

CNL modello

a integrazione dei contratti normali di lavoro cantonali per i lavoratori delle economie domestiche private ai sensi dell'art. 359 capoverso 2 CO

Il presente CNL modello definisce lo standard minimo a livello svizzero per le condizioni di lavoro nell'assistenza 24 ore su 24.

Dai Cantoni ci si attende che integrino i propri contratti normali di lavoro esistenti relativi al personale domestico con le presenti regole, qualora non abbiano già adeguatamente disciplinato tali punti.

Questa procedura è stata decisa dal Consiglio federale il 21 giugno 2017. Entro la fine del primo semestre del 2019 dovrà pervenire al Consiglio federale un resoconto sullo stato dei lavori dei Cantoni in merito a tale integrazione.

Indice:

I. Campo d'applicazione	A - B	Pagina 2
II. Condizioni di lavoro	C	Pagina 3
III. Ore di lavoro, di presenza e di riposo	D - I	Pagina 4 - 6
IV. Salario, deduzioni e supplementi	J - Q	Pagina 6 - 8
V. Spese di viaggio	R	Pagina 9
VI. Obblighi di documentazione	S - T	Pagina 9
VII. Responsabilità condivisa	U	Pagina 10
VIII. Scioglimento del rapporto di lavoro	V	Pagina 10

Disposizioni proposte	Precisazioni
I. Campo d'applicazione	
<p>A.</p> <p>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»).</p> <p>Le cure mediche ai sensi dell'ordinanza sulle prestazioni (SR 832.112.31) non rappresentano prestazioni nell'economia domestica in tal senso. I giovani non possono essere impiegati per questo tipo di assistenza.</p>	<p><i>Le disposizioni proposte vengono integrate nel contratto normale di lavoro cantonale esistente. Questa prima frase estende il campo d'applicazione delle disposizioni già esistenti (come ad es. sul lavoro nei giorni festivi o nei giorni di congedo usuali) ai rapporti di lavoro dell'assistenza 24 ore su 24.</i></p> <p><i>Per le cure mediche valgono condizioni speciali, essendo necessario personale specializzato diplomato nonché un permesso. Per esse valgono inoltre direttive salariali diverse e a determinate condizioni è possibile la fatturazione tramite le casse malati. Per questo tali attività sono esplicitamente escluse.</i></p> <p><i>Il carico di un tale impiego non è conciliabile con la protezione dei giovani lavoratori.</i></p>
<p>B.</p> <p>Il presente contratto normale di lavoro non si applica a lavoratori che sottostanno a 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.</p>	<p><i>Nel caso in cui determinati punti come ad esempio il diritto all'accesso a Internet (vedere sotto) non siano regolati nel contratto collettivo di obbligatorietà generale (ad es. personale a prestito o settore delle pulizie), per colmare questa lacuna si applica la relativa disposizione del CNL. A titolo complementare si applicano anche le disposizioni del CO e della LC.</i></p>

II. Condizioni di lavoro	
<p>C.</p> <p>I lavoratori che vivono nella stessa economia domestica privata delle persone assistite hanno diritto a:</p> <p>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.</p> <p>b) a una camera singola chiudibile. Tale camera deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) ed • essere abbastanza spaziosa da poterci trascorrere l'orario di presenza concordato e il tempo libero. <p>c) al co-utilizzo illimitato delle installazioni sanitarie (toilette, sala da bagno con doccia o vasca da bagno) e al co-utilizzo della lavanderia.</p> <p>d) al co-utilizzo illimitato e gratuito dell'accesso a Internet, nel quale la privacy del lavoratore rimane protetta.</p>	<p><i>Si tratta di diritti generalmente riconosciuti, con un complemento:</i></p> <p><i>è emerso che l'accesso a Internet è di particolare importanza per le migranti pendolari. Poter mantenere il contatto con la propria famiglia rientra nella protezione della personalità.</i></p>

III. Ore di lavoro, di presenza e di riposo	
1. Orario di lavoro settimanale	
<p>D.</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p> <p>³ 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.</p>	<p><i>Si presume una settimana di 5,5 giorni da 8 ore al giorno.</i></p> <p><i>Le circostanze impediscono di svolgere un altro impiego. Per questo anche per i gradi di occupazione ridotti deve essere garantito un impiego minimo di 7 ore pagate per ogni giorno di lavoro, a meno che il contratto di lavoro non preveda che l'orario di assistenza sia composto da 1/3 orario di lavoro e 2/3 orario di presenza (ad es. in caso di 12 ore di orario di assistenza, l'orario di presenza durante la notte può ammontare al massimo a 8 ore e 4 ore valgono come orario di lavoro attivo).</i></p>
2. Orario di presenza	
<p>E.</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p>	<p><i>L'orario di presenza è una caratteristica tipica dell'assistenza 24 ore su 24.</i></p>

<p>3. Tempo libero settimanale</p>	
<p>F.</p> <p>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.</p>	
<p>G.</p> <p>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.).</p>	
<p>4. Pause e riposo notturno</p>	
<p>H.</p> <p>Durante il periodo notturno tra le 23 e le 6 vige il riposo notturno e non viene pianificato alcun orario di lavoro attivo.</p>	<p><i>Qui si fa riferimento al periodo notturno ai sensi della legge sul lavoro</i></p>
<p>I.</p> <p>¹ 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.</p> <p>² 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.</p> <p>³ I pasti comuni e le attività regolari con la persona assistita definite nel contratto di lavoro valgono come orario di lavoro attivo.</p>	

IV. Salario, deduzioni e supplementi	
1. Salario di base	
<p>J.</p> <p>Per la retribuzione dell'orario di lavoro attivo valgono le tariffe minime definite nel CNL personale domestico SR 221.215.329.4.¹</p>	<p><i>Il mancato rispetto del salario minimo definito sulla base dell'art. 360a CO nel CNL personale domestico può essere sanzionato ai sensi della legge sui lavoratori distaccati (art. 9). La retribuzione degli orari di presenza, al contrario, non rientra in questo CNL e non può pertanto essere fatta valere su questa base. I lavoratori devono fare valere tali indennità mediante atto di diritto privato dinanzi al Tribunale del lavoro.</i></p>
2. Salario per l'orario di presenza	
<p>K.</p> <p>L'orario di presenza di giorno e di notte è da retribuire come segue:</p> <p>a) al 25 % del salario orario, ma almeno CHF 5.- all'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);</p> <p>b) al 35 % del salario orario, ma almeno CHF 7.- all'ora in caso di intervento regolare durante la notte (1 volta a notte, in media al mese o per periodo salariale);</p>	<p><i>Il Consiglio federale ha definito che deve essere prevista una retribuzione scalare dell'orario di presenza secondo l'intensità dell'assistenza. Le tariffe qui menzionate sono da considerare come raccomandazioni. I Cantoni (o le commissioni tripartite cantonali) possono definire tariffe più alte.</i></p> <p><i>Anche nella giurisprudenza è stato sottolineato che per la quantificazione della retribuzione degli orari di presenza si deve tenere conto dell'intensità delle limitazioni del lavoratore.</i></p>

¹ Dall'1.1.2020 queste ammontano a: CHF 19.20 all'ora per lavoratori non qualificati; CHF 21.10 all'ora per lavoratori non qualificati con almeno 4 anni di esperienza professionale nell'economia domestica; CHF 23.20 all'ora per lavoratori qualificati con AFC; CHF 21.10 all'ora per lavoratori qualificati con CFP.

<p>c) al 50 % del salario orario, ma almeno CHF 10.- all'ora in caso di interventi frequenti (2-3 volte a notte, in media al mese o per periodo salariale).</p> <p>² Per la scelta della tariffa applicabile è determinante il numero degli interventi notturni effettivamente svolti.</p> <p>³ 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.</p>	<p><i>La quantificazione dell'intensità dell'assistenza secondo questa disposizione dipende da quanto spesso il lavoratore si deve alzare di notte, poiché proprio tale attività è particolarmente faticosa.</i></p> <p><i>L'assistenza da parte di una sola persona non è ragionevolmente esigibile se per un periodo prolungato quest'ultima si deve alzare più volte ogni notte (cfr. cons. 2).</i></p>
<p>3. Deduzioni per la retribuzione in natura</p>	
<p>L.</p> <p>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 per i superstiti.² Esse ammontano a CHF 33.- al giorno o CHF 990.- al mese.</p>	
<p>4. Assicurazioni sociali</p>	
<p>M.</p> <p>I lavoratori sono di principio sottoposti alle assicurazioni sociali svizzere e assoggettati all'obbligo di contribuzione. I contributi per le assicurazioni sociali devono essere versati dal datore di lavoro. L'assoggettamento e la questione di chi valga come datore di lavoro viene verificata caso per caso dall'ente di assicurazione sociale.</p>	<p><i>Tale questione deve essere chiarita in modo particolarmente approfondito nel caso di rapporti di lavoro di durata superiore ai 3 mesi con lavoratori provenienti da stati UE.</i></p>

² RS 831.101.

<p>5. Supplemento salariale per il lavoro notturno</p>	
<p>N.</p> <p>Per le ore di lavoro attivo durante la notte è dovuto un supplemento salariale del 25 %.</p>	<p><i>Ciò corrisponde al supplemento notturno della legge sul lavoro per il lavoro notturno temporaneo.</i></p> <p><i>Per le ore lavorative attive nei giorni festivi valgono le regole già definite nel CNL cantonale per gli altri impieghi nell'economia domestica.</i></p>
<p>6. Supplemento per le ore supplementari</p>	
<p>O.</p> <p>Per le ore di lavoro attive che superano l'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto è dovuto un supplemento salariale del 25 %.</p>	
<p>7. Indennità di vacanza</p>	
<p>P.</p> <p>L'indennità di vacanza per un diritto alle vacanze di 4 settimane viene calcolata all'8.33 % del salario di base ed è composta dall'indennità per l'orario di lavoro e di presenza, compresi i supplementi per il lavoro notturno e le ore supplementari.</p>	<p><i>Per un diritto alle vacanze di 5 settimane l'indennità di vacanza ammonta al 10.6 %.</i></p>
<p>8. Continuazione del versamento del salario in caso di incapacità lavorativa</p>	
<p>Q.</p> <p>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.</p>	

<p>V. Spese di viaggio</p>	
<p>R.</p> <p>Le spese per il primo viaggio dal domicilio al luogo di lavoro secondo le modalità e il mezzo di trasporto concordato sono a carico del datore di lavoro e non possono essere dedotte dallo stipendio.</p>	
<p>VI. Obblighi di documentazione</p>	
<p>S.</p> <p>¹ All'inizio del rapporto di lavoro al lavoratore deve essere consegnato un esemplare del CNL cantonale e del contratto di lavoro.</p> <p>² 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.</p>	
<p>T.</p> <p>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).</p>	
<p>VII. Responsabilità condivisa</p>	
<p>U.</p> <p>In un rapporto di lavoro nel quale il datore di lavoro formale e l'economia domestica privata condividono il diritto di emanare istruzioni, entrambi hanno la responsabilità per il rispetto delle condizioni di lavoro nei confronti del lavoratore. Essi rispondono di principio solidalmente.</p>	

<p>VIII. Scioglimento del rapporto di lavoro</p>	
<p>V.</p> <p>¹ Un rapporto di lavoro a tempo determinato termina senza disdetta dopo la scadenza della durata pattuita.</p> <p>² Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto da entrambe le parti. Sono applicabili gli artt. 355 segg. CO.</p> <p>³ Se è prevista una disdetta del rapporto di lavoro a tempo determinato, valgono le seguenti regole:</p> <p>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.</p> <p>b) la protezione dal licenziamento in tempo inopportuno si applica anche durante il periodo di prova.</p> <p>⁴ In caso di decesso o di un collocamento in un istituto della persona assistita, il rapporto di lavoro iniziato può essere sciolto al più presto dopo 30 giorni dall'evento.</p>	<p><i>Se più prestazioni di lavoro vengono fornite allo stesso datore di lavoro in un periodo inferiore a un anno, ciò vale come un unico rapporto di lavoro.</i></p> <p><i>Nota circa il capoverso 4:</i></p> <p><i>secondo la regolamentazione generale nell'art. 338a cpv. 2 CO, il rapporto di lavoro che è stato convenuto in particolare tenendo conto della persona del datore di lavoro cesserebbe con il suo decesso e si potrebbe unicamente fare valere il risarcimento del danno.</i></p> <p><i>Poiché anche il diritto d'abitazione nell'economia domestica ed eventualmente anche il diritto di soggiorno sono legati al rapporto di lavoro, tale termine di disdetta relativamente lungo per rapporti di lavoro brevi è giustificato.</i></p>