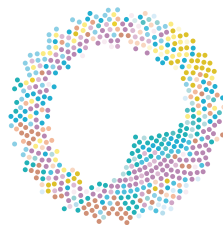


Noi sosteniamo il valore delle nostre professioni.

ssc • spr • spaed • spham • asppp



HOTEL & GASTRO
Union
dal 1886

Convenzione

per gli apprendisti
del settore alberghiero
e della ristorazione

HOTEL & GASTRO
Union
dal 1886

GASTRO  **SUISSE**

hotelleriesuisse 
Swiss Hotel Association


SCA

I Contraenti e campo di applicazione

Art. 1 Contraenti e campo di applicazione

Le associazioni padronali del settore alberghiero-esercentesco

- hotelleriesuisse
- GastroSuisse
- Swiss Catering Association (SCA)

da una parte, e l'organizzazione professionale per impiegati e apprendisti

- Hotel & Gastro Union

dall'altra parte, concordano le seguenti disposizioni minime sulle condizioni di lavoro e sul salario degli apprendisti nel settore alberghiero-esercentesco come pure la loro attuazione.

Art. 2 Campo di applicazione

1. La presente convenzione si applica a tutti gli apprendisti che sono occupati in un'azienda associata alle associazioni padronali di cui all'art.1.
2. Le disposizioni della presente convenzione costituiscono parte integrante del contratto di tirocinio stipulato fra l'apprendista e il datore di lavoro nella sua qualità di formatore (maestro di tirocinio).

Art. 3 Accordi deroganti

Nel contratto di tirocinio sono ammessi accordi deroganti alla presente convenzione unicamente nella misura in cui creano condizioni più vantaggiose per l'apprendista.

II Salario

Art. 4 Salario minimo

1. I salari minimi per gli apprendisti del settore alberghiero e della ristorazione svizzero, si applicano a tutti coloro che seguono una formazione professionale di base secondo la legge sulla formazione professionale del 13 dicembre 2002.
2. Formazione di base di 3 anni con attestato federale di capacità (AFC)¹, con o senza maturità professionale (MP):
 - Nel 1° anno CHF 1 020.-
 - Nel 2° anno CHF 1 300.-
 - Nel 3° anno CHF 1 550.-
3. Formazione di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica (CFP)¹:
 - Nel 1° anno CHF 1 020.-
 - Nel 2° anno CHF 1 300.-
4. Apprendisti che, dopo la formazione professionale di base con certificato federale di formazione pratica (CFP), proseguono una formazione professionale di base ridotta con attestato federale di capacità (AFC):
 - 1° anno della seconda formazione di base ridotta CHF 1 300.-
 - 2° anno della seconda formazione di base ridotta CHF 1 550.-
5. Apprendisti che, dopo la formazione professionale di base con attestato federale di capacità (AFC), proseguono una formazione professionale di base ridotta con attestato federale di capacità (AFC):
 - 1° anno della seconda formazione di base ridotta CHF 1 550.-
 - 2° anno della seconda formazione di base ridotta CHF 1 750.-

¹ per esempio: Cuoco/cuoca AFC, addetta/o di cucina CFP; cuoco/cuoca dietico/a AFC, impiegato/a di ristorazione AFC, addetto/a di ristorazione CFP, impiegato/a d'albergo AFC, addetto/a d'albergo CFP, impiegato/a d'economia domestica AFC, addetta/o d'economia domestica CFP; impiegato/a di commercio AFC, impiegata/o in comunicazione alberghiera AFC, impiegata/o di gastronomia standardizzata AFC

6. Apprendisti che beneficiano di una buona cultura generale (per es. collegio) che seguono una formazione di base ridotta con attestato federale di capacità (AFC):
 - 1° anno della seconda formazione di base ridotta CHF 1 300.-
 - 2° anno della seconda formazione di base ridotta CHF 1 550.-
7. Apprendisti che, dopo la formazione di base con attestato federale di capacità (AFC), proseguono una formazione di specializzazione con attestato federale di capacità (AFC):
 - Formazione di specializzazione CHF 1 750.-
8. I salari minimi di cui ai capoversi 1-7 comprendono la retribuzione e le eventuali spese forfettarie, secondo la legge cantonale. Di regola, le spese forfettarie sono esenti dagli oneri sociali, salvo diversa disposizione.

Art. 5 Pagamento del salario

1. Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo del mese.
2. Contemporaneamente l'apprendista dovrà ricevere un conteggio-salario dettagliato.

Art. 6 Deduzioni

1. Dal salario possono essere fatte le seguenti deduzioni:
 - Contributi AVS/AI/IPG/AD
 - Premi di assicurazione
 - Premi per istituti di previdenza
 - Affitto per l'alloggio e costi del vitto
 - Anticipi di salario
 - Risarcimento danni
 - Imposta alla fonte
2. Il diritto di trattenuta dei contributi dell'apprendista per le assicurazioni AVS/AI/IPG/AD, per l'assicurazione malattia e infortuni nonché per la previdenza professionale si prescrive dopo due mesi.

III Orario lavorativo e controllo

Art. 7 Durata media del lavoro settimanale

1. 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
 - 45 ore a settimana nelle piccole aziende secondo l'Allegato
2. Il tempo per la consumazione dei pasti non è considerato tempo di lavoro. Esso è di almeno mezz'ora per pasto. Se l'apprendista deve rimanere a disposizione del datore di lavoro durante il tempo consacrato alla consumazione dei pasti, tale tempo è considerato tempo di lavoro.

Art. 8 Attribuzione della scuola, ore consecutive e supplementari

1. L'insegnamento obbligatorio, di cui all'art. 9, deve essere conteggiato nella durata del lavoro.
2. Durante una giornata lavorativa il datore di lavoro è tenuto a occupare l'apprendista per almeno 4 ore di seguito. Ove l'apprendista venga occupato per un tempo inferiore, sono da considerare come effettuate 4 ore lavorative.
3. Le ore lavorative effettive eccedenti la durata media del lavoro sono da considerare ore straordinarie. Le ore di lavoro straordinarie devono sempre essere compensate con ore di libero.

Art. 9 Scuola professionale, corsi intercantonali e corsi interaziendali

1. La scuola professionale, i corsi intercantonali ed i corsi di introduzione vengono conteggiati nelle ore lavorative come segue:
 - 1 giorno intero di scuola (mattino e pomeriggio) equivale a un intero giorno lavorativo.
 - 1 mezza giornata di scuola (mattino o pomeriggio) equivale a metà giorno lavorativo.
2. Nei giorni interi di scuola l'apprendista non può essere impiegato nell'azienda.

Art. 10 Piano di lavoro e controllo del lavoro

1. Il datore di lavoro è tenuto ad allestire con almeno due settimane d'anticipo piani di lavoro per periodi non inferiori a due settimane.
2. L'apprendista è tenuto ad annotare le ore di lavoro e di riposo nell'apposito libretto di controllo. Esso deve essere controllato e firmato settimanalmente dal superiore, mensilmente dal formatore.
3. Se i responsabili non rispondono ai loro doveri di controllo e di firma, il libretto di controllo dell'apprendista è ammesso come prova in caso di litigio.

IV Vacanze

Art. 11 Vacanze

L'apprendista ha diritto a 5 settimane di vacanza (ossia 2,92 giorni civile al mese).

V Vitto e alloggio

Art. 12 Alloggio

1. Ove il datore di lavoro metta a disposizione dell'apprendista un alloggio, dovrà essere stipulato un apposito accordo scritto.
2. In assenza di un accordo scritto, per l'affitto si applicano i parametri AVS, attualmente CHF 11.50 al giorno (stato al 1° gennaio 2007).
3. Durante il tirocinio il contratto d'affitto può essere consensualmente modificato.
4. Il contratto d'affitto cessa in ogni caso al termine del rapporto di tirocinio. Durante il periodo di validità del contratto di tirocinio, il contratto d'affitto, riservati i termini fissati dal diritto obbligatorio, può essere disdetto in ogni momento.

Art. 13 Vitto

1. I costi del vitto (colazione, pranzo, cena) devono essere concordati per iscritto tra il datore di lavoro e l'apprendista. A tale scopo le organizzazioni di categoria forniscono appositi moduli.
2. In assenza di un accordo scritto, si applicano i parametri AVS, attualmente al giorno CHF 3.50 per la colazione, CHF 10.- per il pranzo e CHF 8.- per la cena (stato al 1° gennaio 2007). Possono essere conteggiati solo i pasti effettivamente consumati.

3. Ove venga fissato un importo forfettario, dovranno essere considerati i giorni settimanali di libero, di vacanza, di scuola, ecc. durante i quali i pasti non vengono di regola consumati nell'azienda.
4. Durante il tirocinio l'accordo scritto di vitto può essere consensualmente modificato.

VI Entrata in vigore e disdetta

Art. 14 Disdetta

1. Le parti possono disdire la presente convenzione per la fine di un anno di tirocinio mediante lettera raccomandata, rispettando il termine di disdetta di un anno.
2. Entro tre mesi dalla notifica di proposte di revisione, le organizzazioni di categoria iniziano le trattative per la revisione della convenzione.

Art. 15 Entrata in vigore e disposizioni transitorie

1. Questo accordo entra in vigore per i nuovi contratti di apprendistato, all'inizio dell'anno di apprendistato 2007/2008.
2. I contratti di apprendistato esistenti al momento dell'entrata in vigore di questo accordo, restano applicabili fino alla fine dell'apprendistato.

VII Disposizioni finali

Art. 16 Delegazione paritetica

Con il compito di trattare le questioni concernenti l'interpretazione, le proposte di modifica, l'applicazione e il rispetto della convenzione, le associazioni contraenti costituiscono una delegazione paritetica composta di 6 rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro e 6 rappresentanti della Hotel & Gastro Union.

Art. 17 Riserva di ulteriori prescrizioni

1. In riferimento ai giorni di riposo e festivi, ai giorni di libero pagati, agli indumenti, vestiti e attrezzi di lavoro nonché alle assicurazioni sociali, il trattamento riservato agli apprendisti non può essere meno vantaggioso di quello previsto per gli altri impiegati dell'azienda.
2. Sono riservate ulteriori disposizioni legali.

Allegato

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.

Per la concessione di un permesso come azienda stagionale valgono le condizioni di cui all'allegato 1 del CCNL (stato al 1.1.2012. 1ª edizione).



GastroSuisse

Blumenfeldstrasse 20
Casella postale · 8046 Zurigo
Tel. 0848 377 111 · Fax 084 837 71 12
www.gastrouisse.ch

hotelleriesuisse

Monbijoustrasse 130
Casella postale · 3001 Berna
Tel. 031 370 41 11 · Fax 031 370 44 44
www.hotelleriesuisse.ch

Hotel & Gastro Union

Adligenswilerstrasse 29/22
Casella postale 3027 · 6002 Lucerna
Tel. 041 418 22 22 · Fax 041 412 03 72
www.hotelgastrounion.ch

SCA Swiss Catering Association

Flüelastrasse 51
Casella postale · 8047 Zurigo
Tel. 044 388 35 35 · Fax 044 388 35 36
www.swisscatering.ch



Hotel & Gastro Union · Casella postale 3027 · 6002 Lucerna
Telefon 041 418 22 22 · info@hotelgastrounion.ch · www.hotelgastrounion.ch