



HOTEL & GASTRO
UNION
1886



HOTELGASTROUNION.CH

MANIFESTO

LE POSIZIONI DI HOTEL & GASTRO UNION

LA NOSTRA VISIONE

IL CENTRO DEL NOSTRO MONDO PROFESSIONALE

LA NOSTRA MISSIONE

PROMUOVIAMO **IL VALORE** **DELLE NOSTRE** **PROFESSIONI**

I NOSTRI PRINCIPI GUIDA

Aumentiamo il prestigio delle nostre professioni
con una politica costruttiva del mercato del lavoro.

Promuoviamo l'autostima e la responsabilità individuale
dei soci nelle nostre professioni.

Siamo competenti, indipendenti e trasmettiamo sicurezza.

DARE ALLE PROFESSIONI DEL SETTORE ALBER- GHIERO E DELLA RISTORAZIONE IL PRESTIGIO CHE MERITANO

CIÒ CHE VOGLIONO HOTEL & GASTRO UNION E LE SUE SOCIETÀ PROFESSIONALI:

- i professionisti e i quadri del settore alberghiero e della ristorazione vogliono
- essere trattati come i professionisti e i quadri di altri settori.
- i professionisti e i quadri del settore alberghiero e della ristorazione vogliono
- anch'essi essere stimati e retribuiti come i professionisti e i quadri di altri settori.
- i professionisti e i quadri del settore alberghiero e della ristorazione vogliono
- essere fieri della loro professione e del loro settore.
- i deficit presenti nella struttura e nella qualità dell'offerta nel settore alberghiero e della ristorazione svizzero sono correlati al livello di qualificazione complessivamente insufficiente degli imprenditori* e dei datori di lavoro, dei quadri e, non raramente, anche dei collaboratori del settore. Per cui il rapporto prezzo/prestazioni spesso non è giusto. È in gioco la competitività del settore.

* Per una migliore leggibilità i sostantivi e i nomi che si riferiscono a persone sono riportati nella forma maschile.

QUALIFICAZIONE E FORMAZIONE SONO LE CHIAVI PER LA COMPETITIVITÀ.

Il settore alberghiero e della ristorazione ha bisogno di imprenditori qualificati. Il settore necessita di professioni attrattive, di posti di tirocinio buoni e di nuove leve professionali motivate. Il settore ha bisogno di più leve professionali qualificate per i suoi quadri.

HOTEL & GASTRO UNION E LE SUE SOCIETÀ PROFESSIONALI PROSEGUONO CON DETERMINAZIONE NELL'OFFENSIVA DI QUALIFICAZIONE INIZIATA NEL 2003 CON LE CAMPAGNE

- per misure strutturalmente efficaci nella formazione di base e continua
- per nuove leve professionali di quadri e imprenditori più qualificati
- per il prestigio di tutte le professioni del settore gastro-alberghiero

01

LE IMPRESE DI SUCCESSO HANNO COLLABORATORI E QUADRI QUALIFICATI E FIERI DELLA LORO PROFESSIONE, DELLA LORO IMPRESA E DEL LORO SETTORE

- Il prestigio delle professioni dipende dal prestigio delle imprese redditizie con un buon rapporto di prezzo/prestazioni.
- Il prestigio delle professioni dipende da **imprenditori competenti** che sanno **gestire bene il loro personale**.
- Il prestigio delle professioni dipende da **posti di lavoro attrattivi con condizioni di lavoro regolamentate, salari buoni, possibilità di fare carriera e di conciliare vita professionale e privata**.
- Il prestigio delle professioni dipende dalle **offerte di corsi di formazione e perfezionamento professionale** e dalle possibilità di frequentarli e finanziarli.
- Nel settore alberghiero e della ristorazione è tuttora necessario intervenire in tutti gli ambiti.
- **Hotel & Gastro Union prosegue con determinazione nell'offensiva di qualificazione iniziata nel 2003.**

02

USCIRE DAL CIRCOLO VIZIOSO

Il circolo vizioso delle imprese non competitive inizia con imprenditori insufficientemente qualificati. Quadri e professionisti scappano e gli imprenditori si sentono obbligati ad abbassare i salari nel settore alberghiero e della ristorazione.

- Sempre più personale ben qualificato passa alle istituzioni o abbandona il settore. L'industria alberghiera e della ristorazione tradizionale sta perdendo i collaboratori migliori.
- Se vuole evitare di crollare, il settore deve uscire dalla spirale negativa «imprenditori non sufficientemente qualificati...personale a basso costo non sufficientemente qualificato...ricavi insufficienti...personale ancora più a basso costo, ancora meno qualificato...qualità e produttività ulteriormente in calo».

03

IL SETTORE È ATTRATTIVO PER I LAVORATORI AUTONOMI, MA HA UN BASSO LIVELLO DI FORMAZIONE, PER CUI BISOGNA: FORMARE I DATORI DI LAVORO INVECE DI RIDURRE GLI STIPENDI

- Il settore alberghiero e della ristorazione è quello con **l'istruzione media più bassa** di tutti i settori economici.
- Il personale qualificato, anche quello ausiliario, abbandona il settore. La mancanza di conoscenze aziendali, i deficit dirigenziali e gli orari di lavoro non attrattivi favoriscono la fuga dei collaboratori.
- La produttività, e cioè il valore aggiunto per dipendente, nel settore alberghiero e della ristorazione svizzero, è molto inferiore rispetto alla media dell'economia in Svizzera.
- Per risolvere i deficit nel settore, i datori di lavoro spesso decidono di ridurre i salari.
- **La soluzione di Hotel & Gastro Union è: migliorare la qualificazione delle nuove leve e dei datori di lavoro.**
- Diminuendo i salari si precipiterà ancora più in basso nella spirale negativa. Ancora più collaboratori abbandoneranno il settore e la produttività diminuirà ulteriormente.
- **Non è attraverso la riduzione degli stipendi dei collaboratori o non rispettando il CCNL che si risolvono i deficit di formazione dei datori di lavoro.**
- Hotel & Gastro Union prosegue **con perseveranza** nell'offensiva di qualificazione iniziata nel 2003.
- Una rivendicazione continua ad essere fondamentale: il diploma deve garantire uno sbocco professionale.

04

QUALIFICAZIONE E FORMAZIONE SONO LE CHIAVI PER LA COMPETITIVITÀ DELL'INDUSTRIA ALBERGHIERA SVIZZERA

Scienza e politica, Consiglio federale e Parlamento, economisti ed esperti del turismo e addirittura rappresentanti dei datori di lavoro sono d'accordo: il settore alberghiero e della ristorazione presenta spesso deficit di qualità e produttività, che ne mettono a rischio la sopravvivenza. La competitività del settore sul mercato dei clienti, del lavoro e della finanza è insufficiente.

I deficit dirigenziali e qualitativi sono essenzialmente riconducibili a:

- deficit dirigenziali e qualitativi di imprenditori e datori di lavoro.
Il settore alberghiero e della ristorazione è segnato da una fluttuazione al di sopra della media.
- gestione demotivante del personale e gestione non professionale delle risorse umane. **Cattive condizioni di lavoro portano spesso a cambiare posto di lavoro.**
- pianificazione del lavoro dispendiosa e non attrattiva: quando non riesce a conciliare lavoro, famiglia, tempo libero e formazione spesso si cambia lavoro.
- **scarsa promozione** dei corsi di formazione e perfezionamento, sia generali che professionali, per quadri e collaboratori.
- requisiti di qualificazione minimi per i formatori in azienda e scarsa incentivazione e **motivazione dei formatori.**

LE CHIAVI PER LA COMPETITIVITÀ SONO: **QUALIFICAZIONE E FORMAZIONE**

- Scarsa consapevolezza della necessità di un alto livello di formazione generale per la competitività del settore
- **Supporto aziendale insufficiente verso i professionisti che desiderano perfezionarsi**
- Gli standard orientati alla classificazione del personale vengono trascurati nella classificazione alberghiera e nella certificazione del marchio di qualità per turismo svizzero

La promozione statale delle strutture alberghiere e le aliquote iva speciali non possono compensare i deficit gestionali (per quanto il denaro pubblico possa essere gradito al settore). Una gestione qualificata richiede investimenti maggiori e più mirati nella formazione e nella formazione continua. Il Consiglio federale e il Parlamento hanno poi collegato la promozione del turismo, il credito alberghiero e l'aliquota iva speciale anche con l'intimazione al settore di fare finalmente la sua parte e qualificare meglio quadri e collaboratori.

05

POSTI DI TIROCINIO IN DIMINUZIONE – INTERRUZIONI E CAMBI DI POSTO DI TIROCINIO SOPRA LA MEDIA

Il settore alberghiero e della ristorazione presenta un calo nel numero di tirocini completati – e interruzioni di apprendistati al di sopra della media.

L'immagine negativa del settore come datore di lavoro, la scarsa reputazione della professione e il poco interesse verso i corsi di perfezionamento hanno come conseguenza che il settore resta indietro nella lotta concorrenziale per le migliori nuove leve. Imprese troppo poco qualificate formano giovani per i quali il settore alberghiero e della ristorazione non era la prima opzione nella scelta della professione...

- È necessario che i profili professionali stiano sempre al passo con le esigenze dei tempi moderni.
- Sono necessarie misure concrete per migliorare la **qualità della formazione** e le qualificazioni di formazione, soprattutto quelle dei formatori. Le aziende formatrici dovrebbero disporre di uno «standard di qualità».
- Servono **condizioni di lavoro attrattive** per i giovani di oggi.

L'esperienza mostra che **le professioni nel settore alberghiero e della ristorazione sono attrattive se il mondo del lavoro, la formazione e il futuro sono quelli giusti.**

06

IL SETTORE TRASCURA LE NUOVE LEVE TRA I QUADRI

Meno del 10% dei cuochi diplomati e meno del 5% degli impiegati diplomati di ristorazione e d'albergo sostengono un esame professionale.

L'esame professionale conferisce la qualifica per posizioni di quadri medi.

Ha lo scopo di andare oltre la formazione di base e condurre ad una padronanza più estesa della professione, di trasmettere pensiero e azione economico-aziendale e di insegnare la gestione del personale e la

formazione di apprendisti.

- Per il livello di quadro medio vengono formati troppo pochi professionisti: ogni anno 300 candidati sostengono un esame professionale per oltre 20'000 imprese alberghiere e della ristorazione. E molti tra i migliori poi se ne vanno....
- Le ragioni sono: l'alto dispendio di tempo che non viene ricompensato dalle imprese e il mancato sostegno a livello di organizzazione degli orari.
- Le ragioni sono: i collaboratori non vengono motivati dalla propria impresa – le qualifiche acquisite non vengono riconosciute o insufficientemente sfruttate; non da ultimo, l'esperienza che collaboratori ben qualificati rischiano di essere licenziati, perché troppo costosi.
- Anche se si includono coloro che hanno una formazione professionale di base nel settore gastro-alberghiero e che frequentano una scuola specializzata superiore, non si arriva comunque al 10% di lavoratori qualificati che frequenta un corso di perfezionamento riconosciuto per il nostro settore (esclusi i corsi di perfezionamento commerciali).

07

HOTEL & GASTRO UNION RITIENE CHE L'OFFENSIVA DI QUALIFICAZIONE INIZIATA NEL 2003 VADA PROSEGUITA CON PERSEVERANZA

Se si vuole uscire dalla spirale negativa di «personale non qualificato a basso costo – bassa produttività e qualità insufficiente – scarsa redditività – dipendenti ancora più a basso costo e ancora meno qualificati – produttività ancora più bassa – redditività sempre più in calo», si deve partire dai deficit strutturali, con misure che modificano le strutture a lungo termine, comprese le strutture mentali padronali.

I punti di partenza per uscire dal circolo vizioso sono:

- migliore qualificazione degli imprenditori e dei datori di lavoro
- migliore qualificazione dei collaboratori e quadri
- salari e condizioni di lavoro competitivi, compresa una pianificazione del lavoro più attrattiva
- gestione della qualità anche per quadri e collaboratori
- buone condizioni di lavoro a tutti i livelli
- posti di tirocinio attrattivi per buone nuove leve professionali

L'offensiva di qualificazione è nell'interesse di tutti:

- del settore, che per sopravvivere ha bisogno di imprese redditizie.
- delle imprese, che hanno bisogno di quadri e collaboratori qualificati per aumentare produttività e qualità.
- di esercenti e albergatori, che hanno bisogno di imprese redditizie per realizzare profitti e poter quindi investire e vivere bene.
- di quadri e collaboratori, che hanno bisogno di imprese redditizie per avere posti di lavoro attrattivi, salari decenti e prestigio della professione.

Con professionisti e quadri ben qualificati le imprese aumenteranno la produttività, la qualità e la redditività. I professionisti e quadri potranno aumentare il loro prestigio sociale e migliorare il proprio standard di vita. In questo modo non abbandoneranno il settore.

L'offensiva di qualificazione iniziata nel 2003 da Hotel & Gastro Union e le sue Società professionali è a lungo termine e sarà proseguita con perseveranza.

Le campagne di Hotel & Gastro Union e delle Società professionali mirano a determinati cambiamenti strutturali a livello di corsi di formazione e perfezionamento, salari, condizioni di lavoro e posti di tirocinio attrattivi per buone nuove leve professionali.

La politica professionale e sociale di Hotel & Gastro Union e delle sue Società professionali ha un obiettivo: **aumentare il prestigio delle professioni e del settore**; aggiudicarsi i profili migliori per le professioni attrattive del settore alberghiero e della ristorazione e **mantenerli** nella professione e **nel settore**.

È un investimento fallimentare e irresponsabile di un settore «che vive di stenti» formare lavoratori qualificati che abbandonano il settore durante o dopo la formazione professionale di base, perché demotivati da condizioni di lavoro non attrattive e salari non competitivi.

In particolare, è anche necessario migliorare la selezione delle nuove leve.

08

LA COMPETITIVITÀ DEL SETTORE PRESUPPONE UN PARTENARIATO SOCIALE INTATTO. LE ORGANIZZAZIONI PROFESSIONALI (...E NON I SINDACATI INTERPROFESSIONALI) DEVONO ASSUMERSI LE LORO RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALI

- È nell'interesse delle buone imprese che i collaboratori e quadri maggiormente qualificati **restino nel settore**. Ed è nell'interesse di collaboratori e quadri rimanere in un settore gastro-alberghiero prestigioso, che offre posti di lavoro attrattivi.
- **Hotel & Gastro Union è pronta a trovare una soluzione ai deficit strutturali attraverso accordi di partenariato sociale tra le organizzazioni professionali.**
- Per fare ciò, sono necessarie **strategie offensive comuni**.
Le moratorie non portano da nessuna parte; il settore non può permettersi di stare fermo.
- Le organizzazioni dei datori di lavoro, a tutti i livelli e in tutte le aree geografiche, sono chiamate ad assumersi anch'esse le loro **responsabilità**, a smetterla di usare tattiche dilatorie e ad adottare senza indugi strategie offensive per aumentare la competitività del settore.

09

STRATEGIE OFFENSIVE...

Nell'ambito del proseguimento dell'offensiva di qualificazione, Hotel & Gastro Union persegue i principi fondamentali illustrati nelle pagine seguenti. Nel farlo, conta sul fatto che le organizzazioni dei datori di lavoro si impegnino per gli stessi obiettivi e punta sulla collaborazione tra le parti sociali.

09.1

OFFRIRE CONDIZIONI DI LAVORO ATTRATTIVE PER GLI APPRENDISTI

I giovani migliori devono scegliere una professione del settore alberghiero e della ristorazione. Condizioni di lavoro attrattive per gli apprendisti comprendono anche soluzioni ragionevoli per il lavoro notturno e domenicale, così come la possibilità di conciliare formazione e vita privata. La legge sul lavoro, approvata dalla maggioranza del popolo, consente eccezioni inerenti al lavoro notturno e domenicale solo se assolutamente necessarie per la formazione. Hotel & Gastro Union è pronta a trovare soluzioni attraverso il partenariato sociale nei limiti previsti dalla legislazione. Questo anche sapendo che non pochi apprendisti sono consapevoli del lavoro notturno in aumento.

Hotel & Gastro Union terrà conto **dell'opinione degli apprendisti** nella sua posizione. Con **sondaggi ad ampio raggio** valuterà regolarmente lo stato d'animo e il grado di soddisfazione degli apprendisti nel settore gastro-alberghiero identificando i punti di forza e debolezza nella formazione professionale di base. Come rappresentante degli apprendisti del settore – il 25% degli apprendisti sono soci – farà in modo che gli **apprendisti possano avere voce in capitolo** e contribuire con la loro opinione alla discussione.

L'opinione e lo stato d'animo delle persone interessate sono importanti per la posizione legittimata democraticamente di Hotel & Gastro Union.

09.2

ATTRATTIVE FORMAZIONI PROFESSIONALI DI BASE TRIENNALI CON BRAVI FORMATORI PROFESSIONALI

Le Società professionali di Hotel & Gastro Union condurranno delle campagne per **posizionare** positivamente i nuovi profili professionali, soprattutto all'interno del settore stesso. Vanno messi in evidenza gli aspetti creativi e quelli relativi ai clienti delle **moderne professioni nei servizi** nel settore gastro-alberghiero.

I giovani devono poter essere fieri della loro professione e non sentirsi secondi a chi opera in altri settori ed esercita altre professioni.

Bisogna quindi porre **requisiti particolarmente alti alle aziende formatrici.**

09.3

PROMUOVERE LE NUOVE LEVE TRA I QUADRI

Hotel & Gastro Union e le sue Società professionali supportano i loro soci che sostengono esami professionali ed esami professionali superiori, non solo riducendo i prezzi per i corsi, ma anche sostenendoli direttamente a livello finanziario.

La promozione decisiva deve però avvenire nelle **imprese**. Vanno creati incentivi e requisiti per le imprese, per far sì che l'assunzione di professionisti e quadri qualificati e il sostegno ai corsi di perfezionamento siano parte integrante della politica aziendale e della gestione della qualità.

09.4

QUALIFICAZIONE DEI TANTI BRAVISSIMI COLLABORATORI CHE DA MOLTI ANNI OPERANO NEL SETTORE, MA CHE NON HANNO POTUTO SEGUIRE UNA FORMAZIONE PROFESSIONALE FORMALE – NELLA RISTORAZIONE, NELL'ECONOMIA DOMESTICA, IN CUCINA E ALLA RECEPTION ALBERGHIERA

La partecipazione ai corsi di formazione **Progresso** di Hotel & Gastro formation va fortemente promossa e incrementata. Il numero dei collaboratori formati deve aumentare nettamente. I fondi **federali** per la **promozione del turismo** destinati all'iniziativa di qualificazione nel settore gastro-alberghiero sono da utilizzare in modo mirato per lo sviluppo di quest'offerta di qualificazione di base.

09.5

PROMOZIONE DELLA GESTIONE DELLA QUALITÀ E DI UNA GESTIONE PROFESSIONALE DELLE RISORSE UMANE – CRITERI ORIENTATI AI COLLABORATORI NEL MARCHIO DI QUALITÀ E NELLA CLASSIFICAZIONE ALBERGHIERA

Hotel & Gastro Union è l'organizzazione promotrice del «marchio di qualità per il turismo svizzero». L'obiettivo del marchio di qualità è quello di creare, applicare e diffondere uno strumento per lo sviluppo e la garanzia della qualità dei servizi nelle imprese turistiche. In tal modo si vogliono consolidare a lungo termine l'ospitalità e la competitività della Svizzera come meta di viaggio.

Manca ancora ampiamente il principio che la qualità verso gli ospiti presuppone necessariamente anche una gestione della qualità verso i collaboratori. Solo imprese che offrono qualità ai loro collaboratori qualificati sono in grado di creare un prodotto che offra qualità ai clienti.

Hotel & Gastro Union sostiene che nella classificazione alberghiera e nella certificazione del marchio di qualità siano da includere necessariamente ancora più criteri e standard orientati ai collaboratori.

Mentre la classificazione alberghiera è legata a un certo standard di comfort, che l'ospite associa anche ad uno standard di qualità, il marchio di qualità inizia dal processo di produzione del servizio. Per entrambi è indispensabile un'alta qualificazione della gestione aziendale, dei quadri e dei collaboratori. Per entrambi gli strumenti possono e devono essere rispettati ancora più standard specificamente orientati ai collaboratori. L'ospite ha il diritto di avere a che fare soprattutto con collaboratori qualificati – garanzia della qualità grazie a collaboratori qualificati.

La **classificazione alberghiera va posta su una base di sostegno più ampia e va elaborata nel partenariato sociale.** Questo garantirebbe trasparenza e motivazione del personale.

Per la valutazione della classificazione alberghiera potrebbero essere utilizzati i seguenti criteri aggiuntivi:

- numero di collaboratori diplomati rispetto al numero totale di collaboratori nell'impresa.
- numero di quadri diplomati rispetto al numero totale dei collaboratori.
- formazione di apprendisti.
- conoscenze linguistiche dei collaboratori (lingua locale e lingue straniere).
- tasso medio di fluttuazione, rispettivamente quota di collaboratori di lunga data rispetto al numero totale di collaboratori.
- osservanza degli standard minimi rispetto a condizioni di assunzione, sicurezza sociale e retribuzione.
- standard degli alloggi del personale.
- forme di partecipazione dei collaboratori.

Per ricevere il marchio di qualità per il turismo svizzero, l'impresa deve anche dimostrare che dispone di una gestione sistematica della qualità nel campo delle risorse umane. I seguenti standard potrebbero essere dichiarati necessari per la certificazione:

- attestazione da parte del datore di lavoro/direttore/dirigente d'impresa di almeno una settimana di corsi di perfezionamento sistematici (extra aziendale) negli ultimi due anni.
Obiettivo: risolvere i deficit dirigenziali e gestionali dei datori di lavoro.
- attestazione di una gestione qualificata delle risorse umane nell'impresa.
Obiettivo: reclutamento professionale e impiego ottimale dei collaboratori; pianificazione del personale a lungo termine e amministrazione qualificata.
- attestazione di uno sviluppo sistematico del personale nell'impresa.
Obiettivo: pianificazione dello sviluppo e della promozione di quadri e collaboratori tramite corsi sistematici di formazione e di perfezionamento, all'interno e all'esterno dell'impresa.
- attestazione del rispetto di standard aziendali per quanto riguarda condizioni di lavoro, retribuzione, sicurezza sociale e partecipazione aziendale che vanno oltre gli standard minimi stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.
Obiettivo: quadri e collaboratori qualificati e motivati in imprese certificate – meno fluttuazione.

10

MISURE CONCRETE PER MIGLIORARE LA FORMAZIONE DI BASE NELLE AZIENDE

Le misure presentate nelle prossime pagine contribuiscono significativamente a far sì che le imprese apprezzino le qualifiche e le qualificazioni di collaboratori e quadri come valori produttivi, soprattutto a lungo termine. E creano strutture per migliorare produttività e qualità.

10.1

TRE GIORNATE DI PERFEZIONAMENTO OBBLIGATORIO PER I FORMATORI PROFESSIONALI AZIENDALI

I formatori professionali aziendali devono frequentare obbligatoriamente corsi di perfezionamento in metodologia e didattica per almeno tre giorni all'anno. Questo al fine di mantenere le competenze in materia di formazione.

Chi non si perfeziona, perde il permesso di formazione. Il corso di perfezionamento è considerato come tempo di lavoro ed è a carico dell'azienda (idee di formazione interna vengono debitamente prese in considerazione).

- In questo modo la formazione offerta agli apprendisti è sempre attuale.
- In questo modo l'idea della formazione continua viene radicata nelle aziende.

10.2

IL TEMPO PER LA FORMAZIONE E LA SUPERVISIONE DEGLI APPRENDISTI È DA REMUNERARE COME TEMPO DI LAVORO PRODUTTIVO

L'onere di lavoro a carico dei formatori professionali aziendali va alleggerito in modo che possano formare e seguire gli apprendisti.

La formazione degli apprendisti non è un lavoretto per il tempo libero.

Il tempo per la formazione è tempo di lavoro, sia per l'apprendista che per il formatore professionale, e va remunerato. Nonostante le disposizioni di legge in materia siano già sufficienti, nelle aziende tale normativa non viene osservata abbastanza.

- In questo modo si rende possibile una formazione professionale sistematica, mirata e controllata.
- In questo modo i formatori professionali formano apprendisti motivati.



LE RICHIESTE

FINORA AVANZATE
E I RISULTATI
RAGGIUNTI

Questo manifesto esiste dal 2003 e viene periodicamente adattato alla situazione del mercato. Grazie ai suoi soci, Hotel & Gastro Union ha avanzato finora molte richieste. Qui di seguito presentiamo i risultati finora raggiunti:

- finanziamento sostanziale della formazione e del perfezionamento e conseguente sgravio finanziario per il personale e le imprese del settore alberghiero e della ristorazione.
- ampliamento sostanziale delle offerte dei corsi di formazione Progresso.
- il percorso formativo della formazione professionale superiore tramite gli esami professionali per conseguire il diploma federale, non costa più della frequenza di una scuola universitaria professionale.
- la richiesta di uno sbocco professionale per ogni diplomato è diventata realtà.
- garanzia di condizioni di assunzione economicamente attrattive per gli apprendisti grazie alla convenzione per gli apprendisti del settore alberghiero e della ristorazione con salari minimi competitivi.
- sondaggio annuale tra gli apprendisti all'interno di Hotel & Gastro Union dal 2002 e relativa legittimazione a livello di politica della formazione professionale.
- introduzione della tredicesima mensilità obbligatoria nel CCNL per il settore alberghiero e della ristorazione.
- introduzione della 5° settimana di vacanza obbligatoria nel CCNL per il settore alberghiero e della ristorazione.
- introduzione di un congedo di formazione retribuito nel CCNL per il settore alberghiero e della ristorazione per frequentare corsi di formazione e perfezionamento.
- aumento del salario minimo di CHF 700.00 al mese in 20 anni, tra il 2002 e il 2022.

HOTEL & GASTRO UNION

Adligenswilerstrasse 22 · Casella postale · CH-6002 Lucerna

041 418 22 22 · info@hotelgastrounion.ch · hotelgastrounion.ch ·     