

# Ordinanza concernente il contratto normale di lavoro per i giardinieri privati

del 3 dicembre 1979 (Stato 1° gennaio 1980)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 359a del Codice delle obbligazioni<sup>1</sup>,

*ordina:*

## **Art. 1** Campo d'applicazione

<sup>1</sup> Il presente contratto normale di lavoro si applica su tutto il territorio della Confederazione.

<sup>2</sup> Esso disciplina i rapporti di lavoro di giardinieri e giardiniere (detti qui di seguito «lavoratori») al servizio di privati o di imprese che non esercitano professionalmente l'orticoltura.

<sup>3</sup> Esso non è applicabile ai rapporti di lavoro disciplinati da un contratto collettivo di lavoro.

## **Art. 2** Effetti

Il contratto normale di lavoro si applica direttamente ai rapporti di lavoro ch'esso disciplina, ove il datore di lavoro e il lavoratore non convengano altrimenti. Le deroghe a svantaggio del lavoratore sono valide soltanto se sono stipulate per iscritto.

## **Art. 3** Durata del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Il primo mese di servizio è considerato periodo di prova. Trascorso questo periodo, il contratto è reputato concluso per un tempo indeterminato.

<sup>2</sup> I rapporti di lavoro conclusi per un periodo determinato spirano, senza disdirli, alla fine di questo periodo; un periodo di prova vi è soltanto se è stato espressamente convenuto.

## **Art. 4** Disdetta

<sup>1</sup> Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere sciolto, da ambedue le parti, mediante disdetta data sette giorni prima e per la fine di una settimana.

<sup>2</sup> Trascorso il periodo di prova, il rapporto di lavoro stipulato per una data indeterminata può essere disdetto per la fine di un mese; si applicano i seguenti termini di disdetta:

- a. un mese durante il primo anno di servizio;
- b. due mesi dal secondo sino alla fine del nono anno di servizio;
- c. tre mesi a partire dal decimo anno di servizio.

#### **Art. 5** Disdetta in tempo inopportuno

Trascorso il periodo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a. durante il servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, del lavoratore e, in quanto tale servizio duri più di dodici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b. nelle prime quattro settimane o, a contare dal secondo anno di servizio, durante le prime otto settimane di incapacità al lavoro per malattia del lavoratore o per infortunio senza colpa da parte sua;
- c. durante le otto settimane prima e dopo il parto di una lavoratrice;
- d. durante le prime quattro settimane di un servizio compiuto dal lavoratore, per ordine dell'autorità federale competente, a titolo di un aiuto all'estero.

#### **Art. 6** Diritti e obblighi

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve mettere a disposizione del lavoratore gli attrezzi e il materiale necessari.

<sup>2</sup> Il lavoratore deve compiere a regola d'arte il lavoro commessogli e avere cura degli attrezzi e del materiale messi a disposizione. Egli è responsabile dei danni causati al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza.

#### **Art. 7** Durata del lavoro

La durata del lavoro settimanale è di 48 ore dal 1° marzo al 31 ottobre e di 46 ore dal 1° novembre a fine febbraio.

#### **Art. 8** Lavoro straordinario

<sup>1</sup> È considerato lavoro straordinario quello che, in casi urgenti o di eccessivo afflusso di lavoro, deve essere eseguito oltre l'orario giornaliero normale cos come risulta dalla regolare ripartizione della durata della settimana lavorativa sui singoli giorni di lavoro oppure da un accordo derogante.

<sup>2</sup> D'intesa con il datore di lavoro, il lavoratore può compensare, entro 14 settimane, il lavoro straordinario mediante giorni di libere di uguale durata.

<sup>3</sup> Qualora il lavoro straordinario non venga compensato con giorni di libero, il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore il salario intero più un supplemento di almeno il 25 per cento.

#### **Art. 9** Tempo libero

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve lasciar libero il lavoratore la domenica, i giorni festivi legali e il sabato pomeriggio.

<sup>2</sup> Durante i giorni e le mezze giornate di libero, il lavoratore può essere occupato soltanto eccezionalmente in attività improrogabili. In tal caso il lavoratore ha diritto a un riposo compensativo di uguale durata che, a richiesta del lavoratore, può essere cumulato in una o più giornate di libero intiere. Per il lavoro domenicale e per quello nei giorni festivi il datore di lavoro deve corrispondere un supplemento salariale del 50 per cento almeno.

#### **Art. 10** Congedo

Il lavoratore ha diritto a congedi, senza che gli venga pertanto ridotto il salario o che questi giorni gli vengano dedotti dalle vacanze o dal tempo libero, nei casi seguenti:

- a. tre giorni in caso di decesso del coniuge, del padre, della madre, del suocero, della suocera, di un figliastro, di un figlio legittimo o adottivo;
- b. due giorni in caso di matrimonio;
- c. un giorno in caso di nascita di figli propri e in caso di decesso di un fratello o di una sorella;
- d. un giorno in caso di trasloco.

#### **Art. 11** Vacanze

<sup>1</sup> Il lavoratore adulto ha diritto annualmente alle vacanze pagate seguenti:

- a. dal primo anno di servizio, 3 settimane;
- b. dall'anno civile in cui compie il ventesimo anno di servizio o il 45° anno d'età con almeno 5 anni di servizio oppure il 55° anno d'età, 4 settimane;
- c. dall'anno civile in cui compie il 55° anno d'età con almeno 5 anni di servizio o il 60° anno d'età, 5 settimane.

<sup>2</sup> I giovani fino alla fine dell'anno civile in cui compiono il 19° anno d'età e gli apprendisti fino alla fine dell'anno civile in cui compiono il 20° anno d'età, hanno diritto annualmente a 4 settimane di vacanze.

<sup>3</sup> Se il lavoratore entra in servizio o lo lascia durante un anno civile, le vacanze sono accordate proporzionalmente alla durata del servizio compiuto.

<sup>4</sup> Se, durante l'anno civile, il lavoratore è impedito di lavorare complessivamente per oltre due mesi a cagione di una assenza per malattia, gravidanza, parto, infortunio o servizio militare, il datore di lavoro può ridurre la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni altro mese intero d'assenza dal lavoro.

**Art. 12** Salario

<sup>1</sup> Il datore di lavoro e il lavoratore stabiliscono il salario prima dell'entrata in servizio. Il salario deve essere adeguato al campo d'attività e all'istruzione del lavoratore. Ogni anno, il salario è riesaminato e adeguato alla prestazione e agli anni di servizio del lavoratore, come anche al rincaro del costo della vita.

<sup>2</sup> Il salario è pagato alla fine di ogni mese durante il tempo di lavoro.

**Art. 13** Prestazioni in natura

<sup>1</sup> Il lavoratore che vive in comunione domestica con il datore di lavoro ha diritto a un vitto sufficiente e a un alloggio dignitoso.

<sup>2</sup> Per le prestazioni in natura ai sensi del capoverso 1, il datore di lavoro può dedurre dal salario globale una somma corrispondente alle aliquote stabilite in materia dalla legislazione sull'assicurazione vecchiaia e superstiti. Se il lavoratore non può beneficiare di queste prestazioni durante le vacanze o a causa d'impedimento al lavoro ai sensi dell'articolo 14, il datore di lavoro gli deve versare un'indennità calcolata in base alle aliquote summenzionate.

**Art. 14** Salario in caso d'impedimento al lavoro

<sup>1</sup> Se il lavoratore è impedito al lavoro senza propria colpa, per motivi inerenti alla sua persona, quali malattia, infortunio, gravidanza, parto, servizio militare o di protezione civile, ispezione militare, adempimento d'altri obblighi legali o esercizio d'una funzione pubblica, il datore di lavoro deve pagargli l'intero salario durante i seguenti periodi:

- a. un mese complessivo, nel primo anno di servizio;
- b.<sup>2</sup> due mesi all'anno, dal secondo alla fine del quarto anno di servizio;
- c. tre mesi all'anno, dal quinto alla fine del nono anno di servizio;
- d. quattro mesi all'anno, dal decimo alla fine del quattordicesimo anno di servizio;
- e. sei mesi all'anno, a contare dal quindicesimo anno di servizio.

<sup>2</sup> Se, in base ad una assicurazione contro le malattie e gli infortuni ai sensi degli articoli 16 e 17, il lavoratore riceve delle indennità giornaliere, quest'ultime sostituiscono il pagamento del salario da parte del datore di lavoro, sempreché questo abbia versato regolarmente i premi a suo carico.

**Art. 15** Servizio militare e di protezione civile

<sup>1</sup> Se il lavoratore assolve un servizio militare obbligatorio o un servizio di protezione civile obbligatorio, il datore di lavoro gli deve versare il salario intero per il primo mese di servizio. A contare dal secondo mese di servizio, il lavoratore celibe senza obblighi d'assistenza ha diritto al 50 per cento del salario mentre il lavoratore coniu-

<sup>2</sup> RU 1991 603

gato e quello celibe con obblighi d'assistenza hanno diritto al 75 per cento del salario.

<sup>2</sup> Le indennità per perdita di guadagno possono essere dedotte dal salario dovuto conformemente al capoverso 1 qualora non siano versate al datore di lavoro.

#### **Art. 16** Assicurazione contro le malattie

<sup>1</sup> Ogni lavoratore assicurabile deve concludere un'assicurazione contro le malattie. La scelta dell'assicuratore è fatta di comune accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore.

<sup>2</sup> L'assicurazione malattia deve garantire, oltre il pagamento delle spese di cura, un'indennità giornaliera pari all'80 per cento del guadagno giornaliero e un'indennità suppletiva d'ospedalizzazione di almeno 20 franchi. Il trattamento ospedaliero e l'indennità giornaliera devono essere assicurati per almeno 720 giorni in un intervallo continuato di 900 giorni, e, in caso di tubercolosi, per 1800 giorni almeno in un intervallo continuato di 7 anni; il tempo di noviziato è al massimo di 3 mesi e quello di franchigia è al massimo di due giorni.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro assume i premi di assicurazione per l'indennità giornaliera.

#### **Art. 17** Assicurazione contro gli infortuni

<sup>1</sup> Se il lavoratore non è assicurato o non lo è sufficientemente, il datore di lavoro l'assicura contro le conseguenze degli infortuni professionali e non professionali per le seguenti prestazioni minime:

- a. le spese di cura fino a 10 000 franchi per infortunio;
- b. un'indennità giornaliera dell'80 per cento del salario per 720 giorni almeno in un intervallo continuato di 900 giorni, in caso d'incapacità passeggera;
- c. il pagamento di un capitale pari a 2000 volte il salario giornaliero in caso di morte o d'invalidità totale; questa prestazione va ridotta proporzionalmente in caso d'invalidità parziale.

<sup>2</sup> I premi dell'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro; quelli dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali, a carico del lavoratore. Se il datore di lavoro conchiude egli stesso l'assicurazione e versa anche i premi dovuti dal lavoratore, può dedurli dal salario di quest'ultimo.

#### **Art. 18** Riserva d'altre disposizioni

<sup>1</sup> Nella misura in cui il rapporto di lavoro non è disciplinato dal presente contratto normale, sono applicabili le disposizioni del Codice delle obbligazioni<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Sono riservate le disposizioni di diritto pubblico.

**Art. 19**          Entrata in vigore

<sup>1</sup> Il decreto del Consiglio federale del 17 febbraio 1970<sup>4</sup> che stabilisce un contratto normale di lavoro per i giardinieri privati è abrogato.

<sup>2</sup> La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 1980.

4 [RU 1970 257, 1973 337 n. I 4]