

Congedi pagati (art. 20 CCNL)

- Proprio matrimonio o registrazione unione domestica: 3 giorni
- Matrimonio genitori, fratello, sorella, figlio: 1 giorno
- Congedo paternità: 10 giorni
- Decesso parenti stretti (dalla morte al funerale): da 1 a 3 giorni
- Reclutamento militare (dalla convocazione): fino a 3 giorni
- Proprio trasloco: 1 giorno (se trasloco nella stessa regione), 1,5-2 giorni (se in luogo più distante)
- Ricerca di un impiego (dopo disdetta): 2 giorni al massimo

Assicurazione indennità di malattia (art. 23 CCNL)

Deve essere stipulata un'assicurazione di indennità malattia che copra il salario per 720 giorni; durante il periodo di carenza, al massimo 60 giorni, il datore di lavoro è tenuto a pagare l'88% del salario lordo

Assicurazione infortuni (art. 25 CCNL)

Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore contro gli infortuni. Il personale ha diritto all'88% del salario lordo per i primi 2 giorni. Il personale con obblighi di assistenza (art. 324a CO) ha diritto al 100% del salario per un periodo limitato calcolato sulla base della "scala bernese".

Previdenza professionale (2° pilastro) (art. 27 CCNL)

Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare il personale secondo le prescrizioni della LPP.

Vitto e alloggio (art. 29 CCNL)

Per principio, vanno conteggiati solo i pasti effettivamente consumati. Questo vale anche per il calcolo delle deduzioni forfetarie. Se non esiste alcun accordo scritto, si applicano le tariffe stabilite dalla Confederazione. Durante le vacanze, in caso di malattia, infortunio, ecc. anche le deduzioni forfetarie devono essere ridotte. *Chiedete che sia inserito in modo chiaro nel contratto di lavoro la modalità di pagamento!*

Biancheria e abiti da lavoro (art. 30 CCNL)

Se l'azienda non provvede a lavare e stirare gli abiti da lavoro per cuochi e pasticceri, o le uniformi per il personale di servizio, della hall e dei piani, deve versare Fr. 50 al mese. Se l'azienda non provvede a lavare e stirare giacche e grembiuli del personale di servizio, deve versare mensilmente Fr. 50 per le giacche e Fr. 20 per i grembiuli. L'affilamento dei coltelli è a carico dell'azienda.

Piano di lavoro/ Controllo dell'orario di lavoro (art. 21 CCNL)

L'azienda ha l'obbligo di registrare l'orario di lavoro effettivo e i riposi. Deve inoltre farlo firmare al collaboratore ogni mese. Il personale può richiedere in qualsiasi momento informazioni. *Registrate sempre l'orario di lavoro su un calendario a parte!*

Contributi

I datori di lavoro trattengono ai collaboratori Fr. 99 annui che vengono versati all'ufficio di controllo del CCNL. Per gli iscritti a Unia, il sindacato rimborsa Fr. 100 all'anno

Alberghiero e ristorazione

Riassunto delle principali condizioni di lavoro in Ticino dal

1° gennaio 2026

I segretariati Unia in Ticino si trovano a:

Bellinzona	sindacato	viale Stazione 33	091 821 10 40
Bellinzona	cassa disoccupazione	piazza G. Buffi 6	058 332 11 33
Biasca	sindacato	via Giovannini 2	091 862 12 44
Biasca	cassa disoccupazione	via Dragone 1	058 332 11 33
Chiasso	cassa disoccupazione	via Bossi 12	058 332 11 33
Locarno	sindacato	via della Posta 8	091 735 35 80
Locarno	cassa disoccupazione	via della Posta 8	058 332 11 33
Manno	sindacato	via Vedeggio 1	091 611 17 11
Massagno	cassa disoccupazione	via Genzana 2	058 332 11 33
Mendrisio	sindacato	via al Gas 8	091 640 64 30

ISCRIVITI A UNIA!

Il Sindacato Unia si batte per ottenere migliori condizioni salariali e di lavoro e buone prestazioni sociali. Ti assiste in caso di controversie con il datore di lavoro o con le assicurazioni sociali. Per essere forti dobbiamo essere uniti. Più persone si iscrivono al sindacato Unia e più grandi saranno le nostre conquiste. Iscriviti anche tu! Contatta un nostro segretariato o via internet: <http://www.unia.ch/it/iscriviti-a-unia/>



CHI CONTATTARE IN CASO DI DISOCCUPAZIONE?

Il nostro sindacato gestisce la cassa di disoccupazione più grande della Svizzera. In caso di disoccupazione o per richiedere informazioni rivolgiti ai nostri uffici!

Salari minimi 2026

* base settimanale 42 ore (senza supplementi salariali)
CFP = certificato federale di formazione pratica
AFC = attestato federale di capacità

	Mensile	* Orario
I Personale senza apprendistato professionale		
a) Collaboratori senza apprendistato cat. Ia	CHF 3'713.00	* CHF 20.40
b) Conseguimento della formazione Progresso cat. Ib	CHF 3'943.00	* CHF 21.66
Cat. I - Riduzione dell'8% al primo impiego massimo 12 mesi. Personale senza diploma già impiegate nel settore, la durata massima di deduzione è 3 mesi (solo se <u>stipulata per iscritto</u>)		
a) Collaboratori senza apprendistato cat. Ia	CHF 3'415.95	* CHF 18.77
b) Collaboratori con formazione Progresso cat. Ib	CHF 3'627.55	* CHF 19.93
Personale con apprendistato professionale o formazione equivalente		
II Formazione professionale di base di 2 anni con CFP	CHF 4'070.00	* CHF 22.36
III.a) Formazione professionale di base di 3 o 4 anni con AFC	CHF 4'528.00	* CHF 24.88
III.b) Personale che ha concluso la formazione di base con AFC oltre la formazione e 6 giorni di perfezionamento	CHF 4'635.00	* CHF 25.47
Personale con diploma (categorie salariali II e IIIa): unicamente per il primo impiego la riduzione dell'8% può essere applicata durante al massimo 3 mesi		
Riduzione valida solo se stipulata per iscritto nel contratto di lavoro.		
Collaboratori con esame di professione secondo l'art. 27 let. a LFP		
IV Con esame professionale art. 27 let. a) LFP	CHF 5'293.00	* CHF 29.08

Ore supplementari (art. 15 ccnl)

Le ore di lavoro oltre la durata media settimanale devono essere compensate entro un termine ragionevole in tempo libero di pari durata o essere pagate al 100% del salario, al più tardi con il pagamento dell'ultimo salario. Solo in casi particolari le ore supplementari devono essere retribuite con un supplemento del 25%.

Se alla fine del mese il saldo delle ore supplementari supera le 200 ore, le ore superiori a 200 ore devono obbligatoriamente essere pagate con il salario del mese successivo. Secondo la Legge federale sul lavoro, un collaboratore svolge lavoro straordinario quando le ore di lavoro superano la durata massima della settimana lavorativa, che secondo l'art. 9 della Legge sul lavoro è in linea di massima di 50 ore.

Periodo di prova (art. 5 ccnl)

Il periodo di prova dura 14 giorni; può essere prolungato fino ad un massimo di 3 mesi, solo se stabilito per iscritto. Nel periodo di prova il termine di disdetta è di 3 giorni, prolungabile previo accordo scritto.

Termine di disdetta (art. 6 ccnl)

Trascorso il periodo di prova il termine di disdetta è di 1 mese dal 1° al 5° anno di lavoro, e di 2 mesi dal 6° anno di lavoro. Per le aziende stagionali, se il contratto di lavoro non prevede la scadenza per iscritto, l'azienda deve comunicare la fine della stagione almeno 14 giorni prima dell'ultimo giorno di lavoro.

13a mensilità (art. 12 ccnl)

Il collaboratore ha diritto ad una 13ma mensilità pari al 100% del salario lordo dal 1° giorno di lavoro. Se il rapporto di lavoro viene rescisso durante il periodo di prova, non vi è obbligo di pagare la tredicesima

Pagamento del salario (art. 14 ccnl)

Il salario deve essere pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese. Per salari a percentuale o se stabilito per iscritto, il pagamento può avvenire al più tardi il 6° del mese successivo. Al dipendente deve essere consegnato mensilmente un conteggio salariale dettagliato.

Durata del lavoro (art. 15 ccnl)

42 ore settimanali in generale

45 ore settimanali per aziende piccole

(oltre al datore di lavoro, massimo 4 collaboratori a tempo pieno o 6 a tempo parziale (400%).

43.5 ore per aziende stagionali

(aperte soltanto in determinati periodi

dell'anno o con uno o più periodi di alta stagione, con statuto approvato.)

Giorni di riposo (art. 16 ccnl)

Diritto a 2 giorni di riposo settimanale, se possibile consecutivi. Almeno 1 giorno intero obbligatorio; il resto può essere ripartito in due mezze giornate - nell'intervallo di tempo fino alle ore 12.00 oppure a partire dalle ore 14.30 al più tardi fino all'inizio del riposo notturno. La durata del lavoro non deve superare le 5 ore e può essere interrotta soltanto dalla pausa per la consumazione dei pasti.

I giorni di riposo non effettuati devono essere compensati entro 4 settimane (12 settimane per le aziende stagionali), oppure pagati con 1/22 del salario lordo. Il lavoratore può essere impiegato per 7 giorni consecutivi se l'orario di lavoro giornaliero non è superiore alle 9 ore e se subito dopo il settimo giorno, vengono concesse almeno 83 ore di libero consecutive.

Vacanze (art. 17 ccnl)

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

Devono essere accordate almeno 2 settimane di vacanze consecutive. Alla fine del rapporto di lavoro il saldo vacanze deve essere pagato con 1/30 del salario lordo mensile.

Al personale retribuito con salario orario è riconosciuta un'indennità di vacanza pari al 10.65%

Giorni festivi (art. 18 ccnl)

Di diritto sono 6 giorni festivi retribuiti per ogni anno civile. Può essere compensato con 1/2 giornata di libero al mese, oppure pagato con 1/22 del salario lordo mensile o 2,27% di supplemento sul salario orario.