

Direttive salariali per gli impiegati extrafamiliari in agricoltura, compresa l'economia domestica - anno 2018

Nell'agricoltura svizzera sono impiegati migliaia di lavoratori. È quindi importante che i rapporti di lavoro siano ben regolamentati. Le direttive concordate tra l'Unione svizzera dei contadini (USC), l'Unione svizzera delle donne contadine e rurali (USDCR) e la Comunità del lavoro delle associazioni professionali dei dipendenti agricoli (ABLA) vogliono contribuire a mantenere dei buoni rapporti tra i datori di lavoro e i dipendenti. Per facilitare la comprensione di questo documento è stata impiegata la forma maschile. Tuttavia il riferimento al sesso femminile è implicito. Queste direttive offrono una visione d'insieme. Nei singoli casi sono da osservare le disposizioni cantonali contenute nel contratto normale di lavoro per il personale dell'agricoltura (CNLA), così come gli accordi conclusi nei contratti individuali di lavoro.

1. Contratto di lavoro

In ogni rapporto di lavoro valgono le disposizioni contenute nella Legge sul contratto di lavoro, le norme dei contratti normali cantonali di lavoro per il personale dell'agricoltura ed i singoli accordi conclusi nei contratti individuali di lavoro. Per le attività all'infuori dell'agricoltura (orticoltura, ristorazione, edilizia, ecc.) devono essere rispettati i contratti collettivi del settore. Ogni datore di lavoro e ogni lavoratore dovrebbe essere in possesso delle direttive cantonali del CNLA o dei contratti collettivi dei settori interessati. Questi contratti possono essere richiesti presso l'Ufficio cantonale di conciliazione.

2. Condizioni salariali

Al dipendente deve essere corrisposta una remunerazione (salario) appropriata alla funzione/attività svolta. Come direttive valgono le aggiunte stabilite a pagina 3.

Dal salario AVS possono essere dedotti:

- ½ dei contributi AVS/AI/AD/IPG;
- il premio della cassa malati pagata dal datore di lavoro;
- ½ del premio dell'assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia;
- ½ del premio della cassa pensione;
- il premio dell'assicurazione per gli infortuni non professionali;
- l'imposta alla fonte (per impiegati stranieri senza permesso di residenza);
- il salario in natura se il dipendente usufruisce di vitto e alloggio.

Dal primo salario mensile può essere trattenuto un quarto del salario AVS. Il rimborso avviene al più tardi entro la fine regolamentare del rapporto di lavoro.

Eccezioni: Nei seguenti Cantoni il datore di lavoro deve assumersi la metà del premio cassa malati secondo il CNLA: GL, TI, VS; nel Canton AI il datore di lavoro deve assumersi l'intero premio.

3. Conteggio salario

Il datore di lavoro è tenuto ad elaborare ogni mese un conteggio salario completo, incluso un conteggio per il controllo delle ore di lavoro, delle ore supplementari e del tempo libero. Il salario è da versare al più tardi entro la fine del mese. E' consigliato presentare una corretta ricevuta di pagamento, con copia consegnata a mano al dipendente.

Presso l'Unione svizzera dei contadini (Agroimpuls) e relative sezioni cantonali possono essere ritirati dei blocchi contenenti i conteggi stipendi in 15 lingue.

4. Orario di lavoro

L'orario giornaliero di lavoro è stabilito dalle direttive cantonali del CNLA. In orticoltura sono da osservare le disposizioni del modello di contratto di lavoro tra l'Unione svizzera dei produttori di verdura (USPV) e la Comunità d'interesse per i dipendenti in orticoltura (IVAG).

5. Ore supplementari

In caso di necessità il dipendente deve svolgere ore supplementari. In accordo con il datore di lavoro, il dipendente può recuperare queste ore in tempo libero (come minimo della stessa durata). In caso contrario, il datore di lavoro deve corrispondere un salario per le ore supplementari. Questo viene calcolato secondo il salario normale più un supplemento minimo del 25%.

Le ore supplementari prestate, devono figurare nel conteggio salario ed essere confermate dal datore di lavoro e dal dipendente.

6. Tempo libero e vacanze

Il numero di giorni di libero è stabilito nelle direttive cantonali del contratto normale di lavoro in agricoltura (CNLA).

I dipendenti hanno diritto a 4 settimane all'anno (5 settimane fino al 20esimo anno di età e, a dipendenza del Cantone, a partire dai 50 anni di età). Se non svolte prima, le vacanze sono da effettuare alla fine del contratto. I giorni di libero non effettuati durante il rapporto di lavoro possono essere tramutati in vacanze alla fine del contratto.

Il datore di lavoro deve corrispondere al dipendente un'indennità per il vitto non consumato nei giorni di libero e di vacanza.

7. Assegni familiari

I dipendenti agricoli ricevono per ogni figlio - fino al 16esimo anno di età - un assegno familiare mensile. Per poter avvalersi dell'assegno, il dipendente deve consegnare alla cassa comunale di compensazione del luogo di lavoro, i certificati di nascita dei bambini (con traduzione).

Per i figli in formazione che hanno già compiuto i 16 anni di età deve essere presentato, oltre al certificato di nascita, anche il certificato di frequenza scolastica (con traduzione). Inoltre, i dipendenti agricoli domiciliati in Svizzera possono beneficiare dell'assegno per alloggio (secondo la regolamentazione degli assegni familiari nell'agricoltura).

8. Assicurazioni

Il CNLA obbliga il datore di lavoro ad accertare se il proprio personale è iscritto presso un assicuratore riconosciuto secondo la legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal) per la copertura delle cure medico-sanitarie obbligatorie (medici, medicinali, ospedalizzazione). Nel caso in cui non sia adempiuta l'iscrizione, il datore di lavoro vi deve provvedere. Il datore di lavoro è pure tenuto ad assicurare i propri dipendenti per la perdita di guadagno in caso di malattia per una copertura pari all'80% dello stipendio. I membri della famiglia di un dipendente proveniente da uno dei nuovi paesi dell'UE (meno l'Ungheria) devono essere assicurati presso una cassa malati svizzera, anche se non esercitano nessuna attività lucrativa. Otterrete ulteriori informazioni presso la vostra cassa malati.

La Legge sull'assicurazione infortuni (LAINF) obbliga il datore di lavoro ad assicurare i propri dipendenti contro gli infortuni professionali e non professionali.

La Legge sulla previdenza professionale (LPP) obbliga il datore di lavoro ad affiliare ad una cassa pensioni tutti i dipendenti di oltre 17 anni di età, impiegati per più di 3 mesi con un reddito AVS di oltre 1'762.50 mensili.

Se un dipendente lascia la Svizzera in modo definitivo, può ritirare presso la sua cassa pensioni l'intero accredito di vecchiaia accumulato. La richiesta dovrebbe avvenire almeno 1 mese prima della sua partenza. Sono interessati soltanto i dipendenti che hanno compiuto 25 anni.

Informazioni sono fornite dal servizio assicurativo delle organizzazioni contadine oppure da Agrisano Pencas, tel: 056 461 78 11.

9. Licenziamento ingiustificato (Art. 337c CO)

Il dipendente licenziato senza preavviso e senza motivo giustificato, ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata stabilita dal contratto.

Il dipendente deve lasciar dedurre quanto ha risparmiato in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro e ha guadagnato con altro lavoro o omesso intenzionalmente di guadagnare.

Il giudice può obbligare il datore di lavoro a versare al dipendente un'indennità, che egli stabilisce secondo il suo libero apprezzamento, tenuto conto di tutte le circostanze; questa indennità tuttavia non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del dipendente.

10. Mancato inizio o abbandono del posto di lavoro (Art. 337d CO)

Se un dipendente non si presenta al posto di lavoro senza validi motivi o se lo abbandona senza preavviso, il datore di lavoro ha diritto ad un indennizzo corrispondente a un quarto del salario mensile; inoltre egli ha diritto al risarcimento di danni supplementari.

Se il diritto al risarcimento non si risolve per compensazione, può essere fatto valere tramite azione giudiziaria o esecuzione entro 30 giorni dal mancato inizio o abbandono del posto di lavoro; in caso contrario il diritto si estingue.

11. Conduzione di veicoli a motore agricoli

Se al dipendente è richiesta la conduzione di veicoli a motore agricoli, esso deve essere munito come minimo di patente valevole per la categoria G. In caso di assenza della regolare patente, l'assicurazione responsabilità civile per i veicoli a motore può rivendicare presso il datore di lavoro la totalità dei costi generati in caso d'incidente causato dal dipendente. Presso gli uffici cantonali della

circolazione stradale sono ottenibili informazioni in merito all'ottenimento delle patenti di guida per personale straniero e alla validità delle patenti di guida estere. Se un lavoratore straniero soggiorna per più di un anno in Svizzera, la sua patente di guida estera dovrà essere sostituita dalla patente svizzera.

12. Danni causati da malattie/visite mediche

A priori non può essere esclusa la possibilità che un dipendente sia portatore di virus, batteri, verme solitario, ecc. L'esperienza insegna che il rischio è minimo. Tuttavia, in singoli casi i danni generati possono essere ingenti (ad esempio infestazione dell'intero gregge di animali con vermi solitari.) In generale, per danni simili non esiste nessuna protezione assicurativa e nessun diritto al risarcimento da parte della responsabilità civile del dipendente. Il datore di lavoro può ridurre il rischio, sottoponendo a sue spese i dipendenti a una visita medica.

13. Sicurezza sul lavoro

Tutte le aziende che assumono personale di lavoro devono adempiere alle direttive EKAS 6508 concernente l'appello ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro. Informazioni sulla soluzione AgriTop presso il Servizio prevenzione infortuni in agricoltura SPIA, tel: 079 653 34 76

14. Permessi di lavoro per impiegati stranieri

I costi per i visti o per la garanzia del permesso di soggiorno sono a carico del datore di lavoro. Tutte le altre tasse o costi sono a carico del dipendente.

15. Spese di viaggio per dipendenti stranieri

Se non è stato pattuito niente, le spese di viaggio sono a carico del dipendente.

16. Domande

In caso di domande sono a disposizione i Segretariati agricoli delle organizzazioni cantonali contadine, l'ABLA e Agroimpuls.

- **UNIONE CONTADINI TICINESI**
Via Gorette 7, CP 447, 6592 S. Antonino
Tel: 091 851 90 90, Fax: 091 851 90 98
E-Mail: segretariato@agriticino.ch,
www.agriticino.ch
- **AGROIMPULS**
Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG
Tel: 056 462 51 44, Fax: 056 442 22 12
E-Mail: info@agroimpuls.ch, www.agroimpuls.ch
- **ABLA**
Nebikerstrasse 2, 6247 Schötz
Tel: 041 787 37 14 o 079 510 09 28
E-Mail: mara.simonetta@bluewin.ch,
www.abla.ch

SALARI 2018

Personale in agricoltura, orticoltura, viticoltura, frutticoltura, economia domestica, eccetera.

Importante:

- Determinante per stabilire la classe di stipendio non è la formazione, bensì la funzione esercitata in azienda.
- I salari indicati comprendono vitto e alloggio.
- I salari agricoli sono calcolati su 12 mesi; eventuali tredicesime / gratificazioni non sono contenute in questa direttiva.
- Il datore di lavoro è tenuto a stabilire ogni mese un resoconto completo del salario, compreso le ore supplementari, le vacanze e i congedi, del rimborso delle spese alloggio. Il supplemento di vacanze per 4 settimane è di 8.33% e di 10.64% per 5 settimane (conteggio salario all'ora).

Classe di stipendio	Funzione	Formazione comparabile	Esperienza lavorativa	Salario lordo AVS/mese	
				da CHF	a CHF
8	Gestore/-rice aziendale - Responsabilità per l'azienda - Pianifica in modo indipendente l'azienda	Esame professionale superiore Diploma alta scuola specializzata / universitaria	Oltre 5 anni	4'645.00	6'275.00
			Meno di 5 anni	4'045.00	5'285.00
7	Gestore/-rice di settore - Responsabilità per il settore - Pianifica in modo indipendente il settore	Esame professionale (ECE 1)	Oltre 5 anni	4'270.00	5'650.00
			Meno di 5 anni	3'800.00	5'005.00
6	Dipendente d'azienda (agricola / economia domestica) - Pianifica il lavoro in modo indipendente - Riesce a svolgere tutti i lavori in modo Autonomo - Responsabile di un gruppo	Certificato di capacità	Oltre 5 anni	3'875.00	5'110.00
			Meno di 5 anni	3'660.00	4'735.00
5	Dipendente d'azienda (agricola / economia domestica) - I lavori sono svolti su indicazioni in modo indipendente - Conoscenze di base	Esame parziale, EFA 1, Attestato federale di formazione professionale AFFP	Oltre 5 anni	3'590.00	4'080.00
			Meno di 5 anni	3'285.00	3'700.00
4	Dipendente a tempo determinato o senza esperienza - I lavori vengono svolti secondo le istruzioni ricevute	Mano d'opera stagionale		3'235.00	
3	Ausiliario/a temporaneo/a - Attività semplici	Senza formazione, con meno di 18 anni		1'505.00	2'465.00
2	Praticante nel quadro di un programma dell'USC / Agroimpuls	Praticante	Oltre 4 mesi	2'725.00	
			Meno di 4 mesi	2'565.00	
1	Praticante nel quadro di uno studio presso HAFL / ETH (2015)	Studente		1'500.00	1'800.00
I salari minimi sono fissati a CHF 3'235.00 per i dipendenti provenienti dai paesi UE-2: Bulgaria e Romania.					

☛ Personale d'alloggio

Trovate le informazioni sui salari per il personale di alloggio sul sito internet, www.zalp.ch, oppure presso i diversi uffici di coordinamento cantonali. In linea di principio, le presenti direttive salariali sono applicabili anche al personale di alloggio. Qui di seguito è riportato un breve estratto:

Direttive generali

Le direttive salariali valgono per i dipendenti pienamente abili al lavoro. Per le persone con un'inabilità lavorativa, le disposizioni possono essere adeguate in funzione del grado di inabilità. È vivamente consigliato di concordarlo per iscritto.

Eventuali assegni familiari sono da aggiungere al salario.

Le direttive salariali contenute nel CNLA o nei contratti collettivi prevalgono su queste direttive.

Il salario netto è quello risultante dopo le deduzioni dei contributi per le assicurazioni sociali (AVS/AI/AD/IPG, cassa malati, assicurazione perdita di guadagno in caso di malattia, assicurazione per infortuni non professionali, cassa pensione), imposta alla fonte e salario in natura.

È consigliato fissare contrattualmente il salario concordato nei singoli rapporti di lavoro.

Composizione del salario in natura

Prestazione	CHF / giorno	CHF / mese
Alloggio	11.50	345.00
Colazione	3.50	105.00
Pranzo	10.00	300.00
Cena	8.00	240.00
Totale	33.00	990.00

Se il salario in natura non viene fornito, il dipendente deve essere pagato. Per vitto non percepito durante le vacanze o il tempo libero, il dipendente deve essere indennizzato

Calcolo del salario orario lordo secondo CNLA Canton Ticino

Il salario orario si calcola dividendo il salario mensile con il numero di ore lavorative mensili secondo il CNLA.

Esempio: Salario lordo 3'235.00; Giorni di lavoro alla settimana 5.5; Ore di lavoro giornaliera 9.04.

Formula generale	Formula applicata all'esempio
Salario orario = $\frac{\text{Salario AVS mensile}}{\text{Ore lavorative mensili}}$	Salario orario = $\frac{\text{CHF 3'235 al mese}}{216 \text{ Ore mensili}} = 15.00 \text{ CHF all'ora}$

Calcolo delle ore lavorative al mese:

Settimane all'anno	365 giorni : 7 giorni settimana	=	52.14 settimane/anno
Giorni lavorativi all'anno	5.5 giorni/settimana x 52.14 settimane/anno	=	286.79 giorni/anno
Giorni lavorativi al mese	286.79 giorni/anno : 12 mesi/anno	=	23.90 giorni/mese
Ore lavorative al mese	23.9 giorni/mese x 9.04 ore/giorno	=	216 ore/mese

Indennizzo per ore supplementari

Il datore di lavoro deve tenere un registro ineccepibile delle ore supplementari. Se le ore supplementari non sono recuperate nella stessa misura in tempo libero, devono essere saldate con un supplemento del 25% del salario lordo.

Esempio: Salario lordo CHF 3'235.00; Giorni di lavoro alla settimana 5.5; Ore di lavoro giornaliera 9.04; supplemento 25% = CHF 18.75 (3'235.00 : 216 x 1.25 = CHF 18.75)

Informazioni

Queste direttive sono state elaborate in accordo sociale tra l'Unione svizzera dei contadini (USC), l'Unione svizzera delle donne contadine e rurali (USDRC) e la Comunità del lavoro delle associazioni professionali dei dipendenti agricoli (ABLA).

Queste direttive possono essere richieste presso:

- Unione Contadini Ticinesi, cp 447, 6592 S. Antonino
Tel: 091 851 90 90, Fax: 091 851 98 98
E-Mail: segretariato@agriticino.ch

oppure si possono scaricare dal sito: www.agriticino.ch