

*Estratto dal Foglio ufficiale 41, 2019.*

**(Testo completo aggiornato al 1° gennaio 2026, FU, 240, 2025)**

**Contratto normale di lavoro per il personale domestico (con integrazione delle norme inerenti all'assistenza 24 ore su 24)**

**L'ufficio cantonale di conciliazione,**

visto l'art. 2 della legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011; richiamati gli articoli 359 e 359a del Codice delle Obbligazioni (in seguito: CO);

sentito l'avviso delle Associazioni padronali e sindacali;

stabilisce il seguente **contratto normale di lavoro per il personale domestico, con integrazione delle norme inerenti l'assistenza 24 ore su 24**

**I. CAMPO D'APPLICAZIONE**

**Articolo 1 (Validità)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Le condizioni esistenti più favorevoli al lavoratore non vengono modificate dal CNL.

**Articolo 2 (Campo d'applicazione)**

<sup>1</sup>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, anche se questi ultimi non vivono nella comunione domestica del datore di lavoro.

<sup>1bis</sup> Il presente contratto normale di lavoro si applica anche ai salariati che nel quadro di un'assistenza 24 ore su 24 prestano servizi sotto forma di aiuto e sostegno nell'economia domestica a persone debilitate quali anziani, malati e persone disabili, le assistono nelle loro attività quotidiane e fanno loro compagnia e che per questo vivono nell'economia domestica della persona bisognosa di assistenza ("live-ins").

Le cure mediche ai sensi dell'ordinanza sulle prestazioni (RS 832.112.31) non rappresentano prestazioni nell'economia domestica in tal senso. I giovani non possono essere impiegati per questo tipo di assistenza.

<sup>1ter</sup> Il presente contratto normale di lavoro non si applica a lavoratori che sottostanno ad un contratto collettivo di obbligatorietà generale in relazione ai punti in esso disciplinati. Il presente CNL si applica a titolo complementare ai punti non disciplinati nel contratto collettivo di obbligatorietà generale.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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 (Protezione del lavoratore)**

<sup>1</sup>Il datore di lavoro, i suoi coniugi e gli altri componenti della comunione domestica devono rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità.

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

**Articolo 4 (Condizioni di lavoro)**

I lavoratori che vivono nella stessa economia domestica delle persone assistite hanno diritto a:

- a) un vitto sano e sufficiente. Il lavoratore può richiedere di preparare autonomamente il proprio cibo. Ha diritto al co-utilizzo della cucina e degli utensili da cucina.
- b) a una camera singola chiudibile. Tale camera deve:
  - soddisfare i requisiti igienici,
  - essere ben illuminata sia da luce naturale sia da luce artificiale,
  - essere ben riscaldata e aerata,
  - essere sufficientemente ammobiliata (tra l'altro con letto, tavolo, sedia e armadio o comò) e
  - essere abbastanza spaziosa da poterci trascorrere l'orario di presenza concordato e il tempo libero.
- c) al co-utilizzo illimitato delle installazioni sanitarie (toilette, sala da bagno con doccia o vasca da bagno) e al co-utilizzo della lavanderia.
- d) al co-utilizzo illimitato e gratuito dell'accesso a Internet, nel quale la privacy del lavoratore rimane protetta.

### III. OBBLIGHI DEL LAVORATORE

#### **Articolo 5 (Obbligo di diligenza e confidenzialità)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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 6 (Responsabilità per danni)**

<sup>1</sup>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.

<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 7 (Rimborso spese di viaggio)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Le spese per il primo viaggio dal domicilio al luogo di lavoro secondo le modalità e il mezzo di trasporto concordato, nell'ambito di un'assistenza 24 ore su 24, sono a carico del datore di lavoro e non possono essere dedotte dallo stipendio.

#### **Articolo 8 (Periodo di prova)**

<sup>1</sup>Se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, il primo mese di lavoro è considerato periodo di prova, salvo accordo contrario delle parti.

<sup>2</sup>Salvo accordo contrario delle parti, il rapporto di lavoro a tempo determinato non conosce alcun periodo di prova.

<sup>3</sup>Durante il tempo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di sette giorni.

#### **Articolo 9 (Contratto a tempo indeterminato)**

<sup>1</sup>Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti. Sono applicabili gli artt. 335 e segg. CO.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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.

#### **Articolo 10 (Contratto a tempo determinato)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Se è prevista una disdetta del rapporto di lavoro a tempo determinato, valgono le seguenti regole:

- a) il periodo di prova è di una settimana se è stata pattuita una durata contrattuale inferiore a 3 mesi e di due settimane se la durata contrattuale è inferiore a 6 mesi.
- b) la protezione dal licenziamento in tempo inopportuno si applica anche durante il periodo di prova.

<sup>3</sup>In caso di decesso o di un collocamento in un istituto della persona assistita 24 ore su 24, il rapporto di lavoro iniziato può essere sciolto al più presto dopo 30 giorni dall'evento.

## **Articolo 11 (Rescissione per cause gravi)**

Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. È 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. Sull'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 (Disdetta in tempo inopportuno)**

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

## **Articolo 13 (Congedo per ricerca di un impiego)**

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 (Orario di lavoro settimanale per il personale domestico)**

<sup>1</sup>La durata massima del lavoro settimanale, compreso il tempo per i pasti, non deve superare le 50 ore.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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 14a (Orario di lavoro settimanale per assistenza 24 su 24)**

<sup>1</sup>L'orario di lavoro settimanale contrattuale per un'assistenza 24 ore su 24 ammonta a 44 ore. Per il calcolo dell'orario di lavoro settimanale conta solo l'orario di lavoro attivo, escluse le ore di presenza e le pause.

<sup>2</sup>In caso di tempi di assistenza inferiori, vengono in ogni caso conteggiate almeno 7 ore di lavoro al giorno o la metà dell'orario di presenza concordato.

<sup>3</sup>Una persona che per l'adempimento del lavoro vive nell'economia domestica della persona assistita non può essere impiegata solo per l'orario di presenza.

### **Articolo 14b (Orario di presenza per assistenza 24 su 24)**

<sup>1</sup>Il tempo durante il quale il lavoratore si intrattiene nell'economia domestica o nelle stanze della persona assistita senza che avvenga un impiego attivo, durante il quale il lavoratore si deve tuttavia tenere a disposizione della persona assistita, vale come orario di presenza. Lo stesso vale per il tempo trascorso al di fuori dell'abitazione durante il quale deve essere garantita in ogni momento la reperibilità telefonica in caso di necessità.

<sup>2</sup>In caso di situazioni intense di assistenza deve essere effettuato regolarmente un controllo della situazione per il lavoratore. Una volta ponderati gli interessi, è eventualmente opportuno valutare una modifica dell'organizzazione dell'assistenza.

## **Articolo 15 (Ore straordinarie)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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 (Tempo libero settimanale per personale domestico)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>I giorni di riposo vengono stabiliti di comune accordo all'inizio di ogni mese.

<sup>4</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 14.00 o quello dalle ore 14.00 alla fine del riposo notturno successivo. Il giorno in cui viene concessa la semi-giornata libera, la durata del lavoro non deve essere superiore a cinque ore.

#### **Articolo 16a (Tempo libero settimanale per assistenza 24 su 24)**

<sup>1</sup>Nell'ambito di un contratto di assistenza 24 ore su 24 ai lavoratori spetta una giornata intera (24 ore) e una mezza giornata di 8 ore di tempo libero. Questo tempo libero deve essere concesso ogni settimana e non può essere spostato e accordato in forma cumulata.

<sup>2</sup>Durante il tempo libero settimanale il lavoratore può lasciare l'abitazione e non è a disposizione della persona assistita. La sorveglianza della persona assistita in caso di necessità deve essere garantita in altro modo (ad es. reperibilità telefonica da parte di altre persone, presenza di Spitex o membri della famiglia, ecc.).

#### **Articolo 16b (Pause e riposo notturno per assistenza 24 su 24)**

<sup>1</sup>Durante il periodo notturno tra le 23 e le 6 vige il riposo notturno e non viene pianificato alcun orario di lavoro attivo.

<sup>2</sup>Vale come pausa il tempo durante il quale il lavoratore può lasciare l'abitazione e non è a disposizione della persona assistita né garantisce alcuna reperibilità telefonica.

<sup>3</sup>Il lavoratore ha diritto ad almeno 2 ore di pausa al giorno. Se nella notte precedente sono stati effettuati diversi interventi, la pausa ammonta ad almeno 4 ore.

<sup>4</sup>I pasti comuni e le attività regolari con la persona assistita definite nel contratto di lavoro valgono come orario di lavoro attivo.

### **VI. VACANZE**

#### **Articolo 17 (Vacanze)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

<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 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.

<sup>5</sup>Non sono considerate vacanze i periodi in cui il lavoratore 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 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.

<sup>7</sup>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 (Giorni festivi)**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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 (Malattia)

Al momento dell'assunzione, il datore di lavoro accerta se il lavoratore è affiliato ad una cassa malati per le cure mediche e farmaceutiche ai sensi delle leggi federali sull'assicurazione malattie (LAMal) del 18 marzo 1994 e sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) del 20 marzo 1981 nonché le relative disposizioni cantonali.

## IX. INFORTUNI

### Articolo 20 (Infortuni)

<sup>1</sup>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.

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

## X. PREVIDENZA PROFESSIONALE

### Articolo 21 (Previdenza professionale)

<sup>1</sup>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.

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

## XI. SALARI

### Articolo 22 (salario)

<sup>1</sup>Il salario minimo lordo, senza indennità per vacanze e giorni festivi pagati, ammonta a:

- a) per lavoratori non qualificati fr. 20.35
- b) per lavoratori non qualificati con almeno quattro anni di esperienza professionale nell'economia domestica fr. 22.30
- c) per lavoratori qualificati con Attestato federale di capacità (AFC) fr. 24.55
- d) per lavoratori qualificati con Certificato federale di formazione pratica (CFP) fr. 22.30

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

<sup>2</sup>Per vitto e alloggio effettivamente erogato e documentato possono essere dedotte al massimo le tariffe definite nell'art. 11 dell'Ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti. Esse ammontano a CHF 33.- al giorno o CHF 990.- al mese.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>L'eventuale diritto all'assegno per figli non è computato nei salari previsti dai precedenti capoversi.

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

### Articolo 22a (Salario per l'orario di presenza per assistenza 24 su 24)

<sup>1</sup>L'orario di presenza di giorno e di notte nell'ambito di un'assistenza 24 ore su 24 è da retribuire come segue:

- a) al 25% del salario orario, ma almeno fr. 5.- l'ora in caso di persone assistite per le quali l'intervento avviene solo eccezionalmente o non avviene (fino a tre volte nella notte a settimana, in media al mese o per periodo salariale);

- b) al 35% del salario orario ma almeno fr. 7 l'ora in caso di intervento regolare durante la notte (1 volta a notte, in media al mese o per periodo salariale);
- c) al 50% del salario orario, ma almeno fr. 10 l'ora in caso di interventi frequenti (2-3 volte a notte, in media al mese o per periodo salariale).

<sup>2</sup>Per la scelta della tariffa applicabile è determinante il numero degli interventi notturni effettivamente svolti.

<sup>3</sup>Se il lavoratore durante l'orario di presenza svolge un intervento attivo, il relativo tempo vale come orario di lavoro attivo da retribuire integralmente con i relativi supplementi.

#### **Articolo 22b (Supplemento salariale per il lavoro notturno e per le ore supplementari per assistenza 24 su 24)**

<sup>1</sup>Per le ore di lavoro attivo durante la notte è dovuto un supplemento salariale del 25%.

<sup>2</sup>Per le ore di lavoro attive che superano l'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto è dovuto un supplemento salariale del 25%.

#### **Articolo 22c (Continuazione del versamento del salario in caso di incapacità lavorativa)**

La continuazione del versamento del salario in caso di incapacità lavorativa è dovuta a partire dall'inizio del contratto di lavoro indipendentemente dalla durata convenuta dello stesso. Per il resto valgono gli artt. 324a e 324b CO.

#### **Articolo 23 (Tredicesima mensilità)**

<sup>1</sup>Oltre al salario fissato all'articolo 22, al lavoratore deve essere versata la tredicesima mensilità.

<sup>2</sup>In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima è corrisposta pro rata temporis.

#### **Articolo 24 (Decesso lavoratore)**

Con il decesso del lavoratore il rapporto di lavoro si estingue. Il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno del decesso, 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.

### XII. DIVERSI

#### **Articolo 25 (Attestato del datore di lavoro)**

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 26 (Diritto supletorio)**

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 27 (Obblighi di documentazione)**

<sup>1</sup>All'inizio del rapporto di lavoro al lavoratore deve essere consegnato un esemplare del CNL e del contratto di lavoro.

<sup>2</sup>La documentazione relativa all'orario di lavoro deve essere vistata settimanalmente dalle parti contrattuali. Tale documento riporta le ore di lavoro attive svolte e le ore di presenza, le pause, gli interventi di lavoro svolti durante le ore di presenza, le ore di lavoro durante la notte e le ore supplementari.

<sup>3</sup>Deve essere allestito e consegnato al lavoratore nei giorni seguenti un conteggio mensile dettagliato del salario (o un conteggio basato sul periodo salariale più breve).

### XIII. DISPOSIZIONI FINALI

#### **Articolo 28 (Entrata in vigore)**

<sup>1</sup>La modifica del CNL entra in vigore con la pubblicazione sul Foglio ufficiale.

Bellinzona, 21 maggio 2019

Ufficio cantonale di conciliazione:

Il presidente: Christian Vitta

La segretaria: Alice Ghisletta