

Estratto dal Foglio ufficiale n. 102 del 22 dicembre 1989

(Testo completo aggiornato al 1° gennaio 2017, FU 102/2016 del 23 dicembre 2016; precedente aggiornamento: FU 34/2014 del 29 aprile 2014)

Contratto normale di lavoro per il personale domestico

L'ufficio cantonale di conciliazione,

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

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 domestico

I. CAMPO D'APPLICAZIONE

Articolo 1

1. Il contratto normale di lavoro per il personale domestico (di seguito CNL) 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.
2. Le condizioni esistenti più favorevoli al lavoratore non vengono modificate dal CNL.

Articolo 2

1. Le disposizioni del CNL sono applicabili nel Cantone Ticino e disciplinano tutti i rapporti di lavoro a tempo pieno o parziale esistenti fra economie domestiche private e lavoratori di ambo i sessi (ad es. domestiche, bambinaie, cameriere, governanti, cuoche, inservienti ed altro) occupati in modo preponderante nel servizio della casa.
2. Il CNL è applicabile anche se il lavoratore non vive nella comunione domestica del datore di lavoro.

Il CNL non è applicabile:

1. ai rapporti di lavoro agricolo che sono regolati da un CNL particolare;
 2. ai rapporti di tirocinio nell'economia domestica ufficialmente riconosciuti;
 3. ai lavoratori occupati in aziende pubbliche (Confederazione, Cantoni, Comuni);
 4. ai lavoratori occupati negli esercizi pubblici (alberghi, ristoranti, pensioni, ecc.) a meno che la loro attività si svolga esclusivamente nell'economia domestica del datore di lavoro;
 5. 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.
3. Le disposizioni del CNL non sono applicabili al personale occupato nelle aziende assoggettate alla legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio del 13 marzo 1964.

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

Articolo 4

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

Articolo 5

1. Il vitto deve essere sano e sufficiente. Il lavoratore che vive in comunione domestica con il datore di lavoro ha diritto al vitto e all'alloggio.
2. Il lavoratore deve disporre di una camera riscaldabile, che risponda alle norme igieniche stabilite dalla legge sanitaria e provvista di un armadio che si possa chiudere a chiave. Al lavoratore è data la possibilità di fare uso del bagno.
3. Il datore di lavoro deve provvedere a lavare e stirare la biancheria personale del lavoratore.

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, le quali regole hanno tuttavia da tener conto dei suoi interessi secondo equità.
2. 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 che il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

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. 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..
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.

Articolo 11

1. Il datore di lavoro e il lavoratore 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 rapporto di lavoro. 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 il lavoratore sia stato impedito senza sua colpa di lavorare.

Articolo 12

1. Trascorso il tempo di prova il rapporto 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

giornaliere 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 CNL. Al lavoratore è comunque assicurata la protezione sulla disdetta così come stabilito dall'art. 336 lett. c) CO.

Articolo 13

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

V. DURATA DEL LAVORO E DEL RIPOSO

Articolo 14

1. La durata massima del lavoro settimanale, compreso il tempo per i pasti, non deve superare le 50 ore.
2. La durata del lavoro giornaliero, compreso il tempo di presenza e dei pasti, è di 10 ore. Di regola il lavoro non inizia prima delle ore 07.00 e termina entro le ore 20.00. Per i giovani fino a 19 anni la durata del lavoro giornaliero non può superare le 9 ore e il lavoro deve essere compreso in uno spazio di 12 ore, pause e interruzioni di lavoro incluse.
3. La durata della pausa giornaliera di due ore può essere ridotta di un'ora, se ciò consente di concludere la giornata lavorativa entro le ore 18.00. Restano riservati accordi tra le parti nel caso in cui la durata settimanale del lavoro fosse inferiore o uguale a 40 ore. In tal caso la pausa giornaliera potrà essere ridotta a 30 minuti.
4. 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.
5. Se deroghe si rendessero necessarie, in caso di malattia, ecc., o fossero imposte dalla natura dell'impiego (bambinaie, ecc.), viene concesso al lavoratore, durante un giorno lavorativo, un riposo compensativo pari alle ore di lavoro effettuate.

Articolo 15

1. Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto, il lavoratore è tenuto a prestare ore straordinarie nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede.
Il totale annuo di ore straordinarie per singolo lavoratore non può superare le 220.
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 suppletivo eseguito di giorno il salario normale più un supplemento di almeno il 25%. Il supplemento sarà di almeno del 50% se il lavoro straordinario è stato eseguito di notte, dalle 20.00 alle 06.00, nelle domeniche o nei giorni festivi ufficiali ad esse parificati.

Articolo 16

1. Il datore di lavoro deve concedere al lavoratore un giorno libero per settimana, di regola la domenica e mezza giornata di libero in giorno feriale, di regola il pomeriggio.
2. Se condizioni particolari lo giustificano, il datore di lavoro può, eccezionalmente e con il consenso del lavoratore, raggruppare o ripartire più giorni liberi cui il lavoratore ha diritto e concedergli due mezze giornate libere al posto di un giorno intero e viceversa. Tuttavia almeno due giornate libere al mese devono cadere in domenica
3. I giorni di riposo vengono stabiliti di comune accordo all'inizio di ogni mese.
4. 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 14.00 o quello dalle ore 14.00 alla fine del riposo notturno successivo. Il giorno in cui viene concessa la semigiornata libera, la durata del lavoro non deve essere superiore a cinque ore.

VI. VACANZE

Articolo 17

1. Il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, ogni anno di lavoro, almeno 4 settimane di vacanza; ai lavoratori fino ai 20 anni compiuti, almeno 5 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 consecutive. Il periodo delle vacanze è fissato dal datore di lavoro tenendo conto, nella misura del possibile, dei desideri del lavoratore.
5. Non sono considerate vacanze i periodi in cui il lavoratore accompagna il datore di lavoro o membri della famiglia in viaggi, ferie, ecc.
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 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 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 del lavoratore alla metà dei giorni di vacanza previsti, se questo ha lavorato per almeno tre mesi.

7. Il lavoratore non può validamente rinunciare alle vacanze. Non è quindi lecito sostituirle con un'indennità o con altri vantaggi. 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.

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 (residente o stagionale) è iscritto ad una cassa malati per le cure mediche e farmaceutiche, ai sensi della legge federale del 13 giugno 1911 sull'assicurazione contro le malattie e gli infortuni^{b)} e della legge cantonale del 28 maggio 1986 sull'assicurazione obbligatoria contro le malattie^{c)}. Il datore di lavoro versa al lavoratore che vive in comunione domestica, 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. Il lavoratore ha completa libertà di scelta della cassa malati.
3. L'assicurazione deve garantire quanto segue:
 - a) le prestazioni previste dalla LAMI e dalla legge cantonale;
 - b) le spese complete per la camera comune in caso di ospedalizzazione.
4. Il datore di lavoro deve assicurare il lavoratore a decorrere dal terzo 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. Almeno la metà del premio è a carico del datore di lavoro.
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) 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 (indicata al punto 4), il datore di lavoro è tenuto a corrispondergli, ai sensi dell'articolo 324 lett. a) 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	1 mese
dopo 2 anni di servizio	2 mesi
dopo 5 anni di servizio	3 mesi
dopo 10 anni di servizio	4 mesi
dopo 15 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.
Per la perdita di guadagno rimane riservato quanto stabilito ai punti 4, 5 e 6.

IX. INFORTUNI

Articolo 20

1. Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare il lavoratore 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, 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 lordo, senza indennità per vacanze e giorni festivi pagati, ammonta a :
 - a) per lavoratori non qualificati fr. 18.90 l'ora;
 - b) per lavoratori non qualificati con almeno quattro anni di esperienza professionale nell'economia domestica fr. 20.75 l'ora;
 - c) per lavoratori qualificati con attestato federale di capacità (AFC) fr. 22.85 l'ora;
 - d) per lavoratori qualificati con certificato federale di formazione pratica (CFP) fr. 20.75 l'ora.

Per i giovani lavoratori (sino al compimento dei 19 anni) potrà essere corrisposto un salario pari al 90% del minimo contrattuale.

3. 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.
4. L'adeguamento dei salari per il personale è effettuato il 1° gennaio di ogni anno, in allineamento al salario minimo lordo di cui all'art. 5 dell'Ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico del 20 ottobre 2010.
In assenza del citato salario minimo lordo, i salari per il personale vengono adeguati all'indice dei prezzi al consumo del mese di novembre (dicembre 1982 = 100).
L'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro pubblica annualmente nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino le disposizioni sui salari per il personale adeguati al 1. gennaio e i salari mensili calcolati in base ai succitati salari orari, in proporzione alle ore di lavoro settimanali.
Il calcolo dei salari mensili si basa sul versamento di dodici salari mensili all'anno.
5. 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.
6. L'eventuale diritto all'assegno per figli non è computato nei salari previsti dai precedenti capoversi.
7. Al lavoratore è consegnato, per ogni periodo di paga, un conteggio salariale dettagliato.

Articolo 23

1. Oltre al salario fissato all'articolo 22, al lavoratore deve essere versata la tredicesima mensilità.
2. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima è corrisposta pro rata temporis.

Articolo 24

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 25

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 impiego.

Articolo 26

1. Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 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, tredicesima compresa): 12= guadagno mensile x numero dei mesi fissati dalla tabella sottoelencata.

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

Anni di servizio	Età 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.

2. 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 gliele assicuri attraverso un terzo.

XII. DIVERSI

Articolo 27

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

Articolo 28

1. Il diritto di associazione è garantito in conformità della legge.

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

Articolo 29

1. 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 30

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

Articolo 31

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) il cognome, il nome, la data di nascita, il luogo di origine, il genere dell'occupazione, la data di entrata e di uscita del singolo lavoratore;
 - b) la durata del lavoro giornaliero (inizio e fine);
 - c) la durata della settimana lavorativa;
 - d) il lavoro straordinario prestato dal singolo lavoratore durante ogni periodo di paga e in totale durante l'anno civile;
 - e) i giorni di riposo settimanale accordati;
 - f) ogni e qualsiasi ulteriore indicazione relativa all'applicazione del CNL.
2. Gli elenchi e gli atti sono conservati per almeno cinque anni.

Articolo 32

1. Per le contestazioni individuali è riconosciuta la competenza del giudice ordinario.
2. Per la scelta del foro vale l'art. 343 CO^d).

Articolo 33

1. L'Ufficio cantonale di conciliazione può, per il tramite dell'Ufficio cantonale del lavoro, controllare l'applicazione del presente contratto.

XIII. DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 34

1. Il presente contratto è pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale ed entra in vigore con la sua pubblicazione.
Con la sua entrata in vigore è abrogato il CNL entrato in vigore il 1. gennaio 1973.

Bellinzona, 14 dicembre 1989

Ufficio cantonale di conciliazione:
Il presidente, R. Bervini
I membri, C. Born – G. Pagani
Il segretario, P. Jardini

- a) Articolo sostituito dalla Legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011 (RL 10.1.2.1), entrata in vigore il 1° giugno 2011, e corrispondente all'art. 2 di tale legge.
- b) Legge federale sostituita dalla LF del 18 marzo 1994 sull'assicurazione malattie (LAMal: RS 832.10), entrata in vigore il 1° gennaio 1996, rispettivamente il 1° giugno 1995 per gli artt. 11-14, 18, 61 cpv. 4, 76 cpv. 4, 97-104 e 107 cpv. 2 LAMal.
- c) Legge cantonale sostituita dalla Legge cantonale di applicazione della Legge federale sull'assicurazione malattie del 26 giugno 1997 (LCAMal: RL 6.4.6.1), entrata in vigore retroattivamente il 1° gennaio 1996.
- d) 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.