

*Estratto dal Foglio ufficiale n. 16 del 24 febbraio 1995*

**(Testo completo aggiornato al 1° gennaio 2023, FU-TI del 16 dicembre 2022;  
precedente aggiornamento: FU 238/2021 del 29 dicembre 2021)**

## **Contratto normale di lavoro per giovani alla pari**

### **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 ed esaminate le osservazioni inoltrate al progetto di CNL (pubblicato nel Foglio ufficiale n. 6 del 20 gennaio 1995);

stabilisce il seguente

**contratto normale di lavoro per giovani alla pari (persone di ambedue i sessi) di seguito denominate "la giovane"**

### I. CAMPO D'APPLICAZIONE E DEFINIZIONE

#### **Articolo 1**

<sup>1</sup>Il contratto normale di lavoro per la giovane alla pari (di seguito CNL) è corrispondente alla volontà delle parti, salvo che le stesse non vi abbiano derogato mediante accordo scritto e non siano applicabili disposizioni di diritto pubblico o di un contratto collettivo di lavoro. Accordi che concernono minorenni devono essere stipulati tra il datore di lavoro ed il loro rappresentante legale.

<sup>2</sup>Le disposizioni del CNL sono applicabili nel Cantone Ticino e disciplinano tutti i rapporti di lavoro esistenti e/o da costituirsi fra economie domestiche private e la giovane. Le condizioni esistenti più favorevoli alla giovane non vengono modificate dal CNL.

#### **Articolo 2**

<sup>1</sup>Sono considerate giovani alla pari le persone di età non inferiore ai 15 anni compiuti, prosciolte dagli obblighi scolastici e non superiore ai 32 anni, impiegate a tempo parziale per eseguire lavori domestici presso economie domestiche private e che contemporaneamente perfezionano la lingua italiana o le loro conoscenze professionali oppure proseguono gli studi nel Cantone Ticino.

<sup>2</sup>Il CNL non è applicabile:

1. ai rapporti di tirocinio nell'economia domestica ufficialmente riconosciuti;
2. ai rapporti di lavoro agricolo che sono regolati da un CNL particolare;
3. ai giovani che già sottostanno al CNL per il personale domestico.

## II. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

### Articolo 3

<sup>1</sup>Il datore di lavoro, i suoi congiunti e gli altri componenti della comunione domestica devono rispettare e proteggere la personalità e la dignità della giovane e avere il dovuto riguardo per la sua salute.

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

Per la giovane minore di 18 anni le uscite serali (dopo le 20.00) devono essere concordate con le parti e stabilite per iscritto.

<sup>2</sup>Prima di iniziare l'attività lavorativa la giovane deve, su richiesta del datore di lavoro, sottoporsi alla visita medica che deve comprendere almeno gli esami clinici previsti alla fine dell'obbligo scolastico. Il costo della visita medica è a carico del datore di lavoro.

<sup>3</sup>Il datore di lavoro e la giovane devono conformarsi alle prescrizioni legali ed ai regolamenti concernenti le condizioni di dimora degli stranieri e delle non residenti nel Cantone.

<sup>4</sup>Il datore di lavoro si impegna ad introdurre la giovane nell'ambito dei suoi compiti. Egli mantiene la responsabilità dell'economia domestica e dell'educazione dei figli e si impegna a non lasciarla sola in caso di assenza per più giorni.

<sup>5</sup>Nell'assegnazione dei compiti il datore di lavoro deve tener conto del rischio professionale, del grado di istruzione e delle cognizioni che il lavoro richiede, nonché delle capacità e attitudini della giovane.

<sup>6</sup>Il datore di lavoro deve concedere alla giovane, durante il giorno, il tempo necessario per seguire la sua formazione (almeno 10 ore settimanali).

<sup>7</sup>Alla giovane è lasciata la libertà necessaria ed appropriata alle circostanze, per l'adempimento delle pratiche religiose.

<sup>8</sup>La giovane può esigere che il datore di lavoro le rilasci un attestato che indichi esclusivamente la natura e la durata dei servizi prestati.

Su richiesta della giovane l'attestato deve esprimersi anche sulle qualità delle prestazioni e sulla condotta.

### Articolo 4

<sup>1</sup>Il vitto deve essere sano e sufficiente e consumato con la famiglia. La giovane ha diritto al vitto e all'alloggio presso il datore di lavoro.

<sup>2</sup>La giovane deve disporre di una camera privata, che può essere chiusa a chiave, che risponda alle norme igieniche stabilite dalla legge sanitaria, cioè riscaldabile, ben illuminata sia da luce naturale che artificiale, e che disponga del mobilio necessario (letto, tavolo, sedia, armadio per vestiti da chiudere a chiave). Alla giovane è garantito l'uso del bagno.

<sup>3</sup>Il datore di lavoro mette a disposizione della giovane il tempo necessario per la cura della biancheria personale e della camera. Questo tempo è compreso nella durata massima della settimana lavorativa.

<sup>4</sup>Il datore di lavoro si impegna ad interessarsi dei progressi linguistici della giovane e a darle l'occasione di prendere parte alle conversazioni in famiglia (questo inteso affinché la giovane possa progredire nella lingua italiana).

## **Articolo 5**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro consegna alla giovane un esemplare del CNL all'inizio del rapporto di impiego.

<sup>2</sup>Gli esemplari possono essere ottenuti gratuitamente, facendone richiesta all'Ufficio amministrativo e della consulenza.

### III. OBBLIGHI DELLA GIOVANE

## **Articolo 6**

<sup>1</sup>La giovane deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatole e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro. Deve comportarsi in modo corretto ed educato e conformarsi alle regole della casa, le quali regole hanno tuttavia da tener conto dei suoi interessi secondo equità.

<sup>2</sup>Durante il rapporto di lavoro la giovane non può utilizzare né rivelare fatti di natura confidenziale di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; essa è tenuta 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**

<sup>1</sup>La giovane è responsabile dei danni che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro. La misura della diligenza dovuta dalla giovane si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo del rischio professionale, del grado di istruzione che il lavoro richiede, nonché delle capacità ed attitudini della giovane, che il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

<sup>2</sup>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**

<sup>1</sup>Se il datore di lavoro pretende che prima della stipulazione del contratto la giovane si presenti di persona, questa ha diritto al rimborso delle spese di viaggio.

## **Articolo 9**

<sup>1</sup>Il primo mese di lavoro, per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, è considerato tempo di prova.

<sup>2</sup>Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di sette giorni.

## **Articolo 10**

<sup>1</sup>Trascorso il tempo di prova, il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato che dura da meno di cinque anni, può essere disdetto per la fine di un mese, con preavviso di un mese, salvo accordo diverso tra le parti.

<sup>2</sup>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. Per le minorenni la disdetta deve essere notificata al rappresentante legale.

<sup>3</sup>Il rapporto di lavoro di durata determinata cessa senza disdetta, salvo accordo diverso tra le parti. Se continua tacitamente dopo la scadenza della durata pattuita, è considerato di durata indeterminata.

## **Articolo 11**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro e la giovane possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. E' considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta, per ragioni di buona fede, di esigere da chi dà la disdetta, che abbia a continuare nel contratto. Sulla esistenza di tali cause il giudice decide secondo il suo libero apprezzamento, ma in nessun caso può riconoscere come causa grave il fatto che la giovane sia stata impedita senza sua colpa di lavorare.

## **Articolo 12**

<sup>1</sup>Trascorso il tempo di prova il rapporto di lavoro non può essere disdetto in caso di malattia o di infortunio senza colpa della giovane, fintanto che la stessa 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 18 del presente CNL. Alla giovane è comunque assicurata la protezione dalla disdetta e dalla risoluzione immediata del contratto di lavoro, così come stabilito dagli artt. 336 e seguenti del CO.

## V. DURATA DEL LAVORO E DEL RIPOSO

### **Articolo 13**

<sup>1</sup>La durata massima del lavoro settimanale, pause e interruzioni di lavoro escluse, non deve superare le 30 ore.

<sup>2</sup>Di regola il lavoro non inizia prima delle ore 07.00 e termina entro le ore 20.00. Per la giovane fino ai 18 anni il lavoro deve essere compreso in uno spazio di 12 ore, pause e interruzioni di lavoro incluse.

<sup>3</sup>Il riposo notturno è di almeno undici ore ininterrotte per le giovani al di sopra dei 19 anni e di almeno dodici ore per quelle di età inferiore.

<sup>4</sup>Se deroghe si rendessero necessarie, in caso di malattia, ecc., o fossero imposte dalla natura dell'impiego (bambinaie, ecc.), viene concesso alla giovane, durante un giorno lavorativo, un riposo compensativo pari alle ore di lavoro effettuate in più.

## **Articolo 14**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro deve concedere alla giovane un giorno di libero per settimana, di regola la domenica e mezza giornata di libero un giorno feriale, di regola il pomeriggio. La giovane deve beneficiare di almeno due domeniche libere al mese. Una volta al mese sarà concesso un fine settimana lungo (dal venerdì sera alla domenica sera).

<sup>2</sup>I giorni di riposo vengono stabiliti di comune accordo all'inizio di ogni mese.

<sup>3</sup>Una giornata intera di riposo comprende almeno 24 ore consecutive. È 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.

La durata del tempo di lavoro durante il giorno della mezza giornata di riposo non deve superare le tre ore e mezza.

La giovane ha diritto a cinque giorni remunerati al fine di prepararsi alla scelta di una professione.

## **VI. VACANZE**

### **Articolo 15**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro deve accordare alla giovane, ogni anno di lavoro, almeno 4 settimane di vacanza; alla giovane fino ai 20 anni compiuti, almeno 5 settimane.

<sup>2</sup>Durante le vacanze la giovane ha diritto al salario lordo AVS conformemente all'articolo 20.

Il salario è concesso prima dell'inizio delle vacanze.

Il datore di lavoro deve pagare alla giovane il salario completo per la durata delle vacanze. Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Le vacanze sono, di regola, concesse consecutivamente. Con il consenso della giovane possono tuttavia essere ripartite in due periodi. Un periodo deve comprendere almeno due settimane consecutive. Il periodo delle vacanze è fissato dal datore di lavoro tenendo conto, nella misura del possibile, dei desideri della giovane.

<sup>5</sup>Non sono considerate vacanze i periodi in cui la giovane accompagna il datore di lavoro o membri della famiglia in viaggi, ferie, ecc.

<sup>6</sup>Le assenze giustificate da bisogni di famiglia, fino a 4 giorni complessivamente durante un anno e le interruzioni di lavoro dovute a malattia, infortunio o servizio militare svizzero o di protezione civile obbligatori, 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 neppure ridurre le vacanze di una giovane 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 della giovane alla metà dei giorni di vacanza previsti, se questa ha lavorato per almeno tre mesi.

<sup>7</sup>La giovane non può validamente rinunciare alle vacanze. Non è quindi lecito sostituirle con un'indennità o con altri vantaggi. Durante le vacanze è vietato alla giovane 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.

## VII. GIORNI FESTIVI

### Articolo 16

<sup>1</sup>La giovane ha diritto, oltre al regolare riposo settimanale, a nove giorni festivi per anno civile.

I giorni festivi ufficiali sono: Capodanno; Epifania; Lunedì di Pasqua; Ascensione; 1. Agosto; Assunzione; Ognissanti; Natale e Santo Stefano.

<sup>2</sup> Se il giorno festivo coincide con il giorno di riposo settimanale ordinario o con le vacanze, o se la giovane deve lavorare in uno di questi giorni festivi, essa ha diritto ad un giorno di riposo compensativo.

## VIII. MALATTIA

### Articolo 17

<sup>1</sup>Al momento dell'assunzione il datore di lavoro accerta se la giovane (residente, dimorante o stagionale) è iscritta ad una cassa malati per le cure mediche e farmaceutiche, ai sensi della legge federale del 13 giugno 1991 sull'assicurazione contro le malattie e gli infortuni e della legge cantonale del 28 maggio 1986 sull'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

<sup>2</sup>Nel caso in cui non sia adempiuta l'iscrizione di cui al capoverso precedente, il datore di lavoro vi provvede. La giovane ha completa libertà di scelta della cassa malati.

<sup>3</sup>L'assicurazione deve assicurare la giovane, a decorrere dal primo giorno di malattia, per un'indennità giornaliera di malattia per perdita di guadagno pari all'80% del salario e dei proventi accessori in caso di incapacità al lavoro durante almeno 720 giorni nel corso di 900 giorni consecutivi. L'assicurazione deve pure comprendere le prestazioni per perdita di guadagno in caso di gravidanza. La metà del premio è a carico del datore di lavoro.

<sup>4</sup>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) CO. L'indennità giornaliera della cassa malati spetta alla giovane, salvo che il datore di lavoro corrisponda il salario e i proventi accessori durante la malattia.

<sup>5</sup>Se la giovane non fosse idonea all'assicurazione (indicata al punto 4), il datore di lavoro è tenuto a corrisponderle, ai sensi dell'articolo 324 lett. a) CO in caso di incapacità al lavoro per malattia, il salario come all'articolo 20 del presente CNL durante i seguenti periodi nel corso di un anno:

nel 1. anno, dopo il 1. mese di prova	3 settimane
dopo 1 anno di servizio	1 mese
dopo 2 anni di servizio	2 mesi

<sup>6</sup>Se la giovane, senza colpa da parte sua, è impedita di lavorare per malattia o infortunio, il datore di lavoro deve procurarle 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 (art. 328 lett. a) CO). Per la perdita di guadagno rimane riservato quanto stabilito ai punti 3, 4 e 5 del presente articolo.

## IX. INFORTUNI

### Articolo 18

<sup>1</sup>Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare la giovane contro gli infortuni professionali e non professionali ai sensi della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) del 20 marzo 1981. Informazioni in merito alle prestazioni sono ottenibili presso gli assicuratori contro gli infortuni.

<sup>2</sup>Il premio per gli infortuni non professionali può essere dedotto dal salario della giovane.

## X. PREVIDENZA PROFESSIONALE

### Articolo 19

<sup>1</sup>Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare la giovane 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.

<sup>2</sup>Almeno la metà del premio per la previdenza professionale obbligatoria è a carico del datore di lavoro.

## XI. SALARI

### Articolo 20

<sup>1</sup>Quale base per la remunerazione della giovane fa stato il salario lordo AVS.

<sup>2</sup>I salari minimi mensili adeguati all'indice dei prezzi al consumo del mese di novembre 2022 (IPC nov. 2021: 101.6, IPC nov. 2022: 104.6), sono i seguenti:

- a) per la giovane fino ai 18 anni compiuti: fr. 1'550.-
- b) per la giovane oltre i 18 anni compiuti,  
senza pratica professionale: fr. 1'680.-
- c) per la giovane oltre i 18 anni compiuti,  
che ha superato un apprendistato domestico: fr. 1'920.-

<sup>3</sup>Le prestazioni in natura (vitto e alloggio) possono essere dedotte dallo stipendio conformemente alle aliquote AVS. I pasti non consumati in famiglia non saranno dedotti dallo stipendio.

<sup>4</sup>L'adeguamento dei salari minimi per il personale è effettuato il 1. gennaio di ogni anno, sulla base dei dati della fine del mese di novembre dell'indice nazionale dei prezzi al consumo. Le disposizioni relative sono pubblicate nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino.

<sup>5</sup>Il salario è corrisposto alla fine di ogni mese di lavoro o al momento della cessazione del rapporto di impiego, se il contratto è risolto nel corso del mese.

<sup>6</sup>Alla giovane è consegnato, per ogni periodo di paga, un conteggio salariale dettagliato.

## XII. DIVERSI

### Articolo 21

<sup>1</sup>Il diritto di associazione è garantito in conformità della legge.

<sup>2</sup>La frequenza di corsi, di conferenze, ecc., è facilitata, compatibilmente con le esigenze del servizio.

### Articolo 22

<sup>1</sup>Per quanto non previsto dal presente CNL o da accordi particolari, sono applicabili le disposizioni del Codice civile svizzero e del Codice delle obbligazioni.

### Articolo 23

<sup>1</sup>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) il cognome, il nome, la data di nascita, il luogo di origine, il genere dell'occupazione, la data di entrata e di uscita della singola giovane;
- b) la durata del lavoro giornaliero (inizio e fine);
- c) la durata della settimana lavorativa;



- d) la distribuzione del tempo di scuola;
- e) i giorni di riposo settimanale accordati;
- f) ogni e qualsiasi ulteriore indicazione relativa all'applicazione del CNL.

<sup>2</sup>Gli elenchi e gli atti sono conservati per almeno cinque anni.

#### **Articolo 24**

<sup>1</sup>Per le contestazioni individuali è riconosciuta la competenza del giudice ordinario.

<sup>2</sup>Per la scelta del foro vale l'art. 343 CO<sup>a</sup>).

#### **Articolo 25**

<sup>1</sup>L'Ufficio cantonale di conciliazione può, per il tramite dell'Ufficio amministrativo e della consulenza, controllare l'applicazione del presente contratto.

#### **Articolo 26**

<sup>1</sup>Il presente contratto è pubblicato nel Foglio ufficiale ed entra immediatamente in vigore.

Bellinzona, 16 febbraio 1995

Ufficio cantonale di conciliazione:  
Il presidente, P. Martinelli  
Il segretario, S. Morisoli

<sup>a</sup>) 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.