

Direttive salariali per gli impiegati extrafamiliari in agricoltura, compresa l'economia domestica – anno 2021

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 (USDRC) 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, se presenti, 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. Vedi tabella 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; (vedi art. 19 del CNLA Cantone Ticino)
- 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'eventuale imposta alla fonte;
- 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, 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 (Agrimpuls) 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 alle autorità competenti del luogo di lavoro, i certificati di nascita dei figli (con traduzione), oltre che al relativo formulario di richiesta degli assegni.

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. Tutti i documenti devono essere tradotti in una delle lingue nazionali o in inglese. 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 adempita 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. Secondo l'accordo sulla libera circolazione delle persone firmato tra la Svizzera e l'UE/AELS, i lavoratori provenienti da questi paesi possono assicurare i membri della propria famiglia (congiunto/a e figli) che non hanno alcuna attività lucrativa e che vivono nel proprio paese d'origine presso una cassa malati dove loro stessi sono assicurati in Sviz-

zera. Maggiori informazioni riguardo l'obbligo di assicurarsi si possono trovare su www.kvg.org oppure 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 almeno 1'792.50 mensili.

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

Informazioni possono essere richieste al servizio assicurativo delle organizzazioni contadine oppure presso Agrisano Pencas al numero telefonico 056 461 78 11.

9. Congedo paternità (nuovo dal 01.01.2021)

I papà potranno prendere il congedo paternità di due settimane nei sei mesi successivi che seguono la nascita del figlio. Maggiori informazioni possono essere richieste alla cassa AVS del proprio datore di lavoro o sul sito www.avs-ai.ch.

10. 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.

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

Se un dipendente non si presenta sul 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.

12. Conduzione di veicoli a motore agricoli

Se al dipendente è richiesta la conduzione di veicoli a motore agricoli, egli 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

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.

13. 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.

14. Sicurezza sul lavoro

Tutte le aziende che assumono manodopera extrafamiliare 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 possono essere richieste presso il Servizio prevenzione infortuni in agricoltura SPIA al numero 079 653 34 76.

15. Permessi di lavoro per impiegati stranieri

Le tasse dell'ufficio del lavoro così come quelle delle autorità dell'immigrazione sono a carico del datore di lavoro. Le tasse d'iscrizione al comune o le spese per il libretto per stranieri sono a carico del dipendente.

16. Obbligo d'annuncio dei posti vacanti

Dal 1° gennaio 2020, l'obbligo di annunciare i posti vacanti agli uffici di disoccupazione, si applicherà a tutte le categorie di aiuto agricolo. Trovate ulteriori informazioni sul sito internet.lavoro.swiss oppure presso i segretariati agricoli delle organizzazioni cantonali contadine.

17. Spese di viaggio per dipendenti stranieri

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

18. Domande

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

➤ **UNIONE CONTADINI TICINESI**
6592 S. Antonino – Tel: 091 851 90 90
e-mail: daniel.sanchez@agricitino.ch,
www.agriticino.ch

➤ **AGROIMPULS**
5201 Brugg – Tel: 056 461 78 44
e-mail: info@agroimpuls.ch
www.agroimpuls.ch

➤ **ABLA**
8615 Freudwil – Tel: 079 270 29 97
e-mail: katrin.huerlimann@bluewin.ch,
www.abla.ch

SALARI INDICATIVI 2021

Personale in agricoltura, 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, se del caso, 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 ad allestire ogni mese un conteggio completo del salario, comprese le ore supplementari, le vacanze e i congedi e del rimborso delle spese d'alloggio.

Classe di stipendio	Funzione	Formazione comparabile	Esperienza lavorativa in Svizzera	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	4'760.00	6'345.00
			Meno di 5 anni	4'150.00	5'345.00
7	Gestore/-rice di settore - Responsabilità per il settore - Pianifica in modo indipendente il settore	Esame professionale (ECE 1)	Oltre 5 anni	4'380.00	5'715.00
			Meno di 5 anni	3'905.00	5'060.00
6	Dipendente d'azienda - Pianifica il lavoro in modo indipendente - Svolge autonomamente tutti i lavori - Responsabile di un gruppo	Certificato di capacità	Oltre 5 anni	3'980.00	5'170.00
			Meno di 5 anni	3'760.00	4'790.00
5	Dipendente d'azienda - Svolge autonomamente i lavori su indicazione	Esame parziale, EFA 1, Attestato federale di formazione professionale AFFP	Oltre 5 anni	3'690.00	4'125.00
			Meno di 5 anni	3'385.00	3'740.00
4	Dipendente a tempo determinato o senza esperienza - Svolge i lavori solo su indicazione	Mano d'opera stagionale		3'300.00	
3	Ausiliario/a temporaneo/a - Attività semplici	Senza formazione professionale e minorenni		1'540.00	2'520.00
2	Praticante nel quadro di un programma dell'Unione Svizzera dei Contadini o di Agroimpuls (necessaria l'autorizzazione da parte della Segreteria di Stato della Migrazione (SEM))	Praticante	Oltre 4 mesi	2'785.00	
			Meno di 4 mesi	2'625.00	
1	Praticante nel quadro di uno studio presso HAFL / ETH (2019)	Studente		1'500.00	1'800.00
Il salario minimo per i dipendenti in agricoltura è di Fr. 3'300.00.					

☛ Personale d'alpeggio

Trovate le informazioni sui salari per il personale di alpeggio 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 d'alpeggio.

Direttive generali

I dati e gli importi riferiti nella presente direttiva sono intesi per un'occupazione al 100%. È vivamente consigliato di allestire un contratto di lavoro per iscritto. Eventuali assegni familiari sono da aggiungere al salario, previa autorizzazione dell'ufficio competente.

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

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.

In ogni caso, è consigliato di 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 3'300.00; 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 = $\frac{\text{CHF 3'300 al mese}}{216 \text{ Ore mensili}} = \underline{15.28 \text{ CHF all'ora}}$

A quest'importo vanno aggiunte l'indennità vacanze (pari normalmente all'8.33%, 10.64% per i lavoratori con meno di 20 anni o più di 50 anni compiuti) e l'indennità festivi (3.6%).

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 3'300.00; Giorni di lavoro alla settimana 5.5; Ore di lavoro giornaliera 9.04; supplemento 25% = CHF 19.10 (3'300.00 : 216 x 1.25 = CHF 19.10)

Informazioni

Queste direttive sono state elaborate in accordo sociale 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). In caso di controverse, fa stato la versione in lingua tedesca.

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 sotto la rubrica "Area lavoro".