

Saluto di apertura

Esther Lüscher, presidente di Hotel & Gastro Union

Buongiorno a tutti, vi do il benvenuto e vi ringrazio per essere presenti alla conferenza stampa di oggi.

Mi chiamo Esther Lüscher e sono la presidente dell'organizzazione degli impiegati Hotel & Gastro Union. Con me alla tavola rotonda siedono:

- Roger Lang, responsabile di diritto, politica sociale e campagne, nonché caponegoziatore di Hotel & Gastro Union,
- Jessika Engel, responsabile della ristorazione e socia di Hotel & Gastro Union,
- Véronique Polito, vicepresidente del sindacato Unia,
- Alessandra Cesari, lavoratrice nella ristorazione e membro di Unia
- e Guido Schluep del sindacato Syna.

Insieme rappresentiamo le lavoratrici e i lavoratori di un settore che in Svizzera è sinonimo di ospitalità – dall'osteria di quartiere all'hotel per le vacanze in montagna.

Da maggio 2019 le trattative per il CCNL sono bloccate. Per sei lunghi anni GastroSuisse non si è seduta al tavolo dei negoziati con noi. Il motivo era la diversa visione sui salari minimi legali. Dal nostro punto di vista questo blocco era incomprensibile. I salari minimi legali non vengono decisi dai partner sociali, bensì dal popolo. Il CCNL, invece, definisce i preziosi standard del settore, indipendentemente dai singoli salari minimi cantonali.

Ora GastroSuisse, sotto la guida del nuovo presidente Beat Imhof, ha deciso di riprendere le trattative. È un segnale importante di responsabilità – e un'occasione per affrontare di nuovo insieme le sfide reali del settore.

La nostra linea è collaborativa e costruttiva: vogliamo rafforzare le imprese, mantenere le persone nel settore alberghiero e della ristorazione, nonché attrarne di nuove. È con questo atteggiamento che ci presentiamo ai negoziati: orientati alle soluzioni, basandoci sui fatti e con l'attenzione rivolta agli interessi comuni – competitività, controllo dei costi, garanzia di personale qualificato e possibilità di pianificazione.

Questo comporterà dei costi per i datori di lavoro, ma si tratta di investimenti intelligenti nella qualità, nella riduzione dei costi di reclutamento, in una minore fluttuazione e in un'immagine più forte del settore. Alla fine, ne traggono vantaggio ospiti, imprese e lavoratori in egual misura.

Ora entreremo più nel dettaglio di come ciò potrebbe concretizzarsi. Sono quindi lieta di dare la parola al caponegoziatore di Hotel & Gastro Union. Roger, prego...

Proposte a beneficio di tutte le persone del settore

Roger Lang, responsabile di diritto, politica sociale, campagne Hotel & Gastro Union

Tutti noi, indipendentemente dal fatto che rappresentiamo i lavoratori o i datori di lavoro, condividiamo la stessa responsabilità: un settore alberghiero e della ristorazione competitivo sul mercato del lavoro, che dia gioia e continui a darne anche in futuro. Le nostre proposte mirano proprio a questo: aumentare l'attrattiva come datore di lavoro e offrire a imprese e collaboratori una maggiore possibilità di pianificazione.

Le nostre apprendiste e i nostri apprendisti sono il futuro del nostro settore. Dobbiamo prendercene cura. Se li includiamo nel campo di applicazione del CCNL, riconosciamo loro gli stessi standard minimi di tutti gli altri. Il controllo delle disposizioni minime avverrebbe così attraverso le collaudate strutture del CCNL – e non più solo tramite gli ispettorati del lavoro, spesso sovraccarichi e sottofinanziati. Chi si sente preso sul serio durante la formazione rimane fedele al settore. In questo modo evitiamo interruzioni di apprendistato e contribuiamo a contrastare la carenza di personale qualificato.

Su tale base, la formazione continua assume un ruolo centrale. Il CCNL oggi finanzia un'ampia offerta, che va dalla formazione di recupero per collaboratrici e collaboratori senza diploma alla formazione professionale superiore. Vogliamo consolidare questa offerta e orientarla in modo più coerente ai bisogni del settore, in tutte le lingue nazionali. Allo stesso tempo, il finanziamento è oggi sbilanciato: circa il 90% proviene dai contributi alle spese di esecuzione dei dipendenti. Una maggiore partecipazione dei datori di lavoro sarebbe equa. E ne vale la pena: team più qualificati, minore fluttuazione, inserimenti più rapidi, maggiore produttività e miglioramenti misurabili della qualità nel servizio agli ospiti. La formazione è un progetto di investimento comune. È così che creiamo proprio quelle competenze professionali di cui il nostro settore ha urgentemente bisogno nei prossimi anni.

Un ulteriore punto riguarda l'orario di lavoro. Il lavoro nel nostro settore è intenso. Attualmente, a seconda del tipo di azienda, la durata media del lavoro settimanale è di 42, 43,5 o 45 ore. Una riduzione dell'orario di lavoro rappresenta un investimento nella salute, nella produttività e nell'attrattiva come datore di lavoro. Al contempo, tali riduzioni devono rimanere sostenibili dal punto di vista economico.

Questo ci porta alla pianificazione dei turni. Chi sa in anticipo quando dovrà lavorare può organizzare meglio la famiglia, il tempo libero e la formazione. Un preavviso più lungo e un orizzonte di pianificazione più ampio aumentano la soddisfazione e riducono il numero di cambiamenti dell'ultimo minuto – che per le aziende sono costosi e stressanti. I continui cambi di turno devono diventare un'eccezione e, quando inevitabili, essere motivati in modo trasparente e compensati in modo equo. Questo è sinonimo di equità e, al tempo stesso, di una buona gestione del personale.

Un altro elemento chiave riguarda la retribuzione degli orari di lavoro in cui gli altri fanno festa: la sera, di notte, nei fine settimana e nei giorni festivi. Questi turni sono necessari dal punto di vista operativo, ma poco attrattivi dal punto di vista privato. Un supplemento chiaro crea l'incentivo giusto: chi fa tali turni viene ricompensato, chi invece ha meno possibilità di conciliarli viene alleggerito sul piano orario. In questo modo si crea flessibilità e si migliora la

copertura dei turni più delicati. Alla fine ne traggono vantaggio sia gli ospiti, grazie a team stabili, sia le aziende, che possono contare su una qualità costante.

Da ultimo, i giorni festivi. L'attuale CCNL prevede sei giorni festivi retribuiti. È un numero basso rispetto alla media cantonale. Proponiamo di aumentarlo a nove. Più giorni festivi retribuiti rappresentano un segnale tangibile di apprezzamento e rafforzano la competitività del nostro settore sul mercato del lavoro rispetto ad altri settori. Collaboratrici e collaboratori ben riposati restano più a lungo, si ammalano meno spesso e gestiscono meglio l'aumento di lavoro durante i picchi stagionali.

Vorrei sottolineare che dietro a tutto questo non c'è una contrapposizione, ma un interesse comune. I datori di lavoro hanno bisogno di pianificazione, qualità e controllo dei costi; i dipendenti di affidabilità, salute, prospettive professionali e un reddito equo. Se includiamo le persone in formazione nel CCNL, pianifichiamo i turni con maggiore anticipo, regoliamo i supplementi in modo equo, modernizziamo i giorni festivi e riduciamo l'orario di lavoro in modo ragionevole, agiamo esattamente in linea con questi obiettivi comuni.

La nostra promessa come partner sociale è quella di negoziare soluzioni che alla fine funzionino nelle aziende e che aiutino il personale. Per questo puntiamo sul dialogo, sui fatti e su piani di attuazione che tengano conto sia dei margini ridotti sia della concorrenza per il personale qualificato. Non ci presentiamo con slogan combattivi o irrealistici, ma con proposte che garantiscano la qualità, stabilizzino i team e rendano più attrattivi l'ingresso e la permanenza nel nostro settore – nell'interesse dell'intero settore.

I salari nell'industria alberghiera e della ristorazione devono aumentare!

Véronique Polito, vicepresidente Unia

Gentili Signore e Signori,

l'industria alberghiera e della ristorazione è un ramo professionale a basso salario. Il salario minimo per il personale non qualificato previsto dal CCNL è di 3700 franchi. Chi ha concluso un apprendistato guadagna poco più di 4500 franchi. Sappiamo che a molti dipendenti viene corrisposto il salario minimo. Secondo l'Ufficio federale di statistica, il salario mediano delle occupate e degli occupati senza funzione di quadro si attestava recentemente a 4335 franchi.

E tutto ciò in un ramo professionale in cui le condizioni di lavoro sono difficili. Orari di lavoro irregolari e incarichi a breve termine sono all'ordine del giorno per molti dipendenti. Spesso si lavora la sera o il fine settimana, rendendo difficile conciliare il lavoro e la vita privata. E, come detto, in cambio di salari molto inferiori alla media.

Inoltre, molti ristoranti sono alla disperata ricerca di personale. È chiaro che sarà possibile porre rimedio alla carenza di personale solo se il lavoro in questo ramo professionale diventerà più attrattivo per le occupate e gli occupati.

Occorre cominciare dai salari. Insieme alle lavoratrici e ai lavoratori presentiamo le seguenti rivendicazioni in vista delle trattative per il rinnovo del CCNL:

- **compensazione automatica del rincaro:** i salari minimi devono essere automaticamente adeguati al rincaro annuale.
- **aumento reale dei salari minimi:** in aggiunta alla compensazione del rincaro, i salari minimi devono aumentare di 100 franchi all'anno. Ciò corrisponde a un aumento di 500 franchi per il periodo 2028-2032.
- **aumento dei salari effettivi:** occorre aumentare anche i salari che superano il salario minimo. E ciò va iscritto nel CCNL.

Un altro tema importante è il riconoscimento dell'esperienza professionale in termini salariali.

Vogliamo introdurre quattro livelli di esperienza rilevanti per il salario nella struttura retributiva del CCNL:

- Per le occupate e gli occupati senza formazione riconosciuta: dopo 3 anni di esperienza nell'industria alberghiera e della ristorazione +120 franchi rispetto al salario minimo di base (attualmente 3706.- fr.)
- Per le occupate e gli occupati senza formazione riconosciuta: dopo 6 anni di esperienza nell'industria alberghiera e della ristorazione e 6 giorni di perfezionamento obbligatori +240 franchi rispetto al salario minimo di base (attualmente 3706.- fr.)
- Per le occupate e gli occupati con CFP: dopo 3 anni di esperienza o 6 giorni di perfezionamento specifico per la professione +120 franchi rispetto al salario minimo CFP (attualmente 4062.- fr.)

- Per le occupate e gli occupati con AFC: dopo 3 anni di esperienza o 6 giorni di perfezionamento specifico per la professione +120 franchi rispetto al salario minimo AFC (attualmente 4519.- fr.)

Anche il riconoscimento delle qualifiche professionali straniere deve essere semplificato: oggi i diplomi stranieri equivalenti spesso non vengono riconosciuti. Come regola generale va garantita l'equivalenza con i diplomi svizzeri per una durata di formazione comparabile.

Chiediamo inoltre l'abolizione della riduzione salariale dell'8% durante il periodo di introduzione.

Tutte queste misure contribuiscono a portare progressivamente il settore alberghiero e della ristorazione fuori dalla fascia dei salari bassi. L'obiettivo deve essere quello di garantire che i lavoratori in possesso di un AFC o di un diploma equivalente guadagnino almeno 5000 franchi.

Sono misure assolutamente necessarie per rendere più attrattivo il ramo professionale e premiare adeguatamente il grande impegno del personale.

La nostra collega Alessandra Cesari, che lavora nella ristorazione, illustrerà il ruolo che rivestono nella pratica il riconoscimento dell'esperienza professionale e la possibilità di seguire corsi di perfezionamento.

Chiediamo riconoscimento e rispetto

Alessandra Cesari, cameriera

Buongiorno,

Mi chiamo Alessandra, sono attivista sindacale e conosco dall'interno e per esperienza diretta il settore della gastronomia in Svizzera. Oggi sono qui, insieme ai colleghi e colleghe, per dare voce ai lavoratori e lavoratrici che ogni giorno contribuiscono con competenza, dedizione e fatica al buon funzionamento di ristoranti, alberghi, mense e cucine in tutto il Paese. Ma che troppo spesso restano invisibili.

Parliamo di un settore che si regge sul lavoro di molte persone straniere, che arrivano con anni di esperienza alle spalle, con competenze acquisite sul campo, con professionalità maturate in contesti diversi. Eppure, in Svizzera, questa esperienza viene ignorata. Non riconosciuta. Non valorizzata.

È inaccettabile che un cameriere con anni di esperienza in Italia, una cuoca formatasi in Spagna, un pizzaiolo che ha lavorato in Germania, o in qualsiasi altro paese del mondo, qui debbano ricominciare da zero. Come se il loro passato non contasse. Come se la loro competenza acquisita non avesse valore. Questo non è solo ingiusto: è una perdita per tutto il settore.

A questa mancanza di riconoscimento si aggiunge un altro problema grave: le reali possibilità di formazione continua. Il contratto collettivo, in accordo con GastroSuisse, prevede ore dedicate alla formazione. Esistono corsi sovvenzionati, percorsi di aggiornamento, strumenti per migliorare le competenze. Ma nella pratica, molti datori di lavoro non concedono il tempo necessario. Non informano i dipendenti. Non li incoraggiano. E così, ciò che è previsto sulla carta, resta lettera morta.

Noi lavoratori lo sappiamo bene: il mancato riconoscimento dell'esperienza e l'impossibilità di accedere alla formazione continua si riflettono direttamente sullo stipendio. Per molti datori di lavoro, questo è un vantaggio. Perché così possono pagare il minimo ai loro dipendenti stranieri, ignorando il valore reale del loro lavoro. Ma questo ha un prezzo. E quel prezzo lo paga la qualità del servizio, la motivazione del personale, la dignità del mestiere.

Viene da chiedersi: la qualità e l'amore per questo lavoro risiedono davvero nei datori di lavoro? O vivono solo in chi questo lavoro lo sceglie, lo abbraccia, impara ad amarlo giorno dopo giorno, nonostante tutto?

Noi rivendichiamo il diritto alla formazione. Rivendichiamo il tempo necessario per imparare, aggiornarsi, crescere. Perché un settore che non investe nelle persone è un settore destinato a indebolirsi. E perché la formazione non è un lusso: è un diritto. È uno strumento di dignità. È una garanzia di qualità per tutti, clienti compresi.

E chiediamo che l'esperienza pregressa venga riconosciuta. Che i percorsi formativi siano resi accessibili. Che le ore previste dai contratti vengano rispettate. Che i lavoratori non siano trattati come manodopera usa e getta, ma come professionisti da valorizzare.

**Conferenza stampa
Negozianti nuovo CCNL
Berna, 10 novembre 2025**



Il settore gastronomico svizzero ha bisogno di mani competenti, ma anche di cuori motivati. E per motivare le persone, bisogna rispettarle. Bisogna ascoltarle. Bisogna riconoscerne le capacità e il potenziale e Bisogna dare loro gli strumenti necessari a crescere.

Quello che chiediamo, con forza e con dignità, è ciò che spetta di diritto a ogni lavoratore e lavoratrice: riconoscimento, formazione, rispetto.

Per una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare – e la tolleranza zero in caso di molestie

Guido Schluep, responsabile Ristorazione Syna

Gentili rappresentanti dei media,

Siamo qui oggi davanti a voi perché condividiamo un obiettivo comune: un settore della ristorazione e dell'ospitalità attrattivo, equo e sostenibile. Un settore che protegge, motiva e fidelizza le persone, garantendo al contempo efficienza operativa e qualità. Le nostre proposte per il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) mirano esattamente a questo e rappresentano quindi un investimento importante e ormai indispensabile per il futuro di questa fondamentale industria.

Il lavoro nel settore alberghiero e della ristorazione è intenso. Molti dipendenti lavorano senza giorni liberi pianificabili e i fine settimana non sono spesso garantiti. Ciò comporta stress, esaurimento, problemi di salute e un alto tasso di rotazione del personale. È chiaro: chi non riesce a riposarsi a sufficienza non può rimanere motivato né lavorare in modo produttivo a lungo termine.

Nel nuovo CCNL, i giorni liberi consecutivi ogni settimana devono finalmente diventare pianificabili e, soprattutto, vincolanti. Giorni di riposo regolari e fine settimana prevedibili non sono un lusso: creano personale sano e motivato, che rimane coinvolto e garantisce qualità nel servizio. Allo stesso tempo, permettono di formare team stabili, alleggerendo il carico delle aziende, assicurando la continuità del servizio e aumentando la soddisfazione degli ospiti. È quindi essenziale che i turni di lavoro vengano comunicati con sufficiente anticipo, affinché i collaboratori e le collaboratrici possano organizzare in modo affidabile il proprio tempo libero, la famiglia e la formazione.

Giorni liberi regolari, pianificabili e consecutivi consentono anche una migliore conciliazione tra vita professionale e familiare. Un congedo parentale equo è un pilastro fondamentale per la parità di genere, la salute e la fidelizzazione a lungo termine del personale. Oggi, troppo spesso, i genitori, soprattutto le donne, si trovano sotto pressione finanziaria o professionale quando desiderano occuparsi dei propri figli. Questo deve cambiare. Un'estensione del congedo di maternità con pieno mantenimento del salario, per evitare che le madri si trovino in difficoltà economiche e per offrire ai bambini una fase iniziale fondamentale, aumenterebbe l'attrattiva del settore e incoraggerebbe giovani madri e padri a non abbandonarlo. Modelli di rientro flessibili dopo il congedo parentale – come il lavoro a tempo parziale o orari adattati – senza penalizzazioni per i dipendenti, potrebbero svolgere un ruolo importante in futuro. Un quadro di riferimento nuovo e lungimirante rafforza l'attrattiva del settore, riduce la fuga dei talenti, evita carenze di personale e invia un messaggio chiaro alle giovani famiglie: chi lavora qui è rispettato e sostenuto. Le aziende ne traggono vantaggio, poiché dipendenti motivati restano più a lungo, si integrano meglio e mantengono costante la qualità del proprio lavoro.

Passiamo ora a un tema che non deve avere alcuno spazio nel nostro settore. Ancora oggi, troppi dipendenti subiscono molestie sessuali sul luogo di lavoro – da parte di clienti, ospiti o

superiori. Questo è inaccettabile. Chi lavora in un ambiente privo di rispetto soffre non solo di stress psicologico, ma non può nemmeno svolgere il proprio lavoro in modo affidabile.

Il nuovo CCNL deve prevedere disposizioni chiare che vietino rigorosamente le molestie sessuali. L'attuale obbligo generale per i datori di lavoro di proteggere l'integrità dei dipendenti non è sufficiente. Servono canali di denuncia e di intervento che garantiscano che le persone coinvolte vengano ascoltate e che vi siano conseguenze concrete.

Servono inoltre corsi di formazione sulla prevenzione per dipendenti e dirigenti, al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso e di promuovere la consapevolezza del problema. Un posto di lavoro sicuro non è un lusso, ma un prerequisito fondamentale per avere team motivati, impegnati e qualificati. Allo stesso tempo, riduce le assenze per malattia, la rotazione del personale e i conflitti – un vantaggio per tutte le parti coinvolte.

Gentili rappresentanti dei media, dietro queste richieste vi è un interesse comune tra lavoratori e lavoratrici e imprese. Giorni di riposo equi, fine settimana affidabili, un congedo parentale adeguato e la protezione contro le molestie sessuali sono condizioni di base per avere personale sano, motivato e qualificato. Allo stesso tempo, garantiscono stabilità, qualità e pianificazione per le aziende.

Le nostre proposte sono realistiche e attuabili nella pratica. Vogliamo, attraverso un dialogo basato sui fatti, ottenere miglioramenti concreti nei negoziati. Servono soluzioni per il settore che tengano conto della realtà delle imprese e che allo stesso tempo migliorino le condizioni dei lavoratori. In questo modo vogliamo garantire la qualità, stabilizzare i team e aumentare l'attrattività, la permanenza e la soddisfazione nel settore.

Un settore della ristorazione e dell'ospitalità che protegge, motiva e tratta le persone con equità è un settore che avrà successo nel lungo periodo – per i dipendenti, per le imprese e per l'intero settore.

Vi ringrazio.

Più rispetto e partecipazione nei piani di servizio

Jessika Engel, responsabile della ristorazione

Buongiorno a tutti,
sono responsabile della ristorazione e mamma di una bimba di cinque anni. Quando penso al nostro settore, mi viene in mente un sabato sera: il locale pieno, i bicchieri che tintinnano, il campanello che suona. Ed è proprio in quel momento che accade la magia, quando bar, cucina e servizio funzionano come un insieme perfettamente collaudato: uno sguardo, un cenno, tutto si incastra alla perfezione. Questo è il mio mondo.

Ma la verità inizia molto prima – alla scrivania, con il piano di servizio. Conosco entrambe le prospettive: i piani li ho sia preparati che seguiti. Mi vedo mentre organizzo i turni con penne colorate. Tutto combacia, finché non arriva il messaggio: “Mi dispiace, oggi proprio non riesco a venire.” Ed è in quel momento che si vede se un team è unito o si sgretola.

Le persone si rendono disponibili quando in precedenza sono state considerate. Quando è chiaro chi è libero e quando, chi riceve quale fine settimana, e quando si crea un ritmo su cui poter contare. Questo dare e avere però funziona solo se chi lavora in prima linea viene interpellato e ascoltato.

Ho anche sperimentato l'altro lato della medaglia: piani di servizio preparati in ufficio, lontano da ciò che accade davvero sul posto. Lì, dove con 120 ospiti, in programma ci sono tre persone, mentre ne servirebbero cinque – e il lunedì a mezzogiorno, quando la sala è vuota, ce ne sono cinque ma ne basterebbero tre. Il risultato? Cambi continui, stress e frustrazione. Se utilizziamo la conoscenza di chi lavora in prima linea, allora i turni comunicati con più anticipo e una vera possibilità di pianificazione non sono un sogno. Sono possibili – lo so per esperienza!

Durante il mio apprendistato non ho mai avuto un fine settimana libero. Andava bene così – fino a quando, dopo qualche anno, ho desiderato un figlio. All'improvviso ho sentito davvero cosa significassero gli orari di lavoro irregolari, l'adrenalina fino a mezzanotte e l'ora di pausa («Zimmerstunde»). Ho dovuto lasciare la ristorazione per poter rimanere incinta. Nel commercio al dettaglio avevo la regolarità, ma il mio cuore apparteneva alla ristorazione.

Poi è arrivata mia figlia e, dopo la separazione, mi sono ritrovata come madre che cresce da sola sua figlia a chiedermi: come posso farcela? Sono tornata nella ristorazione e ho continuato a formarmi, perché qui si può sempre lavorare – a qualsiasi ora del giorno o della notte. Il nostro settore unisce le persone, ma spesso divide proprio chi ci lavora. Dal venerdì alla domenica, a volte addirittura fino al lunedì, non vedo mia figlia perché io lavoro e lei ha bisogno di essere accudita.

L'ora di pausa spezza la giornata: per tornare a casa il tempo non basta, perché raramente si riesce a uscire puntuali. E dov'è il tempo per riposare, se dopo poco bisogna già ripartire di corsa per arrivare puntuali al servizio serale?

Io amo il mio mestiere. Eppure: se tutto resta così, non posso più vivere in questo modo. Due anni fa non sono potuta andare al funerale di mio nonno e non avrei potuto partecipare nemmeno al matrimonio di due giorni di mia sorella. Ci si aspettava che lavorassi, e l'ho fatto

– anche se l'azienda sarebbe sopravvissuta senza di me in quei momenti. Dopo anni di sacrifici e di continua disponibilità per coprire i turni, per non perdermi il matrimonio di mia sorella ho detto basta e mi sono licenziata. E non sono l'unica: lo fanno in molti. E poi ci stupiamo della carenza di personale qualificato.

Ma c'è anche speranza: ho lavorato in aziende dove il piano di lavoro era pronto con un mese di anticipo. Con rotazioni fisse nei fine settimana e una vera partecipazione alle decisioni. E lì le persone restavano. Quando la situazione si faceva critica, intervenivamo di nostra spontanea volontà. Perché sapevamo che anche nei nostri confronti si aveva riguardo.

Vorrei che avessimo più coraggio nel nostro modo di pensare: più partecipazione nella pianificazione dei turni, maggiore preavviso, orizzonti di pianificazione più lunghi. Meno pause tra i turni, più turni consecutivi. Part-time anche nei ruoli dirigenziali, jobsharing senza storcere il naso. Ma soprattutto una cultura in cui un appuntamento privato comunicato con anticipo non sia un problema, ma parte di una vita professionale matura.

Chi pianifica in modo affidabile ottiene le persone migliori. Chi ascolta, riceve lealtà. Chi promuove la conciliazione tra lavoro e vita familiare ottiene risultati concreti. Sono qui con il cuore in mano e con rispetto per tutte le persone che anche oggi lavorano nel servizio. Voglio restare in questo settore, perché lo amo. Molti lo vogliono! Diamo loro dei motivi: possibilità di pianificare, rispetto e voce in capitolo. Allora la ristorazione non unirà solo gli ospiti a tavola, ma anche le persone che la rendono possibile.

Grazie mille per la vostra attenzione.

Conclusione

Esther Lüscher, presidente Hotel & Gastro Union

Grazie mille, care colleghe e cari colleghi.

Affinché il settore alberghiero e della ristorazione rimanga attrattivo, servono miglioramenti tangibili delle condizioni di lavoro e investimenti mirati. Non si tratta di un optional, ma di un requisito fondamentale per la competitività, per team stabili e per la qualità che i nostri ospiti si aspettano.

Chi oggi investe in salari equi, orari di lavoro pianificabili, formazione continua e buone condizioni quadro, domani guadagnerà in personale motivato, ridurrà la fluttuazione e rafforzerà le imprese.

Siamo molto lieti di affrontare queste sfide insieme e in modo costruttivo con le organizzazioni dei datori di lavoro. Perché noi tutti siamo il settore alberghiero e della ristorazione: datori di lavoro e lavoratori. Siamo interdipendenti: senza datori di lavoro non ci sono posti di lavoro e senza collaboratrici e collaboratori non ci sono imprese. Solo insieme possiamo trovare soluzioni sostenibili e attrattive che garantiscano il futuro del nostro settore.

E con questo siamo giunti al termine delle nostre dichiarazioni. Sono lieto di aprire ora la sessione di domande. Al termine, tutti i partecipanti alla tavola rotonda saranno a disposizione per interviste individuali.