

## Giurisprudenza

### Abbandono del posto di lavoro

Sentenza del Tribunale d'appello del Cantone Ticino (25.06.2009; in JAR 2010 604)

Nel marzo del 2006 la lavoratrice P. è stata assunta dalla ditta A. in qualità di operatrice nell'alimentazione vegetariana, nei punti di vendita della datrice di lavoro. Il 5 settembre 2007 A. ha rescisso con effetti immediati il contratto di lavoro nei confronti di P., contestando a quest'ultima di aver abbandonato senza giustificazione il posto di lavoro. Il Pretore, adito dalla lavoratrice, ha ritenuto che P. si era resa responsabile di un abbandono del posto di lavoro senza giustificazione e che di conseguenza il suo gesto andava qualificato giuridicamente come una rescissione con effetto immediato da parte della dipendente, senza che vi fossero motivi gravi imputabili alla datrice di lavoro. Secondo il giudice di prima istanza la lavoratrice, con il suo comportamento aveva chiaramente espresso la sua intenzione di abbandonare per sempre il posto di lavoro, aveva protratto la propria assenza per diversi giorni e non aveva inoltre dimostrato in causa che il suo atteggiamento fosse una reazione emotiva. La seconda Camera civile del Tribunale d'appello del Cantone Ticino ha ripreso la giurisprudenza del Tribunale federale in materia di abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore, sottolineando innanzitutto che se la volontà di lasciare il posto di lavoro non è espressamente dichiarata dal lavoratore, è necessario valutare se tale chiara intenzione emerge dal suo comportamento. Tuttavia, di principio, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore di corta durata, il datore di lavoro non può dedurre che il lavoratore abbia abbandonato l'impiego: il datore di lavoro, in simile circostanza, avrebbe la facoltà di licenziare in tronco il lavoratore dopo avergli indirizzato un monito a ripresentarsi sul posto di lavoro o a fornire un'attestazione medica della sua inabilità al lavoro. Se invece l'assenza di protrae su più mesi, il datore di lavoro può concludere che il lavoratore abbia abbandonato il posto di lavoro, sebbene questo ad un certo momento offra nuovamente la sua prestazione professionale. Alla stessa conclusione si può giungere verso il lavoratore che rimane per poco tempo assente, nonostante gli sia stato richiesto dal datore di lavoro di presentarsi sul posto di lavoro. Il Tribunale federale ha già escluso un abbandono del posto di lavoro da parte di un lavoratore che aveva lasciato il luogo di lavoro dopo una pesante discussione con il suo datore di lavoro, essendo il suo comportamento reattivo all'avvenimento



«Un dipendente ha chiesto ripetutamente, nel corso degli anni, diversi congedi per effettuare traslochi. In sostanza il dipendente effettua un trasloco all'anno e questo crea un po' di tensione tra gli altri dipendenti. Il datore di lavoro è obbligato a concedere questa giornata una volta all'anno oppure il diritto al congedo può essere limitato in un qualche modo?»

Nella legge non è presente una norma specifica e puntuale che riguarda il congedo per il trasloco della propria abitazione: tale momento di assenza dal lavoro è infatti compreso nella nozione di congedi usuali che il datore di lavoro deve concedere (all'art. 329 cpv. 3 CO). Secondo la legge, genericamente, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore le ore e i giorni di libero usuali e, se il contratto è disdetto, il tempo necessario per cercare un altro lavoro. Le ore e i giorni di libero toccati dalla norma sono quelli "usuali" nella regione in cui il rapporto di lavoro viene svolto: si tratta di avvenimenti di sentita importanza quali il matrimonio del dipendente (1-3 giorni), il matrimonio di parenti e amici stretti (1 giorno), la nascita di un figlio (1-2 giorni), la morte del coniuge, del figlio o di un congiunto (1-3 giorni), il funerale di parenti o amici stretti (mezza giornata), il trasloco della propria abitazione (1 giorno) ed infine le visite mediche (il tempo necessario). È la consuetudine che determina, a dipendenza del luogo e del momento, quali siano i congedi usuali previsti dalla legge e per quanto tempo possono durare. Questi congedi devono, quale diritto, essere concessi ogni qualvolta si presenta un avvenimento che lo giustifica: la frequenza non dipende quindi dalla durata del rapporto di lavoro, né v'è una limitazione sull'arco dell'anno di servizio. Evidentemente è importante fare riferimento

e non avendo peraltro intenzione di rescindere con effetto immediato il rapporto di lavoro. Il fatto poi che, nella fattispecie concreta, la ditta abbia licenziato in tronco la dipendente, esclude che il suo comportamento fosse stato ritenuto quale abbandono del posto di lavoro, poiché già tale atto sarebbe una rescissione del contratto da parte del lavoratore, senza ulteriore necessità di rescinderlo nuovamente da parte del datore di lavoro.

Abbandono del posto di lavoro: manuale 4.4.5

## A gentile richiesta Congedo usuale per il trasloco

alla nozione di usuale, determinando anche se un numero eccessivo di traslochi è usuale, se vi è un atteggiamento abusivo del dipendente o se la frequenza dei traslochi non è imputabile al dipendente stesso ma a circostanze esterne sulle quali non può avere il controllo. Si tratta pertanto di valutare in concreto, ovvero ad ogni richiesta di congedo, se le condizioni di "usualità" e di buona fede del dipendente sono adempite: in caso affermativo il lavoratore ha diritto ad avere il tempo libero necessario. Il momento del congedo deve essere modulato considerando gli interessi del lavoratore, i suoi impegni, e l'interesse al buon andamento aziendale che ha il datore di lavoro. Il diritto al congedo non comporta automaticamente il diritto al salario per il tempo libero di cui si beneficia. Infatti l'art. 329 CO regola solo il diritto a non presentarsi sul posto di lavoro ma non il diritto al salario. Quest'ultimo deve essere valutato considerando eventuali accordi tra le parti, l'uso locale, oppure secondo l'art. 324a CO e quindi riconosciuto solo nei casi in cui il lavoratore si trova impedito di lavorare senza sua colpa per motivi inerenti alla sua persona. L'impedimento è dato dal motivo stesso del congedo ed è tale motivo che deve essere valutato dal punto di vista del legame intrinseco con la persona del lavoratore e l'eventuale colpa che potrebbe egli avere sull'avvenimento stesso. Si pensi ad esempio al caso del dipendente che viene sfrattato per non aver pagato la pigione di casa e si trova per tale motivo costretto a traslocare: in tal caso il rifiuto del pagamento del salario sarebbe giustificato, sebbene contrario all'uso, poiché il dipendente si è messo colpevolmente nella situazione di dover traslocare.

Costantino Delogu, avvocato

Sul congedo per trasloco: manuale 3.2.1.2, 3.2.4.4

### Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione  
Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss  
Redattore capo: Lorenza Hofmann  
Hanno collaborato: Costantino Delogu e Tanja Uboldi-Ermani  
Si ringrazia: Irene De Rossi

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa  
tel. +41(0)91 600 93 03  
fax +41(0)91 600 93 04  
Redazione: [lorenza.hofmann@boss-editore.ch](mailto:lorenza.hofmann@boss-editore.ch)  
Amministrazione: [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)  
© www.boss-lavoro.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

Un'azienda può retribuire in euro i dipendenti non residenti? Il diritto svizzero consente di versare i salari in altre valute? Oppure lascia questa scelta alle parti in base alla libera contrattazione? I tribunali si sono già espressi in merito? E l'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALCP) ne fa menzione? Se retribuire in euro invece che in franchi fosse un'opzione attuabile, con quali premesse sarebbe possibile passare dal salario in valuta nazionale al salario in valuta europea? Applicare la retribuzione in euro non sarebbe solo una semplice operazione di cambio valuta! L'articolo a lato illustra gli aspetti legali e contrattuali di un cambiamento in teoria possibile, ma complesso e rischioso, generatore di disparità di trattamento e di effetto dumping.

Il rapporto di lavoro con dipendenti frontalieri è pure il tema con il quale inauguriamo la rubrica *Filo da torcere nell'amministrazione del personale*. Con questa iniziativa desideriamo dare voce, nel corso dell'anno, ai responsabili HR che vorranno esporci situazioni problematiche che hanno affrontato o affrontano nella quotidianità dell'amministrazione del personale. Una rubrica a tutto campo - quindi non limitata alla gestione dei rapporti di lavoro con manodopera frontaliere - che permetterà ai nostri abbonati di condividere le loro esperienze e al team di Boss Editore di sviluppare informazioni mirate alla chiarificazione di questi nodi da sciogliere. Un'iniziativa quindi improntata al dialogo fra gli abbonati e il team di esperti e alle sinergie proprie al Sistema *Il diritto del lavoro applicato*.

Lorenza Hofmann

### All'interno:

- **Frontalieri** / Filo da torcere  
- **Abbandono del posto** / Giurisprudenza  
- **Congedo per trasloco** / A gentile richiesta

## Salario netto in euro? Aspetti legali e contrattuali

di Tanja Uboldi Ermani\*



Negli ultimi mesi sulla stampa ticinese sono stati segnalati alcuni casi di aziende residenti nel Cantone che hanno deciso di corrispondere ai dipendenti frontali-

lieri il salario netto in euro, applicando un tasso di cambio meno favorevole rispetto a quello attualmente in vigore. L'idea di retribuire tale categoria di dipendenti con la moneta del paese di residenza, dettata dall'attuale debolezza dell'euro rispetto al franco svizzero che influisce sulla capacità d'esportazione delle aziende svizzere, pone però diversi problemi di natura legale e contrattuale.

Le norme generali del Codice delle obbligazioni, applicabili ai contratti di lavoro, sanciscono il principio che i debiti di natura pecuniaria devono essere pagati con mezzi legali di pagamento della moneta in cui è stato contratto il debito. Questo significa che se il salario è stato, come di regola avviene, fissato in franchi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il salario al dipendente in tale valuta. Tale regola è però di natura dispositiva, nel senso che di principio le parti possono anche pattuire una regolamentazione diversa. Concretamente ciò significa che il datore di lavoro, in base al principio generale che ogni modifica contrattuale richiede la concorde volontà delle parti, non può decidere unilateralmente di pagare il dipendente frontaliere in euro.

Può però farlo se questi vi acconsente, restando evidentemente riservato il caso in cui lo stipendio è fissato in un contratto collettivo di lavoro o sulla base di disposizioni imperative, poiché in tale evenienza la facoltà del dipendente di concordare delle modifiche è fortemen-

te limitata. Anche in caso di mancato accordo da parte del dipendente, il datore ha però la possibilità di eventualmente modificare la valuta di pagamento del salario. Infatti egli potrà imporre al lavoratore il cambiamento della valuta di pagamento procedendo a un licenziamento per modifica contrattuale ("Aenderungskündigung").

In particolare il datore di lavoro potrà pronunciare una disdetta del rapporto di lavoro, proponendo nel contempo un nuovo contratto modificato con il salario fissato in euro. In tal caso egli dovrà però rispettare i termini contrattuali e/o legali di disdetta. Inoltre il licenziamento non dovrà essere abusivo.

In merito a tale questione i Tribunali svizzeri hanno più volte avuto modo di evidenziare che una disdetta per modifica contrattuale è da considerare abusiva se questa persegue lo scopo di imporre un peggioramento di natura contrattuale iniquo, non giustificato da motivi aziendali o di mercato.

L'esistenza o meno di tali motivi a seguito dell'attuale indebolimento dell'euro rispetto al franco svizzero, dovrà essere valutata a seconda delle circostanze del caso concreto, e in particolare sulla base delle concrete ripercussioni di tale situazione sul datore di lavoro che intende imporre la modifica.

Altri interrogativi che possono sorgere in relazione all'ipotesi di corrispondere in euro il salario netto del dipendente frontaliere, applicando un tasso diverso da quello attuale, sono quelli del verificarsi di fenomeni di dumping salariale nonché della disparità di trattamento con gli altri salariati all'interno delle aziende, con particolare riferimento all'Accordo bilaterale sulla libera circolazione tra la Svizzera e l'Unione europea (ALCP).

Infatti, tale trattato prevede espressamente il divieto di discriminazione salariale fra dipendenti svizzeri e dipendenti

## Alcol? La produttività cala del 15%

La prima inchiesta in Svizzera sulle ripercussioni economiche del consumo di alcol sul posto di lavoro stima che i costi annuali generati da comportamenti problematici legati all'alcol si aggirano attorno al miliardo di franchi. Questi costi sono originati da perdita di produttività, assenze, infortuni e degrado del clima di lavoro. L'inchiesta è stata promossa nell'ambito del Programma nazionale alcol 2008-2012 dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP), in collaborazione con la Suva e con il sostegno della Seco, ed è stata affidata ad una società di consulenza specializzata in questioni economiche.

Su un campione di 1300 aziende circa un terzo dichiara di avere collaboratori che hanno un consumo problematico riconosciuto. Sempre secondo il campione, ciò corrisponde al 2% dei dipendenti. L'85% dei responsabili del personale interpellati si dicono consapevoli che il consumo di alcol provoca difficoltà a livello professionale. Più di quattro quinti dei costi stimati sono infatti riconducibili alla perdita di produttività; secondo diversi studi scientifici di valenza internazionale, un collaboratore che ha problemi con l'alcol fornisce una prestazione inferiore del 15%.

Sono più toccati dal problema i settori della ristorazione (5.1% dei di-

pendenti) e dell'edilizia (3.9%); meno colpiti l'amministrazione pubblica e il settore scolastico. Per un responsabile del personale di una piccola azienda (10-20 dipendenti), il contatto più diretto con i dipendenti consente di riconoscere precocemente le situazioni problematiche.

Dalla consapevolezza all'intervento? Circa il 14% delle aziende interpellate si è dotato di un programma di prevenzione e il 6% prevede di adottarlo. Una o più misure sono possibili: il divieto di consumo di alcol primo o durante il lavoro oppure la limitazione dell'accesso agli alcolici sul posto di lavoro e/o l'offerta di consulenza e/o d'informazione.

Le aziende coinvolte nell'indagine spendono in media 9 mila franchi per lo sviluppo e l'introduzione di misure preventive; il 70% considera positivo il rapporto costi-benefici di tali misure ed è convinto dell'efficacia dei programmi di prevenzione.

Il Programma nazionale alcol offre sostegno ai datori di lavoro che desiderano impegnarsi su questo fronte: strumenti ed offerte ad hoc su [www.alkoholamarbeitsplatz.ch](http://www.alkoholamarbeitsplatz.ch) (in tedesco e francese).

*Su alcol e lavoro: manuale 1.6.2.4; 3.1.4; 3.2.6.2.7; 8.D prom*

*segue da pag. 1 →*

provenienti dall'Unione europea a causa della loro nazionalità. Il fatto che nel caso dei lavoratori frontalieri l'eventuale discriminazione avvenga di principio non in base alla nazionalità dei dipendenti, ma sulla base del loro luogo di residenza non muta in realtà la situazione.

Il Tribunale federale ha già avuto modo di esprimersi sulla questione, stabilendo che di principio la disparità di trattamento in virtù del luogo di residenza del dipendente è assimilabile a quella attuata in base alla nazionalità, se la misura adottata, prendendo quale criterio la residenza, tocca in maniera particolare i lavoratori di nazionalità estera. Ciò che è evidentemente il caso per i dipendenti frontalieri.

In conclusione, il versamento del salario netto in euro al dipendente frontaliere, anche se concretamente possibile dal punto di vista puramente contrattuale,

rischia comunque di non essere ammissibile a seguito degli impegni assunti dalla Svizzera nei confronti dell'Unione europea. Situazione questa che crea sicuramente dei problemi, non solo dal punto di vista giuridico. D'altro canto le regolamentazioni che mirano alla protezione dei salari dei dipendenti residenti all'estero perseguono anche lo scopo di proteggere i lavoratori residenti in Svizzera, in particolare dal fenomeno del dumping.

Certo è che la questione, in tutte le sue sfaccettature è sicuramente molto complessa e delicata e lungi dall'essere risolta, tenuto conto dell'attuale situazione di debolezza dell'euro che sembra perdurare.

*\* avvocato e autore nel team di Boss Editore*

## Mercato del lavoro: dati e tendenze

► Secondo *Swisstafing*, l'associazione delle agenzie di lavoro interinale, nel 2010 il settore del lavoro temporaneo ha creato 9'500 impieghi a tempo pieno, registrando una crescita annuale del 16,6%.

► Secondo *Adecco Swiss Job Index*, nel quarto trimestre 2010, il mercato del lavoro ha mostrato stabilità tanto da lasciar prospettare una tendenza positiva per i mesi che verranno.

► Secondo *Ernst & Young*, tre PME svizzere su quattro non trovano personale qualificato e questo condiziona l'andamento degli affari e lo sviluppo dell'azienda.

► Anche un recente rapporto di *PwC* rileva la penuria di personale specializzato e la necessità di rivedere le condizioni quadro e i livelli remunerativi.

► Secondo i risultati della *Rilevazione sulla struttura dei salari 2009*, pubblicata su *Dati*, il periodico dell'Ufficio cantonale di statistica, il salario mediano lordo nell'economia privata ticinese ammonta a 4'906 franchi al mese per un impiego a tempo pieno.

Negli ultimi otto anni l'evoluzione è modesta ma positiva, con una crescita media annua dell'1,6% (0.5% in termini reali) e ha interessato tutte le fasce salariali.

► Secondo dati della *Sezione del lavoro*, nel secondo semestre del 2010 sono state concesse 1'057 misure cantonali in base alla legge sul rilancio dell'occupazione, in particolare 537 incentivi all'assunzione (+12% rispetto allo stesso periodo del 2009), 271 bonus per l'inserimento in azienda (-25%), 44 incentivi per l'assunzione di giovani al primo impiego (-20%) e 102 incentivi per l'inserimento di disoccupati problematici (+5%). Ne hanno beneficiato aziende di tutto il cantone, in particolare del Luganese (362 sussidi), del Bellinzonese (270) e del Locarnese (152), di cui la maggioranza operanti nel settore terziario, in particolare commercio, informatica, costruzione, ristorazione e albergheria.

## FILO DA TORCERE nell'amministrazione del personale Dipendenti frontalieri

Che cosa dà filo da torcere a **Irene De Rossi**, responsabile per il personale di **Trasfor SA**, con pluriennale esperienza nell'amministrazione dei rapporti di lavoro con la manodopera frontaliere?

**Trasfor SA**, azienda che progetta, fabbrica e vende trasformatori ed elementi magnetici, nella sede di Molinazzo di Monteggio, a un passo dal confine, dà impiego a 270 persone di cui 240 frontalieri.



«Di primo acchito, identifico tre tematiche: l'applicazione dell'**imposta alla fonte**, l'assistenza sanitaria d'urgenza e la consulenza previdenziale.

La direttiva n. 1 della Divisione delle contribuzioni sull'imposizione alla fonte di lavoratori dipendenti senza permesso di domicilio – quindi anche di frontalieri – a mio avviso lascia spazio di interpretazione. Mi riferisco in particolare a quelle situazioni - sempre più frequenti con l'evoluzione dei modelli familiari - di collaboratori con conviventi professionalmente attivi in Italia, con o senza figli, oppure di collaboratori che non

*In questa rubrica Newsletter Lavoro darà voce nel corso dell'anno ai responsabili HR che vorranno parlare delle loro esperienze e di situazioni problematiche affrontate, risolte o irrisolte, nella quotidianità dell'amministrazione del personale.*

convivono con i figli e quindi sono tassati come celibi, come ad esempio i separati legalmente. Per risolverli al meglio e fugare ogni dubbio d'interpretazione, richiedo spesso la consulenza dell'Ufficio delle imposte alla fonte.

Un'altra situazione problematica che ho incontrato nella mia attività riguarda la **copertura assicurativa** per cure medico-sanitarie d'urgenza in Svizzera. Mi spiego, citando il caso di un collaboratore soccorso d'urgenza per problemi cardiaci durante il tempo di lavoro. Ebbene, questa persona trasportata all'Ospedale di Lugano con Autoambulanza (144) e ricoverata in osservazione per qualche ora, in seguito ha ricevuto la fattura per le prestazioni medico-sanitarie più quella dell'Autoambulanza, che ha dovuto regolarmente pagare, chiedendone poi il rimborso al sindacato svizzero al quale era iscritto. Pertanto se non fosse stato iscritto ad un sindacato, i costi sarebbero

stati a suo carico. Per questa fattispecie gli Accordi bilaterali, secondo me, non hanno fatto completamente chiarezza. Così come non è trasparente la questione, più ampia, del ristorno parziale dell'imposta alla fonte ai Paesi confinanti, nel nostro caso l'Italia.

Nella gestione del personale frontaliere, ho pure constatato l'assenza in Ticino di interlocutori per **consulenza previdenziale** relativa all'AVS. Infatti, quando un nostro collaboratore desidera informarsi su un eventuale pensionamento anticipato - modalità per beneficiare di una rendita AVS prima dell'età pensionabile e soprattutto ammontare di tale rendita – si rivolge ad un Patronato in Italia, che al momento risulta essere l'unico Ente in grado di fare un calcolo preventivo che tenga conto anche dei contributi versati in Italia. La creazione di uno sportello ad hoc in Ticino sarebbe utile.»

(red.)

*Sull'imposta alla fonte: prossimamente in Aggiornamento Lavoro*

*Sull'assicurazione malattia: manuale 2BIL.23.3.4*

*Sulla rendita AVS anticipata: manuale 3AS.4.1.12*

## PRATICAMENTE

### Aziende e progetti europei di formazione

Dal 2011 anche le aziende svizzere e i loro collaboratori possono partecipare a pieno titolo a progetti europei di apprendimento lungo tutto l'arco della vita grazie all'accordo bilaterale sull'educazione fra la Svizzera e l'Unione europea. Persone singole ed organizzazioni hanno accesso ai progetti di mobilità e di cooperazione alle medesime condizioni dei cittadini dell'UE ed in particolare possono avviare, coordinare e dirigere progetti. Le modalità di candidatura e le relative scadenze (da febbraio 2011), le procedure di selezione ed i criteri di ammissibilità, la durata dell'azione e l'entità delle sovvenzioni sono consultabili su [www.ch-go.ch](http://www.ch-go.ch), piattaforma web del Centro di competenza svizzero per lo scambio e la mobilità della *Fondazione ch*.

In Ticino, la *Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua* (CFC, con sede a Massagno, [\[zacfc.ch\]\(http://zacfc.ch\)\) promuove l'informazione sulle possibilità offerte dai programmi europei, come Leonardo \(per la formazione professionale di base e continua\) e \*Grundtvig\* \(formazione continua degli adulti\).](http://www.conferen-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

### CH-India

A fine gennaio è entrata in vigore la convenzione di sicurezza sociale con l'India. Le persone che svolgono un'attività a tempo determinato sul territorio dell'altro Stato contraente restano soggette al sistema di assicurazioni sociali dello Stato di provenienza, cui continuano a versare i contributi. Per tutta la durata del distacco sono esonerate dall'obbligo contributivo dello Stato in cui sono temporaneamente occupate. Per saperne di più: Ufficio federale delle assicurazioni sociali, settore convenzioni.

### Qualicarte della formazione

Da febbraio 2011 la QualiCarte per la valutazione della qualità della formazione in azienda è disponibile in una

versione aggiornata sul sito [www.qfp.formazioneprof.ch](http://www.qfp.formazioneprof.ch). Essa stabilisce 28 indicatori per una formazione di qualità ed è emanazione della Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) in collaborazione con l'Unione svizzera degli imprenditori (USI) e dell'Unione svizzera delle arti e dei mestieri (USAM).

### Contratti di lavoro

I contratti normali di lavoro validi dal 1° gennaio 2011 sono consultabili sul sito dell'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro del Canton Ticino: [www.ti.ch/sorveglianza-mercatolavoro](http://www.ti.ch/sorveglianza-mercatolavoro) > sportello. Riguardano: agricoltura, lavori domestici, giovani alla pari, vendita al dettaglio, call centers e saloni di bellezza. Informazioni sui contratti collettivi dichiarati dalla Confederazione o dai Cantoni di carattere obbligatorio generale sono disponibili sul sito della Seco: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Temi > Lavoro > Diritto del lavoro > Contratti collettivi.