



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

**Rimessa in vigore e modifica del 15 febbraio 2021**

---

*Il Consiglio federale svizzero  
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 19 novembre 1998, del 17 dicembre 2001, del 12 dicembre 2002, del 30 gennaio 2003, del 8 dicembre 2003, del 24 dicembre 2004, del 22 settembre 2005, del 19 dicembre 2005, del 1° maggio 2007, del 13 agosto 2007, del 17 dicembre 2007, del 11 dicembre 2008, del 11 dicembre 2009, del 12 giugno 2013, del 26 novembre 2013, del 12 dicembre 2016, del 17 maggio 2018 e del 18 ottobre 2018<sup>1</sup> che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL), sono rimessi in vigore.

II

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

*Art. 10 cpv. 1* (Salari minimi)

<sup>1</sup> Salari lordi minimi mensili<sup>2, 3</sup> applicabili ai collaboratori a tempo pieno che hanno compiuto 18 anni

<sup>1</sup> FF 1998 4400, 2001 5822, 2002 7468, 2003 1026 7040, 2005 131 5107 6681, 2007 3109 5565 7827, 2008 7947, 2009 7727, 2013 3981 8339, 2016 7899, 2018 2691 5827

<sup>2</sup> Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

<sup>3</sup> Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

	Dal 1.1.2019 (o stagione estiva 2019)	Dal 1.1.2022 (o stagione estiva 2022)
I a) Collaboratori senza apprendistato	3 470.–	3 477.–
b) Collaboratori senza apprendistato che hanno superato una formazione Progresso	3 675.–	3 682.–
II Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base di 2 anni con certificato federale di formazione pratica o una formazione equivalente	3 785.–	3 793.–
III a) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente	4 195.–	4 203.–
b) Collaboratori che hanno concluso una formazione professionale di base con attestato federale di capacità o una formazione equivalente e con 6 giorni di perfezionamento professionale nel ramo secondo l'articolo 19 CCNL	4 295.–	4 304.–
IV Collaboratori con esame di professione secondo l'articolo 27 lettera a) LFPr	4 910.–	4 920.–

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 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.

---

*Art. 11 cpv. 1* (Salario minimo per praticanti)

<sup>1</sup> Gli studenti che assolvono la parte pratica del programma di formazione hanno diritto a un salario lordo mensile di almeno 2 212 franchi (a partire dal 1° gennaio 2022 2 216 franchi), se

- assolvono la formazione presso una scuola professionale alberghiera nell'ambito di un ciclo di formazione riconosciuto in virtù della legge federale sulla formazione professionale, oppure
- assolvono la formazione presso una scuola universitaria professionale riconosciuta a livello cantonale, oppure
- assolvono la formazione presso un istituto di formazione all'estero riconosciuto da un'organizzazione svizzera del ramo e dalla Commissione di sorveglianza del CCNL, e con il quale esiste un valido accordo di collaborazione, oppure
- assolvono la formazione presso una scuola professionale alberghiera riconosciuta dalla Commissione di sorveglianza del CCNL.

*Art. 16 cpv. 1–3* (Giorni di riposo)

<sup>1</sup> Il collaboratore ha diritto a 2 giorni di riposo alla settimana. I giorni di riposo settimanali devono, se possibile, essere concessi consecutivamente.

<sup>2</sup> Deve essere accordato almeno 1 giorno intero di riposo ogni settimana. Il giorno intero di riposo deve comprendere almeno 24 ore consecutive, successive al riposo notturno. Il tempo di riposo rimanente può essere concesso anche a mezzogiornate. Con il consenso del collaboratore, le mezzogiornate di riposo possono essere raggruppate su un massimo di 4 settimane, nelle aziende stagionali su un massimo di 12 settimane.

Per mezzogiornata di riposo si intende l'intervallo di tempo fino alle ore 12.00 oppure di pomeriggio a partire dalle ore 14.30 al più tardi fino all'inizio del riposo notturno. Nei giorni in cui viene concessa la mezzogiornata di riposo, la durata del lavoro non deve superare le 5 ore e può essere interrotta soltanto dalla pausa per la consumazione dei pasti.

<sup>3</sup> In deroga al capoverso 2, il lavoratore può essere impiegato per 7 giorni consecutivi se l'orario di lavoro giornaliero non è superiore alle 9 ore e se immediatamente dopo il settimo giorno, vengono concesse almeno 83 ore di libero consecutivo.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° marzo 2021 e ha effetto sino al 31 dicembre 2022.

15 febbraio 2021

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il vice-presidente della Confederazione, Ignazio Cassis  
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr