

Requisiti sociali

Marzo 2018

Sommario

| | |
|--|---|
| 1. Direttiva e legge vigente | 1 |
| 2. Formazione e perfezionamento in materia di gestione del personale | 2 |
| 3. Sicurezza sul lavoro | 3 |
| 4. Indirizzi importanti | 4 |
| 5. Allegati | 7 |

1. Direttiva e legge vigente

Dal 2007 è in vigore presso Bio Suisse la direttiva sui requisiti sociali per tutte le aziende con manodopera non familiare. Vengono considerati anche i collaboratori temporanei, ad esempio nell'ambito di un servizio agricolo.

La pubblica opinione pone sempre maggiore attenzione nei confronti delle condizioni di lavoro in agricoltura. Questo foglio informativo è composto da a) una parte generale e b) un'autodichiarazione comprensiva di check-list. Ha lo scopo di aiutare i produttori Gemma a soddisfare in modo adeguato i requisiti sociali.

La direttiva sui requisiti sociali promuove essenzialmente il rispetto delle disposizioni legali. Ogni azienda mette in pratica la direttiva di propria responsabilità. Per il biocontrollo ogni azienda Gemma è inoltre tenuta a compilare e sottoscrivere l'autodichiarazione (allegato 1). Deve anche essere disponibile un contratto scritto per ogni dipendente.

Principi del diritto del lavoro

Trovate importanti ed esaurienti informazioni relative al diritto del lavoro, nonché relative offerte di corsi, tramite l'Unione Svizzera dei Contadini (USC) al sito web (in francese e tedesco) www.agripuls.ch -> Angebot -> Kursangebot (Offerta -> Offerta di corsi).

I principi di tutti i rapporti di lavoro si basano sul decimo titolo del Codice delle obbligazioni (CO) svizzero. Le disposizioni del CO vengono integrate da tutte le disposizioni emesse nei Cantoni relative ai contratti normali di lavoro cantonali. Tali contratti sono quindi il fondamento principale del rapporto di lavoro. Contengono tutti i dati importanti, come gli orari di lavoro, le informazioni sulle assicurazioni da stipulare, ecc.

È possibile disciplinare ulteriori peculiarità in ogni singolo rapporto di lavoro attraverso il contratto di lavoro individuale (accordo). Per l'orticoltura, l'USPV e l'IVAG hanno pattuito un contratto di lavoro modello disponibile sul sito (in francese e tedesco) www.gemuese.ch -> Dossiers -> Politik -> Arbeitsmarkt-Sozialpolitik (Dossier -> Politica -> Politica sociale mercato del lavoro).

Il contratto normale di lavoro (CNL) impegna il datore di lavoro ad assicurare il proprio personale per spese mediche, farmaceutiche e ospedaliere nonché per un'indennità giornaliera per malattia pari all'80% del salario. La Legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) impegna il datore di lavoro ad assicurare il proprio personale contro gli infortuni professionali e non professionali.

La Legge federale sulla previdenza professionale (LPP) impegna il datore di lavoro ad affiliare a una cassa pensioni il personale che viene impiegato per più di tre mesi, percepisce un salario AVS di oltre 1762 franchi al mese (aggiornamento: 2015) e ha più di 17 anni. Agrisano (affiliata dell'Unione Svizzera dei Contadini) offre soluzioni globali per assicurare i lavoratori. Anche gli scolari e i giovani che collaborano all'azienda devono essere assicurati dal datore di lavoro.

2. Formazione e perfezionamento in materia di gestione del personale

Come capiazienda con dipendenti avete sempre la sfida di motivare i collaboratori, formulare obiettivi e incarichi chiari, risolvere i conflitti a colloquio, superare ostacoli linguistici e culturali e inoltre conoscere i principali fondamenti del diritto del lavoro.

Il modo più semplice per imparare e approfondire tali principi è un corso di perfezionamento, come quello offerto più volte all'anno da Agrimpuls. Agrimpuls offre anche informazioni per l'intermediazione e l'assunzione di manodopera straniera.

3. Sicurezza sul lavoro

Tutte le aziende agricole con manodopera non familiare (incl. ausiliari) devono soddisfare dal 1° gennaio 2000 la direttiva 6508 della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL).

La direttiva CFSL 6508 richiede che le aziende di alcuni settori, con un tasso di premio di assicurazione contro gli infortuni superiore allo 0,5%, coinvolgano regolarmente specialisti in materia di sicurezza sul lavoro. Il mancato rispetto della direttiva CFSL 6508 semplifica da parte del lavoratore infortunato, o dei relativi familiari, la presentazione di richieste di risarcimento derivanti dalle prestazioni assicurate.

L'agricoltura rappresenta un settore a livello più elevato di rischio (tasso di premio LAINF del 3,4%); per questo motivo tale direttiva vale per ogni azienda, anche se si avvale soltanto di ausiliari. In collaborazione con lo SPIA (centro di consulenza per la prevenzione degli infortuni in agricoltura), l'Unione dei Contadini e le relative associazioni specialistiche hanno sviluppato la conveniente soluzione di categoria agriTOP.

Grazie alla sua applicazione, l'azienda è in grado di soddisfare ampiamente, in modo autonomo e con efficienza, la direttiva CFSL 6508 senza dover ricorrere a specialisti.

La messa in atto coerente di agriTOP aiuta a ridurre la frequenza e la gravità degli infortuni. Così vengono ridotti anche i costi aziendali per gli infortuni. In caso di sinistro, l'azienda può dimostrare all'autorità e ai ricorrenti (lavoratori infortunati o relativi familiari) di aver provveduto a rispettare le disposizioni vigenti. È ovvio che meno infortuni significano anche meno dolore e sofferenza umana.

Accanto ai relativi corsi di formazione e perfezionamento, importanti elementi di agriTOP sono anche i documenti come le check-list e i fogli informativi per i diversi rami dell'azienda. Il corso introduttivo di due giorni prepara il trainer agriTOP (addetto alla sicurezza dell'azienda) al proprio compito. Ogni trainer è successivamente in grado di riconoscere rischi e pericoli della propria azienda e di adottare provvedimenti appropriati. Le cause di circa l'80% di tutti gli infortuni risiedono in errori umani. Costruendo costantemente una cultura della sicurezza, l'azienda può arginare sempre più tali cause.

Per i casi speciali, come procedure di lavoro particolarmente pericolose per la salute, o se si hanno domande, è possibile fare riferimento agli specialisti dello SPIA.

Ogni trainer frequenta un evento di perfezionamento (agri-TOP-Plus) almeno ogni tre anni e riceve periodicamente le informazioni più aggiornate.

Le spese vengono coperte da una quota iniziale e da contributi annui. In caso di domande è a disposizione il centro agriTOP al numero 062 739 50 40 oppure agritop@bul.ch.

Ulteriori informazioni sono disponibili su Internet al sito www.bul.ch oppure www.agritop.ch.

4. Indirizzi importanti

Diritto del lavoro: www.agrimpuls.ch

AGRIMPULS

Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG

Tel.: 056 462 51 44, fax: 056 442 22 12

e-mail: info@agrimpuls.ch

Agripuls offre consulenza e corsi in materia di diritto del lavoro.

Presso Agripuls sono disponibili anche blocchi per il conteggio del salario in 15 lingue.

Assicurazioni: www.agrisano.ch

Fondazione Agrisano

(affiliata dell'Unione Svizzera dei Contadini)

Laurstrasse 10, 5201 Brugg AG

Consulenza assicurativa: 056 461 71 11

Assicurazione globale: Tel.: 056 462 51 55, fax: 056 461 71 05

e-mail: info@agrisano.ch, global@agrisano.ch

Agrisano offre convenienti soluzioni di assicurazione globale per datori di lavoro in ambito agricolo.

Sicurezza sul lavoro: www.spia.ch

Servizio per la prevenzione degli infortuni nell'agricoltura, SPIA

Casa Postale, 6592 San Antonino

Tel.: 091 851 90 90, fax: 091 851 90 98

e-mail: spia@bul.ch

Il servizio per la prevenzione degli infortuni nell'agricoltura offre informazioni, consulenza e corsi concernenti la sicurezza sul lavoro.

Lavoratori: www.abla.ch

Comunità delle associazioni professionali dei dipendenti agricoli (ABLA)

Nebikerstrasse 2, 6247 Schötz

tel.: 041 980 15 14

e-mail: info@abla.ch

ABLA rappresenta gli interessi dei lavoratori e offre un servizio di aiuto telefonico.

Indirizzi degli uffici del lavoro cantonali

| | | | |
|-----------|---|-----------|--|
| AG | Amt für Wirtschaft und Arbeit, Rain 53, Postfach, 5001 Aarau Tel.: 062 835 16 80 Fax: 062 835 16 79 E-mail: awa@ag.ch | JU | Arts et métiers et travail, 1, rue du 24- Septembre, 2800 Delémont Tel.: 032 420 52 30 Fax: 032 420 52 31 E-mail: secr.amt@jura.ch |
| AI | Arbeitsamt, Marktgasse 2, 9050 Appenzell Tel.: 071 788 96 61 Fax: 071 788 96 69 E-mail: vd@ai.ch | LU | Wirtschaft und Arbeit (wira), Bürgenstrasse 12, Postfach 3439, 6002 Luzern Tel.: 041 228 68 88 Fax: 041 228 69 35 E-mail: wira@lu.ch |
| AR | Arbeitsamt, Regierungsgebäude, Obstmarkt, 9102 Herisau Tel.: 071 353 61 11 Fax: 071 353 63 69 | NE | Département de l'économie publique, Case postale, Le Château, 2001 Neuchâtel Tel.: 032 889 68 00 Fax: 032 889 62 69 E-mail: secretariat.dec@ne.ch |
| BE | Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern / Direction de l'économie publique du canton de Berne, beco Berner Wirtschaft / Economie bernoise, Laupenstrasse 22, 3011 Bern Tel.: 031 633 58 10 info.arbeit@vol.be.ch info.travail@vol.be.ch | NW | Amt für Arbeit, Dorfplatz 7a, 6371 Stans Tel.: 041 618 76 54 Fax: 041 618 76 58 E-mail: amtfuerarbeit@nw.ch |
| BL | Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Bahnhofstrasse 32, 4133 Pratteln 1 Tel.: 061 826 77 77 Fax: 061 826 77 88 | OW | Amt für Arbeit, St. Antonistrasse 4, 6061 Sarnen Tel.: 041 666 63 33 Fax: 041 660 11 49 E-mail: amtfuerarbeit@ow.ch |
| BS | Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt, Utengasse 36, Postfach, 4005 Basel Tel.: 061 / 267 87 87 Fax: 061 / 267 99 39 E-mail: awa@bs.ch | SG | Amt für Arbeit, Unterstrasse 22, 9001 St.Gallen Tel.: 071 229 35 47 Fax: 071 229 22 03 E-mail: info.vdafa@sg.ch |
| FR | Service public de l'emploi (SPE) / Amt für den Arbeitsmarkt (SPE), Boulevard de Pérolles 24, Case postale / Postfach, 1705 Fribourg / Freiburg Tel.: 026 305 96 00 Fax: 026 305 95 99 E-mail: spe@fr.ch | SH | Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Mühlentalstrasse 105, 8200 Schaffhausen Tel.: 052 632 72 62 Fax: 052 632 77 23 E-mail: arbeitsamt@ktsh.ch |
| GE | Département de la solidarité et de l'emploi (DSE), Rue de l'Hôtel-de-Ville 14, CP 3952, 1211 Genève 3 Tel.: 022 327 28 00 Fax: 022 327 23 39 | SO | Amt für Wirtschaft und Arbeit Untere Sternengasse 2 CH-4509 Solothurn Tel.: +41 32 627 94 11 Fax: 032 627 95 90 E-mail: awa@awa.so.ch |
| GL | Kantonales Arbeitsamt, Zwinglistrasse 6, 8750 Glarus Tel.: 055 646 66 26 Fax: 055 646 66 26 | SZ | Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Bahnhofstrasse 15, Postfach 1181, 6431 Schwyz Tel.: 041/819 16 30 Fax: 041 819 16 29 E-mail: kiga.vwd@sz.ch |
| GR | Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit / Uffizi per industria, mastern e lavur / Ufficio per industria, arti e mestieri e lavoro Grabenstrasse, 7000 Chur Tel.: 081 257 23 45 Fax: 081 257 21 73 E-mail: info@kiga.gr.ch | TG | Amt für Wirtschaft und Arbeit, Verwaltungsgebäude Promenade, 8510 Frauenfeld Tel.: 052 724 23 82 Fax: 052 724 27 09 |

| | | | |
|-----------|--|-----------|--|
| TI | Dipartimento delle finanze e dell'economia, Sezione del lavoro, Residenza governativa, 6501 Bellinzona Tel.: 091 814 33 03 Fax: 091 814 44 96 dfe-sdl@ti.ch | ZG | Amt für Wirtschaft und Arbeit KWA, Verwaltungsgebäude 1, Aabachstrasse 5, Postfach, 6301 Zug Tel.: 041/728 55 20 Fax: 041 728 55 29 E-mail: info.kwa@vd.zg.ch |
| UR | Amt für Arbeit und Migration, Klausenstrasse 4, 6460 Altdorf Tel.: 041 875 24 18 Fax: 041 875 24 37 E-mail: markus.indergand@ur.ch | ZH | Amt für Wirtschaft und Arbeit, Walchestr. 19, Postfach, 8090 Zürich Tel.: 043 259 26 26 Fax: 043 259 51 04 E-mail: awa@vd.zh.ch |
| VD | Service de l'emploi, Rue Caroline 11, 1014 Lausanne Tel.: 021 316 61 04 Fax: 021 316 60 36 E-mail: info.sde@vd.ch | FL | Amt für Volkswirtschaft (AVW), Gerberweg 5, Pf 684, 9490 Vaduz Tel.: +423 / 236 68 71 Fax: +423 / 236 68 89 |
| VS | Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) Tel.: 027 / 606 7310 Fax: 027 / 606 7304 | | |

Impressum & contatti

Casa editrice e redazione

Bio Suisse
Peter Merian-Strasse 34
4052 Basilea

Persona di contatto Bio Suisse:

Sara Gomez
sara.gomez@bio-suisse.ch
061 204 66 38

5. Allegati

Allegato 1

Autodichiarazione requisiti sociali

| | |
|---------------------|------------------------|
| Azienda: | N. azienda bio: |
| Capoazienda: | |

Deve essere compilato dal capoazienda. Se siete un dipendente, l'autodichiarazione deve essere compilata dal datore di lavoro.

Nella sua azienda lavorano uno o più lavoratori, apprendisti, praticanti o manodopera ausiliaria assunta temporaneamente non facenti parte della famiglia? In caso affermativo occorre compilare la presente autodichiarazione, compresa la check-list in allegato.

Il presente modulo di autodichiarazione rimane in azienda.

Trova importanti informazioni sul foglio informativo di Bio Suisse dedicato ai requisiti sociali.

Con la mia firma confermo quanto segue.

- In riferimento alle condizioni di lavoro in agricoltura, nella mia azienda vengono rispettate come minimo la legislazione svizzera e cantonale (codice delle obbligazioni, contratto normale di lavoro, direttiva CFSL, contratti di lavoro scritti, ecc.) e la direttiva Bio Suisse relativa ai requisiti sociali,
- La documentazione (personale, ore straordinarie, pagamento, formazioni, ecc.) viene costantemente aggiornata,
- I difetti presenti vengono risolti in tempo utile e documentati,
- Gli addetti al controllo hanno facoltà di visionare la documentazione rilevante.

Data:

Firma capoazienda:

Check-list Bio Suisse sui requisiti sociali

| 1 | Contratti di lavoro | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
|----------|---|-----------------------|---|
| 1.1 | Sono disponibili contratti di lavoro scritti e firmati per tutti i collaboratori della mia azienda. | | |
| 1.2 | I subappaltatori incaricati soddisfano le stesse condizioni che spettano in azienda agli occupati permanenti. | | |
| 1.3 | I contratti ovvero i documenti di accompagnamento stabiliscono quanto segue. <ul style="list-style-type: none"> • Descrizione del lavoro • Salario e modalità di pagamento • Termini di disdetta e relative motivazioni • Deduzioni • Orario di lavoro/Tempo libero/Ore straordinarie/Ferie • Disposizione in caso di malattia/infortunio/maternità/servizio militare | | |
| 2 | Salario | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
| 2.1 | Per tutti i collaboratori il salario corrisponde come minimo alla direttiva salariale per gli impiegati non familiari nell'agricoltura svizzera. | | |
| 2.2 | I miei dipendenti percepiscono il loro salario a cadenza regolare e puntualmente, come indicato nel contratto. | | |
| 2.3 | Eventuali deduzioni per vitto e alloggio corrispondono alle direttive legali del contratto normale di lavoro (CNL) ovvero della direttiva sul salario. | | |
| 2.4 | Ho documentato quanto segue. <ul style="list-style-type: none"> • Livello salariale (base oraria/mensile) • Periodo di percepimento • N. di ore di lavoro prestate • Ore straordinarie prestate • Deduzioni • Somma salariale netta corrisposta • Giorni festivi e di ferie goduti | | |
| 2.5 | Il pagamento continuato del salario in caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia, infortunio, maternità o militare corrisponde come minimo alle direttive del CNL. | | |

| 3 | Orario di lavoro | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
|----------|---|-----------------------|---|
| 3.1 | L'orario di lavoro corrisponde alle direttive del CNL cantonale ed è documentato. | | |
| 3.2 | I miei collaboratori possono essere ricompensati per le ore straordinarie attraverso un supplemento di salario o con tempo libero. | | |
| 3.3 | Il tempo libero, le ferie e i congedi corrispondono come minimo a quanto stabilito nel CNL cantonale. | | |
| 4 | Rapporto di lavoro | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
| 4.1 | Non è possibile trattenere ingiustificatamente salario, documenti dimostrativi o proprietà. Nella mia azienda tutti i dipendenti lavorano su base volontaria. | | |
| 5 | Salute e sicurezza | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
| 5.1 | La mia azienda è membro di un'organizzazione di categoria ai sensi della CFSL (p.es. AgriTOP/BUL). | | |
| 5.2 | <p>Confermo che la salute e la sicurezza delle persone in azienda non vengono compromesse. P.es. tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • perfezionamenti in materia di sicurezza sul lavoro; • formazioni per i collaboratori mirate e documentate; • adeguato abbigliamento di protezione; • accesso alla previdenza medica (p.es. è presente una cassetta del pronto soccorso ed è noto dove si trova, sono garantite le visite mediche). | | |
| 5.3 | Tutti i collaboratori della mia azienda sono stati da me assicurati come prescritto per legge (assicurazione contro gli infortuni, cassa pensioni, indennità giornaliera per malattia, cure mediche) - (richiedere eventualmente ai dipendenti svizzeri copia della polizza assicurativa contro le malattie). | | |

| | | | |
|----------|---|-----------------------|---|
| 5.4 | Le abitazioni che metto a disposizione dei miei collaboratori corrispondono ai normali requisiti regionali in termini di dimensioni e dotazione (acqua, riscaldamento, luce, mobili, toilette). Sono ben raggiungibili e tutelano la sfera privata. | | |
| 6 | Collaborazione di giovani e bambini | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
| 6.1 | Se collaborano all'azienda dei giovani (15-18 anni), rispetto le direttive della Legge sul lavoro (LL, artt. 29-32). In particolare faccio attenzione affinché i giovani: <ul style="list-style-type: none"> • siano e restino in salute; • non siano sovraccaricati; • siano protetti da influssi negativi (indecenza) all'interno dell'azienda. | | |
| 6.2 | In linea di principio non assumo figli propri né giovani che effettuano un orientamento professionale, se hanno meno di 15 anni (LL, art 30). Fanno eccezione i lavori leggeri e le piccole commissioni per i bambini di almeno 13 anni. Al servizio agricolo (Agriviva) possono partecipare ragazzi a partire da 14 anni. | | |
| 7 | Equiparazione | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
| 7.1 | Tutti i collaboratori della mia azienda godono degli stessi diritti: <ul style="list-style-type: none"> • salario/prestazioni in natura di pari livello a parità di lavoro; • uguale accesso ai perfezionamenti e ai servizi aziendali. | | |
| 8 | Diritti del lavoro | Sì/No/In parte | Provvedimenti migliorativi (citare i provvedimenti, se rilevante) |
| 8.1 | I dipendenti della mia azienda <ul style="list-style-type: none"> • possono riunirsi liberamente; • possono negoziare collettivamente; • vengono ascoltati dalla direzione aziendale senza essere discriminati; • vengono informati su come opporsi al proprio rapporto di lavoro. | | |

Allegato 2

Contratto di lavoro

Datore di lavoro
 (Nome, indirizzo)

Lavoratore/Lavoratrice
 (Nome, indirizzo)

Data di nascita: Nazionalità: Numero AVS:

Il rapporto di lavoro inizia in data:

Il rapporto di lavoro è: illimité / a tempo determinato fino al:

- Salario lordo**
- CHF per ora settimana mese
 - + assegni • CHF Assegni, indennità di vacanza, ecc..
 - deduzioni* • CHF % AVS/AI/IPG
 - CHF % dell'assicurazione contro la disoccupazione
 - CHF Cassa pensioni (come da ass. del datore di lavoro)
 - CHF % assicurazione contro gli infortuni
 - CHF assicurazione delle cure medico-sanitarie
 - CHF % assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia
 - CHF Alloggio/Vitto (salario in natura)
 - CHF Deduzioni speciali (salario in natura)
 - CHF Imposta alla fonte (per lavoratori stranieri)
- Salario netto** • CHF

Salvo di seguito diversamente concordato, il rapporto di lavoro si basa sulle disposizioni legali del contratto normale di lavoro cantonale per i lavoratori agricoli (CNL). In particolare esso disciplina: orario di lavoro, regolamento delle ore straordinarie, ferie, tempo libero, termini di disdetta, pagamento dello stipendio in caso di impedimento del lavoratore / della lavoratrice. Il lavoratore / La lavoratrice ha ricevuto il CNL o ha accesso illimitato a esso.

Particolari accordi/divergenze rispetto al CNL:

Il lavoratore / La lavoratrice conferma di essere assicurato/a contro le conseguenze economiche della malattia (cassa pensioni).
 Il datore di lavoro conferma di aver affiliato il lavoratore / la lavoratrice a un'assicurazione contro gli infortuni.

Luogo, data: _____ Luogo, data: _____

* Le deduzioni e le percentuali dipendono dalle disposizioni legali attualmente in vigore.

Datore di lavoro:

Lavoratore/Lavoratrice:

Allegato 3**Conteggio del salario****Datore di lavoro****Lavoratore/Lavoratrice****Salario dal..... al.....****I Salario**

Salario in contanti: ore à CHF + CHF

Salario in natura (vitto e alloggio): + CHF

Ore straordinarie: ore à CHF + CHF

Indenn. tempo libero/vacanza: giorni à CHF + CHF

Salario lordo (obbligo contributivo AVS): = **CHF****II Deduzioni**

AVS, AI, IPG, AD (.....%): - CHF

Cassa pensioni (.....%): - CHF

Assicurazioni contro gli infortuni (.....%): - CHF

Assicurazione cure medico-sanitarie (.....%): - CHF

Assic. indennità giornaliera per malattia (.....%): - CHF

Salario in natura (vitto e alloggio): - CHF

Imposta alla fonte (.....%): - CHF

Deduzioni speciali: - CHF

Anticipo: - CHF

Salario netto: = **CHF****III Prestazioni non soggette all'obbligo contributivo AVS**

Assegni familiari: + CHF

Rimborsi di spese: + CHF

Indennità di retta: colazione à CHF + CHF

..... pranzo à CHF + CHF

..... cena à CHF + CHF

Pagamento: = **CHF**

Luogo, data:

Luogo, data:

Datore di lavoro:

Lavoratore/Lavoratrice: