

**Andere gesetzlichen Publikationen
Autres publications légales
Altre pubblicazioni legali**

**Arbeitsvertrag
Contrat de travail
Contratto di lavoro**

Gesuch um Verlängerung und Änderung der Bundesratsbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)
Die vertragsschliessenden Verbände, nämlich hotelleriesuisse, GastroSuisse und die Swiss Catering Association (SCA) einerseits, die Hotel & Gastro Union sowie die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007 und vom 11. Dezember 2008 (BBl 1998 5535, 2001 6580, 2002 8359, 2003 1024, 2003 8117, 2005 133 5711 7503, 2007 3399, 6103 8693, 2008 9229) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes bis zum 31. Dezember 2013 zu verlängern und wie folgt zu ändern:

- Art. 4 Abs. 2 Anstellung**
²In den nachfolgend genannten Bestimmungen dieses Vertrages ist die Schriftform Gültigkeitsformidom:
 – Art. 5 Ziffer 1 und 2; Probezeit
 – Art. 6 Ziffer 3; Kündigung befristeter Verträge
 – Art. 14 Ziffer 1; Lohnauszahlung
 – Art. 15 Ziffer 7; Überstundenentschädigung
 – Art. 29 Ziffer 1; Unterkunft und Verpflegung
Art. 8 Abs. 1 Bruttolohn
¹Entlohnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn gemäss Art. 7 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). ...

Art. 9 Abs. 2 Lohnsystem
²Der Mitarbeiter hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach Art. 10 oder 11.
 Erreicht der Bruttolohn bei ganzem oder teilweise Umsatzlohn in einem Monat den Mindestlohn nicht, hat der Arbeitgeber die Differenz zum Mindestlohn aufzuzahlen. An eine solche Aufzahlung dürfen vergangene oder künftige Lohnzahlungen nicht angerechnet werden.

Art. 10 Abs. 3 Mindestlöhne
³Für ungelernete Mitarbeiter im Service kann für das Jahr 2002 während der Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein um maximal 10%, für das Jahr 2003 ein um maximal 5% tieferer Mindestlohn als Ziffer 1 Stufe 1 vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht.
 Arbeitet der Mitarbeiter die ersten 6 Monate im Gastgewerbe und leistet er keine qualifizierte Berufsarbeit, kann der Mindestlohn von Ziffer 1 Stufe 1 im Jahr 2002 um höchstens 10%, im Jahr 2003 um höchstens 5% tiefer vereinbart werden.
 Bis zur Vollendung des 17. Altersjahres kann der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 Stufe 1 um maximal 20% tiefer vereinbart werden. Mindestlohnkürzungen sind nicht kumulierbar.

Art. 12 Abs. 1 13. Monatslohn
¹Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn im folgenden Ausmass:
 – 50% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsmontats
 – 75% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 2. Anstellungsjahres
 – 100% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 3. Anstellungsjahres

Art. 15 Arbeitszeit/Überstunden
¹Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluß der Präsenzzeit beträgt für alle gastgewerblichen Mitarbeiter höchstens
 – 42-Stunden pro Woche
 – 43,5-Stunden pro Woche in Saisonbetrieben gemäss Anhang 1
 – 45-Stunden pro Woche in Kleinbetrieben gemäss Anhang 2
²Die Essenszeit ist nicht Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit.
³Die Erfassung der Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 21.
⁴Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder zu bezahlen.
⁵Überstunden sind zu 100% des Bruttolohnes zu bezahlen, wenn der Betrieb die Arbeitszeit gemäss Art. 21 erfasst, dem Mitarbeiter monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert und die Auszahlung der Überstunden vor der letzten Lohnzahlung erfolgt.

Übersteigt der Überstundensaldo am Ende eines Monats 200 Stunden, sind die über 200 Stunden hinausgehenden Überstunden zwingend zusammen mit dem Lohn des Folgemonats auszuzahlen.
⁶Überstunden müssen zwingend zu 125% des Bruttolohnes bezahlt werden, wenn der Betrieb die Arbeitszeit nicht gemäss Art. 21 erfasst, oder dem Mitarbeiter nicht monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert, oder wenn die Auszahlung der Überstunden erst mit der letzten Lohnzahlung erfolgt.
⁷Mit Mitarbeitern, deren monatlicher Bruttolohn ohne 13. Monatslohn mindestens Franken 6750 beträgt, kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.
⁸Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens 5 Jahren aufzubewahren.

Art. 16 Abs. 5 Ruhetage
⁵Nicht bezogene Ruhetage sind innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen, zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 17 Abs. 1 und 6 Ferien
¹Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr (35 Kalendertage pro Jahr, 2,92 Kalendertage pro Monat).
⁶Ist eine Auszahlung des Ferienlohnes Ende Monat oder im Stundenlohn zulässig, beträgt die Ferienentschädigung 10,65%.

Art. 18 Abs. 3 Feiertage
³Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage
 Der Mitarbeiter hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:
 – eigene Hochzeit/Eintragung Partnerschaft; 3 Tage
 – Hochzeit von Eltem, Kindern, und Geschwistem; 1 Tag
 – Vaterschaftsurlaub; 3 Tage
 – Todesfall von Ehefrau/Ehemann/eingetragene/r Partner/in, Kindern, Eltern, Schwiegereltem, Grosseltem und Geschwistem von Tode bis zur Bestattung; 1 bis 3 Tage
 – militärische Rekrutierung; bis 3 Tage (nach Aufgebot)
 – Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes; 1 Tag
 – Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung; 1½ bis 2 Tage
 – die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage

Art. 21 Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/Arbeitszeitkontrolle
¹Jahresbetriebe haben über Bezug der Mitarbeiter 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im Voraus für 1 Woche, schriftliche Arbeitspläne zu erstellen. Ausser in dringenden Fällen müssen nachträgliche Änderungen gegenseitig abgesprochen werden.
²Der Arbeitgeber ist für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich (Arbeitszeiterfassung). Die Arbeitszeiterfassung ist mindestens einmal monatlich vom Mitarbeiter zu unterzeichnen. Überträge der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit dem Mitarbeiter, ist sie mindestens einmal monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.

³Der Arbeitgeber führt Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Arbeitszeitkontrolle). Der Mitarbeiter kann jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferientage verlangen.
⁴Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung und eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeiters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

Art. 22 Abs. 1 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters
¹Bei unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär gelten die Art. 23 ff. Über entsprechende Versicherungsprämien kann der Mitarbeiter jederzeit Aufschluss verlangen.
 In den Fällen von Art. 23 ff. kann der Nettolohn nicht höher ausfallen, als er ohne Arbeitsunfähigkeit ausfallen würde. Kosten für die Verpflegung werden allerdings nur so weit in Abzug gebracht, als sie auch in Anspruch genommen werden.

Art. 26 Abs. 1 Arztzeugnis
¹Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Arbeitsverhinderungen ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Das Zeugnis ist dem Arbeitgeber innert Wochenfrist nach Ausstellung zuzustellen.

Art. 27 Bst. C Berufliche Vorsorge
 c) Mindestleistungen

Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen zu garantieren:
 – Invalidenrente: 40% des koordinierten Lohnes
 – Witwen-/Witwerrente: 25% des koordinierten Lohnes
 – Kinderrente: 10% des koordinierten Lohnes
 – Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes, sofern der Mitarbeiter unmittelbar vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe arbeitete.

Art. 28 Titel Militär- und Zivildienst, Zivilschutz

Art. 35 Vertragsvollzug

- a) Paritätische Aufsichtskommission
 1. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.
 2. ...
 3. ...
 b) Aufgaben
 1. Die Aufsichtskommission
 – überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung,
 – ... Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 über ... Sanktionen, ...
 2. Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über ... Sanktionen ...
 c) ...
 d) Kontrollstelle

1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
 – ...
 – auf Klage hin,
 – durch Stichproben.
 2. Der Kontrollstelle obliegt der Vollzug der Beschlüsse der Aufsichtskommission.
 3. Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. Die Mitarbeiter der Kontrollstelle sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.

4. Die Kontrollstelle hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 14 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Beschwerdeführer sind über die sie betreffenden Feststellungen einer Kontrolle zu orientieren. ...

5. Stellt die Kontrollstelle bei einer Stichprobe einen ausstehenden materiellen Anspruch eines Mitarbeiters fest, räumt sie dem Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen ein, um die im Kontrollbericht festgestellten Lohn Guthaben den betroffenen Mitarbeitern zu bezahlen und die erfolgte Nachzahlung der Kontrollstelle schriftlich mitzuteilen. Erfolgt keine fristgerechte Meldung an die Kontrollstelle, wird der Mitarbeiter über sein persönliches Lohn Guthaben informiert.
 6. Die Vertragsverbände vereinbaren, dass ihnen die Ansprüche nach Art. 357b OR gemeinsam zustehen und dass sie durch die Kontrollstelle geltend zu machen sind.

- e) Kosten
 1. Die Kosten können derjenigen Partei überbunden werden, die Anlass zum Verfahren gegeben hat. Dies gilt insbesondere für Überprüfungen gemäss Art. 35 lit. g Ziffer 2.
 2. Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss lit. g) kann die Aufsichtskommission Gebühren erheben.

f) Sanktionen im Allgemeinen
 1. Stellt die Kontrollstelle eine Zuwiderhandlung fest und wird diese auch innerhalb der angesetzten Nachfrist nicht beseitigt, unterbreitet sie die Angelegenheit der Aufsichtskommission zum Entscheid. In besonders schweren Fällen kann die Kontrollstelle den Fall auch ohne Nachfrist der Aufsichtskommission zum Entscheid vorlegen. Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.
 2. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag werden mit einer Konventionalstrafe von Franken 600 bis Franken 20 000 geahndet. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter.

3. Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter gemäss Art. 35 lit. d Ziffer 4 festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeiter falsche Angaben gegenüber der Kontrollstelle gemacht, ist die Aufsichtskommission nicht an den Bussenahmen von Ziffer 2 gebunden. Die Busse kann in diesem Fall bis zum doppelten Betrag des ausstehenden Lohn Guthabens gehen.
 4. ...
 g) Sanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung und bei ungerichteter Inanspruchnahme eines Saisonprivilegs

1. Ergibt eine Kontrolle, dass in einem Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter keine Arbeitszeiterfassung vorliegt, wird dies Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer Konventionalstrafe geahndet.
 Stellt die Kontrollstelle im Rahmen einer Nachkontrolle innert 4 Monaten seit der ersten Kontrolle fest, dass für alle oder einen Teil der Mitarbeiter die Arbeitszeiterfassungen nach wie vor fehlen, wird dies Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer höheren Konventionalstrafe geahndet.
 2. Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen gemäss Anhang 1, dass ein Betrieb zu Unrecht ein Saisonprivileg beansprucht, wird dieses Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer Konventionalstrafe geahndet. Im Weiteren richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d Ziff. 4 L-GAV.

3. Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.
 h) Beiträge
 1. Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sind verpflichtet, jährliche Beiträge zu entrichten.
 2. Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:
 – für jeden Betrieb 89 Franken
 – für jeden Mitarbeiter 89 Franken

3. Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch ... von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zuzukommen zu lassen.
 Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%.

4. Mitarbeiter, die weniger als ein halbes Jahr beschäftigt werden, sowie Teilzeitarbeiter, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte des unter Ziffer 2 erwähnten Betrages.
 5. ...
 6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugsstermin hinauszuschieben.

i) Verwendung der Beiträge
 Die erhobenen Beiträge gemäss lit. h) und die Erträge aus besonderen Kostenaufgaben gemäss lit. e) sowie Konventionalstrafen gemäss lit. f) und g) werden wie folgt verwendet:
 – zur Bereitstellung von Mitteln zur Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe,
 – zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges (Kosten der Aufsichtskommission und der Kontrollstelle, Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten) und
 – zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung

Art. 38 Übergangsbestimmung
¹Liegt der Überstundensaldo eines Mitarbeiters am 31. Dezember 2009 über 200 Stunden, sind die darüber liegenden Stunden bis spätestens am 31. Dezember 2010 gemäss Art. 15 Ziffer 4 zu kompensieren oder gemäss Art. 15 Ziffer 5 bzw. Art. 15 Ziffer 6 zu bezahlen.
²Art. 10 (Mindestlöhne) und Art. 12 (13. Monatslohn) des 2009 gültigen L-GAV bleiben bis am 31. Dezember 2011 in Kraft. Ab dem 1. Januar 2012 gelten die Art. 10 (Mindestlöhne) und Art. 12 (13. Monatslohn) mit folgendem Wortlaut:

Art. 10 Mindestlöhne
¹Mindestlohnsätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben

| | | ab 1.1.2012 (resp. SS 2012) |
|-----|--|-----------------------------|
| I | a) Mitarbeiter ohne Berufslehre | CHF 3400.- |
| | b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung | CHF 3600.- |
| II | Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung | CHF 3700.- |
| III | a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung | CHF 4100.- |
| | b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV | CHF 4200.- |
| IV | Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBZG | CHF 4800.- |

Während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten kann der Mindestlohn von Stufe 1 bei jedem Stellenantritt in einem schriftlichen Arbeitsvertrag um maximal 10% für das Jahr 2012 bzw. um maximal 8% ab dem Jahr 2013 tiefer vereinbart werden. Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.
²Von den Mindestlöhnen gemäss Art. 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:
 – über 18-jährige Mitarbeiter, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und eine Vollzeitausbildung absolvieren,
 – vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,
 – Praktikanten gemäss Art. 11.

³Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.
Art. 12 13. Monatslohn
¹Der Mitarbeiter hat Anspruch auf den 13. Monatslohn im Ausmass von 100% eines Bruttomonatslohnes.
²Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch. Der anteilmässige Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.
³Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum. Erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohnes jeweils Ende Monat oder zusammen mit dem Stundenlohn, beträgt die Entschädigung 8,33%.
⁴Der 13. Monatslohn ist spätestens jedes Jahr mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.

Anhang 1
zu Art. 15 Ziff. 1 L-GAV Arbeitszeit/Überstunden

I Kleinbetriebe
 Als Kleinbetriebe gelten Betriebe, die ausser dem Arbeitgeber nicht mehr als 4 Mitarbeiter (inkl. Familienmitglieder) ständig beschäftigen.
 II Saisonbetriebe
 Als Saisonbetriebe gelten:

1. die Betriebe, die nur während bestimmten Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;
2. die Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens 3 und höchstens 9 Monaten gemäss folgender Berechnung aufweisen:

Hochsaisonzeiten sind die Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen Umsatz des ganzen Jahres liegen und deren durchschnittlicher Monatsumsatz während den Monaten der Hochsaison mindestens 35% höher ist als der durchschnittliche Monatsumsatz in den übrigen Monaten.
 Vorgehen zum Erlangen einer Bewilligung als Saisonbetrieb gemäss II Ziffer 2

Betriebe, die als Saisonbetrieb im Sinne von II Ziffer 2 gelten wollen, haben bei der Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb zu stellen. Dem Gesuch sind, nach Monat aufgelistet, die Umsatzzahlen der letzten zwei Kalenderjahre (1. Januar – 31. Dezember) vor der Gesuchseinreichung beizulegen. Erachtet die Kontrollstelle die Voraussetzungen als erfüllt, erteilt sie eine Bewilligung als Saisonbetrieb für die kommenden zwei Jahre.

Ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb kann jedes Jahr neu eingereicht werden.
 Bei Neueröffnungen entscheidet der Ausschuss der Aufsichtskommission aufgrund eingereicherter Budgetzahlen.
 Die Kontrollstelle kann die eingereichten Umsatzzahlen innerhalb von 6 Monaten durch eine unabhängige Drittfirma prüfen lassen.

Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen, dass ein Arbeitgeber zu Unrecht ein Arbeitszeitprivileg geltend macht, richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d Ziff. 4 L-GAV und das Saisonprivileg fällt ab Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

Geltungsbereich
¹Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.
²Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Teilzeitarbeiterinnen und -arbeitnehmerinnen sowie Aushilfen inbegriffen) in Betrieben, die gastgewerbliche Leistungen anbieten. Darunter fallen insbesondere Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastbetriebe gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnorientierung wird dabei nicht vorausgesetzt.

Les entreprises qui veulent être considérées comme des entreprises saisonnières au sens du chapitre II, chiffre 2, doivent présenter à l'office de contrôle de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés une demande d'homologation comme entreprise saisonnière. Le chiffre d'affaires des deux dernières années civiles (1^{er} janvier au 31 décembre), présenté par mois, doit être joint à la demande. Si l'office de contrôle estime que les conditions sont remplies, elle octroie l'autorisation pour entreprise saisonnière pour les deux années suivantes.

Une nouvelle demande d'homologation comme entreprise saisonnière peut être déposée chaque année.

Pour les entreprises qui débutent leur activité, le comité de la commission de surveillance décide sur la base de budgets qui lui sont remis.

L'office de contrôle peut faire vérifier par une société indépendante les chiffres d'affaires qui lui ont été présentés, dans un délai de 6 mois.

S'il ressort du contrôle du chiffre d'affaires qu'un employeur fait valoir à tort un privilège relatif à la durée du travail, la procédure se déroule selon l'art. 35, let. d, ch. 4, CCNT et le privilège saisonnier tombe au début de la dernière période de 2 ans.

Champ d'application

¹ Le présent arrêté s'applique sur tout le territoire de la Confédération suisse.

² Les clauses qui visent s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs (y compris les travailleurs occupés à temps partiel et les auxiliaires) des établissements servant des prestations dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment considérés comme tels, les établissements qui hébergent des personnes moyennant une prestation pécuniaire ou vendent des mets ou des boissons à consommer sur place. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées aux restaurants et cafés. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable. Sont exclus les cantines et les restaurants du personnel destinés uniquement au personnel de l'entreprise, ainsi que les établissements de restauration dont les locaux sont en relation avec des entreprises de vente au détail, qui ont, en règle générale, le même horaire et les mêmes conditions de travail que ces dernières.

Sont exclus:

- les chefs d'établissements et les directeurs;
- les membres de la famille de l'employeur et du chef d'établissement (conjoint, père et mère, frères et soeurs, descendants directs);
- les musiciens, les artistes et les disc-jockeys
- les élèves des écoles professionnelles pendant la durée des cours à l'école professionnelle;
- les collaborateurs occupés principalement dans une exploitation annexe ou dans un ménage;
- les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle;
- le personnel travaillant dans l'exploitation ferroviaire.

³ La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2013.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée en 5 exemplaires, dans les 15 jours à dater de la présente publication, à l'office soussigné.

3003 Berne, le 1^{er} octobre

SECO - Direction du travail

Domanda intesa a prorogare e a modificare i decreti del Consiglio federale che conferisce carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione

(Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale ai contratti collettivi di lavoro)

Le associazioni contraenti, cioè hotellerieuisse, Gastrosuisse e Swiss Catering Association (SCA) da una parte, Hôtel & Gastro Union nonché i sindacati Unia e Syna dall'altra parte, hanno inoltrato la domanda al Consiglio federale di prorogare, con effetto fino al 31 dicembre 2013, i suoi decreti 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 29 settembre 2005, del 19 dicembre 2005, del 1^o maggio 2007, del 13 agosto 2007, del 17 dicembre 2007 e del 11 dicembre 2008 (FF 1998 4400, 2001 5822, 2002 7468, 2003 1026, 2003 7040, 2005 131 5107 6681, 2007 3109 5565 7827, 2008 7947) che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione. Chiedono inoltre al Consiglio Federale di dichiarare d'obbligatorietà generale le seguenti disposizioni che modificano il contratto collettivo nazionale allegate ai decreti sopra menzionati:

Art. 4 cpv. 2 Assunzione

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

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

Art. 8 cpv. 1 Salario lordo

¹Qualè base per la retribuzione del collaboratore fu stato il salario lordo AWS secondo quanto definito all'articolo 7 dell'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OVS)...

Art. 9 cpv. 2 Sistema di retribuzione

²Indipendentemente 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.

Art. 10 cpv. 3 Salari minimi

³Per i collaboratori senza formazione del settore servizio si può convenire per il 2002, per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10% al massimo, per il 2003¹ un salario minimo inferiore del 5% al massimo rispetto al capoverso 1 categoria 1, a condizione che tale riduzione sia convenuta per scritto in un contratto di lavoro individuale. Per i collaboratori che in precedenza non hanno mai lavorato nell'industria alberghiera e della ristorazione e che non svolgono un lavoro qualificato si può convenire, per i primi 6 mesi, un salario minimo inferiore del 10% al massimo nel 2002, un salario minimo inferiore del 5% al massimo nel 2003¹ rispetto al capoverso 1 categoria 1. Fino al compimento del 17^o anno di età si può convenire un salario minimo inferiore del 20% al massimo rispetto al capoverso 1 categoria 1.

Le riduzioni del salario minimo non sono cumulabili.

Art. 12 cpv. 1 Tredicesima mensilità

¹Il collaboratore ha diritto a una tredicesima mensilità così calcolata:

- 50% del salario lordo mensile dall'inizio del 7^o mese di lavoro
- 75% del salario lordo mensile dall'inizio del 2^o anno di lavoro
- 100% del salario lordo mensile dall'inizio del 3^o anno di lavoro

Art. 15 Durata del lavoro/straordinari

¹Per 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

²Il tempo per la consumazione dei pasti non è considerato tempo di lavoro. Esso è di almeno mezz'ora 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.

³La registrazione delle ore di lavoro è disciplinata dall'articolo 21.

⁴Gli 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.

⁵Se 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 prima del 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.

⁶Se l'azienda non registra le ore di lavoro secondo l'articolo 21, non comunica al collaboratore ogni mese per scritto il saldo delle ore straordinarie oppure paga queste ultime soltanto con il versamento dell'ultimo salario, le ore straordinarie devono obbligatoriamente essere pagate al 125% del salario lordo.

⁷L'indennità per gli straordinari dei collaboratori il cui salario lordo mensile esclusa la tredicesima mensilità ammonta almeno a franchi 6750 può essere convenuta liberamente in un contratto di lavoro scritto nei limiti previsti dalla legge.

⁸I fogli paga e la relativa documentazione devono essere custoditi per almeno 5 anni.

Art. 16 cpv. 5 Giorni di riposo

⁵I 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 1/22 del salario lordo mensile.

Art. 17 cpv. 1 e 6 Vacanze

¹Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno (35 giorni civili all'anno, 2,92 giorni civili al mese).

⁶Se 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 cpv. 3 Giorni festivi

³Se 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 1/22 del salario lordo mensile.

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: 3 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

¹Le 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.

²Il 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.

³Il 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.

⁴Se 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.

Art. 22 cpv. 1 Salario in caso di impedimento del collaboratore

¹Se 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.

Art. 26 cpv. 1 Certificato medico

¹In caso di impedimento al lavoro, a partire dal 4^o giorno il collaboratore è tenuto a presentare un certificato medico. Il certificato deve essere presentato al datore di lavoro entro una settimana dalla data del suo rilascio.

Art. 27 Lett.c Previdenza professionale

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'AWS 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.

Art. 28 titolo Servizio militare, servizio civile e protezione civile

Art. 35 Esecuzione del contratto

- Commissione paritetica di sorveglianza
 1. È istituita una Commissione paritetica di sorveglianza.
 2. ...
 3. ...
- Compiti
 1. La Commissione di sorveglianza
 - sorveglia l'applicazione del contratto e decide in merito alla sua interpretazione,

¹ valable aussi pour 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011
² Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

- ... funge da autorità di ricorso per le decisioni della Commissione direttiva secondo il capoverso 2 figuranti ... le sanzioni,
- ...
- 2. La Commissione di sorveglianza nomina una commissione direttiva a cui può delegare determinati compiti. In particolare, la Commissione direttiva decide in merito ... alle sanzioni ...
- c) ...
- d) Ufficio di controllo
 1. L'ufficio di controllo deve controllare il rispetto del presente contratto
 -
 - su istanza,
 - tramite verifiche a campione.
 - ...
 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. 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. ...
 5. Se nel corso di una verifica a campione constatata l'esistenza di 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 g), 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 franchi 600 e franchi 20000. 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 constatata 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. ...
- 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:
 - 89.– franchi da ogni azienda
 - 89.– franchi da ogni collaboratore
 3. L'azienda deduce periodicamente ... 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. ...
 6. La Commissione di sorveglianza è autorizzata a ridurre i contributi annui o a differire 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. 38 Disposizione transitoria

¹Se al 31 dicembre 2009 il saldo delle ore straordinarie di un collaboratore supera le 200 ore, le ore superiori a tale cifra devono essere compensate conformemente all'articolo 15 capoverso 4 oppure pagate conformemente all'articolo 15 capoverso 5 o all'articolo 15 capoverso 6 entro il 31 dicembre 2010.

²L'articolo 10 (Salari minimi) e l'articolo 12 (Tredicesima mensilità) del CCNL del 2009 rimangono in vigore fino al 31 dicembre 2011.

Dal 1° gennaio 2012 si applicano l'articolo 10 (Salari minimi) e l'articolo 12 (Tredicesima mensilità) secondo il seguente tenore:

Art. 10 Salari minimi

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

| | | dall'1.1.2012 (o stagione estiva 2012) |
|-----|--|--|
| I | a) Collaboratori senza apprendistato | CHF 3400.– |
| | b) Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso | CHF 3600.– |
| II | Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente | CHF 3700.– |
| III | a) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente | CHF 4100.– |
| | 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 4200.– |
| IV | Collaboratori con esame di professione secondo Mitarbeiter mit l'articolo 27 lettera a LFP2 | CHF 4800.– |

Ad ogni entrata in servizio e per un periodo di introduzione della durata massima di 6 mesi si può convenire, in un contratto di lavoro scritto, una riduzione del salario minimo secondo la categoria I del 10% al massimo per il 2012 e dell'8% al massimo dal 2013. 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

²I 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.

³In 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 derogare ai salari minimi.

Art. 12 Tredicesima mensilità

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

²Per 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.

³La 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%.

⁴La tredicesima mensilità deve essere versata al più tardi ogni anno con il salario del mese di dicembre o alla fine del rapporto di lavoro.

Allegato 1

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 adempiti, 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 d) capoverso 4 CCNL e il privilegio stagionale decade all'inizio dell'ultimo periodo di 2 anni.

Campo d'applicazione

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

²Le 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, alloggiavano persone o servono sul posto cibi o bevande. Le aziende che consegnano pasti pronti al consumo sono equiparate ad alberghi, ristoranti e caffè. 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 vignetti 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-jockey;
- 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.

³L'obbligatorietà generale ha effetto fino al 31 dicembre 2013.

Le eventuali opposizioni a questa domanda dovranno essere motivate e presentate in 5 esemplari entro 15 giorni dalla presente pubblicazione, all'ufficio qui sotto indicato.

3003 Berna, 1° ottobre 2009

SECO – Direzione del lavoro

¹ valido anche per il 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011

² Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (RS 412.10)

05273746