

CCNL 2010 e nuovo sistema salariale 2012: panoramica dei punti più importanti

Salari minimi 2012

Aziende stagionali

- In tutte le aziende classiche bistagionali i nuovi salari minimi entrano in vigore al più tardi nella stagione estiva 2012. Questo vale per contratti stagionali, contratti a tempo determinato o indeterminato.
- Nelle aziende ad apertura annuale con privilegio stagionale, i nuovi salari minimi entrano in vigore al più tardi il 1° maggio 2012. Questo vale sia per i contratti a tempo determinato che per quelli a tempo indeterminato.

Le aziende stagionali possono decidere individualmente quando introdurre i nuovi salari minimi, che devono tuttavia essere introdotti al più tardi alla fine della stagione invernale 2011/2012 oppure nelle aziende con apertura annuale con privilegio stagionale al più tardi entro il 1° maggio 2012. Il sistema salariale deve essere uguale in tutta l'azienda, questo significa che per il salario di tutti i collaboratori delle aziende stagionali si applica il vecchio sistema oppure i nuovi salari 2012, non è possibile ricorrere ai due sistemi.

Alle aziende stagionali raccomandiamo di calcolare quale sistema sia più conveniente per loro tenendo conto del tipo concreto di collaboratori che operano nell'azienda.

Aziende non stagionali

- Le aziende che non sono aziende stagionali devono introdurre i nuovi salari minimi al 1° gennaio 2012.
- Le aziende che non approfittano del privilegio stagionale possono esaminare se soddisfano i requisiti per un'azienda stagionale. Su Internet, al sito di hotelleriesuisse, nella rubrica Consulenza giuridica / Contratto collettivo di lavoro, si trova un calcolatore stagionale, con cui lo si può controllare (non vincolante). Le domande devono essere presentate all'organo di controllo a Basilea, per dettagli consultare l'allegato I relativo all' art. 15 capoverso 1 del CCL in cui sono definite le regole.

La tredicesima mensilità a partire dal 1° gennaio 2012

- A partire dal 1° gennaio 2012 tutte le aziende, anche le aziende stagionali, devono introdurre la tredicesima mensilità piena.
- Qualora il rapporto di lavoro venga rescisso durante il periodo di prova, non sussiste alcun diritto alla tredicesima mensilità. Si invita pertanto a non pagare percentualmente la tredicesima durante il periodo di prova e a concordare piuttosto un periodo di prova lungo (è ammesso un massimo di 3 mesi).
- In caso di anno lavorativo non completo sussiste un diritto in misura percentuale, l'indennità ammonta all' 8,33% del salario lordo mensile.

Possibilità di riduzione nel sistema salariale 2012

- Con i nuovi collaboratori che percepiscono la retribuzione in base al livello I del sistema salariale 2012, nel periodo di inserimento, per un massimo di 6 mesi, è possibile concordare un salario minimo più basso. Per il 2012 la riduzione ammonta al massimo al 10%; a partire dal 2013, al massimo all'8%. (Risparmio 2012 mensile CHF 340.— risp. 360.—). La riduzione vale in tutta la Svizzera e per tutte le aziende.
- Questa riduzione salariale non è consentita in caso di assunzione presso il medesimo datore di lavoro o nella stessa azienda qualora l'interruzione tra i due rapporti di lavoro abbia una durata inferiore a 2 anni.
- La possibilità di riduzione nelle regioni LIM decade a partire dal 2012. Solo qualora l'implementazione del sistema salariale avvenga in un'azienda stagionale solo nella stagione estiva 2012, fino ad allora è possibile mantenere questa possibilità di riduzione nella regione LIM.

Collaboratori non soggetti al sistema dei salari minimi 2012

Non sono soggetti a questo sistema:

- i collaboratori che non abbiano ancora compiuto il 18° anno d'età.
- I collaboratori che abbiano compiuto il 18° anno di età ed iscritti presso un istituto di formazione svizzero che stanno svolgendo una formazione a tempo pieno (p.es. gli studenti che lavorano come ausiliari durante le vacanze di fine semestre o durante i fine settimana).
- I salari dei praticanti delle scuole superiori alberghiere svizzere vengono disciplinati dall'art. 11 CCNL e dalle disposizioni dell'accordo sugli apprendisti relative agli apprendisti .

Ore straordinarie e orari di lavoro flessibili

- Le ore straordinarie prestate possono essere compensate con tempo libero di pari durata oppure possono essere pagate.
- Il numero complessivo di ore straordinarie di un lavoratore non può superare le 200 ore. Se il saldo delle ore straordinarie supera le 200 ore, il datore di lavoro è tenuto a pagare, con il salario del mese successivo, la parte eccedente le 200 ore.
- Per le ore straordinarie durante il rapporto di lavoro in essere è riconosciuta un'indennità solo del 100% anziché del precedente 125%, qualora siano soddisfatti i seguenti requisiti:
 - l'azienda rileva le presenze (art. 21 CCNL)
 - il saldo delle ore straordinarie viene comunicato mensilmente per iscritto al collaboratore
 - il pagamento avviene prima dell'ultimo pagamento salariale (ammesso fino a una giornata prima).
- Se il salario lordo (tredicesima mensilità esclusa) ammonta a CHF 6750.— mensili o supera tale importo, l'indennità per le ore straordinarie può essere esclusa in parte o completamente per iscritto.
- Il datore di lavoro può "acquistare" ore straordinarie mensili. Ciò significa che egli stabilisce per iscritto nel contratto di lavoro quale numero fisso di ore straordinarie egli pagherà mensilmente. Le ore straordinarie effettivamente lavorate in un mese vengono quindi ridotte del numero fisso concordato di ore straordinarie. L'orario di lavoro settimanale non viene tuttavia modificato dall'acquisto delle ore straordinarie, e la settimana di 42 (43,5-/45-) ore rimane immutata. Pagare mensilmente un determinato numero fisso di ore straordinarie è ragionevole qualora le ore straordinarie siano all'ordine del giorno.

Esempio: il datore di lavoro ha acquistato 12 ore straordinarie al mese. Se il collaboratore presta il suo lavoro per l'orario mensile teorico (in base al suo grado d'occupazione) e per altre 18 ore straordinarie nel mese di riferimento, il conto delle ore straordinarie del collaboratore sarà aumentato di sole 6 ore, le rimanenti 12 ore gli verranno pagate con il salario mensile.

- La differenza tra il salario minimo e il salario di mercato può essere utilizzata per acquistare le ore straordinarie. Il salario minimo deve essere tuttavia sempre pagato. Attenzione: se il salario viene ridotto al minimo salariale nel quadro di un contratto di lavoro in essere, è obbligatorio per legge adeguare il contratto nel rispetto del termine di disdetta.
- Il grado d'occupazione (e quindi il salario e l'orario lavorativo settimanale) può essere diminuito. Nella misura dell'orario ridotto è possibile acquistare le ore straordinarie mensili oppure maturare ore straordinarie che vanno computate nel saldo delle ore straordinarie. Il saldo delle ore straordinarie non deve superare in nessuno dei due casi le 200 ore. Attenzione: se il grado d'occupazione nel quadro di un contratto di lavoro in essere viene ridotto, è obbligatorio per legge adeguare il contratto nel rispetto del termine di disdetta.
- In caso di licenziamento immediato legittimo da parte del datore di lavoro, di abbandono immediato del posto di lavoro da parte del lavoratore o qualora il rapporto di lavoro sia rescisso di comune accordo a partire da una data precisa, le ore straordinarie possono essere pagate anche con l'ultimo salario al 100%.
- Compensazioni anticipate: il lavoratore può lavorare ore in difetto e compensarle con le ore straordinarie nei periodi di alta stagione.
- Imposizione delle ferie: è possibile mandare in ferie il lavoratore nei periodi con poco lavoro. Queste devono essere annunciate nell'ambito del contratto di lavoro in essere almeno un mese in anticipo. Devono essere concesse almeno due settimane di ferie consecutive all'anno. Vanno tenute in considerazione le esigenze dei lavoratori.
- In caso di sensibile, temporanea diminuzione del numero di ospiti, qualora le condizioni siano soddisfatte, è possibile concedere il lavoro ridotto.

Modifica dei contratti

- L'attuale salario è inferiore rispetto al salario minimo richiesto a partire dal 2012: il maggiore salario minimo entra in vigore automaticamente; i contratti possono essere modificati, sebbene non sia obbligatorio farlo.
- L'attuale salario è superiore rispetto al salario minimo richiesto a partire dal 2012: questo salario continua a rimanere in vigore e non deve essere adeguato. Tuttavia, sta al datore di lavoro decidere se ridurre o meno il salario portandolo al salario minimo.
- L'attuale salario è superiore al salario minimo richiesto dal 2012 e il datore di lavoro lo vuole diminuire, portandolo al salario minimo: ciò è possibile solo nel rispetto del termine di disdetta contrattuale.
- L'azienda introduce nuovamente la settimana di 43,5 ore, poiché può beneficiare del privilegio stagionale: i contratti devono essere adeguati nel rispetto del termine di disdetta relativamente all'orario di lavoro.
- In linea di principio tutte le disposizioni più svantaggiose per il lavoratore possono essere modificate nel contratto di lavoro solo nel rispetto del termine di disdetta. In caso di contratti a tempo determinato non rescindibile, la modifica del contratto è possibile solo di comune accordo. Le disposizioni più vantaggiose, come un salario minimo maggiore o il diritto alla tredicesima mensilità, valgono automaticamente.

Ulteriori informazioni e gli opuscoli sul CCNL 2010 e sul sistema salariale 2012 sono disponibili sul sito internet di hotelleriesuisse alla rubrica CCNL, Recht & L-GAV, Droit et CCNT.

Il servizio di consulenza giuridica telefonica è disponibile da lunedì a venerdì, dalle ore 08.30 alle 12.00 e dalle ore 14.00 alle 16.00 al numero 031 370 43 50 o via mail: rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch

21 dicembre 2011