere comunicata alla controparte al più tardi l'ultimo giorno del periodo di prova.

Art. 6 Disdetta

- 1) Trascorso il periodo di prova, il periodo di disdetta per lo scioglimento del contratto è di un mese. Se il rapporto di lavoro è durato 5 o più anni, il periodo di disdetta è di 2 mesi.
- 2) La disdetta del contratto deve essere comunicata alla controparte al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del periodo di disdetta.
- 3) Per i contratti a tempo determinato la disdetta deve essere stabilita per iscritto. In caso contrario questi contratti non possono essere sciolti fino alla scadenza.
- 4) La fine della stagione è da stabilire per quanto possibile nel contratto individuale di lavoro indicandone la data. Qualora la data di scadenza del contratto di lavoro stagionale non sia stabilita per iscritto, l'ultimo giorno di lavoro, alla fine della stagione dell'azienda, deve essere comunicato al collaboratore, per iscritto, almeno 14 giorni prima.

Art. 7 Protezione contro la disdetta del contratto durante le vacanze contrattuali

- 1) Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può sciogliere il rapporto di lavoro durante le vacanze contrattuali del collaboratore.
- 2) Se la disdetta viene notificata prima dell'inizio delle vacanze, il periodo di disdetta non viene prolungato.

III Salario

Art. 8 Salario lordo

- 1) Il salario lordo AVS fa stato quale base di retribuzione.

- 2) Nei seguenti articoli il calcolo del salario lordo è dato per un salario fisso dal salario lordo del mese precedente, per un salario basato sulla cifra d'affari dal salario lordo medio percepito nel periodo precedente (al massimo 12 mesi):
- 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
 - Art. 24 gravidanza / maternità
 - Art. 25 assicurazione contro gli infortuni
 - Art. 28 servizio militare, servizio civile e protezione civile
- 3) Per il calcolo del salario lordo giornaliero, si divide per 30 il salario mensile lordo.

Art. 9 Sistema di retribuzione

Il sistema di retribuzione viene stabilito nel contratto di lavoro. Si consiglia la forma scritta. In linea di principio è permesso ogni tipo di sistema retributivo (salario fisso, salario a percentuale o salari misti).

Indipendentemente dal sistema retributivo adottato, il collaboratore ha diritto, ogni mese, al salario minimo previsto dall'Art. 10 o 11. Un'eccezione è costituita dagli accordi salariali contrattuali previsti dall'Art. 10, cpv. 1 cat. IV lett. d) In caso di partecipazione totale o parziale alla cifra d'affari, se il salario lordo mensile è inferiore al salario minimo, il datore di lavoro deve versare la differenza. Questa differenza di salario non costituisce oggetto di compensazione con salari passati o futuri.

Non è permesso includere nel calcolo del sistema retributivo i contributi volontari della clientela (p.es. mance).

Art. 10 Salari minimi

- 1) Salari lordi minimi mensili per collaboratori a tempo pieno:
- | | | |
|-----|---|------------|
| I | Collaboratori senza apprendistato professionale | |
| a) | Lavoro subalterno | Fr. 2410.- |
| b) | Lavoro qualificato giusta il cpv. 2
o formazione empirica giusta l'art. 49 della LFPr | Fr. 2710.- |
| II | Collaboratori con apprendistato professionale
o formazione equivalente | Fr. 3110.- |
| III | Collaboratori con formazione professionale superiore
o particolare responsabilità | |
| - | Esame professionale giusta l'Art. 51 ss. LFPr | |
| - | Apprendistato con 10 anni di esperienza
settoriale (compreso il periodo di formazione) | |

- Quadri ai quali è regolarmente sottoposto almeno 1 collaboratore (compresi apprendisti o lavoratori a tempo parziale)
- Collaboratori con formazione o funzione di quadro equivalente. Fr. 3860.-

IV Quadri ai quali é regolarmente sottoposto un numero di collaboratori giusta la lettera c) o esame professionale superiore secondo l'Art. 51 ss. LFPr

- a) - Quadri ai quali sono regolarmente sottoposti collaboratori giusta la lettera c)
 - funzione di quadro equivalente Fr. 4860.-
- b) - Esame professionale superiore giusta l'Art. 51 ss. LFPr
 - Quadri ai quali sono regolarmente sottoposti collaboratori giusta la lettera c) da almeno 5 anni
 - funzione di quadro o formazione equivalente Fr. 5 860.-

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) Con attività professionale qualificata di cui al cpv. 1 cat. I lett. b) 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. Per i dipendenti del settore servizio si può pattuire un salario minimo inferiore per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi, a condizione che ciò avvenga per iscritto in un contratto di lavoro individuale. Il salario minimo non potrà comunque essere inferiore a quanto stabilito dal cpv. 1 cat. I lett. a).

3) 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.

4) 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 Salario minimo per praticanti

- 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 Fr. 2000.–.
- 2) I contributi che l'azienda versa alla scuola professionale non costituiscono parte integrante del suddetto salario minimo.
- 3) Dal salario del praticante non si possono effettuare deduzioni a favore della scuola.

Art. 12 Tredicesima mensilità

- 1) Il collaboratore ha diritto ad una tredicesima mensilità così calcolata:
 - 25% del salario mensile lordo a partire dal 7° mese di lavoro
 - 50% del salario mensile lordo a partire dal 2° anno di lavoro
 - 100% del salario mensile lordo a partire dal 3° anno di lavoro
- 2) Il diritto alla tredicesima mensilità sussiste a partire dalla fine del 6° mese di lavoro. Dal 7° mese di lavoro il collaboratore ha diritto, per un anno di lavoro incompleto, al pagamento prorata della tredicesima.
- 3) Base per il calcolo della tredicesima mensilità è il salario mensile lordo ottenuto come media sull'arco di tempo considerato.
- 4) Il pagamento della tredicesima mensilità deve avvenire al più tardi insieme al salario del mese di dicembre o alla fine del rapporto di lavoro.

Art. 13 Deduzioni salariali

- 1) Dal salario possono essere dedotti soltanto:
 - contributi AVS/AI/IPG
 - contributi AD
 - premi assicurativi (Art. 23 ss.)
 - contributi ai sensi dell'Art. 35 lett. g)
 - vitto ed alloggio
 - imposte alla fonte
 - prestazioni per risarcimento danni
 - anticipi sul salario
 - rimborso di prestiti e prestazioni derivate da simili accordi
 - pignoramenti di salario ordinati da uffici esecutivi
 - risarcimento danni in caso di mancato inizio del lavoro o abbandono dello stesso.

Sono salve ulteriori deduzioni salariali obbligatorie previste dalla legge.
- 2) Il diritto all'incasso delle deduzioni di contributi dallo stipendio del collaboratore per AVS/AI/IPG/AD, assicurazione malattia e contro gli infortuni e per la previdenza professionale (salvo casi particolari) decade dopo due mesi.

Art. 14 Pagamento del salario

¹ 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.

² Al collaboratore deve essere consegnato mensilmente un conteggio salario dettagliato.

³ L'ultimo giorno di lavoro devono essere versati al collaboratore tutti gli eventuali crediti salariali (tenendo conto di possibili compensazioni), i conteggi finali e l'attestato di lavoro.

IV Orario di lavoro ed ore libere

Art. 15 Orario di lavoro / straordinari

- 1) L'orario di lavoro medio settimanale, compreso il tempo di presenza è per tutti i collaboratori del settore alberghiero e della ristorazione al massimo di 42 ore con 5 settimane di vacanze rispettivamente di 41 ore con 4 settimane di vacanze.
- 2) Nelle piccole aziende, dove oltre al datore di lavoro non sono impiegati permanentemente più di 4 collaboratori (compresi i membri della famiglia), l'orario di lavoro medio settimanale può essere prolungato fino ad un massimo di 45 ore con 5 settimane di vacanze e, rispettivamente, di 44 ore con 4 settimane di vacanze.
- 3) Nelle aziende stagionali ai sensi dell'Art. 24 cpv. 3 dell'Ordinanza 2 della Legge Federale sul lavoro (OLL2) 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.
- 4) Il tempo per la consumazione dei pasti non è considerato orario di lavoro e deve essere di almeno 30 minuti per pasto. Se il collaboratore deve rimanere a disposizione del datore di lavoro durante il tempo per la consumazione dei pasti, sarà considerato orario lavorativo.
- 5) Gli straordinari sono ore di lavoro che superano la durata media della settimana lavorativa concordata. Queste devono essere compensate con tempo libero di pari durata entro un termine ragionevole. Se tale compensazione non fosse possibile, gli straordinari devono essere pagati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro. Gli straordinari sono da pagare con il 125% del salario lordo per i salari fissi e con un 25% di supplemento sul salario lordo per i salari a percentuale.
- 6) Per collaboratori con un salario mensile di almeno Fr. 5800.- e con 5 settimane di vacanze, l'indennizzo degli straordinari può essere regolato diversamente, se previsto da un contratto di lavoro scritto e se rimane nei limiti previsti dalla legge.

- 7) Il datore di lavoro deve allestire il conteggio delle ore effettive di lavoro e farlo firmare almeno una volta al mese dal collaboratore.
- 8) I conteggi salari e la documentazione necessaria devono essere custoditi per almeno 5 anni.

Art. 16 Giorni di riposo

- 1) Il collaboratore ha diritto ad almeno 2 giorni di riposo alla settimana. Decade quindi il diritto a domeniche libere.
- 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 in mezza giornata che possono essere accumulate per diverse settimane.
- 3) Il giorno intero di riposo deve consistere di almeno 24 ore consecutive, successive al riposo notturno. La mezza giornata di riposo ha inizio alle ore 14.00 e dura fino all'inizio del riposo notturno o prevede un arco di tempo di almeno 7 ore consecutive. 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) I giorni di riposo devono essere comunicati al collaboratore con almeno 2 settimane d'anticipo. Nelle aziende stagionali, questi giorni devono essere comunicati al collaboratore con almeno 1 settimana d'anticipo.
- 5) I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati entro un periodo ragionevole. Se tale compensazione non è possibile, i giorni di riposo non effettuati devono essere pagati alla fine del rapporto di lavoro ciascuno con 1/30 del salario lordo mensile.

Art. 17 Vacanze

- 1) Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno (35 giorni civili per anno, 2,92 giorni al mese). Possono essere concordate per iscritto 4 settimane di vacanze all'anno (28 giorni civili per anno, 2,33 giorni al mese). Questo accordo è valido solo se l'orario di lavoro settimanale medio ai sensi dell'Art. 15 dal cpv. 1 al 3 è stato stabilito per iscritto al massimo a 41 o rispettivamente a 44 ore.
- 4) Se il datore di lavoro fissa unilateralmente la data delle vacanze, questi deve comunicarla al collaboratore con almeno un mese d'anticipo. Un'eccezione è possibile soltanto nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato sciolto o negli ultimi due mesi di un contratto di lavoro di durata determinata.
- 5) Alla fine del rapporto di lavoro, i giorni di vacanza non goduti devono essere, ciascuno, pagati con 1/30 del salario mensile lordo.
- 6) Se è previsto un pagamento a fine mese o nell'ambito di un salario orario, l'indennizzo dei giorni di vacanza è pari al 10,65% del salario lordo per 35 giorni di vacanze e all'8,33% del salario lordo per 28 giorni di vacanze.

Art. 18 Giorni festivi

- 1) Il collaboratore ha diritto a 6 giorni festivi retribuiti (0,5 giorni al mese) all'anno (festa nazionale inclusa). Per un anno di lavoro incompleto il numero dei giorni festivi che devono essere concessi è in funzione della durata del rapporto di lavoro.
- 2) Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.
- 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 ciascuno con 1/30 del salario mensile lordo.

Art. 19 Congedo per formazione professionale

- 1) 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. Tale diritto può essere fatto valere retroattivamente su un arco di tempo pari a 3 anni.
- 2) Per preparare e sostenere un esame professionale o un esame professionale superiore, il collaboratore ha diritto a 6 giorni supplementari di congedo retribuiti.
- 3) Corsi, seminari ed altre manifestazioni di formazione e di perfezionamento professionale organizzati dalle associazioni contraenti sono riconosciuti come congedi di formazione.
- 4) La formazione ed il perfezionamento professionale ordinati dal datore di lavoro non sono da considerarsi come congedi di formazione.

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:

- matrimonio del lavoratore: 3 giorni
- matrimonio dei genitori, figli, sorelle e fratelli: 1 giorno
- parto della moglie: 1 giorno
- morte del marito o della moglie, figli, genitori, suoceri, nonni, fratelli e sorelle: dal decesso al funerale: da 1 a 3 giorni
- reclutamento o ispezione militare: da mezza giornata fino ad 1 giorno
- trasloco della propria economia domestica nella regione del luogo di domicilio: 1 giorno
- trasloco della propria economia domestica in luogo più distante: da 1,5 a 2 giorni
- in seguito a disdetta del contratto, il tempo necessario per trovare un altro lavoro, comunque al massimo 2 giorni.

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

- 1) Le aziende aperte tutto l'anno 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.

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

V Compensazione del salario e assicurazioni sociali

Art. 22 Salario in caso di impedimento del collaboratore

- 1) Se il collaboratore, senza sua colpa, è impedito di lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, come malattia, infortunio, gravidanza e maternità e servizio militare, si applicano le disposizioni degli Art. 23ss. Il collaboratore può richiedere chiarimenti in qualsiasi momento sui premi assicurativi corrispondenti.
- 2) In caso di impedimento della prestazione lavorativa da parte del collaboratore per cause a lui non imputabili non previsto dall' Art. 23 ss., il datore di lavoro deve pagare il salario lordo secondo l'Art. 324a CO.
- 3) Le prestazioni assicurative devono essere pagate dal datore di lavoro a fine mese o anticipate se il sinistro non è ancora stato concluso. Questo obbligo del datore di lavoro decade se l'assicurazione rifiuta di pagare la prestazione, qualora il collaboratore non soddisfa le condizioni assicurative o perché mancano i presupposti legali. In tal caso il datore di lavoro deve pagare il salario secondo l'Art. 324a CO.
- 4) Nel caso di contratto stagionale, il datore di lavoro è tenuto ad informare il collaboratore sulla possibilità di prolungare l'assicurazione malattia, l'assicurazione contro gli infortuni e l'assicurazione relativa alla previdenza professionale.

Art. 23 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% del salario lordo. Durante il periodo di carenza, al massimo 60 giorni, 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.
- 2) I premi assicurativi per perdita di guadagno in caso di malattia vengono equamente divisi fra datore di lavoro e collaboratore.
- 3) L'ammissione nell'assicurazione perdita di guadagno non può essere rifiutata per motivi di salute. L'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia può escludere, con una riserva scritta e per un massimo di 5 anni, le malattie esistenti al momento dell'ammissione e le malattie anteriori se queste, secondo l'esperienza, possono portare a una ricaduta. Ogni riserva fatta in occasione dell'ammissione nell'assicurazione perdita di guadagno, dovrà essere comunicata

al collaboratore all'inizio del rapporto di lavoro, così come l'inizio e la fine della validità di questa riserva.

- 4) Qualora il datore di lavoro avesse stipulato un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia insufficiente, deve provvedere egli stesso alle prestazioni previste in questo articolo.

Art. 24 Gravidanza / maternità

- 1) Se un certificato medico dichiara che la collaboratrice in stato di gravidanza è inabile al lavoro, si effettuano le prestazioni indicate dall'Art. 23.
- 2) Eventuali diritti previsti dalla legge e non compresi nell'assicurazione sono a carico del datore di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione maternità che garantisca, per almeno 70 giorni, le stesse prestazioni dell'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia. Le prestazioni devono coprire almeno le 6 settimane (42 giorni) successive al parto. Durante il tempo di carenza il datore di lavoro deve pagare l'88% del salario lordo.

Se il datore di lavoro stipula un'assicurazione di 16 settimane, le assenze dovute a malattia nelle 8 settimane che precedono il parto sono a carico dell'assicurazione maternità. Durante il tempo di carenza il datore di lavoro deve pagare l'88% del salario lordo.

Il diritto a queste prestazioni sussiste solo se la collaboratrice al momento del parto è stata assicurata per un periodo di almeno 270 giorni. In caso contrario il datore di lavoro deve fornire le prestazioni di cui all'Art. 324a CO.

Art. 25 Assicurazione contro gli infortuni

- 2) Per i primi due giorni successivi all'infortunio, il datore di lavoro deve pagare l'88% del salario lordo.
- 3) 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'Art. 324a CO. Vale come infortunio professionale anche quello che si verifica nel tragitto da casa al lavoro e viceversa.
- 4) 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'Art. 324a CO.

Art. 26 Certificato medico

- 1) Nel caso d'impedimento al lavoro che duri più di 3 giorni, il datore di lavoro può, a partire dal 4° giorno, esigere un certificato medico. Il certificato va presentato al datore di lavoro il più presto possibile dopo che è stato rilasciato.
- 2) Qualora l'assicurazione esiga, 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 rilasciato da un medico di sua fiducia.

Art. 27 Previdenza professionale

a) Assicurazione obbligatoria

...

2) La tredicesima mensilità è inclusa nel calcolo del salario limite dell'assicurazione obbligatoria e del salario coordinato. Se il salario mensile va al di sotto del salario limite per l'assicurazione obbligatoria, il collaboratore deve essere assicurato fino alla fine del rapporto di lavoro, al massimo però fino alla fine dell'anno civile.

b) Contributi

1) Dal 1° gennaio successivo al compimento del 17° anno d'età, il contributo è pari all'1% del salario coordinato. Dal 1° gennaio successivo al compimento del 24° anno d'età, il contributo è pari al 12,6% del salario coordinato. Il datore di lavoro può dedurre dal salario del collaboratore al massimo la metà dei contributi.

2) Il datore di lavoro deve assicurare alle stesse condizioni tutti i collaboratori delle due classi di età menzionate alla lettera b) cpv. 1. I contributi non necessari a finanziare le prestazioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, devono essere utilizzati per migliorare le prestazioni future in favore dei collaboratori assicurati presso il rispettivo istituto di previdenza. Eccedenze o parti di beneficio saranno ugualmente utilizzate per migliorare le prestazioni future in favore dei collaboratori assicurati. I contributi, le eccedenze o le parti di beneficio sopracitate non possono essere compensati con contributi futuri, o imputati su quest'ultimi, né accordati in qualsiasi forma al datore di lavoro.

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
- tasso minimo dell'interesse del conto di vecchiaia: 5%
- pensionamento anticipato fino a 5 anni prima del raggiungimento dell'età AVS prevista dalla legge senza riduzione della aliquota ordinaria di conversione prevista dalla legge (attualmente 7,2%).

d) Informazioni per il collaboratore

Al collaboratore deve essere consegnato un certificato contenente un riassunto delle condizioni assicurative più importanti. Questo documento deve indicare dove il collaboratore si deve rivolgere per ottenere informazioni sui suoi diritti. A richiesta dovrà essergli consegnato il regolamento d'assicurazione.

...

e) Commissione paritetica

Su richiesta di una delle associazioni contraenti, la commissione paritetica di sorveglianza del CCNL verifica che il regolamento delle casse e gli atti di fondazione corrispondono alle disposizioni minime fissate del CCNL e decide inoltre sulla possibilità di deroghe.

- f) Assicurazione mancante o insufficiente
Se il datore di lavoro non assicura o assicura insufficientemente il collaboratore, o gli nasconde prestazioni previste dal contratto collettivo, risponderà in ultima sede delle prestazioni legali e di quelle risultanti dal contratto collettivo.

Art. 28 Servizio militare, servizio civile e protezione civile

- 1) Il collaboratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro sui prossimi servizi.
- 2) Per prestazioni di servizio obbligatorie della 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 dall'Art. 324a e 324b, CO.
- 4) Per gli ulteriori giorni di servizio superiori a quello sopracitato, il collaboratore ha diritto all'indennità prevista dall'IPG.
- 5) Se il collaboratore, su richiesta del datore di lavoro, rinvia il servizio, il datore di lavoro deve pagarlo giusta i cpv. da 1 a 4, se questo verrà recuperato. Ciò è valido anche se nel frattempo il rapporto di lavoro è stato sciolto, a meno che il nuovo datore di lavoro non paghi il servizio recuperato.

VI Disposizioni generali

Art. 29 Vitto e alloggio

- 1) Per le prestazioni effettivamente godute se non esiste accordo scritto su vitto e alloggio, si applicano, i tassi minimi stabiliti dall'Amministrazione federale.
- 2) In caso di occupazione di una camera da parte di più persone vengono di regola stabiliti tassi proporzionalmente più bassi.
- 3) Qualora non esista accordo diverso, il trattamento di pensione termina con la fine del rapporto di lavoro.

Art. 30 Biancheria, vestiario e utensili di lavoro

- 1) Qualora l'azienda non provveda a lavare e stirare il vestiario di lavoro dei cuochi e dei pasticceri, sarà loro versata un'indennità mensile di Fr. 50.-.
- 2) Qualora l'azienda non provveda a lavare e stirare le giacche dei camerieri, rispettivamente i grembiuli del personale di servizio, sarà pagata un'indennità mensile di Fr. 50.- per le giacche e Fr. 20.- per i grembiuli.
- 3) Qualora sia previsto per il personale di servizio, della hall o ai piani un'apposita uniforme, questa dovrà essere fornita o pagata dall'azienda. Qualora l'azienda

non provveda a lavare e stirare queste uniformi, il datore di lavoro dovrà pagare un'indennità mensile di Fr. 50.–.

- 4) Le spese per l'affilamento dei coltelli di lavoro sono a carico dell'azienda.

Art. 31 Condotta e responsabilità del collaboratore

- 1) In caso di impedimento alla prestazione lavorativa, il collaboratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 2) ...
Il collaboratore risponde della rottura di stoviglie e bicchieri solo se ha agito intenzionalmente o per negligenza grave. Al collaboratore potranno essere addebitate solo le spese effettive per la sostituzione dei suddetti oggetti. Trattenute collettive o forfetarie non sono permesse.

Art. 32 Computo dei periodi lavorativi

¹ Laddove questo contratto stabilisce un legame fra diritti e durata dell'assunzione, verranno addizionati i singoli periodi di lavoro prestati nella stessa azienda o presso lo stesso datore di lavoro.

² Tale computo è valido solo a condizione che l'intervallo di tempo fra i singoli periodi di lavoro non superi i due anni.

VII Disposizioni formali

Art. 35 Esecuzione del contratto

- a) Commissione paritetica di sorveglianza
- 1) Esiste una Commissione paritetica di sorveglianza.
- b) Compiti
- 1) La Commissione di sorveglianza
- controlla l'applicazione del contratto e decide in merito alla sua interpretazione
 - ... decide ... sulle sanzioni. ...
- d) Ufficio di controllo
- 1) L'Ufficio di controllo ha il compito di controllare l'osservanza del presente contratto
- ricorrendo a verifiche per campione
 - su istanza.
- 2) L'esecuzione di un controllo o di una verifica per campione deve essere di regola notificata per iscritto con 5 giorni d'anticipo. Gli impiegati dell'Ufficio di controllo sono autorizzati ad entrare nelle aziende, prendere visione dei documenti necessari, nonché di chiedere chiarimenti ai collaboratori e ai datori di lavoro.

- 3) L'Ufficio di controllo è tenuto a comunicare per iscritto 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 sulle conclusioni del controllo che li riguarda.
 - 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.
 - 5) Le associazioni contraenti stabiliscono che i diritti stabiliti all'Art. 357b CO sono di pertinenza comune e devono essere fatti valere ricorrendo all'Ufficio di controllo.
- e) Spese
- 1) Le spese possono essere addebitate alla parte che ha causato la procedura.
 - 2) Qualora sorgano problemi particolari per la riscossione dei contributi secondo la lettera g), la Commissione di sorveglianza può pretendere il pagamento di un'indennità.
- f) Sanzioni
- 1) Infrazioni al presente contratto sono punite con un'indennità convenzionale da Fr. 600.– a Fr. 5000.–. In caso di infrazioni intenzionali o di recidiva alle disposizioni contrattuali, la pena convenzionale va da Fr. 1200.– a Fr. 10 000.–.
 - 2) Se il datore di lavoro non ha assicurato il collaboratore come previsto dalla Legge Federale sulla previdenza professionale (LPP) e dal contratto collettivo di lavoro Art. 27, la pena convenzionale va da Fr. 1200.– a Fr. 40 000.–. ...
- g) Contributi
- 1) Datori di lavoro e collaboratori sono obbligati a versare annualmente i contributi stabiliti.
 - 2) L'Ufficio di controllo riscuote annualmente i seguenti contributi:
 - Fr. 30.– da ogni azienda
 - Fr. 42.– da ogni lavoratore
 - 3) L'azienda deduce periodicamente i contributi dal salario dei collaboratori ... e li versa all'Ufficio di controllo. Se il pagamento dei contributi avviene entro il termine stabilito, l'azienda ha diritto ad un rimborso del 4% sui costi di incasso dei contributi.
 - 4) Collaboratori a tempo parziale e ausiliari che lavorano in media meno della metà del normale orario di lavoro dell'azienda, devono pagare la metà dei contributi menzionati al cpv. 2.
 - 6) La Commissione di sorveglianza è autorizzata a ridurre i contributi annui o a differirne la riscossione.
- h) Impiego dei contributi
- I contributi riscossi giusta la lettera g) e le entrate per spese particolari giusta la lettera e) così come le pene convenzionali giusta la lettera f) vengono così utilizzati:

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

Art. 37 Disposizioni finali

- 4) Se il salario viene adeguato giusta l'Art. 10 cpv. 1 cat. IV lett. b), il nuovo salario è valido anche per il regolamento degli straordinari giusta l'Art. 15 cpv 6. Se in un contratto individuale si fa riferimento alla possibilità di un regolamento deroga per gli straordinari (Art. 15 cpv. 6), il collaboratore ha quantomeno diritto al nuovo salario al momento dell'entrata in vigore del contratto.

0955a