



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

Proroga e modifica del 12 dicembre 2016

*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, dell'11 dicembre 2008, dell'11 dicembre 2009, del 12 giugno 2013 e del 26 novembre 2013¹, che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL), è prorogata.

II

I decreti del Consiglio federale che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL) sono modificati come segue:

Art. 3

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego dei contributi per i costi di esecuzione (art. 35 CCNL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo preventivo per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che la SECO richiede in singoli casi. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La

¹ FF 1998 4400, 2001 5822, 2002 7468, 2003 1026, 7040, 2005 5107, 6681, 2007 3109, 5565, 7827, 2008 7947, 2009 7727, 2013 3981, 8339

SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

III

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

Art. 10 cpv. 1 Salari minimi

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

dal 1.1. 2017 (o stagione estiva 2017)

I	a)	Collaboratori senza apprendistato	3 417.–
	b)	Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso	3 618.–
II		Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente	3 718.–
III	a)	Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente	4 120.–
	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	4 221.–
IV		Collaboratori con esame di professione secondo l'articolo 27 lettera a) LFPr	4 824.–

Durante il periodo di introduzione, il salario minimo delle categorie I, II o III a può essere ridotto al massimo dell'8 per cento 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 ... 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

Art. 11 cpv. 1 Salario minimo per praticanti

¹ Gli studenti che assolvono la parte pratica del programma di formazione hanno diritto a un salario lordo mensile di almeno 2179 franchi 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.

Art. 14 cpv. 1 e 3 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 paghi partecipazioni mensili, quali partecipazioni al fatturato o agli utili, se stabilito per scritto, l'azienda può eseguire un pagamento in acconto almeno dell'80 per cento del salario lordo medio (art. 8) entro il 27 del mese. Il pagamento residuo deve avvenire entro il 6 del mese successivo.

³ L'ultimo giorno del rapporto di lavoro, al collaboratore devono essere rimessi tutti gli eventuali crediti salariali (tenuto conto delle possibilità di compensazione), 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 (tenuto conto delle possibilità di compensazione), il conteggio finale e l'attestato di lavoro devono essere rimessi al collaboratore l'ultimo giorno di lavoro.

Art. 15 cpv. 5 e 6 Durata del lavoro/straordinari

⁵ Se registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, l'azienda comunica ogni mese per scritto al collaboratore il saldo delle ore straordinarie e paga queste ultime al 100 per cento del salario lordo al più tardi con il pagamento dell'ultimo salario.

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 per cento del salario lordo.

Art. 20 Giorni di congedo retribuiti

Nei seguenti casi il collaboratore ha diritto a 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

Art. 23 cpv. 1 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 per cento 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 per cento 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 viene disdetto prima della fine della malattia. I premi di assicurazioni individuali eventualmente riscossi 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. 27 lett.b n. 2 Previdenza professionale

b) Contributi

2. Il datore di lavoro deve assicurare alle stesse condizioni tutti i collaboratori delle due classi di età menzionate nella lettera b) numero 1. I contributi non necessari a finanziare le prestazioni previste dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro devono essere utilizzati per garantire o migliorare le prestazioni future ultime in favore dei collaboratori assicurati presso l'istituto di previdenza professionale. Le eccedenze o le partecipazioni agli utili devono altresì essere utilizzate per garantire o migliorare le prestazioni future in favore dei collaboratori assicurati. I contributi, le eccedenze o le partecipazioni agli utili sopracitati non possono essere compensati con contributi futuri, imputati su questi ultimi o accordati in qualsiasi forma al datore di lavoro.

Art. 35 lett.a e d Esecuzione del contratto

a) Commissione paritetica di sorveglianza

1. ...
2. È istituita una Commissione paritetica di sorveglianza.
- ...

d) Ufficio di controllo

1. L'Ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto
 - ...,
 - per ordine del comitato della Commissione di sorveglianza,
 - su istanza,
 - tramite verifiche a campione.- ...
- 2. *(invariato)*
- 3. L'esecuzione di un controllo o di una verifica a campione deve essere di regola notificata per scritto con cinque 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. *(invariato)*
- 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. *(invariato)*

IV

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2017 e ha effetto sino al 31 dicembre 2020.

12 dicembre 2016

In nome del Consiglio federale svizzero:

La vice-presidente della Confederazione, Doris Leuthard
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr