

Il presente modello deve essere obbligatoriamente utilizzato per l'assunzione di personale domestico ai sensi dell'Ordinanza del 6 giugno 2011¹ sui domestici privati (ODPr). Il modello di contratto è disponibile nelle tre lingue ufficiali svizzere (tedesco, francese e italiano) nonché in inglese, spagnolo e portoghese.

Contratto di lavoro

tra

il datore di lavoro.....

e

l'impiegato/a.....
in qualità di domestico privato ai sensi dell'ODPr

Il presente contratto è retto dal diritto svizzero e in particolare dall'Ordinanza del 6 giugno 2011 sui domestici privati, (ODPr), la quale definisce le condizioni di lavoro minime applicabili e si basa sul Codice delle obbligazioni svizzero.

Datore di lavoro e impiegato/a hanno preso atto delle disposizioni previste dall'ODPr e dal Codice delle obbligazioni svizzero; con la loro firma si impegnano a rispettare i termini del presente contratto di lavoro, retto dall'ODPr e dal Codice delle obbligazioni svizzero.

Completare il testo e spuntare le caselle desiderate

1. Funzione

Il datore di lavoro assume l'impiegato/a come domestico privato ai sensi dell'articolo 2 dell'Ordinanza sui domestici privati (ODPr).

2. Compiti

L'impiegato/a adempie i compiti seguenti:

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Compiti di economia domestica | <input type="checkbox"/> Cucina | <input type="checkbox"/> Lavanderia |
| <input type="checkbox"/> Servizio a tavola | <input type="checkbox"/> Custodia dei figli | <input type="checkbox"/> Lavori di giardinaggio |

Altri compiti:

.....

.....

.....

¹ Il testo dell'ODPr e le schede informative sono disponibili in Internet (www.dfae.admin.ch/eda/it/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html) o presso il Protocollo del Dipartimento federale degli affari esteri e presso la Missione permanente della Svizzera presso l'Ufficio delle Nazioni Unite e delle altre organizzazioni internazionali a Ginevra.

3. Durata del contratto (art. 32 ODPr)

¹ Il presente contratto è concluso a **tempo determinato**.

² Esso prende effetto il..... (*giorno/mese/anno*), a condizione che il Dipartimento federale degli affari esteri autorizzi l'assunzione dell'impiego e conceda all'impiegato/a l'autorizzazione d'entrata in Svizzera, rispettivamente la carta di legittimazione, in conformità all'ODPr, e termina il..... (*giorno/mese/anno*) (data della scadenza). Una volta entrato in vigore, può essere disdetto conformemente al punto 12 del presente contratto di lavoro.

³ Se è tacitamente prolungato, il contratto concluso a tempo determinato si considera ricondotto a tempo indeterminato.

¹ Il presente contratto è concluso a **tempo indeterminato**.

² Esso prende effetto il.....(*giorno/mese/anno*), a condizione che il Dipartimento federale degli affari esteri autorizzi l'assunzione dell'impiego e conceda all'impiegato/a l'autorizzazione d'entrata in Svizzera, rispettivamente la carta di legittimazione, in conformità all'ODPr. Una volta entrato in vigore, può essere disdetto conformemente al punto 12 del presente contratto di lavoro.

4. Tempo di prova (art. 33 ODPr)

¹ Il tempo di prova dura(*al massimo un mese*) dall'inizio dell'attività lavorativa.

² Se durante il tempo di prova l'attività lavorativa viene interrotta in seguito a malattia, infortunio o gravidanza, il tempo di prova è prolungato di un periodo equivalente. Se il contratto è concluso a tempo determinato, gli obblighi del datore di lavoro cessano al più tardi alla scadenza del contratto di lavoro.

5. Salario in contanti netto mensile (art. 43 ODPr)

¹ L'impiegato/a ha diritto a un salario netto mensile in denaro dell'importo di: CHF

.....
(*minimo CHF 1200.--, mille due cento franchi svizzeri / specificare l'importo in franchi svizzeri, in cifre e per esteso*).

² Su questo importo non può essere operata alcuna detrazione.

³ L'impiegato/a ha diritto a.....*salari mensili all'anno (come minimo 12 mensilità; specificare il numero di mensilità in cifre e per esteso)*.

⁴ Il salario è versato:

mensilmente, il.....(*specificare la data*).

settimanalmente, il.....(*specificare il giorno della settimana*).

⁵ Il salario è versato in franchi svizzeri su un conto postale o bancario in Svizzera, aperto esclusivamente a nome dell'impiegato/a.

⁶ Ogni mese il datore di lavoro consegna all'impiegato/a un conteggio di salario.

6. Vitto (art. 30 e 44 ODPr)

Il datore di lavoro fornisce all'impiegato/a un'alimentazione sana e sufficiente costituita da tre pasti al giorno per la colazione, il pranzo e la cena. Il valore del vitto ai sensi dell'AVS ammonta a CHF 645.-- mensili (*questo importo corrisponde alle tariffe previste all'art. 11 dell'Ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, OAVS; RS 831.101. Le competenti autorità svizzere adeguano periodicamente tale importo; il datore di*

lavoro deve tener conto di tali adeguamenti). Esso è considerato una prestazione in natura soggetta ai contributi sociali.

- Il datore di lavoro non ha la possibilità di fornire all'impiegato/a un'alimentazione sana e sufficiente.** L'impiegato/a ha pertanto diritto, in luogo e vece, alle seguenti indennità giornaliere soggette ai contributi sociali (gli importi indicati qui di seguito corrispondono alle tariffe previste all'art. 11 dell'Ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, OAVS; RS 831.101. Le competenti autorità svizzere li adeguano periodicamente; il datore di lavoro deve tener conto di tali adeguamenti):

| | | | | | |
|-------------|-----|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| – colazione | CHF | 3.50/ al giorno | CHF | 105.--/ al mese | |
| – pranzo | CHF | 10.--/ al giorno | CHF | 300.--/ al mese | |
| – cena | CHF | 8.--/ al giorno | CHF | 240.--/ al mese | |
| | | <hr/> | | | |
| Totale: | | CHF | 21.50/ al giorno | CHF | 645.--/ al mese |

- Il datore di lavoro non fornisce all'impiegato/a tutti i tre pasti quotidiani.** Egli versa pertanto all'impiegato/a le seguenti indennità per vitto, soggette ai contributi sociali (valore minimo per pasto, cfr. importi di cui sopra):

| | | | |
|-------------|---|--------------------|------------------|
| – colazione | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | CHF...../al giorno | CHF...../al mese |
| – pranzo | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | CHF...../al giorno | CHF...../al mese |
| – cena | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no | CHF...../al giorno | CHF...../al mese |

7. Alloggio (art. 30 e 44 ODPr)

- Il datore di lavoro mette a disposizione dell'impiegato/a una camera personale al suo domicilio.** L'alloggio messo a disposizione costituisce una prestazione in natura che costituisce un elemento del salario, soggetta ai contributi sociali. Il valore dell'alloggio ai sensi dell'AVS ammonta a CHF 345.-- mensili (questo importo corrisponde alle tariffe previste all'art. 11 dell'Ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, OAVS; RS 831.101. Le competenti autorità svizzere adeguano periodicamente tale importo; il datore di lavoro deve tener conto di tali adeguamenti).

- Il datore di lavoro mette a disposizione dell'impiegato/a una camera personale fuori dal suo domicilio, in territorio svizzero.** Egli si assume tutte le spese correlate (pigione, acqua, gas, elettricità). L'importo mensile delle spese di alloggio costituisce una prestazione in natura che rappresenta un elemento del salario ed è soggetta ai contributi sociali. Il datore di lavoro si assume le spese per gli spostamenti dell'impiegato/a tra il domicilio del datore di lavoro e l'alloggio dell'impiegato.

- ¹ **L'impiegato/a rifiuta l'alloggio fornito dal datore di lavoro e sceglie un proprio alloggio in territorio svizzero.** Il datore di lavoro gli versa un'indennità di alloggio pari a CHF.....

soggetta ai contributi sociali (indicare l'importo in cifre e per esteso, in franchi svizzeri; minimo CHF 345.--/ mese; questo importo corrisponde alle tariffe previste all'art. 11 dell'Ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, OAVS; RS 831.101. Le competenti autorità svizzere adeguano periodicamente tale importo; il datore di lavoro deve tener conto di tali adeguamenti).

² Il datore di lavoro si assume le spese per gli spostamenti dell'impiegato/a tra il domicilio del datore di lavoro e l'alloggio dell'impiegato.

³ L'indennità di alloggio e le spese per gli spostamenti costituiscono un elemento del salario e sono soggette ai contributi sociali.

⁴ Il datore di lavoro fornisce all'impiegato/a un alloggio adeguato, al suo domicilio o fuori dal suo domicilio, in territorio svizzero, fintanto che l'impiegato/a non avrà trovato un alloggio di sua scelta.

8. Assicurazioni sociali e altre assicurazioni obbligatorie

8.1. Assicurazioni sociali svizzere AVS/AI/IPG/AD/AFam (art. 55, 59 e 61 ODP)

□ ¹ **L'impiegato/a non è affiliato/a al sistema di previdenza sociale del proprio Paese d'origine o dello Stato che dà impiego al suo datore di lavoro. Di conseguenza, è obbligatoriamente affiliato in Svizzera** all'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (AVS), all'assicurazione per l'invalidità (AI), al regime delle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (IPG), all'assicurazione contro la disoccupazione (AD) e all'ordinamento sugli assegni familiari (AFam).

² L'impiegato/a è obbligatoriamente affiliato/a alle assicurazioni obbligatorie ai sensi della legislazione cantonale in materia di previdenza sociale applicabile al domicilio del datore di lavoro (*questa disposizione riguarda in particolare il Canton Ginevra, dove vige un'assicurazione maternità [Amat]*). Il datore di lavoro si assume il pagamento di tutti i contributi (quota lavoratore e quota datore di lavoro).

³ Il datore di lavoro compie i passi necessari per affiliare l'impiegato/a alla cassa cantonale di compensazione AVS del proprio Cantone di domicilio. Egli si assume il pagamento di tutti i contributi (quota lavoratore e quota datore di lavoro).

□ ¹ **In virtù del pertinente diritto internazionale, l'impiegato/a può essere affiliato/a al sistema di previdenza sociale del proprio Paese d'origine o dello Stato che dà impiego al suo datore di lavoro, ed è effettivamente affiliato a detto sistema di previdenza.**

² Per il tramite del proprio datore di lavoro, l'impiegato/a può presentare un certificato di assicurazione estero in originale accettato dalla cassa cantonale di compensazione AVS del Cantone di domicilio del datore di lavoro, al fine di ottenere l'esenzione dall'affiliazione obbligatoria in Svizzera. Se la cassa cantonale di compensazione AVS rifiuta il certificato di assicurazione o se questo non è fornito entro i termini richiesti, la cassa cantonale di compensazione AVS provvede automaticamente all'affiliazione dell'impiegato/a alle assicurazioni sociali svizzere AVS/AI/IPG/AD/AFam e alle eventuali altre assicurazioni cantonali obbligatorie.

³ Il datore di lavoro si assume il pagamento di tutti i contributi (quota lavoratore e quota datore di lavoro).

8.2. Previdenza professionale (art. 56 ODP)

Datore di lavoro e impiegato/a prendono atto che in caso di affiliazione alle assicurazioni sociali svizzere AVS/AI/IPG/AD/AFam, la cassa cantonale di compensazione AVS del Cantone di domicilio del datore di lavoro determina l'obbligo di affiliazione al sistema di previdenza professionale (Legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità, LPP; RS 831.40). Se del caso, il datore di lavoro affilia l'impiegato/a a un istituto di previdenza ai sensi della LPP e si assume il pagamento di tutti i contributi (quota lavoratore e quota datore di lavoro).

8.3. Assicurazione contro le malattie (LAMal) (art. 57 e 60 ODP)

□ ¹ **L'impiegato/a non è assicurato/a in un altro Stato contro le malattie. Di conseguenza, è obbligatoriamente affiliato/a all'assicurazione contro le malattie svizzera.** Il datore di lavoro si preoccupa di fare in modo che l'impiegato/a venga affiliato/a a una cassa malati svizzera. Egli sceglie l'assicurazione d'intesa con l'impiegato/a.

² Il datore di lavoro si assume il pagamento di tutti i premi, delle eventuali spese e delle partecipazioni dell'assicurato/a ai costi delle prestazioni ai sensi della legislazione svizzera.

- ¹ **L'impiegato/a è affiliato/a a un'assicurazione contro le malattie nello Stato del datore di lavoro o in uno Stato terzo.** Per poter essere esentato/a dall'obbligo di assicurarsi in Svizzera contro le malattie, l'impiegato/a è tenuto/a a presentare, per il tramite del proprio datore di lavoro, un certificato d'assicurazione estero riconosciuto dall'autorità competente in materia di assicurazione malattie del Cantone di domicilio del datore di lavoro. Se quest'ultima rifiuta il certificato d'assicurazione estero o il certificato non è fornito entro i termini richiesti, l'autorità cantonale competente in materia di assicurazione malattie provvede automaticamente all'affiliazione dell'impiegato/a a una cassa malati svizzera.

² In tutti i casi, il datore di lavoro si assume il pagamento di tutti i premi, delle eventuali spese e delle partecipazioni dell'assicurato/a ai costi delle prestazioni ai sensi della legislazione dello Stato in cui l'impiegato/a è affiliato/a.

8.4. Assicurazione contro gli infortuni (LAINF) (art. 58 e 60 ODPr)

- **L'impiegato/a non è assicurato/a in un altro Stato contro gli infortuni. Di conseguenza, è obbligatoriamente assicurato/a in Svizzera in caso d'infortuni professionali, d'infortuni non professionali e di malattie professionali.** Il datore di lavoro compie i passi necessari per assicurare l'impiegato/a presso una compagnia d'assicurazioni svizzera e si assume il pagamento di tutti i premi.
- **L'impiegato/a è assicurato/a in un altro Stato in caso d'infortuni professionali, d'infortuni non professionali e di malattie professionali.** Il datore di lavoro è tenuto ad assicurarsi che la copertura assicurativa estera equivalga a quella offerta dall'assicurazione infortuni svizzera; in caso contrario è tenuto ad affiliare l'impiegato/a in Svizzera. Il datore di lavoro si assume il pagamento di tutti i premi.

8.5. Assicurazione perdita di salario in caso di malattia

- **Il datore di lavoro conclude a favore del/della proprio/a impiegato/a un'assicurazione perdita di salario in caso di malattia** (assicurazione facoltativa). I premi dell'assicurazione sono assunti dal datore di lavoro.
- **Il datore di lavoro non conclude a favore del/della proprio/a impiegato/a un'assicurazione perdita di salario in caso di malattia** (assicurazione facoltativa). In caso di incapacità lavorativa in seguito a malattie non professionali, versa il salario all'impiegato/a per un periodo limitato conformemente a quanto previsto dal diritto svizzero (art. 52 ODPr).

9. Altri elementi a carico del datore di lavoro (art. 44 ODPr)

Il datore di lavoro si assume le spese del viaggio di ritorno dell'impiegato/a nel proprio Paese d'origine alla fine del rapporto di lavoro. Può essere esentato da tale obbligo in virtù dell'articolo 44 capoverso 2 lettera f ODPr.

- **L'impiegato/a è assunto/a all'estero.** Il datore di lavoro si assume le spese del viaggio dell'impiegato/a per il trasferimento in Svizzera all'inizio del rapporto di lavoro, incluse le spese connesse al rilascio del visto eventualmente necessario.
- **Il datore di lavoro esige che l'impiegato/a indossi un abbigliamento speciale.** Il datore di lavoro si assume pertanto le spese concernenti tale abbigliamento.
- **Il datore di lavoro e l'impiegato/a convengono le seguenti clausole aggiuntive** (si raccomanda di menzionare tutti gli accordi aggiuntivi tra datore di lavoro e impiegato/a che non fossero previsti da altre clausole del contratto di lavoro, quali il versamento di un premio a fine anno, l'assunzione delle spese di viaggio per le vacanze ecc.):
.....

.....
.....
.....
.....

10. Orario di lavoro, pause e riposo

10.1. Durata del lavoro e orario di lavoro (art. 46 ODPr)

¹ L'impiegato/a è assunto/a a tempo pieno.

² La durata settimanale del lavoro è di.....ore (al massimo 45 ore).

³ L'impiegato/a non è autorizzato/a a lavorare per un altro datore di lavoro, anche se il datore di lavoro non gli fornisce lavoro a sufficienza.

⁴ Di massima, l'impiegato/a lavora.....ore al giorno dal.....
(specificare il giorno della settimana) al.....(specificare il giorno della settimana).

⁵ Il salario in denaro e in natura e gli altri elementi a carico del datore di lavoro ai sensi dei punti 5 a 9 del presente contratto sono dovuti anche se il datore di lavoro non fornisce all'impiegato/a lavoro sufficiente per occuparlo/la a tempo pieno.

10.2. Pause quotidiane (art. 46 ODPr)

L'impiegato/a ha diritto a una pausa di.....(specificare la durata, come minimo mezz'ora) sia per il pranzo sia per la cena nonché a una pausa supplementare di.....(specificare la durata, come minimo un'ora) nel corso della giornata.

Queste pause non sono incluse nell'orario di lavoro quotidiano.

10.3. Riposo settimanale (art. 47 ODPr)

¹ L'impiegato/a ha diritto a.....giorni interi di libero alla settimana (specificare il numero di giorni, in cifre e per esteso, come minimo un giorno intero), in cui non riprende servizio la sera. Il giorno di libero è concesso di massima nei giorni di.....(specificare il giorno della settimana, di massima la domenica). Il datore di lavoro ha il diritto, d'intesa con l'impiegato/a, di cambiare il giorno di riposo settimanale definito qui sopra.

² L'impiegato/a ha inoltre diritto a.....mezze giornate di libero alla settimana nei giorni feriali (come minimo mezza giornata). Queste mezze giornate sono concesse di massima di.....(specificare il giorno della settimana) dalle ore.....alle ore.....(specificare la fascia oraria). Se la mezza giornata è concessa di mattina,

l'impiegato/a riprende il lavoro al più presto alle ore 13.00. Se la mezza giornata comincia dopo le ore 13.00, l'impiegato/a non riprende servizio la sera.

³ Il riposo settimanale deve obbligatoriamente essere concesso ogni settimana. Non può essere rinviato alla settimana seguente, neppure con il consenso dell'impiegato/a.

⁴ Il datore di lavoro accorda inoltre all'impiegato/a le ore e i giorni di congedo pagati consueti, ad esempio quando l'impiegato/a deve recarsi dal medico o dal dentista.

10.4. Ore supplementari (art. 48 ODP)

¹ Il datore di lavoro e l'impiegato/a tengono un conteggio scritto settimanale delle ore di lavoro effettuate, firmato da entrambi. Ne conservano una copia ciascuno.

² Se l'impiegato/a deve effettuare ore supplementari a richiesta del datore di lavoro, queste sono di principio compensate da:

- un congedo di durata equivalente, oppure
- un congedo aumentato del.....%. Se non sono compensate da un congedo, queste ore supplementari vengono pagate con un supplemento del.....% (*minimo: 25%*) del salario netto.

³ Le ore supplementari effettuate di domenica o nei giorni festivi sono compensate con un congedo aumentato del.....% (*minimo: 50%*). Se non sono compensate da un congedo, queste ore supplementari vengono pagate con un supplemento del.....% (*minimo: 50%*) del salario netto.

⁴ Le ore supplementari effettuate tra le ore 23.00 e le ore 06.00 sono compensate con un congedo aumentato del.....% (*minimo: 100%*). Se non sono compensate da un congedo, queste ore supplementari vengono pagate con un supplemento del.....% (*minimo: 100%*) del salario netto.

11. Tempo libero, vacanze e giorni festivi

11.1. Vacanze (art. 50 ODP)

¹ L'impiegato/a ha diritto a.....settimane di vacanze pagate all'anno.

(La durata minima obbligatoria del diritto alle vacanze pagate corrisponde a:

- *quattro settimane dai 20 anni compiuti;*
- *cinque settimane prima dei 20 anni compiuti;*
- *cinque settimane dopo 20 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;*
- *cinque settimane dopo i 50 anni compiuti e dopo 5 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro).*

² Il tempo durante il quale l'impiegato/a accompagna il datore di lavoro o i membri della famiglia di quest'ultimo in viaggi o vacanze non è considerato tempo di vacanza dell'impiegato/a.

³ Durante le proprie vacanze l'impiegato/a ha diritto al salario in denaro e a un'equa indennità in compensazione del salario in natura (vitto e alloggio). L'indennità ammonta a CHF.....

al giorno (*specificare l'importo in cifre e per esteso, in franchi svizzeri; per gli importi minimi cfr. punto 6 del presente contratto*). Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere gli altri elementi a suo carico ai sensi dei punti 5 a 9 del presente contratto.

11.2. Giorni festivi (art. 49 ODP)

¹ **L'impiegato/a ha diritto ai giorni festivi usuali in Svizzera.** Si tratta dei giorni seguenti: 1° gennaio, Venerdì Santo, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Lunedì di Pentecoste, 1° agosto, 25 dicembre, 31 dicembre.

¹ **L'impiegato/a ha diritto a.....giorni festivi (come minimo otto giorni all'anno).**

Si tratta dei giorni seguenti:

.....

² Se cadono di domenica o coincidono con il giorno di libero settimanale ai sensi del punto 10.3 del presente contratto, i giorni festivi non devono essere compensati da un giorno di libero supplementare.

³ Se è obbligato/a a lavorare in un giorno festivo, l'impiegato/a deve beneficiare di un giorno di libero di compensazione nel corso della settimana successiva.

12. Disdetta del contratto di lavoro

12.1. Durante il tempo di prova (contratto a tempo determinato o indeterminato, art. 33 ODP)

¹ Ciascuno dei contraenti può disdire per iscritto il contratto di lavoro con **7 (sette) giorni di preavviso**.

² Il contraente che disdice il contratto deve motivare la disdetta per iscritto a richiesta della controparte.

³ Ciascuno dei contraenti è tenuto a rispettare integralmente i propri obblighi fino alla scadenza del termine di disdetta.

12.2. Dopo il tempo di prova

12.2.1. Contratto di durata determinata

¹ Il contratto di durata determinata termina automaticamente alla sua scadenza.

² Dopo il tempo di prova previsto al punto 4 del presente contratto, il contratto di durata determinata non può più essere disdetto salvo in presenza di un motivo di risoluzione immediata ai sensi dell'art. 38 ODP. È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta di continuare il rapporto di lavoro.

³ Se i contraenti convengono che l'impiegato/a cessi anticipatamente di lavorare, il datore di lavoro deve adempiere integralmente i propri obblighi fino alla data di scadenza del contratto di lavoro. Se fissano la data della cessazione del rapporto di lavoro, i contraenti possono convenire per iscritto una data alla quale il datore di lavoro è anticipatamente assolto dai propri obblighi.

12.2.2. Contratto di durata indeterminata

¹ Ciascuno dei contraenti può disdire per iscritto il contratto di lavoro di durata indeterminata per la fine del mese con preavviso di:

- un mese nel primo anno di servizio;
- due mesi dal secondo anno di servizio in poi.

² Ciascuno dei contraenti è tenuto ad assolvere i propri obblighi fino alla fine del termine di disdetta. Se essi convengono che l'impiegato/a cessi immediatamente di lavorare, il datore di lavoro è comunque tenuto ad adempiere i propri obblighi fino alla fine del termine di disdetta.

³ Il contraente che disdice il contratto deve motivare la disdetta per iscritto a richiesta della controparte.

12.3. Divieto de disdetta

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a. allorché l'impiegato/a è impedito/a di lavorare, completamente o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa,
 - per 30 giorni nel primo anno di servizio;
 - per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso;
 - e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- b. durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto.

13. Composizione delle controversie

¹ Conformemente al diritto internazionale, la firma del presente contratto di lavoro da parte del datore di lavoro non comporta alcuna rinuncia ai suoi privilegi e immunità. Il datore di lavoro e l'impiegato/a cercano di risolvere benevolmente le eventuali controversie derivanti dal contratto di lavoro. A tal fine possono far capo a qualsiasi organo arbitrale esistente, ad esempio al *Bureau de l'Amiable compositeur* a Ginevra oppure definire essi stessi le modalità specifiche di risoluzione.

² Se la controversia non può essere risolta benevolmente, ognuno dei contraenti può adire l'autorità giudiziaria svizzera competente. Se del caso, la parte attrice è tenuta a presentare, per la via diplomatica usuale, una domanda di sospensione dell'immunità giurisdizionale e di esecuzione di cui gode il datore di lavoro.

Il presente contratto di lavoro è steso in due originali firmati dal datore di lavoro e dall'impiegato/a. Un originale è destinato al datore di lavoro e l'altro all'impiegato/a.

Firma del datore di lavoro

Firma dell'impiegato/a

.....

.....

Luogo e data

Luogo e data

.....

.....