

## Vacanze, giorni festivi e giorni di riposo per la ristorazione e l'industria alberghiera

Secondo il CCNL, il CO e la legge sul lavoro

### Vacanze

#### Dipendenti negli esercizi comuni e piccoli

Diritto per		Base legale	Ore di lavoro settimanali
Anno civile	5 settimane	Art. 17 CCNL	42 ore (esercizi comuni) risp. 43.5 ore (esercizi stagionali) secondo l'art. 15 CCNL
	35 giorni civili	Art. 17 CCNL	45 ore (esercizi piccoli) secondo l'art. 15 CCNL
Mese	2.92 giorni civili	Art. 17 CCNL	

I giovani hanno diritto a 5 settimane di vacanze all'anno fino al 20° compleanno. Un accordo di apprendistato è stato concluso tra GastroSuisse, hotelleriesuisse, SCA e Hotel & Gastro Union. Se l'impresa formatrice è affiliata ad una di queste federazioni, le persone in formazione hanno diritto a 5 settimane di vacanze (35 giorni civili per anno, 2.92 giorni civili per mese).

#### Riduzione del diritto alle vacanze (art. 329b CO)

Se i dipendenti sono assenti durante un lungo periodo, il diritto alle vacanze può essere ridotto.

#### Senza colpa dei dipendenti

Se i dipendenti sono impediti di lavorare durante più di 2 mesi nel corso di un anno di servizio in seguito a un infortunio, una malattia, l'assolvimento di un obbligo legale (p.es. servizio militare) e/o una funzione pubblica, senza colpa dei dipendenti, il diritto alle vacanze può essere ridotto a partire dal 2° mese, di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza.

#### Per colpa dei dipendenti

Se i dipendenti sono, per loro stessa colpa, impediti a lavorare durante più di 1 mese nel corso di un anno di servizio, il diritto alle vacanze può essere ridotto di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza.

#### In caso di gravidanza

Se c'è impedimento al lavoro in seguito a gravidanza, il diritto alle vacanze può essere ridotto solamente a partire dal 3° mese in ragione di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese completo di assenza. Una riduzione per il periodo durante il quale ad una dipendente è versata un'indennità di maternità, secondo la legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), non è ammessa (art. 329b cifra 3 CO).

#### Salario

Durante le loro vacanze, i dipendenti hanno diritto al salario. Per il calcolo dell'indennità di vacanze giornaliera, il salario lordo AVS mensile è diviso per 30 ( $\frac{1}{30}$  è valido solamente per le vacanze). Per principio, le vacanze devono assolutamente essere accordate. Per i dipendenti di cui la durata di lavoro è irregolare o se l'assunzione è di corta durata (p.es. extra con salario orario), le indennità di vacanze possono essere pagate in percentuale e come supplemento al salario lordo AVS. L'indennità di vacanze deve essere stipulata sia nel contratto di lavoro che su ogni conteggio individuale di salario. La percentuale di supplemento del salario per l'indennità di vacanze sarà del 10.65 % per 5 settimane di vacanze all'anno.

### Calcolo dell'indennità di vacanze

Per dipendenti con salario mensile, il salario lordo AVS conseguito nel mese immediatamente precedente le vacanze è determinante.

Esempio	
Salario lordo AVS mese precedente	CHF 3'600.–
Indennità di vacanze al giorno	CHF 3'600.– : 30 = CHF 120.–
Numero di giorni di vacanze per 5 mesi	5 x 2.92 giorni = 14.60 giorni di vacanze
Totale dell'indennità di vacanze per 5 mesi	14.60 x CHF 120.– = CHF 1'752.–

Per dipendenti remunerati in base della cifra d'affari o con un tempo di lavoro irregolare, è determinante il salario lordo AVS medio della durata d'impiego immediatamente precedente le vacanze (12 mesi, risp. dal numero di mesi se la durata d'impiego era più corta).

Esempio	
Salario lordo AVS medio	CHF 3'900.–
Indennità di vacanze al giorno	CHF 3'900.– : 30 = CHF 130.–
Numero di giorni di vacanze per 5 mesi	5 x 2.92 giorni = 14.60 giorni di vacanze
Totale dell'indennità di vacanze per 5 mesi	14.60 x CHF 130.– = CHF 1'898.–

### Deduzione per il vitto

Se il vitto non è consumato durante le vacanze, la deduzione forfetaria convenuta è ridotta di  $\frac{1}{30}$  al giorno.

Esempio	CHF
Deduzione forfetaria convenuta, IVA compresa	480.–
./. 14 giorni di vacanze (CHF 480.– : 30 x 14)	– 224.–
Deduzione per il vitto per 16 giorni, IVA compresa	256.–
( $\frac{1}{30}$ risp. 16 x CHF 16.–)	

### Periodo delle vacanze

I datori di lavoro determinano in che momento le vacanze possono essere effettuate. Legalmente è tenuto a prendere in considerazione le esigenze del dipendente. Di regola, le vacanze saranno concesse nel corso dell'anno civile (art. 17 CCNL). Devono essere concesse almeno 2 settimane di vacanze consecutive (art. 329c cpv. 1 CO). Le vacanze fissate dai datori di lavoro devono essere annunciate ai dipendenti almeno 1 mese prima del loro inizio. Un'eccezione è possibile soltanto nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato sciolto o durante gli ultimi 2 mesi di un contratto di lavoro a tempo determinato (art. 17 cifra 4 CCNL).

### Protezione contro la disdetta del contratto

Durante il periodo di prova non c'è nessuna protezione contro la disdetta del contratto. 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. Dopo il periodo di prova la disdetta dai datori di lavoro durante le vacanze dei dipendenti è nulla (art. 7 CCNL). Tuttavia, la disdetta data prima dell'inizio delle vacanze è valida ed il termine di disdetta non è prolungato essendo questa fattispecie non contemplata dalle disposizioni del Codice delle obbligazioni.

## Giorni festivi

---

### Dipendenti a tempo pieno

Secondo art. 18 CCNL, i dipendenti hanno diritto a 6 giorni festivi pagati per anno civile (0.5 giorni al mese, festa nazionale inclusa). In caso di anno civile incompleto, i giorni festivi sono accordati conformemente alla durata dell'impiego (p.es. dal 1° gennaio fino al 31 maggio = 2.5 giorni).

Il diritto ai giorni festivi sussiste anche durante le vacanze. Se i giorni festivi non sono né accordati, né compensati da un giorno di riposo supplementare, devono essere pagati al più tardi alla fine del rapporto di lavoro (secondo la legge sul lavoro, ogni giorno festivo in ragione di  $\frac{1}{22}$  del salario lordo AVS mensile).

### Dipendenti a tempo parziale e extra

Questi dipendenti hanno proporzionalmente diritto ai giorni festivi pagati. Il diritto è calcolato in percento (invece dei giorni) del salario orario di base. L'indennità per i giorni festivi è pari al 2.27 % del salario orario di base.

## Giorni di riposo

---

### Diritto

I dipendenti hanno diritto a 2 giorni di riposo settimanali (art. 16 CCNL).

### Periodo dei giorni di riposo

È accordato almeno 1 giorno di riposo intero per settimana. Il tempo di riposo restante può essere accordato anche a mezza giornata. È considerata mezza giornata di riposo il tempo fino alle ore 12.00 oppure dalle ore 14.00 fino all'inizio del riposo notturno. Nei giorni in cui è concessa la mezza giornata di riposo, la durata di lavoro non deve superare le 5 ore e può essere interrotta solo dalla pausa per i pasti.

Negli esercizi ad apertura annuale, i giorni di riposo devono essere annunciati con almeno 2 settimane d'anticipo per 2 settimane, e negli esercizi stagionali 1 settimana d'anticipo per 1 settimana. Durante una malattia, un infortunio ecc., i giorni di riposo non sono accordati.

### Indennità e versamento

Un indennizzo o versamento regolare dei giorni di riposo, convenuto in anticipo, non è ammesso. Questo è valido anche per i dipendenti a tempo parziale. I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati entro 4 settimane, per gli esercizi stagionali entro 12 settimane (art. 16 CCNL). Se il compenso non è possibile, i giorni di riposo non effettuati dovranno essere pagati alla fine del rapporto di lavoro ( $\frac{1}{22}$  del salario lordo AVS). Secondo l'ordinanza 2 della legge sul lavoro (art. 23, in relazione con art. 12 OLL 2) i dipendenti hanno diritto a 4 domeniche libere all'anno, se durante l'anno civile compie una media di 5 giorni lavorativi per settimana. Per i dipendenti con obblighi famigliari, saranno accordate 12 domeniche libere all'anno indipendentemente dalla regolamentazione sui giorni di riposo.

Il presente promemoria offre una panoramica delle regolamentazioni vigenti. Per la valutazione dei singoli casi sono determinanti esclusivamente le regolamentazioni previste dalla legge.