



Il Sindacato.

Infortunati (art. 20 CNLA)

Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore contro gli infortuni professionali e non professionali ai sensi della legge federale LAINF.

- Il premio per gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro.
- Il premio per gli infortuni non professionali può essere dedotto al lavoratore.

Trattenute

- AVS/AI/IPG: 5,3% sul salario e indennità (esclusi assegni e trasferte).
- Assicurazione disoccupazione: 1.10% del salario AVS lordo.

Previdenza Professionale (art. 21 CNLA)

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). Almeno la metà del premio è a carico del datore di lavoro.

Assegni familiari e Assegno economia domestica

Per le persone attive nell'agricoltura vige la legge federale sugli assegni familiari nell'agricoltura (LAF), alla quale tuttavia si applicano diverse disposizioni della legge federale sugli assegni familiari (LAFam).

Hanno diritto agli assegni familiari secondo la LAF gli agricoltori indipendenti e i lavoratori agricoli.

Le prestazioni corrispondono alle prestazioni minime previste dalla LAFam, ossia:

- assegno per figli di 200 franchi al mese per figlio (nelle regioni di montagna l'importo è di 20 franchi superiore);
- assegno di formazione di 250 franchi al mese per figli (nelle regioni di montagna l'importo è di 20 franchi superiore)
- assegno per l'economia domestica di 100 franchi al mese per lavoratori agricoli.

Agricoltura

CNL estratto FU aggiornato
Riassunto delle principali condizioni di lavoro nel cantone Ticino a partire dal

1° gennaio 2022



I segretariati Unia in Ticino si trovano a:

Bellinzona	sindacato	viale Stazione 33	091 821 10 40
Bellinzona	cassa disoccupazione	piazza G. Buffi 6	058 332 11 33
Biasca	sindacato	via Giovannini 2	091 862 12 44
Biasca	cassa disoccupazione	via Dragone 1	058 332 11 33
Chiasso	cassa disoccupazione	via Bossi 12	058 332 11 33
Locarno	sindacato	via della Posta 8	091 735 35 80
Locarno	cassa disoccupazione	via della Posta 8	058 332 11 33
Lugano	segretariato regionale	via Canonica 3	091 910 50 70
Manno	sindacato	via Vedeggio 1	091 611 17 11
Massagno	cassa disoccupazione	via Genzana 2	058 332 11 33
Mendrisio	sindacato	via al Gas 8	091 640 64 30

ISCRIVITI A UNIA !

Il Sindacato Unia si batte per ottenere migliori condizioni salariali e di lavoro e buone prestazioni sociali. Ti assiste in caso di controversie con il datore di lavoro o con le assicurazioni sociali. Per essere forti dobbiamo essere uniti. Più persone si iscrivono al sindacato Unia e più grandi saranno le nostre conquiste. Iscriviti anche tu! Contatta un nostro segretario o via internet: <http://www.unia.ch/it/iscriviti-a-unia/>

Chi contattare in caso di disoccupazione?

Il nostro sindacato gestisce la cassa di disoccupazione più grande della Svizzera.

In caso di disoccupazione o per richiedere informazioni relative all'assicurazione contro la disoccupazione contatta senza indugio la nostra cassa.

Salari mensili validi dal 1° gennaio 2022 (art. 22 CNLA)

Categoria	Salario Lordo
Lavoratori non qualificati	Fr. 3'320.00
Salario orario	Fr. 15.33
Lavoratori semi qualificati, qualificati e diplomati	Salario in base alle direttive dell'Unione svizzera contadini

Calcolo stipendio orario: 3'300.00 : 216 ore mensili medie

Lavoro straordinario (art. 15 CNLA)

In casi di emergenza il lavoratore è tenuto a prestare lavoro in misura maggiore in quanto sia in grado di prestarlo e lo si possa ragionevolmente pretendere.

Se il lavoro straordinario è compensato con il consenso del lavoratore entro un periodo di dodici settimane con un corrispondente congedo, non è pagato alcun supplemento.

Se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario, eseguito di giorno, il salario usuale più un supplemento di almeno il 25%. Il supplemento sarà almeno del 50% se il lavoro è stato eseguito di notte, dalle 20.00 alle 06.00, nelle domeniche e nei giorni festivi ufficiali ad esse parificati.

Il salario è calcolato dividendo il salario mensile per 216 ed il totale delle ore straordinarie annuali, per singolo lavoratore, non deve superare le 200 ore.

Giorni festivi infrasettimanali (art. 18 CNLA)

Sono riconosciuti i seguenti giorni festivi: Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, 1. agosto, Assunzione, Ognisanti, Natale e Santo Stefano.

Questi giorni sono parificati alla domenica: devono essere pagati e non possono essere recuperati.

Assunzione e licenziamento (art. 9 CNLA)

Il primo mese è considerato periodo di prova salvo accordi diversi. Durante il periodo di prova il termine di disdetta è di 7 giorni.

Dopo il periodo di prova la disdetta può essere inoltrata solo per la fine di un mese civile, osservando i seguenti termini:

- se il rapporto di lavoro dura da meno di 5 anni: preavviso di un mese
- se il rapporto di lavoro dura più di 5 anni: preavviso di due mesi.

Dopo il tempo di prova il contratto non può essere disdetto in caso di malattia o di infortunio fintanto che il lavoratore è al beneficio di indennità giornaliera.

Orario di lavoro (art. 14 CNLA) Vacanze (art. 17 CNLA)

La durata massima della settimana lavorativa è di 50 ore nella media annuale ma la durata del lavoro non può superare le 55 ore alla settimana.

Il lavoro non può durare più di cinque ore e mezzo, senza un'adeguata interruzione e deve cessare al più tardi alle ore 18.00 nei mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre; alle ore 19.00 nei mesi di marzo, aprile e ottobre e alle ore 20.00 nei mesi da maggio a settembre. Le ore di lavoro perse a seguito di intemperie possono essere recuperate nel corso delle due successive settimane mediante il prolungamento, fino a due ore al massimo, della durata normale giornaliera del lavoro a condizione che il lavoratore abbia potuto disporre liberamente delle ore di lavoro perse.

Giorni di riposo (art. 16 CNLA)

Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore un giorno di libero per settimana, di regola la domenica, oltre a quattro mezze giornate libere in giorno feriale al mese, di regola il pomeriggio. Sono ammesse deroghe in caso di emergenza e durante la fienagione, a condizione che le stesse siano compensate con altrettanti giorni di riposo da concedersi entro le susseguenti quattro settimane.

La distribuzione dei giorni di riposo è stabilita di comune accordo all'inizio di ogni mese.

- 4 settimane (22 giorni lavorativi): per tutti i lavoratori (8,33%)
- 5 settimane (27 giorni lavorativi): per i lavoratori di età inferiore ai 20 anni (10,64%).

Per periodi di occupazione inferiore all'anno il diritto alle vacanze è calcolato in pro-rata temporis.

Indennità perdita di guadagno per malattia (art. 19 CNLA)

Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore per una indennità giornaliera in caso di malattia pari all'80% del salario a partire dal 3. giorno. La metà del premio per questa assicurazione è a carico del datore di lavoro.

L'indennità giornaliera va pagata durante almeno 720 giorni compresi nell'arco di 900 giorni consecutivi.

Nel caso in cui non sia adempiuta l'iscrizione di cui al capoverso precedente, il datore di lavoro vi provvede.

L'assicurazione deve garantire le prestazioni medico-sanitarie obbligatorie giusta la LAMal e le relative Ordinanze.