



Contratti normali di lavoro (CNL) nel settore dell'agricoltura

CNL per il personale dell'agricoltura (CNL agr; CSC 535.230)

CNL per l'alpeggio e la pastorizia (CNL alpe; CSC 535.250)

Revisione totale con effetto al 1° marzo 2022

Spiegazioni

Spiegazioni relative alle singole disposizioni del CNL agr

Art. 1

Capoverso 1: la modifica del cpv. 1 è di carattere redazionale. Dal punto di vista del contenuto non risultano adeguamenti rispetto al previgente art. 1 cpv. 1. Anche i rapporti di lavoro che concernono lavori di economia domestica in un'azienda agricola rientrano nel campo di applicazione del CNL agr (vedi a tale proposito più avanti riguardo all'art. 1 cpv. 3).

Capoverso 2: il previgente art. 1 cpv. 2 deve essere cancellato poiché contrario al diritto vigente (vedi art. 360 CO). Nel nuovo art. 1 cpv. 2 viene inserita una disposizione concernente le eccezioni al campo d'applicazione del CNL agr. In conformità alla legge federale sugli assegni familiari nell'agricoltura (LAF; RS 836.1), i gruppi di persone elencati nel cpv. 2 vengono esclusi dal campo d'applicazione del CNL agr. Segnatamente nell'ambito delle assicurazioni sociali (fatte salve eventuali eccezioni), vengono infatti considerati quali persone esercitanti un'attività lucrativa indipendente al pari della persona che dirige l'azienda e quindi non possono essere assicurati quali dipendenti né secondo la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP; RS 831.40), né secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20).

Capoverso 3: la disposizione di cui al previgente art. 1 cpv. 3 deve essere sostituita. Conformemente all'art. 359 cpv. 3 CO in unione con l'art. 358 CO nonché con l'art. 360 CO, il CNL agr è di natura sussidiaria, ragione per cui il rimando a rapporti di lavoro di diritto pubblico è

superfluo. In questo punto si vuole ora inserire il rimando concernente i contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale (CCL og).

Il CNL agr non è applicabile a rapporti di lavoro e fattispecie disciplinati all'interno di un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (CCL og). Se quindi una persona lavora in diversi settori e se uno di questi è disciplinato all'interno di un CCL og, per questo settore vale il CCL og. Per quanto riguarda i punti di ristoro ("Besenbeizen") occorre rilevare che il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL) è direttamente applicabile a tutte le aziende che offrono servizi del settore alberghiero e della ristorazione e dunque ai loro lavoratori dipendenti (inclusi lavoratori a tempo parziale e ausiliari). Sono considerati esercizi misti le aziende attive in settori diversi nonché le aziende che dispongono di parti autonome attive in altri settori. Il CCNL vale per la parte di azienda mista che offre servizi del settore alberghiero e della ristorazione. Gli esercizi misti sono esclusi dal campo di applicazione aziendale del CCNL soltanto se soddisfano i presupposti di cui all'art. 2 cpv. 1 CCNL. Le "Besenbeizen" non vi figurano.

Inoltre, conformemente all'art. 2 cpv. 1 lett. d LL le aziende accessorie estranee all'agricoltura sono soggette alla LL. Questo significa che ad esempio aziende accessorie come saloni di parrucchiere o esercizi di ristorazione sono subordinati alla LL, ragione per cui a questi rami aziendali si applicano anche i corrispondenti CCL og.

Il CNL agr vale anche per il personale domestico impiegato presso aziende agricole. Di conseguenza i salari minimi previsti dall'ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (CNL personale domestico; RS 221.215.329.4) non sono applicabili (vedi art. 2 cpv. 3 lett. h CNL personale domestico).

Capoverso 4: il previgente art. 1 cpv. 4 deve essere stralciato. Le persone che svolgono un tirocinio dispongono di un contratto di tirocinio. Quanto convenuto nel contratto di tirocinio prevale rispetto al CNL agr già soltanto per via dell'art. 2. Il nuovo cpv. 4 prevede che le ore di lavoro prestate nei settori per i quali è applicabile un CCL og debbano essere registrate e documentate separatamente.

Art. 2

Questa disposizione corrisponde all'art. 360 CO, secondo cui, salvo diverso accordo, le disposizioni del CNL (cantonale) si applicano direttamente ai rapporti di lavoro che gli sono assoggettati. Il CNL può stabilire che clausole deroganti a singole sue disposizioni siano valide soltanto nella forma scritta.

In questo contesto occorre rimandare in particolare a persone che svolgono un tirocinio. Per queste ultime le disposizioni del CNL agr sono applicabili soltanto nella misura in cui il contrat-

to di tirocinio o il diritto in materia di formazione professionale non prevedano regolamentazioni divergenti.

Si deve osservare che non è possibile derogare alle prescrizioni imperative del CO e della LL, per quanto applicabili. Vanno menzionati soprattutto gli art. 361 e 362 CO, nonché la norma di cui all'art. 30 LL, applicabile anche ai rapporti di lavoro nel settore agricolo, secondo cui in linea di principio è vietato occupare persone che non hanno ancora compiuto 15 anni.

Per quanto il CNL agr o accordi scritti divergenti da esso non prevedano alcuna prescrizione, fanno stato a titolo integrativo le disposizioni del CO.

Art. 3

Capoverso 1: la determinazione di una settimana di 55 ore (5,5 giorni di lavoro da 10 ore) con orari di lavoro estivi e invernali differenti tiene conto delle esigenze particolari che il lavoro in un'azienda agricola comporta.

Capoverso 2: come già previsto dal previgente art. 6 cpv. 1, ogni settimana ai lavoratori spettano una giornata intera e una mezza giornata di tempo libero. Questo tempo libero deve essere concesso in ogni caso entro un mese. In questo modo le aziende dispongono della necessaria flessibilità per far fronte a picchi di lavoro. Questo tempo libero non può però essere differito di oltre un mese. I giorni liberi non possono nemmeno essere cancellati a seguito di straordinari.

Contrariamente al previgente art. 6 cpv. 3, se un giorno libero cade in un giorno festivo riconosciuto al di fuori di una domenica, deve essere compensato. Tale compensazione deve avvenire entro tre mesi. Se dunque un giorno libero cade in un giorno di festa conformemente alla legge sui giorni di riposo pubblici (legge sui giorni di riposo; CSC 520.100) il quale a sua volta non cade di domenica (spesso Capodanno, Natale e Santo Stefano, sempre Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste), il giorno libero deve essere recuperato. Ciò vale anche per il 1° agosto, il quale, in conformità all'art. 110 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera (Cost.; RS 101), è giorno della festa nazionale, è remunerato e di solito non cade di domenica.

Capoverso 3: devono inoltre essere concesse pause adeguate (regola di massima: un'ora per giorno di lavoro, in caso di durata del lavoro superiore a dieci ore aggiungere 15 minuti ogni cinque ore), in particolare per mangiare.

Capoverso 4: i giovani (sono considerati tali le persone sotto i 18 anni) necessitano di una tutela particolare. Perciò nel presente CNL agr viene introdotta una regolamentazione particolare. Per quanto riguarda i giovani occorre inoltre tenere conto dell'art. 2 cpv. 4 LL, dell'art. 30 LL

e delle disposizioni dell'OLL 5 che fanno riferimento all'art. 30 LL. I giovani che hanno meno di 15 anni possono essere incaricati di eseguire soltanto lavori leggeri.

Art. 4

Capoverso 1: questa regolamentazione corrisponde in sostanza alla disposizione di cui all'art. 3 previgente.

Capoverso 2: i giovani che hanno meno di 18 anni possono essere chiamati a svolgere straordinari solo in casi eccezionali urgenti (ad es. a seguito di lavori non differibili a causa delle condizioni meteorologiche).

Capoverso 3: questa disposizione corrisponde in ampia misura alla regolamentazione di cui all'art. 3 cpv. 2 previgente. La novità consiste però nel fatto che gli straordinari devono di norma essere compensati con tempo libero di almeno pari durata già entro fine aprile, dunque di norma nel corso del semestre invernale. Se eccezionalmente ciò non è possibile, gli straordinari vengono pagati con un supplemento del 25 per cento.

Art. 5

Capoverso 1: il salario deve essere versato mensilmente con un conteggio scritto.

Capoverso 2: il cpv. 2 corrisponde in sostanza al previgente art. 4. I datori di lavoro devono consegnare il CNL agr nonché l'accordo scritto relativo al salario o, se disponibile, il contratto di lavoro scritto ai lavoratori prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 6

Capoverso 1: il cpv. 1 corrisponde al previgente art. 5. In questo modo viene garantito che (in relazione all'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera per malattia, vedi art. 13 cpv. 2) i lavoratori ricevano il salario pieno nel corso di eventuali termini di attesa. Inoltre è garantito che la differenza tra le prestazioni assicurative e il salario pieno venga versata per un determinato periodo (dipendente dal numero di anni di servizio).

Capoverso 2: con la disposizione di cui al cpv. 2 la continuazione del versamento del salario cessa con la conclusione del rapporto di lavoro. Sono naturalmente fatti salvi pagamenti da parte di un'assicurazione che vadano oltre questo periodo.

Art. 7

Il previgente art. 7 può essere stralciato senza sostituzione (cfr. art. 329 cpv. 3 CO). Simili fattispecie devono essere disciplinate tra le parti contraenti.

Quale novità viene qui inserita una regolamentazione concernente i congedi pagati. Occorre osservare che dal 2021 il diritto federale prevede un congedo di paternità di due settimane.

Come nel caso del congedo di maternità, il finanziamento avviene tramite l'indennità per perdita di guadagno. Qualora non dovesse sussistere un diritto a indennità per perdita di guadagno, devono essere concessi tre giorni di congedo pagato conformemente alla presente disposizione.

Art. 8

Questa regolamentazione relativa alle vacanze corrisponde in sostanza alla disposizione di cui all'art. 8 previgente.

Art. 9

Con vitto qualitativamente e quantitativamente sufficiente si intende un'alimentazione equilibrata e sana in quantità adeguata. Un alloggio qualitativamente e quantitativamente sufficiente è dato se viene messa a disposizione una stanza che soddisfa i requisiti di igiene abitativa. Inoltre la stanza deve poter essere chiusa a chiave ed essere adeguatamente spaziosa e arredata. Se l'azienda ha aderito a un marchio che prevede una certificazione periodica e che contiene criteri di "compatibilità sociale" e regolamentazioni sociali riguardanti anche l'alloggio, se i criteri legati al marchio sono soddisfatti può essere considerata soddisfatta anche la direttiva di cui all'art. 9.

Le spese per vitto e alloggio fanno parte del salario. Si tratta di cosiddetto "salario in natura". Il salario versato in natura ovvero i proventi in natura come vitto e alloggio fanno parte del salario lordo e sono quindi soggetti all'obbligo dei contributi sociali e AVS. Per quanto riguarda l'ammontare o il valore del salario in natura vigono aliquote predefinite che non possono essere superate. Il diritto a vitto e alloggio vale per la durata del rapporto di lavoro, quindi anche durante il tempo libero e le vacanze. Se la persona assunta non usufruisce di vitto e alloggio, non riceve nemmeno un salario in natura; di conseguenza un tale salario in natura non può nemmeno essere conteggiato.

Art. 10

La disposizione di cui all'art. 9 previgente viene modificata leggermente. È previsto che il primo mese del rapporto di lavoro sia considerato quale periodo di prova. Ciò permette di valutare meglio se il rapporto di lavoro soddisfi le aspettative sia da parte dei lavoratori, sia da parte dei datori di lavoro. Durante il periodo di prova vige una regolamentazione particolare per quanto riguarda le disdette (cfr. art. 11). Occorre richiamare l'attenzione sul fatto che questa regola-

mentazione ovvero il periodo di prova vale solo per rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato non vi sono infatti di principio termini di disdetta e quindi nemmeno un periodo di prova. In un accordo scritto è però possibile definire la possibilità di disdetta e un periodo di prova anche per un rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 11

Le regole concernenti la disdetta (finora nell'art. 10) vengono modificate leggermente. Esse corrispondono all'art. 335b CO. Durante il periodo di prova (lett. a), vale a dire nel primo mese di validità del rapporto di lavoro, la disdetta è possibile in qualsiasi momento con un termine di disdetta di sette giorni, altrimenti i termini sono graduati. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro a tempo determinato si rimanda alle spiegazioni relative all'art. 10 sopra.

Art. 12

Questa disposizione corrisponde al previgente art. 11.

Art. 13

Capoverso 1: questa disposizione corrisponde alla regolamentazione di cui all'art. 12 cpv. 1 previgente. Occorre esplicitare che i premi per l'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie sono a carico dei lavoratori.

Capoverso 2: l'obbligo di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia era finora già contenuto nell'art. 12 cpv. 1 e 2. La disposizione viene ora leggermente adeguata. Durante un eventuale termine di attesa i lavoratori ricevono il salario in misura del 100 per cento (vedi art. 6). Durante questo periodo vige infatti l'obbligo di continuare a versare il salario. In conformità al CNL agr, l'obbligo di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o l'esistenza di una tale assicurazione non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di continuare a versare il salario fino al momento in cui l'assicurazione d'indennità giornaliera inizia a erogare le prestazioni. Inoltre i datori di lavoro sono tenuti a versare la differenza tra le prestazioni assicurative e il salario pieno per la durata dell'obbligo di continuare a versare il salario prevista dall'art. 6. In caso di incapacità lavorativa dovuta a problemi di salute, l'art. 6 garantisce quindi ai lavoratori la continuazione del versamento del salario in misura del 100 per cento del salario pattuito. In deroga all'art. 324b CO, il salario rimane dovuto nonostante l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia prevista obbligatoriamente. In considerazione dei salari tendenzialmente bassi, tale regolamentazione viene adottata a vantaggio dei lavoratori. Si intende evitare che questi ultimi vengano a trovarsi in difficoltà finanziarie a causa di termini di attesa o simili. Conformemente all'art. 6 l'obbligo di continuare a versare il salario cessa però con la conclusione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa una limitazione in relazione all'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia che preveda che in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato anche le prestazioni vengano sospese con la conclusione del rapporto di lavoro.

I premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia vengono suddivisi tra datori di lavoro e lavoratori in ragione della metà ciascuno.

Capoverso 3: per completezza sono qui elencate le regole concernenti l'assicurazione infortuni.

Spiegazioni relative alle singole disposizioni del CNL alpe

Art. 1

Capoverso 1: la modifica del cpv. 1 è di carattere redazionale. Dal punto di vista del contenuto non risultano adeguamenti rispetto al previgente art. 1 cpv. 1.

Capoverso 2: il previgente art. 1 cpv. 2 deve essere cancellato poiché contrario al diritto vigente (vedi art. 360 CO). Nel nuovo art. 1 cpv. 2 viene inserita una disposizione concernente le eccezioni al campo d'applicazione del CNL alpe. In conformità alla legge federale sugli assegni familiari nell'agricoltura (LAF; RS 836.1), i gruppi di persone elencati nel cpv. 2 vengono esclusi dal campo d'applicazione del CNL alpe. Segnatamente nell'ambito delle assicurazioni sociali (fatte salve eventuali eccezioni), vengono infatti considerati quali persone esercitanti un'attività lucrativa indipendente al pari della persona che dirige l'azienda e quindi non possono essere assicurati quali dipendenti né secondo la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP; RS 831.40), né secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20).

Capoverso 3: la disposizione di cui al previgente art. 1 cpv. 3 deve essere sostituita. Conformemente all'art. 359 cpv. 3 CO in unione con l'art. 358 CO nonché con l'art. 360 CO, il CNL alpe è di natura sussidiaria, ragione per cui il rimando a rapporti di lavoro di diritto pubblico è superfluo. In questo punto si vuole ora inserire il rimando concernente i contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale (CCL og).

Il CNL alpe non è applicabile a rapporti di lavoro e fattispecie disciplinati all'interno di un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (CCL og). Se quindi una persona lavora in diversi settori e se uno di questi è disciplinato all'interno di un CCL og, per questo settore vale il CCL og. Per quanto riguarda i punti di ristoro ("Besenbeizen") occorre rilevare che il CCNL è direttamente applicabile a tutte le aziende che offrono servizi del settore alberghiero e

della ristorazione e dunque ai loro lavoratori dipendenti (inclusi lavoratori a tempo parziale e ausiliari). Sono considerati esercizi misti le aziende attive in settori diversi nonché le aziende che dispongono di parti autonome attive in altri settori. Il CCNL vale per la parte di azienda mista che offre servizi del settore alberghiero e della ristorazione. Gli esercizi misti sono esclusi dal campo di applicazione aziendale del CCNL soltanto se soddisfano i presupposti di cui all'art. 2 cpv. 1 CCNL. Le "Besenbeizen" non vi figurano.

Inoltre, conformemente all'art. 2 cpv. 1 lett. d LL le aziende accessorie estranee all'agricoltura sono soggette alla LL. Questo significa che ad esempio aziende accessorie come esercizi di ristorazione sono subordinati alla LL, ragione per cui a questi rami aziendali si applicano anche i corrispondenti CCL og.

Per il resto il previgente art. 1 cpv. 4 deve essere stralciato. Da un lato su un alpeggio in linea di principio non vi sono rapporti di tirocinio. D'altro lato quanto convenuto nel contratto di tirocinio avrebbe la precedenza rispetto al CNL alpe già soltanto per via dell'art. 2.

Art. 2

Questa disposizione corrisponde all'art. 360 CO, secondo cui, salvo diverso accordo, le disposizioni del CNL (cantonale) si applicano direttamente ai rapporti di lavoro che gli sono assoggettati. Il CNL può stabilire che clausole deroganti a singole sue disposizioni siano valide soltanto nella forma scritta.

Si deve osservare che non è possibile derogare alle prescrizioni imperative del CO e della LL, per quanto applicabili. Vanno menzionati soprattutto gli art. 361 e 362 CO, nonché la norma di cui all'art. 30 LL, applicabile anche ai rapporti di lavoro nel settore agricolo o alpestre, secondo cui in linea di principio è vietato occupare persone che non hanno ancora compiuto 15 anni. Per quanto il CNL alpe o accordi scritti divergenti da esso non prevedano alcuna prescrizione, fanno stato a titolo integrativo le disposizioni del CO.

Art. 3

Per quanto riguarda il contenuto, l'art. 3 corrisponde in sostanza al previgente art. 2.

Capoverso 1: il cpv. 1 tiene conto delle esigenze particolari associate al lavoro su un'alpe. Di conseguenza la disposizione presenta in modo non vincolante e a titolo di raccomandazione i valori indicativi per la durata quotidiana del lavoro. Una regolamentazione vincolante relativa alla durata massima del lavoro sarebbe sensata soltanto se durate del lavoro eccedenti venissero indennizzate, ciò che però per questo tipo di rapporti di lavoro non è né opportuno né indicato e di conseguenza non è nemmeno previsto dal presente CNL alpe.

Capoverso 2: i giovani (sono considerati tali le persone sotto i 18 anni) necessitano di una tutela particolare. Perciò nel presente CNL alpe viene introdotta una regolamentazione particolare. Per quanto riguarda i giovani occorre inoltre tenere conto dell'art. 2 cpv. 4 LL, dell'art. 30 LL e delle disposizioni dell'OLL 5 che fanno riferimento all'art. 30 LL. I giovani che hanno meno di 15 anni possono essere incaricati di eseguire soltanto lavori leggeri.

Art. 4

Capoverso 1: qui viene disciplinato l'obbligo di prestare straordinari, occorre tuttavia tenere conto delle necessità particolari che il lavoro su un'alpe comporta. La regolamentazione corrisponde in sostanza alla disposizione di cui all'art. 3 previgente.

Capoverso 2: questa regolamentazione corrisponde in sostanza al previgente art. 3, però con un adeguamento dell'età minima, la quale era stata ridotta già anni fa (1° gennaio 2008) nel quadro di una revisione della LL.

Art. 5

Con questa disposizione si chiarisce che il diritto cogente a vacanze in misura di quattro settimane (rispettivamente di cinque settimane per lavoratori fino ai 20 anni compiuti) e a tempo libero di un giorno a settimana (cfr. art. 329 e 329a CO) deve essere indennizzato tramite supplementi salariali, qualora per motivi aziendali non sia possibile usufruire di vacanze e tempo libero, ciò che rappresenta la norma in caso di lavoro su un'alpe.

I supplementi ammontano all'8,33 per cento per quattro settimane di vacanze (rispettivamente al 10,64 per cento per cinque settimane di vacanze) nonché al 16,67 per cento per il giorno libero. Questi supplementi devono essere indicati sul conteggio del salario. I supplementi possono essere calcolati nel modo seguente.

- In relazione ai consueti 260 giorni lavorativi all'anno, la formula è questa: numero di giorni di vacanza / (260 – numero di giorni di vacanza). In caso di 95 giorni di lavoro sull'alpe ciò significa: numero di giorni di vacanza per 95 giorni / (95 – numero di giorni di vacanza per 95 giorni). In caso di quattro settimane di vacanza all'anno (260 giorni di lavoro) ovvero 7,31 giorni di vacanza per i 95 giorni di lavoro durante il periodo di alpeggio ne risulta un supplemento dell'8,33 per cento. In caso di cinque settimane di vacanza il supplemento ammonta al 10,64 per cento.
- In relazione al giorno settimanale libero la formula è la seguente: numero di giorni liberi (52) / (364 – 52) = 16,67 per cento oppure 48 giorni liberi / (336 – 48). Per il periodo di alpeggio si può procedere anche al calcolo seguente: 13,57 giorni liberi in caso di 95 giorni di periodo di alpeggio significa 13,57 / (95 – 13,57) = 16,67 per cento.

Per quanto riguarda il diritto a giorni festivi riconosciuti non lavorativi, solo il 1° agosto rientra nel periodo di alpeggio. Anche questo giorno deve essere indennizzato con un supplemento, indipendentemente dal fatto se cade di domenica o meno (secondo il Tribunale federale il 1° agosto deve essere imperativamente indennizzato per impiegati con paga oraria, se non cade di domenica, cfr. decisione 4A_54/2010). Il supplemento ammonta di norma all'uno per cento, secondo la formula $1 / (95 - 1)$.

Esempio di conteggio del salario:

Supplementi	Salario lordo al giorno	Salario lordo stagione di alpeggio 95 giorni
	fr. 160.00	fr. 15 200.00
Indennità per vacanze 8,33 %	fr. 13.328	fr. 1 266.16
Indennità per tempo libero 16,67 %	fr. 26.672	fr. 2 533.84
Indennità per giorno festivo 1 %	fr. 1.60	fr. 152.00
TOTALE	fr. 201.60	fr. 19 152.00

Art. 6

L'art. 6 corrisponde in sostanza alla disposizione di cui all'art. 4 previgente. È importante che il personale dell'alpe sappia esattamente quali sono le proprie competenze e i propri doveri. Ciò permette di chiarire eventuali questioni di responsabilità.

Art. 7

Capoverso 1: anziché sancire il diritto ad anticipi come nel previgente art. 5 cpv. 2, viene stabilito che i lavoratori possono richiedere un acconto per la fine di ogni mese. In linea di principio questo acconto non può essere superiore all'entità del salario per il lavoro prestato fino a quel momento.

Capoverso 2: il cpv. 2 corrisponde in sostanza al previgente art. 5 cpv. 1. I datori di lavoro devono consegnare il CNL alpe nonché l'accordo scritto relativo al salario o, se disponibile, il contratto di lavoro scritto ai lavoratori prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 8

Capoverso 1: il cpv. 1 subisce solo modifiche di scarsa entità rispetto al previgente art. 6 cpv. 1. In questo modo viene garantito che – in relazione all'assicurazione obbligatoria d'indennità giornaliera per malattia, vedi art. 11 cpv. 2, i lavoratori ricevano il salario pieno nel cor-

so di eventuali termini di attesa. Inoltre è garantito che la differenza tra le prestazioni assicurative e il salario pieno venga versata per un determinato periodo (dipendente dal numero di stagioni di alpeggio o di "anni di servizio").

Capoverso 2: con la disposizione di cui al cpv. 2 la continuazione del versamento del salario cessa con la conclusione del rapporto di lavoro. Sono naturalmente fatti salvi pagamenti da parte di un'assicurazione che vadano oltre questo periodo.

Capoverso 3: la presente disposizione corrisponde al previgente art. 6 cpv. 2 e viene ripresa senza variazioni.

Art. 9

Il contenuto di questa disposizione corrisponde al previgente art. 7. Esso è ora formulato in modo un po' più chiaro e comprensibile.

Art. 10

Anche su un'alpe deve essere garantito un alloggio sufficiente, tenendo conto delle circostanze. Con ciò viene inteso un alloggio che soddisfi i requisiti minimi dell'igiene abitativa. Naturalmente occorre tenere conto delle circostanze particolari in caso di alloggi sull'alpe.

Le spese per l'alloggio fanno parte del salario. Si tratta di cosiddetto "salario in natura". Il salario versato in natura ovvero i proventi in natura come l'alloggio fanno parte del salario lordo e sono quindi soggetti all'obbligo dei contributi sociali e AVS. Per quanto riguarda l'ammontare o il valore del salario in natura vigono aliquote predefinite che non possono essere superate. Il diritto all'alloggio vale per la durata del rapporto di lavoro.

Art. 11

Capoverso 1: questa disposizione corrisponde alla regolamentazione di cui all'art. 8 cpv. 1 previgente. Occorre esplicitare che i premi per l'assicurazione obbligatoria delle cure medicosanitarie sono a carico dei lavoratori.

Capoverso 2: l'obbligo di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia era finora già contenuto nell'art. 8 cpv. 1 e 2. La disposizione viene ora leggermente adeguata. Durante un eventuale termine di attesa i lavoratori ricevono il salario in misura del 100 per cento (vedi art. 8). Durante questo periodo vige infatti l'obbligo di continuare a versare il salario. In conformità al CNL alpe, l'obbligo di stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o l'esistenza di una tale assicurazione non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di continuare a versare il salario fino al momento in cui l'assicurazione d'indennità giornaliera inizia a erogare le prestazioni. Inoltre i datori di lavoro sono tenuti a versare la differenza tra le presta-

zioni assicurative e il salario pieno per la durata dell'obbligo di continuare a versare il salario prevista dall'art. 8. In caso di incapacità lavorativa dovuta a problemi di salute, l'art. 8 garantisce quindi ai lavoratori la continuazione del versamento del salario in misura del 100 per cento del salario pattuito. In deroga all'art. 324b CO, il salario rimane dovuto nonostante l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia prevista obbligatoriamente. In considerazione dei salari tendenzialmente bassi, tale regolamentazione viene adottata a vantaggio dei lavoratori. Si intende evitare che questi ultimi vengano a trovarsi in difficoltà finanziarie a causa di termini di attesa o simili. Conformemente all'art. 8 l'obbligo di continuare a versare il salario cessa però con la conclusione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa una limitazione in relazione all'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia che preveda che in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato anche le prestazioni vengano sospese con la conclusione del rapporto di lavoro.

I premi per l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia vengono suddivisi tra datori di lavoro e lavoratori in ragione della metà ciascuno.

Capoverso 3: per completezza sono qui elencate le regole concernenti l'assicurazione infortuni.