

Estratto dal Foglio ufficiale n. 101 del 18 dicembre 1990

(Testo completo aggiornato al 1° gennaio 2017, FU 102/2016 del 23 dicembre 2016; precedenti aggiornamenti: FU 103/2002 del 24.12.02 e FU 11/2003 del 7.02.03)

Contratto normale di lavoro per il personale dell'agricoltura

L'ufficio cantonale di conciliazione,

visto l'art. 1 del Decreto legislativo 12 settembre 1919/12 gennaio 1921 istituente l'Ufficio cantonale di conciliazione;

richiamati gli articoli 359 e 359 lett. a del Codice delle Obligazioni (in seguito CO);

sentito l'avviso delle Associazioni padronali e sindacali;

preso atto delle osservazioni inoltrate al progetto di contratto normale (pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale n. 95 del 29 novembre 1988);

stabilisce il seguente,

contratto normale di lavoro per il personale dell'agricoltura

I. CAMPO D'APPLICAZIONE

Articolo 1

1. Il contratto normale di lavoro per il personale dell'agricoltura (di seguito CNLA) è ritenuto corrispondente alla volontà delle parti, salvo che le stesse non vi abbiano derogato mediante convenzione scritta e non siano applicabili disposizioni di diritto pubblico o di un contratto collettivo di lavoro.

Il CNLA regola i rapporti di lavoro esistenti e da costituirsi; non modifica tuttavia condizioni esistenti più favorevoli al lavoratore.

Articolo 2

1. Il CNLA si applica a tutti i datori di lavoro la cui azienda agricola si trova sul territorio del Cantone Ticino ed ai loro lavoratori, a tempo pieno o a tempo parziale, anche se non domiciliati nel Cantone.

Sono considerati lavoratori ai sensi del CNLA i lavoratori d'ambo i sessi che, in virtù di un contratto di lavoro, esplicano in modo esclusivo o preponderante la loro attività in un'azienda agricola, anche se non vivono nella comunione domestica del datore di lavoro.

Il CNLA non è applicabile al titolare dell'azienda, al suo coniuge, ai consanguinei in linea retta con il loro coniuge, ai figliastri ed ai figli adottivi del datore di lavoro.

II. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo 3

1. Il datore di lavoro, i suoi congiunti e gli altri componenti la comunione domestica devono rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità e prendere i necessari provvedimenti protettivi contro i pericoli di infortunio.

In modo particolare devono usare speciale riguardo ai giovani lavoratori e prendere i necessari provvedimenti protettivi contro i pericoli di infortunio.

2. In caso di uso di concimi, pesticidi, diserbanti, ecc. il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore sui rischi connessi all'uso di queste sostanze e alle misure di protezione necessarie. Egli deve mettere a disposizione del lavoratore i mezzi di protezione personale.
3. Il datore di lavoro deve far utilizzare ai propri dipendenti unicamente macchine agricole e altri mezzi a motore conformi alle prescrizioni della direttiva n. 6512 della CFSL.

Articolo 4

1. Il datore di lavoro consegna al lavoratore un esemplare di questo CNLA all'inizio del rapporto di lavoro.
2. Gli esemplari possono essere ottenuti gratuitamente facendone richiesta all'Ufficio cantonale di conciliazione.

Articolo 5

1. Qualora il lavoratore convive nell'economia domestica del datore di lavoro, quest'ultimo deve garantire:
 - a) un vitto sano e sufficiente e che tenga conto delle abitudini alimentari del lavoratore;
 - b) di mettere a disposizione del lavoratore una camera riscaldabile, che risponda alle norme igieniche stabilite dalla legislazione sanitaria, come pure mobilia confacente, provvista di un armadio che si possa chiudere a chiave. Al lavoratore è data la possibilità di fare uso del bagno o della doccia;
 - c) per l'alloggio di lavoratori in aziende alpestri sarà tenuto conto delle condizioni particolari riferite a queste attività;
 - d) il lavoratore ha diritto al servizio della biancheria personale.
2. La competente autorità sanitaria svolge periodicamente ispezioni presso gli alloggi dei lavoratori per verificare che essi corrispondano alle norme igieniche stabilite dalla legislazione sanitaria.

III. OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Articolo 6

1. Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. Egli deve comportarsi in modo corretto ed educato e conformarsi alle regole della casa.
Durante il rapporto di lavoro il lavoratore non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esige.

Articolo 7

1. Il lavoratore è responsabile dei danni che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro. La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo del rischio professionale, del grado dell'istruzione o delle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché delle capacità ed attitudini dal lavoratore quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscerete.

2. Le pretese di risarcimento devono essere fatte valere al più presto. Si presume che il datore di lavoro abbia rinunciato al risarcimento, se non lo fa valere nel termine di un mese dalla scoperta del danno.

IV. ASSUNZIONE E LICENZIAMENTO

Articolo 8

1. Se il datore di lavoro pretende che prima della stipulazione del contratto il lavoratore si presenti di persona, questi ha diritto al rimborso delle spese di viaggio.

Articolo 9

1. Il primo mese di lavoro, salvo accordo scritto diverso,. Per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è considerato periodo di prova.
Salvo accordo contrario delle parti, il rapporto di lavoro a tempo determinato non conosce alcun periodo di prova.
2. Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di sette giorni.

Articolo 10

1. Trascorso il tempo di prova, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato che dura da meno di cinque anni può essere disdetto per la fine di un mese, con preavviso di un mese.
2. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato che dura da più di cinque anni può essere disdetto per la fine di un mese, con preavviso di due mesi.
3. Nei contratti con comunione domestica il datore di lavoro, nei mesi da settembre a dicembre compreso, non può dare la disdetta al lavoratore occupato presso di lui l'intera estate, se non con preavviso di almeno due mesi; lo stesso termine vale per la disdetta data nei mesi da febbraio a maggio compreso dal lavoratore che sia stato al servizio del datore di lavoro nell'intero inverno.
4. 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.
5. Tanto il datore di lavoro quanto il lavoratore possono recedere immediatamente dal contratto sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato, per cause gravi.
6. Nel caso di lavoratori assunti per una stagione, i singoli periodi di lavoro svolti nella stessa azienda o per lo stesso datore di lavoro verranno addizionati ai fini di calcolare le assenze aventi diritto a retribuzione, come per esempio nel caso di malattia, infortunio, servizio militare, ecc. Il calcolo suddetto viene effettuato solo alla condizione che l'intervallo tra i singoli periodi lavorativi non superi i due anni.

Articolo 11

1. Trascorso il tempo di prova e osservando i termini di disdetta stabiliti, il contratto di lavoro non può essere disdetto in caso di malattia o di infortunio, senza colpa del lavoratore, fintanto che

quest'ultimo è al beneficio di indennità giornaliera di una cassa malati o di un'assicurazione infortuni, oppure di prestazioni a carico del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 19 del presente CNLA.

Articolo 12

1. Dopo la notifica della disdetta sono concesse al lavoratore, se necessario, quattro ore di libero per settimana, in più del tempo di riposo previsto, per la ricerca di un altro posto.

Articolo 13

1. La disdetta deve essere notificata per iscritto e resa nota alla controparte al più tardi alla vigilia del giorno dal quale inizia a decorrere il periodo di disdetta.

V. DURATA DEL LAVORO E DEL RIPOSO

Articolo 14

1. La durata massima della settimana lavorativa è di cinquanta ore nella media annuale, ma la durata del lavoro non può superare cinquantacinque ore alla settimana.
E' durata del lavoro il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro. 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. Il riposo notturno è di almeno undici ore ininterrotte per i lavoratori al di sopra dei 19 anni e di almeno dodici ore per quelli di età inferiore.
2. Deroche sono ammesse per l'alpeggiatura al riguardo dell'orario di inizio e di fine lavoro. Rimane riservato l'articolo 15.

Articolo 15

1. Verificandosi la necessità di un lavoro in misura maggiore del consueto, - in casi di emergenza, quali ad esempio: pericolo di danneggiamento delle colture o del raccolto, malattie del bestiame, fienagione - il lavoratore è tenuto ad assumerlo, in quanto sia in grado di prestarlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.
2. Se il lavoro straordinario è compensato con il consenso del lavoratore entro un periodo di dodici settimane, mediante un corrispondente congedo, non è pagato alcun supplemento.
3. 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 di almeno del 50% se il lavoro è stato eseguito di notte, dalle 20.00 alle 06.00, nelle domeniche o nei giorni festivi ufficiali ad esse parificati.
4. 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.

Articolo 16

1. 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. I lavori strettamente necessari, come il governo del bestiame, la mungitura, il trattamento e la raccolta dei prodotti deperibili, sono limitati allo stretto necessario. Se condizioni particolari lo giustificano, il datore di lavoro può, eccezionalmente e con il consenso del lavoratore, raggruppare più giorni di libero cui questi ha diritto e concedergli due mezze giornate di libero al posto di un giorno intero.- Tuttavia almeno due giornate di libero al mese devono cadere in domenica o in giorno festivo ad essa parificato. Il riposo che viene soppresso, in conseguenza di lavori di estrema urgenza, viene compensato entro le successive otto settimane.
2. La distribuzione dei giorni di riposo è stabilita di comune accordo all'inizio di ogni mese.
3. Una giornata intera di riposo comprende almeno 24 ore consecutive. E' considerata mezza giornata di riposo il periodo susseguente al riposo notturno fino alle ore 13.00 o quello dalle ore 13.00 alla fine del riposo notturno successivo. Il giorno in cui viene concessa la semigiornata libera, la durata del lavoro non deve essere superiore alle cinque ore.

VI. VACANZE

Articolo 17

1. Il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza: ai lavoratori fino ai 20 anni compiuti, almeno cinque settimane.
2. Durante le vacanze il lavoratore ha diritto al salario lordo AVS conformemente all'articolo 22. Il salario è concesso prima dell'inizio delle vacanze.
Per i lavoratori occupati a tempo parziale, le vacanze vengono indennizzate con il versamento dell'8,33% sul salario lordo corrisposto (4 settimane) o del 10,64% (5 settimane) . Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono date proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.
3. Se il contratto di lavoro è costituito o risolto nel corso dell'anno civile, il diritto alle vacanze è stabilito proporzionalmente al periodo di lavoro prestato.
4. Le vacanze sono, di regola, concesse consecutivamente. Con il consenso del lavoratore possono tuttavia essere ripartite in due periodi e comprendere almeno due settimane di vacanza. Il periodo delle vacanze è fissato dal datore di lavoro tenendo conto, nella misura del possibile, dei desideri del lavoratore. Il periodo deve comunque essere annunciato un mese prima dell'inizio delle stesse.
5. Durante le vacanze è vietato al lavoratore di eseguire lavori per conto di terzi. In caso di violazione di questa disposizione il datore di lavoro può chiedere la restituzione delle indennità di vacanze pagate.
6. Le assenze giustificate da bisogni di famiglia, fino a quattro giorni complessivamente durante un anno e le interruzioni di lavoro dovute a malattia, infortunio o servizio militare svizzero o di

protezione civile obbligatorio, o di una funzione pubblica, di durata non superiore ai due mesi nel corso dell'anno, non comportano la riduzione delle vacanze.

Il datore di lavoro non può ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza o puerperio, è impedita di lavorare per tre mesi al massimo o ha fruito del congedo di maternità ai sensi della legge del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno.

Se le assenze superano i citati periodi la durata delle vacanze può essere ridotta in proporzione al lavoro prestato, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanze previsti se ha lavorato almeno tre mesi.

VII. GIORNI FESTIVI

Articolo 18

1. Il lavoratore ha diritto, oltre al regolare riposo settimanale, a nove giorni festivi per anno civile. Per la designazione dei giorni festivi fa stato la regolamentazione cantonale in applicazione alla Legge federale sul lavoro, nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964. I giorni festivi ufficiali sono: Capodanno; Epifania; Lunedì di Pasqua; Ascensione; 1. Agosto; Assunzione; Ognissanti; Natale e Santo Stefano.
2. Se il giorno festivo coincide con il giorno di riposo settimanale ordinario o con le vacanze, o se il lavoratore deve lavorare in uno di questi giorni festivi, egli ha diritto ad un giorno di riposo compensativo.

VIII. MALATTIA

Articolo 19

1. Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro accerta se il lavoratore è iscritto presso un assicuratore riconosciuto giusta la legge federale sull'assicurazione malattia (LAMal) del 18 marzo 1994 per la copertura delle cure medico-sanitarie obbligatorie. Rimane riservata la legislazione vigente in materia. Il datore di lavoro versa al lavoratore almeno la metà del premio.
2. Nel caso in cui non sia adempiuta l'iscrizione di cui al capoverso precedente, il datore di lavoro vi provvede.
3. L'assicurazione deve garantire le prestazioni medico-sanitarie obbligatorie giusta la LAMal e le relative Ordinanze.
4. Il datore di lavoro assicura per la perdita di guadagno in caso di malattia i lavoratori remunerati con un salario mensile/orario, per una copertura pari all'80% dello stipendio dal terzo giorno di malattia. L'indennità giornaliera va pagata, per una o più malattie, durante almeno 720 giorni compresi nell'arco di 900 giorni consecutivi. Il relativo premio per l'assicurazione di indennità giornaliera è suddiviso in parti uguali tra datore di lavoro e lavoratore. L'assicurazione potrà essere stipulata presso un assicuratore riconosciuto giusta la LAMal o presso un istituto di assicurazione privato sottoposto alla legge federale del 23 giugno 1978 sulla sorveglianza degli assicuratori (LSA).
5. Se l'assicurazione è stata stipulata in base alle disposizioni dei precedenti capoversi, il datore di lavoro è prosciolto da ogni obbligo ai sensi dell'articolo 324 lett. b) del CO. L'indennità

giornaliera della cassa malati spetta al lavoratore, salvo che il datore di lavoro corrisponda il salario e i proventi accessori durante la malattia.

6. Se il lavoratore non fosse idoneo all'assicurazione il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli, ai sensi dell'articolo 324 lett. a) del CO, in caso di incapacità al lavoro per malattia, il salario come all'articolo 22 durante i seguenti periodi nel corso di un anno:

durata dell'impiego	durata delle prestazioni
nel 1. anno, dopo il 1. mese di prova	3 settimane
dopo il 1. anno di servizio	2 mesi
dopo 2 anni di servizio	3 mesi
dopo 5 anni di servizio	4 mesi
dopo 10 anni di servizio	5 mesi
dopo 20 anni di servizio	6 mesi

7. Se il lavoratore (che vive in comunione domestica con il datore di lavoro), senza colpa da parte sua, è impedito di lavorare per malattia o infortunio, il datore di lavoro deve procurargli la cura e il trattamento medico per un tempo limitato, cioè per tre settimane nel primo anno di servizio e poi, per un tempo equamente più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari (riservato il CO).
Per la perdita di guadagno rimane riservato quanto stabilito ai punti precedenti.

IX. INFORTUNI

Articolo 20

1. Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare il lavoratore contro gli infortuni ai sensi della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) del 20 marzo 1981. Informazioni in merito alle prestazioni, sia per il personale occupato a tempo pieno, sia per quello occupato a tempo parziale, come pure sulla LAINF, sono ottenibili presso gli assicuratori contro gli infortuni.
2. Il premio per gli infortuni non professionali può essere dedotto dal salario del lavoratore.

X. PREVIDENZA PROFESSIONALE

Articolo 21

1. Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare il lavoratore secondo i requisiti fissati nella legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).
Informazioni in merito sono ottenibili presso gli istituti di previdenza e le autorità cantonali di vigilanza della LPP.
2. Almeno la metà del premio per la previdenza professionale obbligatoria è a carico del datore di lavoro.

XI. SALARI

Articolo 22

1. Quale base per la remunerazione del lavoratore fa stato il salario lordo AVS.
2. Il salario minimo mensile lordo, per un lavoratore non qualificato, in vigore dal 1. gennaio 2017, è di fr. 3'210.--.
Per i semiqualeficati, i qualificati e diplomati valgono le direttive dell'Unione svizzera dei contadini e i salari d'uso.
3. Il salario è corrisposto alla fine di ogni mese di lavoro o al momento della cessazione del rapporto d'impiego, se il contratto è risolto nel corso del mese.
4. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese, il salario è stabilito proporzionalmente.
5. L'eventuale diritto all'assegno per figli non è computato nei salari previsti dai precedenti capoversi.
6. Nella misura in cui il datore di lavoro concede delle prestazioni in natura (vitto e/o alloggio), queste possono essere dedotte dallo stipendio conformemente alle aliquote AVS.
7. Al lavoratore è consegnato, per ogni periodo di paga, un conteggio salariale dettagliato.

Articolo 23

1. Con la morte del lavoratore, il rapporto di lavoro si estingue. Il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di cinque anni, per altri due mesi sempre che il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva obbligo di assistenza.

Articolo 24

1. In caso di morte del datore di lavoro il lavoratore può chiedere un equo risarcimento per il danno derivatogli dalla fine prematura del rapporto di lavoro.

Articolo 25

1. Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno cinquant'anni di età cessa dopo venti anni o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagargli un'indennità di partenza corrispondente da 2 fino a 8 salari mensili, conformemente alle disposizioni degli artt. 339b-339d CO.

Il suo ammontare sarà stabilito nel seguente modo:

guadagno degli ultimi 12 mesi di lavoro (salario AVS): $12 = \text{guadagno mensile} \times \text{numero dei mesi fissati dalla tabella sottoelencata}$.

La calcolazione dell'ammontare dell'indennità di partenza si basa sulla tabella seguente:

Anni di Età

servizio	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7
32	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7
33	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7
34	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8
35	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8
36	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8
37		6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8
38			6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8
39				7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
40					7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Scala con un massimo di 40 anni di servizio. L'indennità di partenza è indicata in salari mensili.

- Le prestazioni che il lavoratore riceve da un'istituzione di previdenza a favore del personale possono essere dedotte dall'indennità di partenza in quanto finanziate dal datore di lavoro o, per mezzo delle sue elargizioni, dall'istituzione medesima. Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui si impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o glielo assicuri attraverso un terzo.

XII. DIVERSI

Articolo 26

- Al lavoratore è lasciata la libertà necessaria ed appropriata alle circostanze, per l'adempimento delle pratiche religiose.

Articolo 27

- Il diritto di associazione è garantito in conformità della legge.
- La frequenza di corsi, di conferenze, ecc. è facilitata, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 28

- Il lavoratore può pretendere che il datore di lavoro gli rilasci un attestato che indichi esclusivamente la natura e la durata dei servizi prestati.
Su richiesta del lavoratore l'attestato deve esprimersi anche sul modo delle prestazioni e sulla condotta.

Articolo 29

1. Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità di controllo e di vigilanza gli elenchi o altri atti appropriati dai quali si devono rilevare, in particolare:
 - a) i dati personali, il genere dell'occupazione, la data di entrata e di uscita del singolo lavoratore
 - b) la durata del lavoro giornaliero (inizio e fine) e della settimana lavorativa – piano di lavoro – (si deve rilevare la compensazione delle ore che vanno dalle 50 alle 55 la settimana / art. 14 cpv. 1);
 - c) il lavoro straordinario eseguito (con i supplementi salariali e/o il riposo compensativo dato); i supplementi salariali versati per il lavoro domenicale e/o notturno;
 - d) i giorni di riposo settimanali, e le vacanze accordate, i congedi;
 - e) la distribuzione di eventuali ore di recupero;
 - f) i conteggi salariali annuali/mensili/settimanali/giornalieri/orari con le rispettive trattenute AVS/AI/IPG/AD/LAINF/LPP/APSM/imposte alla fonte, ecc.;
 - g) ogni e qualsiasi indicazione relativa all'applicazione del CNLA.
2. Gli elenchi e gli atti sono conservati per almeno 5 anni.

Articolo 30

1. Per quanto non previsto dal vigente CNLA o da convenzioni particolari, sono applicabili le disposizioni del Codice civile svizzero o del Codice delle obbligazioni.

Articolo 31

1. L'Ufficio cantonale di conciliazione istituisce una commissione consultiva, avente lo scopo di controllare l'applicazione del presente CNLA, composta da un rappresentante delle Associazioni agricole, da un rappresentante delle Organizzazioni sindacali e dal segretario dell'Ufficio cantonale di conciliazione. Le Organizzazioni agricole e sindacali designano all'inizio di ogni anno i loro rappresentanti.

Articolo 32

1. Per le contestazioni individuali è riconosciuta la competenza del giudice ordinario.
2. Per la scelta del foro vale l'articolo 343 CO^a).
3. In caso di controversie, l'assegnazione delle aziende e dei lavoratori alle categorie previste dal CNLA è stabilita dall'Ufficio cantonale di conciliazione, sentito l'avviso della Commissione consultiva.

XIII. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 33

1. Le modifiche sono state pubblicate nel Foglio ufficiale cantonale ed entrano in vigore con la sua pubblicazione.

Bellinzona, 22 dicembre 2006

Ufficio cantonale di conciliazione:
Il presidente, P. Pesenti
Il segretario, G. Isella

- a) Articolo sostituito dalla LF del 24 marzo 2000 sul foro (Lforo: RS 272), entrata in vigore il 1. gennaio 2001, e corrispondente all'art. 24 LForo.