

CONTRATTO DI LAVORO PER L'AGRICOLTURA

DISPOSIZIONI

Questo contratto vale come complemento al contratto di lavoro per il personale dell'agricoltura (CNLA) e al codice delle obbligazioni (CO). Le disposizioni del CNLA e del CO sono applicabili fintanto che il presente contratto non contenga alcun articolo in deroga, ritenuta comunque la nullità di deroghe alle disposizioni imperative di cui agli articoli 361 CO (disposizioni inderogabili tanto a svantaggio del datore di lavoro quanto del lavoratore) e 362 CO (disposizioni inderogabili a svantaggio del lavoratore)

PARTI DEL CONTRATTO

Datore di lavoro

Cognome _____

Nome _____

Indirizzo _____

NAP, Paese _____

Telefono _____

Fax _____

E-Mail _____

Dipendente

Cognome _____

Nome _____

Indirizzo _____

NAP, Paese _____

Data nascita _____

Numero AVS _____

Sesso _____

Telefono _____

Permesso di lavoro (stranieri) _____

SETTORE D'ATTIVITA' E FUNZIONE

Il dipendente è assunto quale _____

L'incarico comprende principalmente i seguenti compiti:

(per i dipendenti dirigenziali, come per es. fattore, gerente d'azienda, ecc, è raccomandato di stilare una lista specifica dei compiti)

INIZIO E DURATA

- a tempo indeterminato**
Il rapporto di lavoro è stabilito a durata indeterminata

Inizio _____

- a tempo determinato**
Il rapporto di lavoro è stabilito a durata determinata

Inizio _____ Fine _____

PERIODO DI PROVA

Il primo mese di lavoro, salvo accordo scritto diverso, per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è considerato periodo di prova.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato non conosce alcun periodo di prova, salvo accordo contrario dalle parti. Durante il tempo di prova, il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con un preavviso di 7 giorni.

Il **periodo di prova** è fissato in 1 mese; 2 mesi; 3 mesi

DISDETTA DOPO PERIODO DI PROVA (Mettere la crocetta dove occorre)

- Accordo secondo il CNLA contratto indeterminato**
Dopo il periodo di prova, il contratto di lavoro indeterminato può essere disdetto secondo i termini seguenti.

a) Comunemente: 1 mese durante i primi 5 anni
2 mesi a partire dal 6° anno

b) Coniugati con alloggio di servizio 2 mesi.

Accordo secondo il CNLA contratto determinato

Il rapporto di lavoro di durata determinata dura fino al termine pattuito e non è suscettibile di rescissione se non mediante accordo di entrambe le parti.

Nel caso in cui il datore di lavoro mette un alloggio di servizio a disposizione del dipendente, l'uso dell'alloggio termina con la scadenza del contratto di lavoro. La disdetta del contratto di lavoro comprende automaticamente la disdetta della locazione dell'alloggio.

Nel caso di contratto con comunione domestica, la disdetta del contratto di lavoro e della locazione deve essere comunicata al coniuge.

La disdetta deve essere fatta per iscritto (e raccomandata).

SALARIO

Salario lordo:

Fr. _____

Trattenute:

Salario in natura:

- Alloggio: Fr. _____

- Vitto Fr. _____

AVS/AI/AD/IPG Fr. _____

Cassa Pensione LPP Fr. _____

Infortuni non professionali Fr. _____

Cassa malati Fr. _____

Imposta alla fonte Fr. _____

Altro Fr. _____

_____ Fr. _____

_____ Fr. _____

Salario netto:

Fr. _____

Dal salario lordo devono essere dedotti i contributi sociali abituali, eventualmente le imposte alla fonte, eventuali anticipi, e il vitto e alloggio. Gli assegni familiari non sono considerati nel determinare il salario lordo, ad eccezione per le imposte alla fonte, e sono da integrare al salario senza alcuna deduzione.

Il conteggio detagliato del salario deve essere consegnato mensilmente.

13ma mensilità (mettere la crocetta dove occorre)

Esiste un accordo per una 13ma mensilità

si

no

Un'eventuale gratifica oppure un'eventuale 13ma mensilità (secondo gli accordi) deve essere versata con il salario di dicembre.

Il salario netto e pagamento delle ore supplementari deve essere versato al dipendente al più tardi entro la fine del mese.

SPESE

Il datore di lavoro e il dipendente stabiliscono di comune accordo le condizioni per l'allestimento delle spese.

Le spese sono abitualmente anticipate dal dipendente.

Le spese con ricevute e giustificativi sono da consegnare al datore di lavoro al più tardi entro il 10 del mese successivo.

Le spese possono anche essere rimborsate con il salario del mese seguente.

ORARIO DI LAVORO/GIORNI LIBERI/ORE SUPPLEMENTARI

Accordo secondo contratto CNLA

Vale la settimana di 5 ½ giorni.

Il congedo domenicale o festivo è da stabilire in base alle necessità dell'azienda

L'orario settimanale di lavoro è in media di 50 ore.

L'orario di lavoro e i giorni liberi sono stabiliti in base al CNLA

Il dipendente deve accettare il lavoro straordinario se lo si può ragionevolmente pretendere secondo le norme della buona fede.

Il dipendente deve tenere il conto delle ore straordinarie.

Il lavoro straordinario solitamente è compensato mediante un congedo di pari durata.

Se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo, sarà retribuito. Il dipendente riceverà il salario orario abituale maggiorato del 25% e del 50% se il lavoro è stato eseguito di notte.

VACANZE

Il diritto dei giorni di vacanze è stabilito nelle direttive cantonali del contratto CNLA.

Il datore di lavoro ed il dipendente definiscono di comune accordo il periodo di vacanze.

In caso di disaccordo, decide il datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve tuttavia tener conto degli interessi del dipendente e comunicare il periodo di vacanze almeno 1 mese prima dell'inizio di esse.

PERDITA DI GUADAGNO PER INABILITA' LAVORATIVA

In seguito a malattia, infortunio, adempimento di doveri civili, servizio militare, maternità, il datore di lavoro deve corrispondere il salario stabilito secondo le disposizioni del CNLA.

Il dipendente ha il dovere di annunciare tempestivamente qualsiasi incapacità lavorativa. Se l'assenza dura più di 3 giorni, deve consegnare al datore di lavoro un certificato medico.

ASSICURAZIONI

Infortunio

Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni ai sensi della legge federale contro gli infortuni (LAINF). Il premio per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono a carico del datore di lavoro. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore e sono dedotti dal suo salario.

Previdenza professionale

Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare il lavoratore secondo i requisiti fissati dalla legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP). La metà del premio per la previdenza professionale obbligatoria è a carico del datore di lavoro.

Malattia

Il datore di lavoro assicura il lavoratore per la perdita di guadagno in caso di malattia per una copertura pari all'80% dello stipendio dal terzo giorno di malattia. La metà del premio di assicurazione è a carico del datore di lavoro.

Contributi sociali

Il lavoratore deve essere assicurato presso le assicurazioni sociali AVS, AI, AD, IPG. La metà del premio AVS/AI/AD e l'intero premio IPG sono a carico del datore di lavoro.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CONSIDERAZIONI FINALI

A quanto non menzionate in questo contratto, si applicano le disposizioni del CNLA, rispettivamente del CO.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore al momento dell'assunzione un esemplare del CNLA.

Ogni cambiamento di questo contratto deve essere fatto per iscritto.

Con la loro firma, i contraenti dichiarano di aver preso conoscenza di questo contratto e del contratto normale di lavoro in agricoltura e di accettarne il contenuto.

Contratto stipulato in doppia copia e firmato:

Luogo, data	_____	Luogo, data	_____
Firma	_____	Firma	_____
	Il datore di lavoro		Il dipendente