

CCNL

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

stipulato fra

l'organizzazione professionale e i sindacati

Hotel & Gastro Union
Unia
Syna

e

le associazioni dei datori di lavoro

SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
hotelleriesuisse

Stato 1° gennaio 2017
(versione in formato elettronico nel sito www.l-gav.ch)

Ufficio di controllo del CCNL
dell'industria alberghiera e della ristorazione
Dufourstrasse 23 / casella postale 357
4010 Basilea
Telefono 061 227 95 55
Telefax 061 227 95 60
E-Mail info @ l-gav.ch
Internet www.l-gav.ch

Organizzazione professionale e sindacati:

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22 / casella postale 3027
6002 Lucerna
Telefono 041 418 22 22
Telefax 041 412 03 72
E-Mail info @ hotelgastrounion.ch
Internet www.hotelgastrounion.ch

Unia – Il Sindacato
Segretariato centrale
Weltpoststrasse 20 / casella postale 272
3000 Berna 15
Telefono 031 350 21 11
Telefax 031 350 22 22
E-Mail info @ unia.ch
Internet www.unia.ch

Syna – sindacato interprofessionale Segretariato centrale
Römerstrasse 7
4601 Olten
Telefono 044 279 71 71
Telefax 044 279 71 72
E-Mail info @ syna.ch
Internet www.syna.ch

Associazioni dei datori di lavoro:

SCA Swiss Catering Association¹⁾
Flüelastrasse 51 / casella postale
8047 Zurigo
Telefono 044 388 35 35
Telefax 044 388 35 36
E-Mail info @ swisscatering.ch
Internet www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20 / casella postale
8046 Zurigo
Telefono 0848 377 111
Telefax 0848 377 112
E-Mail info @ gastrosuisse.ch
Internet www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

hotelleriesuisse
Monbijoustrasse 130 / casella postale
3001 Berna
Telefono 031 370 41 11
Telefax 031 370 41 50
E-Mail info @ hotelleriesuisse.ch
Internet www.hotelleriesuisse.ch

- ¹⁾ Comprende:
- CafetierSuisse
 - Compass Group (Svizzera) SA
 - SV Group
 - ZFV-Unternehmungen

Indice

I	Applicabilità e durata del contratto	6
Art. 1	Campo di applicazione	6
Art. 2	Non applicabilità	6
Art. 3	Entrata in vigore e durata	7
II	Inizio e fine del rapporto di lavoro	8
Art. 4	Assunzione	8
Art. 5	Periodo di prova	8
Art. 6	Disdetta	9
Art. 7	Protezione dalla disdetta durante le vacanze contrattuali	9
III	Salario	10
Art. 8	Salario lordo	10
Art. 9	Sistema di retribuzione	10
Art. 10	Salari minimi	11
Art. 11	Salario minimo per praticanti	13
Art. 12	Tredicesima mensilità	13
Art. 14	Pagamento del salario	14
IV	Durata del lavoro e tempo libero	16
Art. 15	Durata del lavoro/straordinari	16
Art. 16	Giorni di riposo	17
Art. 17	Vacanze	17
Art. 18	Giorni festivi	18
Art. 19	Congedo di formazione	18
Art. 20	Giorni di congedo retribuiti	19
Art. 21	Piano di lavoro/registrazione delle ore di lavoro/controllo del tempo di lavoro	19
V	Compensazione del salario e assicurazioni sociali	20
Art. 22	Salario in caso di impedimento del collaboratore	20
Art. 23	Assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia/gravidanza	20
Art. 24	Gravidanza/maternità	21
Art. 25	Assicurazione contro gli infortuni	21
Art. 26	Certificato medico	22
Art. 27	Previdenza professionale	22
Art. 28	Servizio militare, servizio civile e protezione civile	24

VI	Disposizioni generali	25
Art. 29	Vitto e alloggio	25
Art. 30	Biancheria, vestiario e utensili da lavoro	25
Art. 31	Condotta e responsabilità del collaboratore	25
Art. 32	Cumulo dei periodi lavorativi	26
Art. 33	Deroghe	26
VII	Disposizioni formali	27
Art. 34	Adeguamento del contratto	27
Art. 35	Esecuzione del contratto	27
Art. 36	Conferimento dell'obbligatorietà generale	31
Art. 37	Disposizioni finali	31

Allegato

relativo all'articolo 15 capoverso 1 CCNL Durata del lavoro/straordinari

Decreto e modifica del conferimento dell'obbligatorietà generale

Articoli dichiarati di obbligatorietà generale

(stato 1 gennaio 2017)

Nel presente contratto, laddove si parla di datore di lavoro o collaboratore, si intende sempre anche datrice di lavoro e collaboratrice.

In caso di interpretazione divergente dei testi in lingua tedesca, francese e italiana, fa stato la versione tedesca.

I Applicabilità e durata del contratto

Art. 1 Campo di applicazione

- 1 Il presente contratto si applica a tutti i datori di lavoro e collaboratori che svolgono un'attività in un'azienda dell'industria alberghiera e della ristorazione. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro, dichiarate di obbligatorietà generale, hanno validità immediata per tutti le aziende che offrono prestazioni nel settore alberghiero e della ristorazione (in appresso denominate semplicemente «aziende alberghiere e della ristorazione») e i loro salariati (inclusi i lavoratori occupati a tempo parziale e gli ausiliari). Per aziende alberghiere e della ristorazione si intendono tutte le aziende che a pagamento ospitano persone oppure distribuiscono cibi o bevande da consumare sul posto. Alle aziende alberghiere e della ristorazione sono equiparate le aziende che forniscono pasti pronti. Non deve necessariamente trattarsi di un'attività a scopo di lucro.
- 2 Il presente contratto è valido per tutta la Svizzera.

Art. 2 Non applicabilità

- 1 Dal campo di applicazione aziendale sono eccettuate unicamente le seguenti aziende:
 - mense e ristoranti del personale principalmente destinati al personale proprio dell'azienda e che sono principalmente serviti da personale dell'azienda;
 - esercizi della ristorazione in ospedali e ospizi, esclusivamente riservati ai pazienti, ai pensionanti e ai loro visitatori, e non accessibili al pubblico, oppure, se accessibili al pubblico, per i cui collaboratori siano imperativamente in vigore condizioni di lavoro regolamentari o un contratto collettivo di lavoro almeno equivalente al presente contratto collettivo di lavoro;
 - esercizi della ristorazione che hanno fino a 50 posti a sedere i cui locali sono collegati a negozi del commercio al dettaglio, che costituiscono con il negozio un'unità aziendale e che praticano gli stessi orari d'apertura del relativo negozio;
 - esercizi della ristorazione che hanno più di 50 posti a sedere i cui locali sono collegati a negozi del commercio al dettaglio, che costituiscono con il negozio un'unità aziendale e che praticano gli stessi orari d'apertura del relativo negozio, a condizione che per tutti i collaboratori dell'azienda in questione sia imperativamente in vigore un contratto collettivo di lavoro almeno equivalente al presente contratto collettivo

di lavoro. Qualora non sussista alcun contratto collettivo di lavoro, ai collaboratori che forniscono principalmente una prestazione di ristorazione è applicabile la presente dichiarazione di obbligatorietà generale;

- prestazioni alberghiere e di ristorazione fornite nel traffico ferroviario.

Il comitato della Commissione di sorveglianza si pronuncia in merito all'equipollenza delle condizioni di lavoro regolamentari e di un contratto collettivo di lavoro in funzione dei criteri previsti all'articolo 20 capoverso 1 primo periodo della legge sul collocamento e il personale a prestito (LC, RS 823.11) e all'articolo 48a dell'ordinanza sul collocamento (OC, RS 823.111). Le parti contraenti che partecipano al contratto collettivo di lavoro possono chiedere alla SECO di allestire una perizia, la quale sarà considerata nell'ambito delle conclusioni del comitato della Commissione di sorveglianza.

2 Dal campo d'applicazione personale sono esclusi unicamente:

- gli esercenti, i direttori;
- i familiari dell'esercente (coniuge, genitori, fratelli e sorelle, discendenti diretti);
- musicisti, artisti, disc jockey;
- gli allievi delle scuole professionali durante la scuola;
- le persone in formazione ai sensi della legge federale sulla formazione professionale.

Salvo disposizione contraria prevista dal presente contratto o da una norma di legge imperativa, i collaboratori a tempo parziale sono titolari degli stessi diritti e obblighi dei collaboratori a tempo pieno in rapporto all'orario di lavoro prestato.

Art. 3 Entrata in vigore e durata

- 1 Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 2017.
- 2 Il presente contratto può essere disdetto, con un preavviso di sei mesi e mediante lettera raccomandata, per metà o per la fine di un anno civile, ma al più presto per il 31 dicembre 2020.

II Inizio e fine del rapporto di lavoro

Art. 4 Assunzione

1 L'assunzione avviene mediante contratto individuale di lavoro.

Si consiglia di stipulare il contratto di lavoro in forma scritta prima dell'entrata in servizio del collaboratore. Quest'ultimo può richiedere in qualsiasi momento la stipulazione del contratto di lavoro in forma scritta.

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

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

3 Per i contratti di lavoro stagionali, l'inizio della stagione (inizio del rapporto di lavoro) deve essere stabilito nel contratto individuale di lavoro indicando se possibile una data o comunicato per scritto al collaboratore con almeno un mese di anticipo.

Art. 5 Periodo di prova

1 Il periodo di prova è di 14 giorni. La durata di tale periodo può essere modificata mediante accordo scritto. Essa non può tuttavia superare i 3 mesi.

2 Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di una qualsiasi giornata lavorativa con un preavviso di 3 giorni. Tale preavviso può essere prolungato mediante accordo scritto.

3 La disdetta deve essere resa nota alla controparte al più tardi l'ultimo giorno del periodo di prova.

Art. 6 Disdetta

- 1 Dopo il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine di un mese, dal primo al quinto anno di lavoro con preavviso di un mese, dal sesto anno di lavoro con preavviso di due mesi.
- 2 La disdetta deve essere resa nota alla controparte al più tardi l'ultimo giorno prima dell'inizio del termine di disdetta.
- 3 Per i contratti a tempo determinato, la disdetta deve essere convenuta per scritto. In caso contrario, tali contratti non possono essere disdetti fino alla scadenza.
- 4 La fine della stagione deve essere stabilita nel contratto individuale di lavoro se possibile indicando una data. Il contratto può tuttavia essere imitato alla fine della stagione anche senza indicazione di una data. Se la data della fine della stagione non è stata convenuta per scritto, l'ultimo giorno del rapporto di lavoro al termine della stagione dell'azienda deve essere comunicato al collaboratore almeno 14 giorni prima dell'ultimo giorno di lavoro.

Art. 7 Protezione dalla disdetta durante le vacanze contrattuali

- 1 Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro durante le vacanze contrattuali del collaboratore.
- 2 Se la disdetta è data prima dell'inizio delle vacanze, il termine di disdetta non è prolungato.

III Salario

Art. 8 Salario lordo

- 1 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). Tale definizione del salario lordo vale anche come base di calcolo per le prestazioni delle assicurazioni sociali.
- 2 Per calcolare il salario lordo nei seguenti articoli ci si basa, in caso di salario fisso, sul salario lordo del mese precedente, in caso di salario variabile (in particolare per i salari basati sulla cifra d'affari e i salari orari), sul salario lordo medio percepito nel periodo d'impiego precedente (al massimo 12 mesi):
 - art. 14 Pagamento del salario
 - art. 15 Durata del lavoro/straordinari
 - art. 16 Giorni di riposo
 - art. 17 Vacanze
 - art. 18 Giorni festivi
 - art. 19 Congedo di formazione
 - art. 20 Giorni di congedo retribuiti
 - art. 22 Salario in caso di impedimento 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
- 3 Per calcolare il salario lordo per giorno civile si divide per 30 il salario lordo mensile.

Art. 9 Sistema di retribuzione

- 1 Il sistema di retribuzione è stabilito nel contratto di lavoro. Si consiglia la forma scritta. In linea di principio è ammesso qualsiasi sistema di retribuzione (salario fisso, salario basato sulla cifra d'affari o salari misti).
- 2 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.
- 3 Il sistema di retribuzione non può includere prestazioni volontarie della clientela (p.es. mance).

Art. 10 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	CHF 3417.–
b) Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso	CHF 3618.–
II Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente	CHF 3718.–
III a) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente	CHF 4120.–
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	CHF 4221.–
IV Collaboratori con esame di professione secondo l'articolo 27 lettera a) LFP	CHF 4824.–

Durante il periodo di introduzione, il salario minimo delle categorie I, II o III può essere ridotto al massimo dell'8 % 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 al presente CCNL. 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 al presente CCNL.

2 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.

3 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.

Salari precedenti	01.01.05- 30.06.05	01.07.05- 31.12.05	01.01.06- 31.12.06	01.01.07- 30.06.07	01.07.07- 31.12.07	01.01.08- 31.12.08
I a)	3150.-	3150.-	3182.-	3242.-	3242.-	3 300.-
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	*)
II	3560.-	3560.-	3596.-	3 661.-	***)	***)
II a) ***)	---	---	---	---	3480.-	3480.-
II b) ***)	---	---	---	---	3661.-	3730.-
III	4280.-	**)	**)	**)	**)	**)
III a)	**)	3920.-	3920.-	3986.-	3986.-	4070.-
III b)	**)	4280.-	4323.-	4397.-	4397.-	4485.-
III c)	**)	4280.-	4323.-	4397.-	4397.-	4485.-
III d)	**)	4500.-	4500.-	4576.-	4576.-	4670.-
IV a)	5350.-	5350.-	5404.-	5485.-	5485.-	5600.-
IV b)	6450.-	6450.-	6515.-	6612.-	6612.-	6750.-
Salari precedenti	01.01.09- 31.12.11	01.01.12- 31.12.13	01.01.14- 31.12.16			
I a)	3382.-	3400.-	3407.-			
I b)	---	3600.-	3607.-			
II	***)	3700.-	3707.-			
II a) ***)	3567.-	---	---			
II b) ***)	3823.-	---	---			
III	**)	---	---			
III a)	4172.-	4100.-	4108.-			
III b)	4597.-	4200.-	4208.-			
III c)	4597.-	---	---			
III d)	4787.-	---	---			
IV a)	5740.-	4800.-	4810.-			
IV b)	6919.-	---	---			

**) Dal 1° luglio 2005 le categorie III a), b), e) e d) sono separate.

***) Dal 1° luglio 2007 è stato introdotto il salario minimo per i titolari di un certificato federale di formazione pratica.

Art. 11 Salario minimo per praticanti

- 1 Gli studenti che che assolvono la parte pratica del programma di formazione hanno diritto a un salario lordo mensile di almeno CHF 2179.— 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.
- 1 I praticanti di scuole professionali alberghiere e di ristorazione domiciliate in Svizzera che assolvono la parte pratica del programma di formazione hanno diritto a un salario lordo mensile di almeno CHF 2172.—.
- 2 I contributi che l'azienda in cui si svolge il periodo di pratica versa alla scuola professionale non sono parte integrante del suddetto salario minimo.
- 3 Dal salario del praticante non si possono effettuare deduzioni a favore della scuola.

Salari precedenti:	
01.10.1998–31.12.2001	2000.–
01.01.2002–31.12.2005	2050.–
01.01.2006–31.12.2006	2075.–
01.01.2007–31.12.2007	2070.–
01.01.2008–31.12.2008	2115.–
01.01.2009–31.12.2013	2168.–
01.01.2014-31.12.2016	2172.-

Art. 12 Tredicesima mensilità

- 1 Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità corrispondente al 100% del salario lordo mensile.
- 2 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.

- 3 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%.
- 4 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.

Art. 13 Deduzioni salariali

- 1 Dal salario si possono dedurre soltanto:
 - i contributi AVS/AI/IPG
 - i contributi AD
 - i premi assicurativi (art. 23 segg.)
 - i contributi secondo l'articolo 35 lettera h)
 - le spese per il vitto e l'alloggio
 - le imposte alla fonte
 - le prestazioni di risarcimento danni
 - gli anticipi sul salario
 - i rimborsi di prestiti e prestazioni derivate da simili contratti
 - i pignoramenti di salario ordinati da uffici d'esecuzione
 - le indennità in caso di mancato inizio o abbandono ingiustificati dell'impiego

Sono fatte salve ulteriori deduzioni salariali obbligatorie previste dalla legge.
- 2 Il diritto di dedurre dal salario del collaboratore i relativi contributi per l'AVS/AI/IPG/AD, l'assicurazione malattie, l'assicurazione contro gli infortuni nonché 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. 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 corrisponda partecipazioni mensili, quali partecipazioni alla cifra d'affari o agli utili, un'azienda può, se convenuto per scritto, versare un acconto pari almeno all'80% del salario lordo medio (art. 8) entro il 27° del mese. L'importo residuo deve essere versato al più tardi il 6° del mese successivo.

- 2 Al collaboratore deve essere consegnato mensilmente un foglio paga dettagliato.
- 3 L'ultimo giorno del rapporto di lavoro, al collaboratore devono essere rimessi tutti gli eventuali crediti salariali (tenendo conto delle possibili compensazioni), 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 (conto tenuto delle possibilità di compensazione), il conteggio finale e l'attestato devono essere rimessi al collaboratore l'ultimo giorno di lavoro.

IV Durata del lavoro e tempo libero

Art. 15 Durata del lavoro/straordinari

- 1 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
- 2 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 datore di lavoro durante il tempo consacrato alla consumazione dei pasti, tale tempo è considerato tempo di lavoro.
- 3 La registrazione delle ore di lavoro è disciplinata dall'articolo 21.
- 4 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.
- 5 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 al più tardi con il 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.
- 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% del salario lordo.
- 7 L'indennità per gli straordinari dei collaboratori il cui salario lordo mensile esclusa la tredicesima mensilità ammonta almeno a CHF 6750.– può essere convenuta liberamente in un contratto di lavoro scritto nei limiti previsti dalla legge.
- 8 I fogli paga e la relativa documentazione devono essere custoditi per almeno 5 anni.

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 accordato almeno 1 giorno intero di riposo ogni settimana. Il tempo di riposo rimanente può essere concesso anche a mezza giornata. Con il consenso del collaboratore, le mezza giornate di riposo possono essere raggruppate su un massimo di 4 settimane, nelle aziende stagionali su un massimo di 12 settimane.
- 3 Il giorno intero di riposo deve comprendere almeno 24 ore consecutive, successive al riposo notturno.

Per mezza giornata di riposo si intende l'intervallo di 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 del lavoro non deve superare le 5 ore e può essere interrotta soltanto dalla pausa per la consumazione dei pasti.

- 4 Nelle aziende ad apertura annuale, i giorni di riposo devono essere stabiliti d'intesa con i collaboratori con almeno 2 settimane di anticipo per 2 settimane, nelle aziende stagionali con 1 settimana di anticipo per 1 settimana.
- 5 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 Vacanze

- 1 Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno (35 giorni civili all'anno, 2,92 giorni civili al mese).
- 2 Per un anno di lavoro incompleto, i giorni di vacanza sono calcolati proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro.
- 3 Le vacanze devono di regola essere concesse consecutivamente nel corso dell'anno lavorativo corrispondente. Devono essere accordate almeno 2 settimane di vacanze consecutive.
- 4 Le vacanze ordinate dal datore di lavoro devono essere comunicate al collaboratore con almeno 1 mese di anticipo, tranne in caso di disdetta del rapporto di lavoro o negli ultimi 2 mesi di un contratto di lavoro a tempo determinato.

- 5 Alla fine del rapporto di lavoro, i giorni di vacanza non presi devono essere pagati ognuno con $\frac{1}{30}$ del salario lordo mensile.
- 6 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 Giorni festivi

- 1 Il collaboratore ha diritto a 6 giorni festivi retribuiti all'anno, ossia mezza giornata al mese (festa nazionale inclusa).
Per un anno di lavoro incompleto, il numero di giorni festivi è calcolato proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro.
- 2 Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze.
- 3 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. 19 Congedo di formazione

- 1 Fintanto che il rapporto di lavoro non è stato disdetto, il collaboratore ha diritto a 3 giorni di congedo retribuiti all'anno per il perfezionamento professionale nella misura in cui il rapporto di lavoro duri già da 6 mesi. Tale diritto può essere fatto valere retroattivamente su un periodo di 3 anni fintanto che il rapporto di lavoro non è stato disdetto.
- 2 Per preparare e sostenere un esame di professione o un esame professionale superiore, il collaboratore ha diritto a 6 giorni supplementari di congedo retribuiti.
- 3 I corsi di formazione e di perfezionamento organizzati dalle associazioni contraenti sono riconosciuti come congedi di formazione.
- 4 La formazione e il perfezionamento ordinati dal datore di lavoro non possono essere considerati 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:

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

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.

V Compensazione del salario e assicurazioni sociali

Art. 22 Salario in caso di impedimento del collaboratore

- 1 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.

Nei casi previsti dagli articoli 23 segg., il salario netto non può essere superiore a quello che il collaboratore avrebbe percepito in mancanza di incapacità lavorativa. Le spese di vitto vengono tuttavia dedotte soltanto se effettivamente sostenute.

- 2 In caso di impedimento al lavoro del collaboratore per cause a lui non imputabili, non disciplinato dagli articoli 23 segg., il datore di lavoro deve pagare il salario lordo secondo l'articolo 324a CO. Fa stato la scala bernese.

- 3 Le prestazioni assicurative devono essere pagate dal datore di lavoro a fine mese o anticipate se il caso assicurativo non è ancora stato evaso.

Tale obbligo del datore di lavoro decade se l'assicurazione rifiuta di pagare le prestazioni in quanto il collaboratore non soddisfa le condizioni assicurative o i presupposti legali non sono adempiuti. In tal caso il datore di lavoro deve pagare il salario secondo l'articolo 324a CO. Fa stato la scala bernese.

- 4 In caso di contratto di lavoro stagionale, il datore di lavoro deve informare il collaboratore sulla possibilità di prolungare l'assicurazione malattia, l'assicurazione contro gli infortuni e la previdenza professionale.

Art. 23 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% 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% 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.

Le prestazioni dovute alle collaboratrici dichiarate inabili al lavoro durante la gravidanza per motivi medici sono disciplinate dal presente articolo.

- 2 I premi dell'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia sono ripartiti in parti uguali tra datore di lavoro e collaboratore.
- 3 L'ammissione all'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia non può essere rifiutata per motivi di salute.

L'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia può tuttavia escludere, con una riserva scritta e per un massimo di 5 anni, le malattie esistenti al momento dell'ammissione. Lo stesso vale per le malattie anteriori se queste, secondo l'esperienza, possono portare a una ricaduta. Le riserve formulate in occasione dell'ammissione all'assicurazione perdita di guadagno nonché l'inizio e la fine di tali riserve devono essere comunicati al collaboratore all'inizio del rapporto di lavoro.

- 4 Se ha stipulato un'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia insufficiente, il datore di lavoro deve fornire personalmente le prestazioni previste nel presente articolo.

Art. 24 Gravidanza/maternità

Abrogato con effetto al 30 giugno 2005.

Art. 25 Assicurazione contro gli infortuni

- 1 Il datore di lavoro assicura il collaboratore secondo le prescrizioni della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni.
- 2 Per i primi 2 giorni successivi all'infortunio, il datore di lavoro deve pagare l'88% del salario lordo.
- 3 Ai collaboratori con un obbligo di assistenza, vittime di un infortunio professionale, il datore di lavoro deve versare la differenza fino a concorrenza del 100% del salario lordo per la durata prevista dall'articolo 324a CO. È considerato infortunio professionale anche quello che si verifica sul tragitto da casa al lavoro e viceversa. Fa stato la scala bernese.

- 4 La parte di salario che supera l'importo 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 CO. Fa stato la scala bernese.
- 5 Se stipula un'assicurazione insufficiente, il datore di lavoro subisce le conseguenze previste dalla legislazione in materia di assicurazione contro gli infortuni.

Art. 26 Certificato medico

- 1 In caso di impedimento al lavoro, a partire dal 4° giorno il collaborator è tenuto a presentare un certificato medico. Il certificato deve essere presentato al datore di lavoro entro una settimana dalla data del suo rilascio.
- 2 Se l'assicurazione esige, 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 di un medico di fiducia.

Art. 27 Previdenza professionale

a) Assicurazione obbligatoria

- 1 Il datore di lavoro assicura il collaboratore secondo le prescrizioni legali in materia di previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.
- 2 La tredicesima mensilità deve essere inclusa nel calcolo del salario limite per l'assicurazione obbligatoria e del salario coordinato.

Se il salario mensile scende al di sotto del salario limite per l'assicurazione obbligatoria, il collaboratore deve comunque essere assicurato fino alla fine del rapporto di lavoro, ma al massimo fino alla fine dell'anno civile.

b) Contributi

- 1 Dal 1° gennaio successivo al compimento del 17° anno di età, il contributo minimo è pari all'1% del salario coordinato. Dal 1° gennaio successivo al compimento del 24° anno di età, il contributo minimo è pari al 14% 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 tutti i collaboratori delle due classi di età menzionate alla lettera b) capoverso 1 soggetti all'obbligo di assicurazione applicando a ognuno di loro la stessa aliquota secondo quanto previsto dalla rispettiva classe.

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.

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 determinante per l'AVS senza riduzione dell'aliquota ordinaria di conversione prevista dalla legge, a condizione che immediatamente prima del pensionamento il collaboratore abbia lavorato ininterrottamente nell'industria alberghiera e nella ristorazione per almeno 5 anni.

d) Informazioni per il collaboratore

Al collaboratore deve essere consegnato un certificato che riassume le principali condizioni assicurative. Tale documento deve indicare un recapito a cui il collaboratore possa rivolgersi per ottenere in qualsiasi momento informazioni sui suoi diritti. A richiesta deve essergli consegnato il regolamento d'assicurazione.

Il collaboratore può chiedere in qualsiasi momento un resoconto delle prestazioni assicurative che lo riguardano, dei contributi versati e del loro conteggio; tale resoconto deve essergli consegnato entro 30 giorni dalla richiesta.

e) Commissione paritetica di sorveglianza

Su richiesta di un'associazione contraente, la Commissione paritetica di sorveglianza del CCNL verifica che i regolamenti delle casse e gli atti di fondazione siano conformi alle prescrizioni minime sancite nel CCNL e decide sulla possibilità di deroga.

f) Assicurazione inesistente o insufficiente

Se non assicura o assicura insufficientemente il collaboratore oppure gli nasconde prestazioni previste dal contratto collettivo, il datore di lavoro risponde 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 informa tempestivamente il datore di lavoro sui prossimi servizi.
- 2 Per i servizi obbligatori di una 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 dagli articoli 324a e 324b CO.
- 4 Per i giorni di servizio che vanno oltre la durata prevista dagli articoli 324a e 324b CO, il collaboratore percepisce l'indennità per perdita di guadagno (IPG).
- 5 Se il collaboratore rinvia un servizio su richiesta del datore di lavoro, quest'ultimo deve pagare il servizio secondo i capoversi 1-4 se questo verrà recuperato. Ciò è valido anche se nel frattempo il rapporto di lavoro è stato disdetto, a meno che il nuovo datore di lavoro non paghi il servizio recuperato.

VI Disposizioni generali

Art. 29 Vitto e alloggio

- 1 Se non esiste alcun accordo scritto su vitto e alloggio, per le prestazioni effettivamente percepite si applicano le tariffe minime stabilite dall'Amministrazione federale delle contribuzioni.
- 2 In caso di occupazione di una camera da parte di più persone occorre in genere applicare tariffe più basse.
- 3 Salvo diverso accordo, il trattamento di pensione termina con la fine del rapporto di lavoro.

Art. 30 Biancheria, vestiario e utensili da lavoro

- 1 Se l'azienda non provvede a lavare e stirare il vestiario dei cuochi e dei pasticceri, il datore di lavoro deve versare un'indennità mensile di CHF 50.–.
- 2 Se l'azienda non provvede a lavare e stirare le giacche o i grembiuli del personale di servizio, il datore di lavoro deve versare un'indennità mensile di CHF 50.– per le giacche e di CHF 20.– per i grembiuli.
- 3 Se per il personale di servizio, della hall o ai piani è prevista un'apposita uniforme, questa deve essere fornita o pagata dall'azienda.
Se l'azienda non provvede a lavare e stirare tali uniformi, il datore di lavoro deve versare un'indennità mensile di CHF 50.–.
- 4 L'affilamento dei coltelli di lavoro è a carico dell'azienda.

Art. 31 Condotta e responsabilità del collaboratore

- 1 In caso di impedimento al lavoro, il collaboratore deve informare immediatamente il datore di lavoro.
- 2 Il collaboratore risponde dei danni causati intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

Il collaboratore risponde della rottura di stoviglie o bicchieri solo se ha agito intenzionalmente o per negligenza grave. Possono essere addebitate solo le spese effettive per la sostituzione dei suddetti oggetti.

Le trattenute collettive o forfettarie non sono ammesse.

Art. 32 Cumulo dei periodi lavorativi

- 1 Se il presente contratto subordina dei diritti alla durata dell'impiego, i singoli periodi di lavoro prestati nella stessa azienda o presso lo stesso datore di lavoro vengono addizionati.
- 2 Il cumulo dei periodi di lavoro è valido solo se l'intervallo di tempo fra i singoli periodi non supera i due anni.

Art. 33 Deroghe

Se il presente contratto non prevede diversamente, eventuali deroghe sono ammesse esclusivamente a favore del collaboratore.

VII Disposizioni formali

Art. 34 Adeguamento del contratto

- 1 Ogni anno da aprile le associazioni negoziano l'adeguamento dei salari minimi. Se entro la fine di giugno non viene raggiunto alcun accordo, le trattative sono da considerarsi fallite. Ogni associazione può allora avviare una procedura presso il tribunale arbitrale secondo i paragrafi 2 segg.

Il tribunale arbitrale è composto da un rappresentante dei datori di lavoro, un rappresentante dei lavoratori e un presidente. Le associazioni dei datori di lavoro designano il rappresentante dei datori di lavoro, le associazioni dei lavoratori il rappresentante dei lavoratori. Il presidente è designato dal Tribunale di appello del Canton Berna fra i propri membri.

La procedura dinanzi al tribunale arbitrale è disciplinata dall'articolo 5 della legge federale concernente l'Ufficio federale di conciliazione incaricato di comporre i conflitti collettivi del lavoro. Il tribunale arbitrale decide sugli adeguamenti al rincaro e sugli aumenti reali dei salari minimi; le sue decisioni sono vincolanti.

Le modifiche entrano in vigore il 1° gennaio seguente e, per i contratti di lavoro stagionali, all'inizio della successiva stagione estiva.

Art. 35 Esecuzione del contratto

a) Commissione paritetica di sorveglianza

- 1 Le parti contraenti che partecipano al contratto collettivo di lavoro hanno comunemente il diritto, nei confronti dei datori di lavoro e dei collaboratori, al rispetto delle disposizioni del contratto collettivo ai sensi dell'articolo 357b CO.
- 2 È istituita una Commissione paritetica di sorveglianza.
- 2 Il presidente è designato all'unanimità dalla Commissione di sorveglianza. Se non giunge a un accordo, la Commissione di sorveglianza incarica la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) di nominarlo.
- 3 Le associazioni contraenti redigono un regolamento per la Commissione di sorveglianza.

b) Compiti

1 La Commissione di sorveglianza

- sorveglia l'applicazione del contratto e decide in merito alla sua interpretazione,
- decide, su istanza, in merito alle controversie derivanti da singoli rapporti contrattuali e funge da autorità di ricorso per le decisioni della Commissione direttiva secondo il capoverso 2 riguardanti il pagamento degli arretrati e le sanzioni,
- emana il regolamento dell'Ufficio di controllo e ne nomina la direzione,
- sorveglia l'Ufficio di controllo,
- presenta ogni anno un rapporto sull'esecuzione del contratto ed elabora il preventivo e il conto annuale,
- designa l'Ufficio di revisione e ne stabilisce i compiti.

2 La Commissione di sorveglianza nomina una commissione direttiva a cui può delegare determinati compiti. In particolare, la Commissione direttiva decide in merito al pagamento degli arretrati e alle sanzioni ed è autorizzato ad attuare la procedura per il conferimento dell'obbligatorietà generale al contratto e a prendere tutti i relativi provvedimenti.

c) Decisioni

Le decisioni della Commissione di sorveglianza sono definitive. Sono fatte salve le opposizioni motivate ai sensi di una domanda di riconsiderazione.

Se le pene convenzionali secondo l'articolo 35 lettere f) e g) pronunciate dalla Commissione di sorveglianza non vengono pagate entro il termine stabilito, si adiscono le vie legali ordinarie.

d) Ufficio di controllo

1 L'Ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto

- su richiesta di un'associazione contraente,
- per ordine del comitato della Commissione di sorveglianza,
- su istanza,
- tramite verifiche a campione.

Le istanze su richiesta di un'associazione contraente devono basarsi su dubbi fondati. I punti sollevati nell'istanza devono essere indicati concretamente e motivati.

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. 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 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. Se l'istanza è stata presentata da un'associazione contraente, quest'ultima deve inoltre essere informata sugli accertamenti effettuati nell'ambito di un controllo successivo per quanto riguarda i punti sollevati nell'istanza.
- 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 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 h), 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 CHF 600.– e CHF 20 000.–. 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 In caso di mancato rispetto da parte del datore di lavoro degli obblighi di assicurazione previsti dalla legge, la Commissione di sorveglianza informa inoltre le competenti autorità di sorveglianza.

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:
 - CHF 89.– da ogni azienda
 - CHF 89.– da ogni collaboratore
- 3 L'azienda deduce periodicamente, ma al più tardi entro la fine del rapporto di lavoro, 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 In caso di comprovata necessità, la Commissione di sorveglianza è autorizzata ad aumentare i contributi annui al massimo del 40% all'inizio di un nuovo anno commerciale.
- 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. 36 Conferimento dell'obbligatorietà generale

Le associazioni contraenti si impegnano a inoltrare domanda affinché venga conferita l'obbligatorietà generale al presente contratto.

Art. 37 Disposizioni finali

- 1 Sono fatte salve le prescrizioni legali più specifiche.
- 2 Le associazioni contraenti sono tenute a salvaguardare la pace del lavoro.
- 3 L'Ufficio di controllo controlla il rispetto delle prescrizioni di diritto pubblico sui salari e degli accordi più specifici tra le parti sociali ai sensi dell'articolo 36.
- 3 In caso di modifica delle deduzioni per le assicurazioni sociali, le associazioni contraenti adeguano in modo corrispondente le percentuali di cui all'articolo 23 (perdita di guadagno in caso di malattia, gravidanza), all'articolo 25 (assicurazione contro gli infortuni) e all'articolo 28 (servizio militare, civile e di protezione civile).

Allegato

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

Berna/Lucerna/Zurigo, giugno 2016