
Contratto normale di lavoro per il personale dell'agricoltura (CNL agr)

Del 1 febbraio 2022

Atti normativi interessati (numeri CSC)

Nuovo: **535.230**

Modificato: —

Abrogato: 535.230

emanato dal Governo il 1° febbraio 2022

visti l'art. 359, l'art. 359a e l'art. 360 del Codice svizzero delle obbligazioni¹⁾ nonché l'art. 10 della legge d'introduzione al Codice svizzero delle obbligazioni²⁾

I.

Art. 1 Campo d'applicazione

¹ Nel Cantone dei Grigioni il rapporto di lavoro tra lavoratori dipendenti impiegati in un'azienda agricola, in un'economia domestica agricola o in un'azienda accessoria e i loro datori di lavoro viene disciplinato con il presente contratto normale di lavoro.

² Sono esclusi dal campo d'applicazione i rapporti di lavoro:

- a) tra coniugi o persone in unione domestica registrata;
- b) con parenti in linea ascendente e discendente nonché i rispettivi coniugi o partner registrati;
- c) con nuore o generi, qualora questi intendano rilevare l'azienda per gestirla in proprio.

³ Fanno eccezione rapporti di lavoro e fattispecie alle quali è applicabile un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale oppure un altro contratto normale di lavoro.

⁴ I datori di lavoro devono documentare separatamente le ore di lavoro prestate in rami aziendali per i quali è applicabile un contratto collettivo di lavoro d'obbligatorietà generale.

¹⁾ RS [220](#)

²⁾ CSC [210.200](#)

Art. 2 Accordi divergenti e diritto sussidiario

¹ Per essere validi, accordi divergenti dal presente contratto normale di lavoro necessitano della forma scritta.

² Per quanto il presente contratto normale di lavoro o accordi scritti divergenti da esso non prevedano alcuna prescrizione, fanno stato a titolo integrativo le disposizioni del Codice svizzero delle obbligazioni¹⁾.

Art. 3 Durata del lavoro, tempo libero e riposo

¹ La durata del lavoro ammonta a 55 ore a settimana. Le parti contraenti possono concordare durate del lavoro estive e invernali differenti, purché la durata del lavoro settimanale venga rispettata nella media annua.

² Ogni settimana al lavoratore devono essere concesse una giornata intera e una mezza giornata quale tempo libero, di cui usufruire entro un mese. Se un giorno libero intero o una mezza giornata libera cade in un giorno festivo riconosciuto al di fuori di una domenica, la compensazione deve avvenire entro tre mesi.

³ Il lavoro quotidiano deve essere interrotto da pause adeguate.

⁴ Ai giovani sotto i 18 anni deve essere concesso un periodo continuo di riposo di almeno dieci ore al giorno.

Art. 4 Straordinari

¹ Se si rendono necessari degli straordinari, i lavoratori sono tenuti a prestarli soltanto se sono in grado di farlo e se lo si può pretendere da loro in buona fede.

² I giovani che hanno meno di 18 anni possono prestare straordinari solo in casi eccezionali urgenti.

³ Ogni anno gli straordinari devono essere compensati entro fine aprile usufruendo di tempo libero di almeno pari durata. Se eccezionalmente ciò non è possibile, per gli straordinari deve essere corrisposto il salario più un supplemento di almeno il 25 per cento.

Art. 5 Salario

¹ Il salario deve essere versato per la fine di ogni mese con un conteggio scritto.

² All'inizio del rapporto di lavoro i datori di lavoro devono consegnare ai lavoratori una conferma scritta relativa al salario oppure l'eventuale contratto di lavoro scritto nonché un esemplare del presente contratto normale di lavoro.

Art. 6 Salario in caso di impedimento al lavoro

¹ Nei casi di impedimento al lavoro senza colpa del lavoratore previsti dalla legge, il lavoratore ha diritto alla continuazione del versamento del salario come segue:

- a) nel primo e nel secondo anno di servizio: 1 mese
- b) dal terzo al quinto anno di servizio: 2 mesi

¹⁾ RS [220](#)

-
- c) dal sesto al decimo anno di servizio: 3 mesi
 - d) a partire dall'undicesimo anno di servizio: 4 mesi

² Con la conclusione del rapporto di lavoro cessa anche la continuazione del versamento del salario.

Art. 7 Congedo pagato

¹ I lavoratori hanno diritto a un congedo pagato:

- a) di tre giorni:
 - 1. per la nascita di figli propri, qualora non esista un diritto a indennità, nonché in caso di adozione;
 - 2. in caso di decesso del coniuge, del partner e di figli propri, dei genitori oppure di fratelli o sorelle nonché per prendersi cura di familiari ammalatisi che vivono nella stessa economia domestica (per episodio);
- b) di due giorni: in occasione del proprio matrimonio;
- c) di un giorno: in occasione del matrimonio di figli propri, in caso di decesso di suoceri o di affini, per la ricerca di un impiego dopo la disdetta del posto di lavoro nonché in caso di trasloco (al massimo una volta all'anno).

Art. 8 Vacanze

¹ Il diritto alle vacanze dei lavoratori ammonta annualmente:

- a) fino ai 20 anni compiuti: 5 settimane
- b) a partire dai 50 anni compiuti dopo 5 anni di servizio: 5 settimane
- c) altrimenti: 4 settimane

Art. 9 Vitto e alloggio

¹ Se i lavoratori vivono nell'azienda agricola per la quale lavorano, hanno diritto a vitto e alloggio quantitativamente e qualitativamente sufficienti.

Art. 10 Periodo di prova

¹ Il primo mese di un rapporto di lavoro è considerato periodo di prova.

Art. 11 Disdetta

¹ Il rapporto di lavoro può essere disdetto come segue:

- a) durante il periodo di prova, in qualsiasi momento con un termine di disdetta di sette giorni;
- b) dopo il periodo di prova, nel primo anno di servizio con un termine di disdetta di un mese, dal secondo al nono anno di servizio con un termine di disdetta di due mesi e a partire dal decimo anno di servizio con un termine di disdetta di tre mesi per la fine di un mese.

Art. 12 Previdenza professionale e indennità di partenza

¹ In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, i datori di lavoro devono versare la seguente indennità di partenza ai lavoratori che hanno più di 50 anni, che hanno prestato servizio per almeno 20 anni presso lo stesso datore di lavoro e che non sono soggetti alla previdenza professionale obbligatoria:

- a) con 20 fino a 25 anni di servizio: 2 mensilità
- b) con 26 fino a 30 anni di servizio: 3 mensilità
- c) con 31 fino a 35 anni di servizio: 4 mensilità
- d) con 36 fino a 40 anni di servizio: 5 mensilità
- e) con oltre 40 anni di servizio: 6 mensilità

Art. 13 Assicurazione malattia e contro gli infortuni

¹ I datori di lavoro devono accertarsi che i lavoratori dispongano di un'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie. Se necessario devono stipulare una tale assicurazione per i lavoratori. I premi sono a carico dei lavoratori.

² I datori di lavoro devono stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia a favore dei lavoratori per un importo pari all'80 per cento del salario con una durata delle prestazioni pari almeno a 720 giorni. Non è consentita una limitazione delle prestazioni per rapporti di lavoro a tempo determinato. I premi sono a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori in ragione della metà ciascuno.

³ I datori di lavoro devono assicurare i lavoratori contro gli infortuni professionali conformemente alla legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni¹⁾. Devono essere assicurati contro gli infortuni non professionali soltanto i lavoratori che in media prestano almeno otto ore di lavoro a settimana. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico dei datori di lavoro, mentre quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei lavoratori.

II.

Nessuna modifica in altri atti normativi.

III.

L'atto normativo "Contratto normale di lavoro per l'agricoltura" CSC [535.230](#) (stato 1 luglio 2009) è abrogato.

IV.

La presente ordinanza entra in vigore il 1° marzo 2022.

¹⁾ RS [832.20](#)