

# **Rapporto esplicativo concernente il progetto di contratto normale di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti per il personale domestico**

## **1 Contesto**

Il 21 giugno 1999, la Svizzera, da un lato, e l'Unione europea (UE) e i suoi Stati membri, dall'altro, hanno firmato sette accordi settoriali, fra cui anche l'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC). Tale Accordo è stato approvato dal popolo nel 2000 ed è entrato in vigore il 1° giugno 2002. L'estensione dell'Accordo ai dieci Stati<sup>1</sup> che hanno aderito all'UE nel 2004 è stata approvata dal popolo nel 2005 ed è entrata in vigore il 1° aprile 2006. L'estensione alla Bulgaria e alla Romania, che hanno aderito all'UE nel 2007, è stata approvata dal popolo nel 2009 ed è entrata in vigore il 1° giugno 2009.

### **1.1 Accordo sulla libera circolazione delle persone**

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone Svizzera-UE ha introdotto progressivamente le norme fondamentali relative alla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione europea così come vengono applicate nell'UE. Ai cittadini svizzeri e degli Stati dell'UE viene in tal modo concesso il diritto di scegliere liberamente il loro luogo di lavoro e di residenza sul territorio delle Parti contraenti. Ma per ottenere questo diritto essi devono possedere un contratto di lavoro valido o svolgere un'attività lucrativa indipendente oppure – se non esercitano un'attività lucrativa – disporre di mezzi finanziari sufficienti per sopperire alle proprie necessità e avere stipulato un'assicurazione malattie. La libera circolazione delle persone è inoltre completata dal sistema di riconoscimento reciproco dei diplomi professionali e dal coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale.

L'Accordo prevede anche una liberalizzazione limitata delle prestazioni transfrontaliere di servizi rivolti alle persone. I lavoratori e i prestatori indipendenti di servizi sono autorizzati a recarsi in uno Stato contraente e a fornirvi le proprie prestazioni per un periodo fino a 90 giorni lavorativi per anno civile.

### **1.2 Misure di accompagnamento alla libera circolazione delle persone**

In seguito alla progressiva introduzione della libera circolazione delle persone con l'UE, il controllo preventivo del rispetto delle condizioni salariali e lavorative usuali per il rilascio di un'autorizzazione nei confronti degli Stati dell'UE-17<sup>2</sup> è decaduto a partire dal 1° giugno 2004.

<sup>1</sup> Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria.

<sup>2</sup> UE-17: 15 Stati che hanno aderito all'UE prima del 2004 più Malta e Cipro.

Nei confronti degli Stati dell'UE-8<sup>3</sup> nonché della Romania e della Bulgaria, l'abolizione del controllo è prevista a partire dal 1° maggio 2011, rispettivamente dal 1° giugno 2016. Considerato che in Svizzera il livello dei salari è più elevato che nell'UE, vi è il rischio che la libera circolazione delle persone provochi una pressione sui salari. Per compensare l'eliminazione del controllo preventivo e sistematico del mercato del lavoro, sono state introdotte misure di accompagnamento atte a contrastare l'abbassamento abusivo delle condizioni salariali e lavorative usuali in Svizzera. Se si riscontra un'offerta di salari inferiori a quelli usuali, si procede all'attuazione di misure a livello individuale, quali sanzioni contro datori di lavoro esteri inadempienti, o a livello collettivo, quali il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale ai contratti collettivi di lavoro (CCL) o l'adozione di contratti normali di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti.

Le misure di accompagnamento sono entrate in vigore il 1° giugno 2004, parallelamente alla seconda fase di transizione nei confronti dell'UE-17, e sono state ulteriormente rafforzate con l'entrata in vigore del Protocollo I ALC il 1° aprile 2006.

Esse comprendono essenzialmente le seguenti regolamentazioni:

- La legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera<sup>4</sup> obbliga un datore di lavoro estero che distacca lavoratori in Svizzera nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera a rispettare le condizioni lavorative e salariali minime prescritte nelle leggi federali, nei CCL di obbligatorietà generale e nei CNL ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni (CO)<sup>5</sup>.
- Qualora vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali, le disposizioni di un CCL concernenti i salari minimi, gli orari di lavoro e i controlli paritetici possono essere più facilmente dichiarate di obbligatorietà generale ai sensi dell'articolo 1a della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al CCL<sup>6</sup>. Questa misura vale sia per le aziende svizzere che per le aziende che distaccano lavoratori.
- Qualora in un ramo vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali e non esista un CCL, possono essere stabiliti CNL che prevedano salari minimi vincolanti conformemente all'articolo 360a CO. Tale provvedimento è valido per tutte le aziende del ramo interessato.

---

<sup>3</sup> UE-8: gli Stati che hanno aderito all'UE nel 2004 senza Malta e Cipro.

<sup>4</sup> Legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist); RS **823.20**.

<sup>5</sup> Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni); RS **220**.

<sup>6</sup> Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL); RS **221.215.311**.

### **1.3 Sorveglianza del mercato del lavoro nell'ambito delle misure di accompagnamento**

L'applicazione delle misure di accompagnamento è stata affidata a diversi attori. L'esecuzione è caratterizzata da un dualismo tra i rami regolati da un CCL di obbligatorietà generale e i rami che non dispongono di un tale CCL.

#### **1.3.1 Sistema di esecuzione duale delle misure di accompagnamento**

##### **a) Commissioni tripartite (CT)**

Le CT istituite nei Cantoni e la CT della Confederazione tengono sotto osservazione l'evoluzione generale del mercato del lavoro, analizzano i casi sospetti di offerte di salari inferiori a quelli usuali e, qualora constatino offerte ripetute e abusive di salari inferiori a quelli usuali ai sensi dell'articolo 360a cpv. 1 CO, propongono adeguate misure alle autorità cantonali competenti. Dapprima, di norma, ricercano un'intesa diretta con i datori di lavoro interessati (cosiddetta procedura di conciliazione o d'intesa, art. 360b cpv. 3 CO). Spetterà alle CT giudicare se si è in presenza di offerte abusive e ripetute di salari inferiori a quelli usuali.

Le CT sono inoltre incaricate di controllare il rispetto delle disposizioni relative ai salari minimi di un CNL conformemente all'articolo 360a CO.

Le CT non hanno alcuna competenza in materia di sanzioni nei confronti di datori di lavoro esteri inadempienti. Sono tuttavia tenute a notificare alle autorità cantonali competenti le infrazioni riscontrate a scopo di sanzionamento.

##### **b) Commissioni paritetiche (CP)**

Nei rami dotati di un CCL di obbligatorietà generale, il controllo del rispetto delle disposizioni del CCL spetta alle CP incaricate dell'esecuzione del contratto. La legge sui lavoratori distaccati inoltre affida loro il controllo del rispetto del CCL da parte delle aziende che distaccano lavoratori.

Se questi organi di controllo riscontrano delle infrazioni alla LDist, sono tenuti a notificarle alle autorità cantonali competenti in materia di sanzionamento.

#### **1.3.2 Panoramica dei provvedimenti inerenti al mercato del lavoro adottati finora**

Finora in tre Cantoni sono stati adottati cinque CNL che prevedono salari minimi vincolanti dopo che nei rami interessati si è constatata un'offerta ripetuta e abusiva di salari inferiori a quelli usuali.

##### **Canton Ginevra**

- Contratto normale di lavoro per il personale domestico (a tempo pieno e a tempo parziale), in vigore dal 1° luglio 2004, prolungato di quattro anni dal 3 maggio 2007.
- Contratto normale di lavoro per i lavoratori del settore cosmetico, in vigore dal 1° ottobre 2007, limitato a quattro anni fino al 30 settembre 2011.

##### **Canton Ticino**

- Contratto normale di lavoro per gli operatori dei Call Centers, in vigore dal 1° agosto 2007, prolungato nel 2009.
- Contratto normale di lavoro per i saloni di bellezza, in vigore dal 1° aprile 2010, con una validità di due anni.

#### **Canton Vallese**

- Contratto normale di lavoro per i lavoratori del settore della manutenzione e della pulizia industriale, in vigore dal 13 marzo 2009, limitato a quattro anni fino al 13 marzo 2013.

Dall'entrata in vigore delle misure di accompagnamento non è ancora stata presentata alcuna richiesta di conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale a un CCL secondo l'articolo 1a LOCCL.

### **1.4 Osservazione del mercato del lavoro da parte della Commissione tripartita della Confederazione (CT della Confederazione) nell'economia domestica**

L'economia domestica è un ramo nel quale regna poca trasparenza quanto alle ore di lavoro prestate e ai salari corrisposti. In base al rapporto della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) sull'attuazione delle misure di accompagnamento alla libera circolazione del 27 settembre 2007 e ai risultati relativi ai controlli delle economie domestiche private che vi sono riportati, i rappresentanti dei lavoratori hanno segnalato casi di offerte di salari inferiori a quello usuale in questo ramo. Un altro indizio della presenza di irregolarità in questo ramo era già stato fornito dal Contratto normale di lavoro per il personale domestico entrato in vigore nel Canton Ginevra nel luglio 2004. Dai Cantoni della Svizzera nord-occidentale e orientale (Argovia, San Gallo e Turgovia) sono giunte altre segnalazioni secondo cui un numero crescente di persone provenienti da Paesi a bassi salari lavora in economie domestiche private.

La CT della Confederazione ha quindi deciso di raccogliere informazioni più precise sulla situazione salariale nel ramo. Considerato che è molto più difficile effettuare controlli nel settore privato che presso le aziende, la CT della Confederazione ha deciso di far eseguire uno studio scientifico anziché dei controlli sul posto.

Nel 2008 la SECO, su richiesta della CT della Confederazione, ha incaricato l'*Observatoire Universitaire de l'Emploi* (OUE) dell'Università di Ginevra<sup>7</sup> di effettuare uno studio sulle condizioni lavorative nell'economia domestica.

Lo studio è giunto alla conclusione che in generale i salari nell'economia domestica sono più bassi di quelli corrisposti per attività analoghe. I dati acquisiti mostrano allo stesso tempo che i salari percepiti sono spesso nettamente inferiori a quelli usuali per il luogo e il ramo.

---

<sup>7</sup> "Le travail domestique en Suisse – Calcul d'un seuil de salaire en usage en vue de l'édiction d'un contrat-type de travail au sein du secteur des Services domestiques en Suisse", prof. Yves Flückiger, Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE), Università di Ginevra.

## **1.5 Decisione della CT della Confederazione concernente la presentazione al Consiglio federale di una richiesta di adozione di un CNL con salari minimi vincolanti**

In base allo studio dell'OUE e agli altri studi condotti in questo ramo, la CT della Confederazione è giunta alla conclusione che, in seguito all'allentamento delle disposizioni in materia di immigrazione, i salari offerti nell'economia domestica sono spesso nettamente inferiori a quelli usuali per il ramo. Il 21 novembre 2008 ha pertanto deciso di chiedere al Consiglio federale di adottare un CNL che preveda salari minimi. Mediante l'introduzione di salari minimi vincolanti, essa intende contrastare l'offerta di salari inferiori a quelli usuali e impedire che l'estensione della libera circolazione delle persone a Paesi in cui vigono tuttora salari molto bassi provochi un aumento delle persone assunte in Svizzera per prestare servizi di economia domestica a salari molto inferiori a quelli usuali per il luogo e il ramo. Inoltre, nel ramo dell'economia domestica non esistono organizzazioni di interlocutori sociali che possano intervenire in situazioni critiche. Fatte queste considerazioni, la CT della Confederazione ritiene che i presupposti per l'adozione di un CNL con salari minimi vincolanti siano adempiuti.

L'articolo 12 dell'ordinanza sui lavoratori distaccati in Svizzera<sup>8</sup> prevede che la CT della Confederazione può valersi dei servizi di periti e può creare gruppi o sottocommissioni incaricati di esaminare questioni particolari. Per l'elaborazione del progetto di CNL, la CT della Confederazione ha pertanto istituito sotto la direzione della SECO un gruppo di periti composto da rappresentanti delle parti sociali e dei Cantoni.

Il gruppo di periti è stato incaricato in particolare di formulare delle proposte di salari minimi, di definire il campo d'applicazione e di chiarire diverse altre questioni.

## **2 Condizioni per l'adozione di un CNL con salari minimi vincolanti**

### **2.1 Condizioni generali secondo l'articolo 360a CO**

Un CNL che prevede salari minimi vincolanti può essere adottato solo a determinate condizioni; in particolare, se all'interno di un ramo o di una professione vengono **ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo**. Affinché questa condizione sia adempiuta, è necessario che le differenze tra i singoli salari siano evidenti. In linea di massima un solo caso isolato non è sufficiente per poter chiedere l'adozione di un CNL.

Se le offerte ripetute e abusive di salari inferiori a quelli usuali comportano un rischio reale che la prassi salariale abusiva si diffonda nel mercato rilevante, si dovrà emanare una regolamentazione imperativa in materia di salari.

Il capoverso 2 dell'articolo 360a CO stabilisce inoltre che i salari minimi non possono pregiudicare gli interessi generali né gli interessi legittimi di altri rami o di altre cerchie della popolazione.

---

<sup>8</sup> Ordinanza del 21 maggio 2003 sui lavoratori distaccati in Svizzera (ODist); RS **823.201**.

I CNL devono essere adottati solo sussidiariamente ai CCL qualora nel ramo interessato non sussista un CCL con disposizioni sui salari minimi al quale possa essere conferita obbligatorietà generale (art. 360a cpv. 1 CO).

### **2.1.1 Definizione di salario usuale**

La nozione di salario usuale per il luogo, la professione o il ramo non è nuova. La si ritrova in molte leggi federali e cantonali, ad esempio nell'articolo 22 dell'ordinanza del 24 ottobre 2007<sup>9</sup> sull'ammissione, il soggiorno e l'attività lucrativa (OASA):

*<sup>1</sup> Le condizioni di salario e di lavoro usuali per il luogo e la professione sono determinate in base alle prescrizioni legali, ai CCL e ai CNL nonché ai salari e alle condizioni vigenti per un lavoro analogo nella stessa azienda e ramo. Vanno inoltre considerati i risultati dei rilevamenti statistici sui salari.*

Per determinare il salario usuale in rami nei quali non esiste né un CCL di obbligatorietà generale né un CNL devono essere effettuate verifiche specifiche. A tale scopo si può far capo a diverse fonti:

- CCL e CNL che contengono disposizioni salariali;
- statistiche, in Svizzera soprattutto la Rilevazione della struttura dei salari (RSS)<sup>10</sup> effettuata ogni due anni;
- rilevazioni ad hoc, che possono essere eseguite o fatte eseguire dalle CT;
- raccomandazioni salariali o direttive salariali delle parti sociali.

Il salario usuale è definito tenendo conto di criteri solitamente utilizzati dal datore di lavoro per la determinazione del salario, in particolare la formazione, l'età, il numero di anni di servizio, il livello di requisiti del posto di lavoro, la posizione professionale e il ramo interessato. Questi criteri corrispondono alle variabili disponibili della RSS<sup>11</sup> rilevanti per i salari.

La scelta dei metodi per la determinazione delle condizioni salariali usuali per il luogo, la professione e il ramo avviene a discrezione delle autorità preposte alla sorveglianza del mercato del lavoro, che generalmente sono le CT. La procedura potrebbe anche variare da un caso all'altro a seconda della disponibilità di fonti di dati adeguate, o si raccomanda persino di utilizzare simultaneamente diversi metodi.

### **2.1.2 Uso secondo il luogo**

L'intenzione del legislatore era di prevedere un'applicazione quanto più possibile efficace delle misure di accompagnamento. Ne deriva che i dati acquisiti nell'ambito di un'indagine devono essere differenziati secondo le regioni e i luoghi. Per poter analizzare più precisamente l'uso secondo il luogo in base alla RSS, la Confederazione ha deciso di ampliarne il campione di

---

<sup>9</sup> Ordinanza del 24 ottobre 2007 sull'ammissione, il soggiorno e l'attività lucrativa (OASA); RS **142.201**.

<sup>10</sup> [Rilevazione svizzera della struttura dei salari \(RSS\)](#) dell'Ufficio federale di statistica (UST).

<sup>11</sup> Tali variabili influiscono sul salario effettivamente versato.

rilevazione. Ciò ha permesso di definire salari rappresentativi per le grandi regioni statistiche della Svizzera. Dal 2002 la RSS fornisce, per sette grandi regioni predefinite, dati rappresentativi altrettanto dettagliati quanto quelli a livello svizzero. Anche queste grandi regioni possono tuttavia presentare al loro interno una struttura dei salari molto eterogenea.

### 2.1.3 Uso secondo la professione e il ramo

Affinché le cifre rilevate possano fornire indicazioni utili, occorre precisare anche la nozione di professione. Nell'ambito della RSS la professione non viene rilevata direttamente. La statistica offre però la possibilità di delimitare il campo d'attività professionale attraverso l'attività, il livello di requisiti del posto e la posizione professionale.

La definizione del ramo adottata nella Rilevazione della struttura dei salari si fonda sulla "Nomenclature Générale des Activités économiques (NOGA)" (Nomenclatura generale delle attività economiche). Nella NOGA la nozione di ramo è definita in modo relativamente chiaro. La NOGA 2008 è uno strumento di lavoro fondamentale per strutturare, analizzare e rappresentare informazioni statistiche. Questa sistematica consente di classificare le unità statistiche "imprese" e "aziende" in base alla loro attività economica, formando dei gruppi trasparenti e unitari. La RSS comporta dei limiti quanto alla precisione dei dati relativi ai salari in un ramo, dato che l'appartenenza a un ramo risulta dal campo d'attività principale dell'azienda nel suo insieme e, nelle imprese miste, non dall'attività dei singoli reparti dell'impresa. La RSS non è quindi "assolutamente adatta" ad analizzare i salari usuali per la professione e il ramo in quanto la sua definizione di professione e di ramo è piuttosto vaga. Ciò nonostante, la RSS, non fosse che per l'ampiezza del suo campione di rilevazione, è lo strumento migliore per analizzare la struttura dei salari in Svizzera.

### 2.1.4 Riscontro dell'uso

Dopo aver rilevato i dati necessari, la CT deve fissare un importo che rispecchi il salario usuale per il luogo, la professione e il ramo.

Nei rami che dispongono di un CCL senza carattere obbligatorio generale, si parte dal presupposto che, nell'ambito della sorveglianza del mercato del lavoro, le disposizioni salariali del CCL esprimano la prassi in uso. Lo stesso vale nel caso in cui l'attività in questione sia disciplinata da CNL con salari minimi o raccomandazioni salariali.

Nei rami privi di CCL e CNL, gli accertamenti della CT non permettono di stabilire un importo fisso. Il salario usuale è definito come una "fascia salariale" e non come un valore unico. L'*Observatoire genevois du marché du travail* (OGMT) propone due metodi di calcolo<sup>12</sup> per la determinazione di tale fascia.

Il **metodo classico** consiste nell'osservare i salari in un determinato mercato rilevante e, partendo da queste osservazioni, definire l'uso per il luogo e il ramo mediante un indicatore statistico rappresentativo. A ogni individuo corrisponde quindi un determinato salario in base agli importi effettivamente versati ai lavoratori che presentano le sue stesse caratteristiche. Il problema di questo metodo è che più il mercato da analizzare è definito in dettaglio (regione, ramo, profilo dei requisiti per il posto, ecc.), più il campione di rilevazione si restringe e meno attendibili sono i valori.

---

<sup>12</sup> [Proposition d'une mesure du salaire en usage](#), OGMT, Ginevra 2003.

Con l'aiuto del **metodo dell'equazione dei salari**, vengono stimate equazioni lineari multivariate in base alla RSS dell'Ufficio federale di statistica. Si possono così ottenere delle stime riguardo al modo in cui diverse caratteristiche individuali osservabili, rilevanti per i salari, quali la formazione, l'anzianità di servizio, il ramo o le dimensioni di un'impresa, influiscono sul salario. Con questi parametri si può in seguito definire un salario individualizzato usuale per il luogo e il ramo. Il metodo dell'equazione dei salari sfrutta l'intero campione di rilevazione per stimare i parametri (le caratteristiche rilevanti per i salari) che potrebbero influire sul calcolo dei salari. Questo sistema non presenta quindi il problema del metodo classico, nel quale l'estensione del campione di rilevazione per le diverse categorie di lavoratori analizzate deve essere ridotta.

Qualsiasi definizione statistica del salario usuale implica che in ogni momento vengono offerti salari inferiori a quello usuale - a meno che non si definisca tutto ciò che si osserva come usuale. I metodi esaminati presuppongono quindi che in qualsiasi momento si riscontrino casi di offerte di salari inferiori a quelli usuali. Inoltre, il risultato statistico non evita di dover decidere a quali quantili<sup>13</sup> della ripartizione dei salari il salario non è più usuale. La determinazione di questa soglia rientra nei compiti della CT. Per poter fissare una fascia salariale che rispecchi l'uso nel Cantone o nella regione per il ramo considerato, la Commissione dovrà fondarsi su un numero più ampio possibile di elementi oggettivi. Bisognerà procedere a una valutazione e poi fissare un limite.

### **2.1.5 Definizione dell'abuso (offerta abusiva di salari inferiori a quelli usuali)**

Nell'ambito dei lavori legislativi preliminari non è stato possibile trovare una precisa definizione o quantificazione dell'abuso. Questo è uno dei principali motivi che hanno indotto il legislatore a optare per un metodo di valutazione e a delegare la competenza in materia alle CT. L'intenzione del legislatore non è mai stata quella di legiferare in dettaglio su tale questione. Esso ha volutamente rinunciato ad adottare una procedura puramente giuridica per consentire una valutazione globale che includesse elementi di carattere sociale e di politica del mercato del lavoro. Tale procedura si fonda sulla valutazione effettuata dai Cantoni e dalle parti sociali sul loro mercato del lavoro e sull'opportunità di adottare eventuali provvedimenti.

La stima deve prendere in considerazione tutta una serie di fattori economici, giuridici, politici e sociali. Sotto il profilo statistico, un'offerta abusiva di salari inferiori a quello usuale è riscontrabile quando si constata una differenza significativa verso il basso. L'elemento abusivo può anche essere costituito dalla portata di tale differenza se, con il tempo, questa rischia di esercitare una pressione sull'insieme dei salari nel ramo.

---

<sup>13</sup> Il quantile è un indicatore di dispersione statistico. È utilizzato nella statistica come valore limite in relazione al salario usuale. Il quantile del 25 per cento (quantile inferiore) di una ripartizione dei salari rappresenta il salario che non è raggiunto da un quarto del campione (di tutte le rilevazioni). Ciò significa che il 25 per cento di tutte le persone incluse in una rilevazione dei salari guadagnano meno del quantile del 25 per cento.



## **2.2 Offerta abusiva e ripetuta di salari inferiori a quello usuale nell'economia domestica**

### **2.2.1 Contesto**

Secondo le indicazioni generali, un'offerta abusiva di salari inferiori a quello usuale è riscontrabile se si osserva una differenza significativa verso il basso rispetto al salario usuale. Il termine "ripetuta" significa che si constata un'offerta di salari inferiore a quello usuale in diverse imprese o in un'azienda importante che occupa molti lavoratori. Nel caso di personale di economie domestiche private, si presuppone che solo raramente venga impiegato più di un lavoratore. Un'offerta ripetuta e abusiva di salari inferiori a quello usuale sussiste quindi se molti datori di lavoro (in questo caso economie domestiche private) offrono salari significativamente inferiori a quello usuale. Oltre alla portata e alla diffusione del fenomeno, può anche essere importante sapere se tale pratica potrebbe condurre a una diminuzione dei salari nel mercato di riferimento (nel caso specifico l'economia domestica).

L'economia domestica è un ramo nel quale regna scarsa chiarezza riguardo al lavoro prestato e ai salari corrisposti. Probabilmente le cifre relative ai rapporti di lavoro non dichiarati alle assicurazioni sociali sono molto elevate. La RSS si basa su indagini effettuate presso le imprese e pertanto non include i lavoratori delle economie domestiche private. Di conseguenza, i salari del personale domestico non possono essere analizzati direttamente con l'aiuto della RSS. Considerato che è molto più difficile effettuare controlli nel settore privato che presso le aziende, la CT della Confederazione ha deciso di rinunciare a controllare le economie domestiche private. Per acquisire una visione generale della situazione nell'economia domestica, e in particolare dei salari che vi sono corrisposti, all'inizio di maggio 2008 la SECO ha commissionato uno studio<sup>14</sup> al prof. Yves Flückiger dell'Università di Ginevra.

### **2.2.2 Salario usuale nell'economia domestica**

Lo studio del prof. Flückiger analizza innanzitutto le caratteristiche di persone attive nell'economia domestica in base al Censimento federale della popolazione (CFP)<sup>15</sup>. In seguito procede a una stima dei salari di persone che presentano caratteristiche simili (età, formazione, sesso, ecc.) a quelle dei lavoratori domestici. Questa analisi è effettuata con l'aiuto della RSS. Le stime di un salario usuale che ne derivano si basano quindi su un profilo di assunzione individuale (corrispondente alle caratteristiche di un lavoratore domestico). Per la determinazione del salario usuale, la CT della Confederazione si è inoltre servita di dati sui salari minimi estratti da alcuni CNL cantonali per l'economia domestica. Questi salari minimi non sono vincolanti, ma rispecchiano la percezione politica di un salario minimo nei rispettivi Cantoni. Come terza possibilità per stabilire il salario minimo usuale, la CT della Confederazione ha anche consultato i CCL per professioni che comportano attività simili a quelle svolte nelle economie domestiche. Si tratta del settore delle pulizie (aziende con più di sei dipendenti) e dell'industria alberghiera e della ristorazione, che sottostanno a un CCL di obbligatorietà generale.

---

<sup>14</sup> Flückiger, Y. et al. "[Domestic Work in Switzerland](#)", 2008, Università di Ginevra (in francese e inglese).

<sup>15</sup> [Censimento federale della popolazione](#); condotto dall'Ufficio federale di statistica (UST) con il sostegno dei Cantoni e dei Comuni nonché di società esterne.

### 2.2.3 Offerta di salari inferiori a quello usuale nell'economia domestica

La RSS si basa su indagini condotte presso le imprese. Di conseguenza, i lavoratori occupati nelle economie domestiche private non sono inclusi in questa rilevazione. Nello studio del prof. Flückiger vengono perciò analizzati anche i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)<sup>16</sup>. La RIFOS è condotta ogni anno presso le economie domestiche dal 1991 e contiene quindi anche dati di persone che lavorano nelle economie domestiche private. Il suo obiettivo principale è di fornire dati sulla struttura della popolazione attiva e sul comportamento in materia di attività professionale della popolazione residente permanente. La rilevazione si svolge sotto forma di indagine telefonica presso le economie domestiche su un campione di circa 33'000 persone (fino al 2001: circa 16'000). Le economie domestiche sono scelte a caso dall'elenco telefonico. Dal 2003 il campione RIFOS è completato da 15'000 cittadini stranieri facenti parte della popolazione residente permanente, i cui nominativi vengono estratti dal Sistema d'informazione centrale sulla migrazione (SIMIC).

La RIFOS contiene circa 200 osservazioni concernenti l'economia domestica (per il 2006). La CT della Confederazione ha confrontato i salari dell'economia domestica (in base alla RIFOS) con i valori soglia (salari usuali) accertati. Indipendentemente dai valori soglia utilizzati, risulta che circa un quarto dei salari osservati sono in parte nettamente inferiori ai valori soglia accertati. Ciò significa che nel 2006 sono stati riscontrati circa 46 casi di salari inferiori ai valori soglia, con differenze talvolta molto marcate.

Lo studio del prof. Flückiger rappresenta anche un metodo econometrico per il confronto dei salari in diversi gruppi con l'ausilio della **scomposizione di Blinder-Oaxaca**. Questa consiste in un frazionamento della differenza salariale media tra i due gruppi: una parte risultante corrispondente alle caratteristiche rilevanti per il salario (ad es. l'età) e una parte non dichiarata che, secondo le circostanze, deriva da una discriminazione. Un vantaggio di questo metodo di analisi è che tiene conto anche degli effetti specifici delle singole imprese (cosiddetti "fixed-effects"). Il modello considera il fatto che non tutte le imprese versano salari equivalenti. Tra l'altro, l'analisi indica che circa il 14 per cento della differenza salariale tra il personale dell'economia domestica e il resto della popolazione attiva non è spiegabile con le variabili disponibili rilevanti per i salari (età, salari, ecc.). Se si confrontano i lavoratori domestici con i lavoratori che svolgono un'attività con un profilo di requisiti analogo, si constata che l'8,8 per cento della differenza salariale media non è attribuibile a caratteristiche individuali (disponibili).

In linea di massima si può affermare che i salari nell'economia domestica sono inferiori a quelli di rami paragonabili e che le differenze si accentuano soprattutto nella fascia salariale più bassa. Inoltre, in molti Cantoni si osservano casi di offerte abusive di salariali inferiori a quello usuale nelle economie domestiche private. Questi casi riguardano prevalentemente lavoratori provenienti da Paesi a bassi salari che sono collocati da imprese di collocamento estere per periodi relativamente brevi presso economie domestiche private. Costoro si annunciano spesso come lavoratori indipendenti nell'ambito della procedura di notifica<sup>17</sup> in Svizzera. Tale pratica potrebbe provocare una pressione sui salari nell'economia domestica.

---

<sup>16</sup> [Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera \(RIFOS\)](#), Ufficio federale di statistica (UST).

<sup>17</sup> Nell'ambito dell'ALC i lavoratori distaccati e i lavoratori indipendenti non necessitano più di un'autorizzazione per poter fornire prestazioni nei settori detti generali durante un periodo non superiore a 90 giorni per anno civile, ma devono comunque notificare il loro soggiorno.

#### **2.2.4 Altri fattori per l'offerta abusiva di salari inferiori a quello usuale**

Secondo le indicazioni generali concernenti l'abuso menzionate al punto 2.1, la portata del fenomeno dell'offerta di salari inferiori a quello usuale nell'economia domestica si situa a un livello che può essere considerato abusivo. Oltre a queste basi statistiche, nella valutazione dell'abuso intervengono anche alcuni fattori specifici del ramo.

Lo studio del prof. Flückiger indica che la maggior parte dei lavoratori domestici corrisponde alla seguente descrizione: donne, senza una formazione professionale (superiore) e occupate a tempo parziale. Inoltre, la quota di stranieri tra i lavoratori domestici è proporzionalmente più elevata che in altri rami. Un'altra particolarità dell'economia domestica risiede nel fatto che spesso i lavoratori vivono e mangiano in comunione domestica con i datori di lavoro, il che può determinare un maggiore rapporto di dipendenza.

Contrariamente a molti altri rapporti di lavoro, i rapporti nelle economie domestiche private non sono pressoché percepiti dalla popolazione poiché si svolgono quasi letteralmente a porte chiuse. Questa circostanza complica il controllo sistematico e la rilevazione statistica dei rapporti di lavoro. Un'indagine mirata effettuata nel Canton Ginevra<sup>18</sup> ha accertato che la quota di lavoro nero nelle economie domestiche private è relativamente elevata. Chi, per un qualsiasi motivo, lavora in nero, ha interesse a mantenere anonimo il suo rapporto di lavoro.

Questo fenomeno è favorito da alcune nuove tendenze sociali, per cui le persone anziane e bisognose di cure, anche per motivi di costi, preferiscono continuare a vivere tra le proprie mura domestiche piuttosto che entrare in una casa di riposo o di cura. Secondo quanto osservato in alcuni Cantoni della Svizzera nord-occidentale e orientale, sempre più spesso le persone anziane vengono assistite e curate al loro domicilio; in molti casi i familiari ricorrono all'aiuto di collaboratori domestici provenienti da Paesi a bassi salari, che sono spesso disposti a lavorare in economie domestiche private per molte ore al giorno e a salari molto bassi. Ciò può provocare una pressione sui salari nel settore dell'economia domestica come pure in quello delle cure.

Infine, sia da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori, mancano delle organizzazioni che potrebbero esercitare la loro influenza sul ramo permettendo loro di regolarsi autonomamente.

In base ai risultati dello studio del prof. Flückiger, alle osservazioni dei Cantoni per quanto riguarda la libera circolazione delle persone nei confronti dei nuovi Stati membri dell'UE, nonché a fattori specifici dei vari rami, la CT della Confederazione è giunta alla conclusione che l'economia domestica privata è soggetta a offerte abusive di salari inferiori a quello usuale che possono essere contrastate mediante un CNL che preveda salari minimi.

---

<sup>18</sup> Flückiger Y., Pasche C., "Analyse du travail clandestin dans l'économie domestique à Genève", 2005, Observatoire Universitaire de l'Emploi.

## **3 Punti essenziali del progetto**

### **3.1 Introduzione**

#### **3.1.1 Attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro nell'economia domestica**

Il CO<sup>19</sup> impone ai Cantoni di adottare un CNL per i rapporti di lavoro nell'economia domestica che disciplini segnatamente la durata del lavoro e del riposo nonché le condizioni di lavoro delle donne e dei giovani. L'obiettivo di quest'obbligo di regolamentazione dei Cantoni era di colmare una lacuna del diritto pubblico sulla protezione dei lavoratori, essendo le economie domestiche private escluse dal campo d'applicazione della legge sul lavoro<sup>20</sup>. Il CNL rappresenta il diritto civile proprio del ramo e della professione. Tale diritto ha inoltre carattere dispositivo. Il contenuto del CNL può riguardare tutti gli aspetti che possono essere convenuti anche in un contratto individuale di lavoro. È possibile derogare alle norme previste dal CNL tramite un accordo; ciò vale anche per le disposizioni dei CNL che rientrano nel contenuto minimo di cui all'articolo 359 capoverso 2 CO.

Oggi tutti i Cantoni dispongono di un CNL nell'economia domestica e otto<sup>21</sup> di questi contengono disposizioni o raccomandazioni in materia di salari. Fatta eccezione per il Canton Ginevra, tali CNL non sono vincolanti ed è possibile derogarvi tramite un accordo individuale.

#### **3.1.2 Futura regolamentazione**

In futuro, per il personale delle economie domestiche private si applicheranno salari minimi vincolanti ai quali si potrà derogare unicamente a favore dei lavoratori. Il CNL per il personale domestico, nel suo campo d'applicazione materiale, si limita a regolamentare i salari minimi. Per quanto concerne le altre condizioni di lavoro quali la durata del lavoro e del riposo, il diritto alle vacanze, l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario, l'indennizzo del lavoro straordinario, il diritto alla tredicesima mensilità, il periodo di prova, la disdetta del rapporto di lavoro ecc., rimangono applicabili gli attuali CNL cantonali. Le disposizioni del CNL federale in linea di massima non dovrebbero entrare in contrasto con quelle dei CNL cantonali poiché tali regolamenti sono complementari. Nel CNL federale il salario minimo è fissato come salario orario, in modo da poter essere convertito in un salario mensile in base agli orari di lavoro vigenti a livello cantonale. Nel caso speciale in cui un CNL cantonale non preveda salari minimi vincolanti secondo l'articolo 359 CO, si applicano le seguenti norme di coordinamento.

#### **3.1.3 Coordinamento con CNL cantonali esistenti secondo l'articolo 359 CO**

Come già accennato, i CNL cantonali dispositivi non sono abrogati con l'entrata in vigore del CNL federale che prevede salari minimi vincolanti. I due tipi di CNL sono applicati complementariamente. In caso di contrasti, il CNL contenente norme di diritto imperativo in linea di principio prevale sulle disposizioni cantonali dispositive. Nel caso speciale in cui un CNL

---

<sup>19</sup> Art. 359 cpv. 2 CO.

<sup>20</sup> Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro, LL); RS **822.11**.

<sup>21</sup> TI, VD, FR, VS, BE, BS, NE, GE (con salario minimo secondo l'art. 360a CO).

cantonale dispositivo preveda salari più elevati rispetto al CNL vincolante, vale il principio della norma più favorevole secondo l'articolo 358 CO, applicabile anche al CNL (art. 359 cpv. 3 CO). Secondo il principio della norma più favorevole, il diritto imperativo prevale; tuttavia, salvo contraria disposizione del diritto imperativo, possono essere introdotte deroghe in favore dei lavoratori. Di conseguenza, un CNL dispositivo può fissare salari minimi più elevati di un CNL che prevede salari minimi vincolanti. È possibile derogare al salario minimo dispositivo tramite un accordo individuale, ma il salario minimo fissato dal CNL vincolante deve essere rispettato. Il coordinamento con i CNL cantonali che prevedono salari minimi vincolanti secondo l'articolo 360a CO è trattato in relazione al campo d'applicazione territoriale (punto 3.2.1).

## **3.2 Definizione del campo d'applicazione**

### **3.2.1 Campo d'applicazione territoriale**

Lo studio "Domestic work in Switzerland" (il lavoro domestico in Svizzera) commissionato dalla CT della Confederazione ha analizzato le condizioni di lavoro in tutta la Svizzera. I risultati dello studio e le osservazioni concernenti i diversi Cantoni indicano che è opportuno adottare il CNL su tutto il territorio svizzero.

Nei Cantoni che hanno già adottato un CNL con salari minimi vincolanti per l'economia domestica continuerà ad essere applicato il CNL cantonale. Tali Cantoni – nel 2010 solo il Canton Ginevra – sono pertanto esclusi dal campo d'applicazione del CNL federale. La deroga non vale ovviamente per i rapporti di lavoro soggetti soltanto al campo d'applicazione personale o materiale del CNL federale ma non al campo d'applicazione del CNL cantonale.

### **3.2.2 Campo d'applicazione personale**

Il CNL è applicabile a tutti i rapporti di lavoro tra i lavoratori che svolgono attività di economia domestica in un'economia domestica privata e i loro datori di lavoro (per la definizione di attività di economia domestica si veda il punto 3.3). Il riferimento primario per l'applicabilità del CNL è dunque l'esistenza di un rapporto di lavoro tra il fornitore e il destinatario della prestazione. L'esistenza di un tale rapporto di lavoro non è sempre facile da accertare, soprattutto in caso di attività di volontariato o di aiuto tra vicini o familiari. Alla domanda se nel singolo caso sia stato concluso o meno un contratto di lavoro si deve rispondere conformemente alle disposizioni del Codice delle obbligazioni concernenti la formazione del contratto di lavoro (art. 319 ss. CO) e in base alla dottrina e alla giurisprudenza. Non è compito del CNL stabilire quando un'attività in ambito privato sia da considerare come rapporto di lavoro. Inoltre, il Consiglio federale non avrebbe la competenza di legiferare in merito in un'ordinanza.

Occorre anche precisare a titolo complementare che l'articolo 360d CO dichiara espressamente applicabili i CNL che prevedono salari minimi vincolanti secondo l'articolo 360a CO ai lavoratori impiegati solo temporaneamente nel loro campo d'applicazione locale nonché ai lavoratori interinali. Questi CNL non si applicano ai rapporti di lavoro nelle economie domestiche collettive quali case di riposo e di cura, pensioni, istituti, ospedali, ecc.

Il campo d'applicazione personale interessa i lavoratori che svolgono regolarmente attività di economia domestica presso economie domestiche private. Si tratta innanzitutto di persone impiegate per una o più attività nell'economia domestica e che sono responsabili della cura generale dell'economia domestica. Non sono invece incluse le persone impiegate soltanto per determinate attività che non rientrano fra le attività di economia domestica vere e proprie ai

sensi dell'articolo 3 del CNL, come ad esempio gli autisti e i giardinieri. È quindi escluso dal campo d'applicazione anche il personale di cura specializzato con competenze mediche che fornisce unicamente prestazioni di cura e di assistenza nelle economie domestiche private, poiché queste non sono attività di economia domestica. L'esercizio di attività nell'ambito delle cure richiede inoltre una formazione specifica (ad es. operatore sociosanitario, operatore socioassistenziale, assistente di cura). Nella pratica potrebbe succedere spesso che entrambe le attività siano esercitate contemporaneamente. Conformemente allo scopo del CNL, le persone che oltre a svolgere lavori domestici forniscono anche prestazioni di assistenza e di cura non devono essere in linea di principio escluse dal CNL. Non è tuttavia fissata una quota minima di lavori domestici per l'applicabilità del CNL. Gli organi esecutivi dispongono di un margine di apprezzamento in materia. Per stabilire se il CNL sia applicabile è necessario verificare nei singoli casi la quota di lavori domestici rispetto all'intera attività. Qualora i lavori domestici rappresentino una parte minima, e quindi trascurabile, dell'intera attività, o se sono svolti solo eccezionalmente, si parte solitamente dal principio che il CNL non è applicabile.

In tal modo, la maggior parte dei rapporti di lavoro menzionati al punto 2.2.4, per i quali esiste un particolare rischio di un'offerta di salari abusivi, dovrebbe poter rientrare nel CNL. Questi rapporti riguardano persone provenienti da Paesi a bassi salari che sono sempre di più impiegate nelle economie domestiche svizzere e che vi svolgono diversi compiti quali il sostegno all'assistenza di anziani o malati, spesso a salari molto bassi.

### **3.2.3 Deroghe al campo d'applicazione**

Le deroghe al campo d'applicazione si ispirano a CNL cantonali che non prevedono salari minimi vincolanti.

Sono esclusi dal campo d'applicazione i rapporti di lavoro tra persone i cui rapporti sono disciplinati normalmente da speciali norme di diritto civile, come ad esempio i coniugi, i partner registrati o i parenti in linea diretta. L'ordinanza non è inoltre applicabile ai conviventi e ai coniugi o ai partner registrati di parenti in linea diretta. Essa non è applicabile neppure se, eccezionalmente, queste persone sono legate da un rapporto di lavoro.

Ciò non significa che il CNL sia sempre applicabile in caso di prestazioni di assistenza tra parenti *in linea collaterale*. Secondo la definizione del campo d'applicazione personale contenuta all'articolo 1, occorre valutare se tra la persona che presta assistenza e quella che la riceve esiste o meno un contratto di lavoro. In caso affermativo, il salario minimo previsto dal CNL è applicabile.

Sono pure esclusi dal campo d'applicazione i rapporti di lavoro a scopo formativo come i periodi di pratica professionale e i tirocini. In questi casi si tratta spesso di giovani ancora minorenni che lavorano in un'economia domestica a scopo puramente formativo. Le economie domestiche private potranno quindi continuare a offrire posti di stage a persone che svolgono un periodo di pratica professionale nell'ambito di una formazione professionale di base o di una corrispondente preparazione. Il concetto di "preparazione" include anche i rapporti di lavoro con i giovani che svolgono un periodo di pratica durante un anno di transizione o durante il pretirocinio. Inoltre, questi rapporti di lavoro, così come quelli dei lavoratori alla pari e i rapporti di tirocinio in economia domestica, sono sempre stipulati per un periodo determinato. Il loro influsso sul mercato del lavoro svizzero è pertanto irrilevante.

Al fine di combattere gli abusi, la nozione di periodo di pratica professionale è associata a una formazione presso un istituto di formazione domiciliato in Svizzera. Spesso persone già adulte provenienti da Stati terzi sono assunte come normali dipendenti a salari molto bassi con un contratto di stage. Non è però possibile verificare se le persone in questione debbano effettivamente svolgere un periodo di pratica professionale nell'ambito di una formazione professionale di base nel loro Paese d'origine. Gli istituti di formazione comprendono le aziende di tirocinio, le reti di aziende di tirocinio, le scuole d'arti e mestieri o altri istituti per la formazione professionale pratica.

Le altre deroghe valgono per i rapporti di lavoro che sottostanno al diritto pubblico della Confederazione, dei Cantoni o dei Comuni o al diritto internazionale pubblico. Nel primo gruppo rientrano, ad esempio, le persone con un contratto di lavoro di diritto pubblico o le persone che prestano servizio civile. Il secondo gruppo comprende, ad esempio, persone che sottostanno a una regolamentazione particolare conformemente alle convenzioni internazionali sul personale domestico di diplomatici. Sono ugualmente esclusi i rapporti di lavoro con persone impiegate presso un'organizzazione di diritto pubblico o un'organizzazione di utilità pubblica con un mandato pubblico. In sostanza si tratta soprattutto di lavoratori di organizzazioni Spitem di utilità pubblica, ossia senza scopo di lucro.

Sono esclusi anche i lavoratori il cui contratto di lavoro sottostà a un contratto collettivo di obbligatorietà generale. Nell'ambito dell'economia domestica ciò concerne ad esempio gli addetti alla pulizia, che sottostanno al CCL obbligatorio del settore delle pulizie nella Svizzera tedesca e al CCL obbligatorio del settore delle pulizie nella Svizzera romanda.

Infine, non rientrano nel campo d'applicazione del CNL per il personale domestico i lavoratori di economie domestiche agricole soggetti a un CNL cantonale per i lavoratori agricoli. Bisogna infatti evitare che una persona sia contemporaneamente soggetta a un CNL cantonale dispositivo nell'agricoltura e a un CNL federale che prevede salari minimi vincolanti. La maggior parte dei Cantoni assoggetta questo personale domestico al CNL per i lavoratori agricoli. Alcuni Cantoni, per la decisione di assoggettamento, fanno una distinzione tra attività a carattere prevalentemente domestico o agricolo. La grande maggioranza dei lavoratori di economie domestiche agricole è tuttavia soggetta a un CNL cantonale per i lavoratori agricoli.

Il CNL non è applicabile ai lavoratori occupati in media per meno di cinque ore alla settimana presso lo stesso datore di lavoro. Le persone con un grado d'occupazione inferiore a cinque ore alla settimana svolgono nelle economie domestiche private principalmente lavori di pulizia. In base all'esperienza, la domanda di personale per l'esecuzione di lavori di pulizia nelle economie domestiche private per meno di cinque ore alla settimana è elevata e, di conseguenza, devono essere corrisposti salari più alti. Il gruppo di periti ha riscontrato un potenziale abuso legato all'abbassamento dei salari fra le persone con un grado di occupazione più elevato che svolgono diverse attività di economia domestica o che si occupano della cura generale dell'economia domestica. Le persone con un grado d'occupazione più elevato dipendono maggiormente dal datore di lavoro, ragione per cui necessitano di una maggiore protezione.

Questo grado d'occupazione minimo implica inoltre che le persone impiegate presso diversi datori di lavoro, ma per meno di cinque ore alla settimana presso ciascuno di essi, non rientrano nel campo d'applicazione del CNL per il personale domestico. Tale principio si impone anche per motivi pratici, in quanto non si può pretendere che il datore di lavoro abbia una visione completa di tutti gli impieghi dei suoi lavoratori.

### 3.3 Definizione delle attività di economia domestica

La definizione delle attività di economia domestica è formulata con un elenco non esaustivo. Sono considerate tali, in particolare, le attività quotidiane per la cura dell'economia domestica quali i lavori regolari di pulizia, gli acquisti e la cura della biancheria. Per la precisazione delle attività di economia domestica occorre fare riferimento al piano di formazione relativo all'ordinanza sulla formazione professionale di base di impiegata/impiegato d'economia domestica dell'organizzazione del mondo del lavoro (OdA Hauswirtschaft)<sup>22</sup>. Le diverse attività sono suddivise nei seguenti settori: alimentazione e vitto, abitare e tecniche di pulizia, cura della biancheria, accoglienza degli ospiti e servizio, amministrazione e salute e socialità. Di conseguenza, i lavori domestici ai sensi del CNL per il personale domestico comprendono unicamente attività di economia domestica in senso stretto, ossia nessun grosso lavoro di giardinaggio né mansioni di autista.

La questione delle eventuali prestazioni di cura e assistenza di malati e anziani che dovrebbero essere incluse nella definizione di attività di economia domestica deve altresì essere considerata in base al piano di formazione dell'OdA Hauswirtschaft. Per questo motivo, le attività di economia domestica includono la collaborazione all'assistenza di bambini, anziani e malati nonché l'aiuto fornito a queste persone nella gestione dei problemi quotidiani, ma non le cure mediche. Sono considerate prestazioni di assistenza, ad esempio, l'assistenza durante i pasti, un semplice aiuto come porgere oggetti, ecc.

### 3.4 Definizione del salario minimo secondo l'articolo 360a CO

Contrariamente al CNL dispositivo, il CNL "vincolante" può stabilire unicamente i salari minimi. La legge non contiene una definizione di salario minimo, e anche il messaggio del 23 giugno 1999<sup>23</sup> non specifica questa nozione. Il messaggio fornisce tuttavia una definizione della nozione di retribuzione minima in relazione al conferimento agevolato del carattere obbligatorio generale a CCL secondo l'articolo 1a LOCCL: "[...] va sottolineato che il concetto di retribuzione comprende tutte le disposizioni relative al salario convenute dalle parti contraenti del CCL (salario e aumenti dello stesso, tredicesima, indennità per lavoro notturno o lavoro pesante e così via)".

Anche l'ordinanza sui lavoratori distaccati utilizza la nozione di *retribuzione minima* (art. 1), mentre l'ordinanza sul collocamento<sup>24</sup> parla di *disposizioni concernenti il salario* (art. 48a). Queste due nozioni si riferiscono in modo quasi identico ai seguenti contenuti:

- a) salario minimo;
- b) aumenti obbligatori dei salari minimi e dei salari effettivi;

---

<sup>22</sup> Piano di formazione relativo all'ordinanza sulla formazione professionale di base Impiegato/impiegata d'economia domestica dell'organizzazione del mondo del lavoro del 20 dicembre 2004 (<http://www.oda-hauswirtschaft.ch/index.cfm?id=21>).

<sup>23</sup> Messaggio concernente l'approvazione degli accordi settoriali tra la Svizzera e la CE (FF 1999 5092).

<sup>24</sup> Ordinanza sul collocamento e il personale a prestito (OC); RS 823.111.



- c) indennità obbligatorie per il lavoro straordinario, il lavoro a cottimo, il lavoro a turni, il lavoro notturno, il lavoro domenicale, il lavoro durante i giorni festivi e i lavori gravosi;
- d) indennità di vacanza proporzionalmente accordate;
- e) tredicesima mensilità proporzionalmente accordata;
- f) versamento del salario in caso d'impedimento del lavoratore di lavorare, senza sua colpa, giusta l'articolo 324a CO a cagione di malattia, infortunio ecc.

Le fonti giuridiche menzionate hanno in comune il fatto di definire la retribuzione quale salario minimo più le indennità obbligatorie indicate. Da queste definizioni si evince che per salario minimo si intende la retribuzione senza le indennità sopra indicate.

Infine, anche nei CCL la nozione di salario minimo è utilizzata nel senso di salario senza indennità, così ad esempio nell'articolo 41 del CCL per il settore svizzero dell'isolazione.

Visto quanto precede, si parte dal presupposto che il salario minimo secondo l'articolo 360a CO deve limitarsi al salario senza indennità o altre componenti salariali. Il salario minimo deve comunque rapportarsi a una determinata durata per evitare che sia aggirato mediante l'introduzione di orari di lavoro insolitamente lunghi.

### **3.5 Differenziazione del salario minimo**

L'articolo 360a capoverso 1 CO prevede che il salario minimo sia differenziato secondo le regioni e, all'occorrenza, il luogo. Nel corso dei lavori preliminari il gruppo di periti ha esaminato in modo approfondito la differenziazione del salario secondo le regioni, tenendo conto dei seguenti aspetti:

- Ripartizione secondo quali regioni?
- Quali rami di riferimento si devono considerare?
- Su quali dati deve basarsi la regionalizzazione?
- Differenziazione per città e regioni del Paese?

Come già illustrato sopra al punto 2, l'acquisizione di dati nell'economia domestica risulta essere estremamente difficile. Gli studi effettuati non forniscono dati sufficienti per stabilire statisticamente dei salari regionalizzati nell'economia domestica. Per ottenere dei salari di riferimento si dovrebbe ricorrere alla Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) dell'Ufficio federale di statistica (UST). Dato che questa non prevede salari per l'economia domestica, ci si vedrebbe costretti a calcolare salari di rami e attività affini all'economia domestica. Quale mercato del lavoro rilevante per il personale domestico si possono considerare settori come quello delle pulizie, l'industria alberghiera e della ristorazione o il settore sociosanitario. I servizi offerti in questi rami sono paragonabili o le persone che vi sono impiegate hanno un profilo professionale simile. Secondo la scelta dei rami e il livello di requisiti del posto di lavoro, le differenze regionali tra di essi possono tuttavia essere molto marcate. Così, ad esempio, in base alla Rilevazione svizzera dei salari 2006, i salari corrisposti nel Canton Ticino nel settore privato della salute e degli affari sociali per un basso livello di requisiti sono più elevati rispetto alla media svizzera. Queste differenze complicano la scelta dei rami di riferimento e di conseguenza mettono in questione il principio del riconoscimento di tali calcoli. A

ciò si aggiunge il fatto che, secondo il piano di rilevazione dell'UST, le differenze all'interno delle singole regioni sono altrettanto marcate quanto quelle tra le varie regioni. La regione del lago di Ginevra, ad esempio, comprende i Cantoni di Ginevra, Vaud e Vallese, che non presentano una struttura salariale omogenea per la quale si possano stabilire salari minimi identici. La regionalizzazione secondo le sette grandi regioni<sup>25</sup> distinte dalla RSS è quindi stata ritenuta in questo caso inadeguata.

La regionalizzazione dei salari nell'economia domestica potrebbe rivelarsi problematica anche per un altro motivo: le regioni a bassi salari comprendono spesso anche "isole" con salari elevati (ad es. Zermatt nel Canton Vallese). La determinazione di regioni salariali potrebbe non considerare questa circostanza.

Una possibile variante sarebbe la differenziazione dei salari secondo il luogo. Per poter determinare qual è l'uso secondo il luogo occorre tenere presente che la maggior parte degli impieghi si collocano nei grandi centri economici urbani e nei loro agglomerati (AG, BE, BS, GE, VD, ZH), ossia in una zona urbana in cui i salari, per esperienza, sono più elevati che nella parte rurale della stessa regione ma dove, in alcuni rami, l'offerta di manodopera influisce sul livello dei salari. Ne deriva che in alcuni rami di riferimento, data l'offerta di manodopera proporzionalmente più scarsa, il livello dei salari nelle zone rurali è più elevato che nelle zone urbane.

Va infine rilevato che anche nei rami dotati di un CCL si osserva una tendenza verso un salario unitario piuttosto che verso una differenziazione regionale, ad esempio nell'industria alberghiera e della ristorazione e in parte nell'edilizia. Nell'industria alberghiera e della ristorazione si attribuisce però maggiore importanza, nella struttura salariale, al riconoscimento della formazione.

Vi è anche da considerare che nell'economia domestica molti lavoratori vivono in comunione domestica con il datore di lavoro, che più di un quarto del salario può essere versato in natura<sup>26</sup> e che questa parte di salario in natura viene calcolata dalle assicurazioni sociali secondo un importo unitario e senza una differenziazione regionale.

In conclusione, la differenziazione dei salari secondo le regioni nell'economia domestica è sconsigliabile. Da un lato, perché i dati disponibili non consentono di effettuare calcoli affidabili e, dall'altro, perché è presumibile che la struttura dei salari nell'economia domestica non possa essere definita in funzione di differenze regionali. Il gruppo di periti è pertanto giunto alla conclusione che una differenziazione dei salari minimi secondo le qualifiche dei lavoratori corrisponde meglio alle condizioni del ramo. Per questo motivo il progetto di ordinanza non prevede alcuna differenziazione regionale, ma definisce un modello salariale in base alle qualifiche.

---

<sup>25</sup> Zurigo, Svizzera nord-occidentale, regione del lago di Ginevra, Espace Mittelland, Svizzera centrale, Svizzera orientale e Ticino.

<sup>26</sup> Articoli 11 ss. dell'ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OAVS); RS **831.101**.

## 3.6 Determinazione del salario minimo

### 3.6.1 Categorie salariali

Lo studio del prof. Flückiger (v. sopra, punto 2.2.2) indica che i lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale senza una qualifica professionale, con un tasso di circa il 50 per cento, sono fortemente sovrarappresentati nell'economia domestica – sul totale dei lavoratori il tasso è del 15 per cento – benché sia la formazione professionale di base triennale di impiegata/impiegato d'economia domestica, che porta al conseguimento di un attestato federale di capacità (AFC)<sup>27</sup>, sia la formazione professionale di base biennale di addetta/addetto d'economia domestica, che si conclude con il certificato federale di formazione pratica (CFP)<sup>28</sup>, siano state regolamentate dall'Ufficio federale della formazione professionale. Nella pratica ciò significa che molti lavoratori dispongono di un'esperienza professionale pluriennale nella loro attività ma non possono avvalersi di una qualifica sotto forma di AFC o di CFP. Inoltre bisogna stabilire se e come si debbano considerare le formazioni in altre professioni.

Secondo il gruppo di periti, nella determinazione dei salari è opportuno tenere conto di queste specificità settoriali. Nel CNL per il personale domestico sono previste tre categorie distinte in base alle seguenti qualifiche:

- non qualificato;
- non qualificato con quattro anni di esperienza professionale nell'economia domestica;
- qualificato con attestato federale di capacità (AFC) di impiegata/impiegato d'economia domestica e qualificato con CFP di addetta/addetto d'economia domestica.

La stessa distinzione si ritrova anche in diversi CNL cantonali e nei CCL e non è quindi inusuale nel mercato del lavoro svizzero. I lavoratori considerati non qualificati sono quelli che non dispongono né di una formazione né di esperienza professionale nell'economia domestica. La seconda categoria di lavoratori, come la prima, non ha conseguito una formazione, ma possiede almeno quattro anni di esperienza professionale nell'economia domestica. Il requisito minimo di quattro anni corrisponde a una norma frequente nei CNL cantonali e nei rami dotati di un CCL. Si esige inoltre che l'esperienza professionale includa diverse attività di economia domestica.

Nella terza categoria rientrano i seguenti lavoratori:

- a) persone con un AFC di impiegata/impiegato d'economia domestica;
- b) persone che hanno conseguito una formazione professionale di base almeno triennale adeguata all'attività da svolgere.
- c) persone con un certificato federale di formazione pratica (CFP) di addetta/addetto d'economia domestica;
- d) persone che hanno conseguito una formazione di base almeno biennale adeguata all'attività da svolgere.

---

<sup>27</sup> Ordinanza del 20 dicembre 2004 sulla formazione professionale di base Impiegata d'economia domestica/Impiegato d'economia domestica; RS **412.101.220.09**.

<sup>28</sup> Ordinanza del 20 dicembre 2005 sulla formazione professionale di base Addetta/Addetto d'economia domestica con certificato federale di formazione pratica; RS **412.101.220.27**.

Il riconoscimento di formazioni professionali di base di altri rami (lett. b) è oggi già previsto in alcuni Cantoni<sup>29</sup> e rami dotati di un CCL. Il presupposto è che la formazione sia adeguata o utile all'attività da svolgere concretamente nell'economia domestica. In questo modo una formazione professionale di base può essere riconosciuta in un caso ma non in un altro, secondo il profilo dell'attività. Un tirocinio di cuoco è riconosciuto se l'attività nell'economia domestica richiede anche che si cucini, ma non lo è se l'attività consiste prevalentemente nell'assistenza di anziani o nella cura della biancheria. Una formazione professionale di base quale pulitore di edifici è riconosciuta se l'attività nell'economia domestica comprende anche lavori di pulizia. Non è invece riconosciuta se un pulitore di edifici ha prevalentemente il compito di cucinare.

Per i titolari di un diploma professionale estero si applica la norma generale sull'esercizio di una professione in Svizzera: nel settore dell'economia domestica non è richiesto il riconoscimento formale del diploma estero da parte dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia<sup>30</sup>. I lavoratori in possesso di un diploma professionale estero possono essere soggetti alla lettera b) o d) se la loro formazione professionale di base è durata almeno tre o due anni ed è adeguata all'attività da svolgere nell'economia domestica. In caso di assunzione di un collaboratore in possesso di un diploma professionale estero, il datore di lavoro deve verificare che siano soddisfatti i requisiti della categoria salariale "qualificato", ovvero se è dimostrabile il conseguimento di una formazione biennale o triennale adeguata all'adempimento dei compiti specifici.

### **3.6.2 Salari di riferimento per la determinazione del salario minimo**

Come già esposto al punto 3.5, non è possibile desumere i salari usuali nelle economie domestiche private sulla sola base dei dati salariali disponibili. Per stabilire il salario minimo da inserire nel CNL, il gruppo di periti si era riferito ai rami paragonabili a quello domestico. Nello studio del prof. Flückiger sono stati presi come basi di confronto il settore delle pulizie, l'industria alberghiera e della ristorazione e il settore sanitario. Un'ulteriore base di confronto è rappresentata dai salari di CNL cantonali. La rappresentatività di tali salari è tuttavia limitata, dato che solo otto Cantoni hanno adottato un salario o una raccomandazione salariale, che in parte sono stati fissati molti anni fa senza più essere aggiornati.

Il gruppo di periti si è pertanto orientato prioritariamente sui salari minimi nell'industria alberghiera e della ristorazione e nel settore delle pulizie, che possono essere paragonati a queste attività. In tali rami esistono dei CCL di obbligatorietà generale che sono validi su tutto il territorio svizzero (Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione) o che coprono buona parte delle grandi regioni della Svizzera tedesca e della Svizzera romanda (CCL del settore delle pulizie per la Svizzera romanda e CCL del settore delle pulizie per la Svizzera tedesca). Sulla base dei salari minimi previsti in questo CCL è stato definito un salario minimo per ogni categoria figurante nel CNL.

### **3.6.3 Ammontare dei salari minimi**

Il progetto della CT della Confederazione sottoposto all'indagine conoscitiva prevedeva i seguenti salari minimi:

---

<sup>29</sup> Ad es. CNL del Cantone di Ginevra, articolo 18 capoverso 1 lettera b: "Personnel qualifié porteur d'un autre CFC, d'un autre titre ou d'une autre expérience utile au poste".

<sup>30</sup> <http://www.bbt.admin.ch/themen/01105/index.html?lang=it>

cat. non qualificato	fr. 18.90
cat. non qualificato con 4 anni di esperienza professionale	fr. 20.50
cat. qualificato (formazione di base triennale)	fr. 22.90

Alcuni rappresentanti di vari settori hanno risposto dichiarando che i salari minimi proposti ledono i loro interessi legittimi e hanno richiesto un'adeguata riduzione di tali importi. Le prescrizioni di legge per l'adozione di un CNL stabiliscono che i salari minimi non possono pregiudicare gli interessi legittimi di altre cerchie della popolazione o di altri rami (art. 360a cpv. 2 CO). Anche secondo alcuni Cantoni l'ammontare di tali salari è troppo elevato oppure il loro livello è troppo alto in considerazione dell'assenza di una regionalizzazione.

Per tener conto della critica proveniente da tali cerchie, il confronto è stato esteso ad altri rami del settore terziario con salari minimi vincolanti. Da tale confronto è emerso che in alcuni rami con CCL obbligatori i salari risultano essere di poco inferiori a quelli proposti nel progetto di CNL, soprattutto nella categoria "qualificato". A fronte di tale scenario, il salario per la categoria "qualificato" è stato ridotto a fr. 22.00 all'ora e quello della categoria "non qualificato con quattro anni di esperienza professionale" è sceso a fr. 20.00.

Il salario è stato rivisto al ribasso anche per la categoria "non qualificato": in tal caso ci si è basati sui valori soglia che la Commissione tripartita della Confederazione aveva definito nel confronto tra i salari nel settore dell'economia domestica e quelli di attività analoghe in altri rami economici (cfr. il capitolo 2.2). Il valore soglia, non raggiunto dal 25 per cento delle persone che lavorano nel settore dell'economia domestica (il cosiddetto quartile inferiore) era pari nel 2006 a fr. 17.10. Ciò significa che il 25 per cento dei collaboratori domestici ha percepito un salario inferiore a fr. 17.10 all'ora. Considerando un'evoluzione del salario nominale pari al 6 per cento, si ottiene per il 2009 un valore di fr. 18.15, pertanto il salario minimo per le persone non qualificate è stato fissato a fr. 18.20.

Inoltre è stato necessario stabilire un salario minimo per gli addetti d'economia domestica CFP che, su proposta dell'OdA Hauswirtschaft, devono essere considerati nel CNL. Il nuovo progetto prevede i salari seguenti:

cat. non qualificato	fr. 18.20
cat. non qualificato con quattro anni di esperienza professionale	fr. 20.00
cat. qualificato	
formazione professionale di base triennale	fr. 22.00
formazione professionale di base biennale (addetta/addetto d'economia domestica CFP)	fr. 20.00

Per gli addetti d'economia domestica CFP è stato previsto lo stesso salario minimo come per le persone non qualificate con quattro anni di esperienza professionale. È stata quindi consapevole la decisione di non effettuare un'ulteriore suddivisione tra le categorie "qualificato con AFC" e "non qualificato con quattro anni di esperienza professionale". La ragione sta nel fatto che, confrontato con altri settori, il salario minimo per quest'ultima categoria si colloca già nel livello delle persone che hanno conseguito una formazione di base biennale. Inoltre esistono solo pochi settori comparabili che prevedono un salario specifico per chi è in possesso di una formazione di base biennale, pertanto non vi sono valori analoghi.

### 3.6.4 Calcolo del salario individuale

Come già indicato sopra al punto 3.4, il CNL secondo l'articolo 360a CO deve limitarsi a fissare un salario minimo, ma non può disciplinare la retribuzione in quanto tale; per questo motivo il CNL per il personale domestico non contiene disposizioni concernenti le vacanze, i giorni festivi pagati, la tredicesima mensilità, l'obbligo di versare il salario in caso di malattia ecc. Per quanto riguarda questi diritti supplementari con incidenza sul salario saranno applicabili anche in futuro i CNL cantonali, il CO o altri accordi contrattuali più favorevoli. Per tale ragione il salario minimo stabilito nel CNL è indicato come salario orario senza indennità per vacanze e giorni festivi.

Pertanto, si devono aggiungere ai salari orari stabiliti dal CNL i versamenti per le vacanze e i giorni festivi determinanti per il rapporto di lavoro individuale conformemente al CNL cantonale, al CO o al contratto di lavoro individuale. Non sussiste alcun diritto alla tredicesima mensilità, che è dovuta soltanto se previsto da un accordo individuale. L'esempio seguente spiega la procedura da seguire:

salario minimo = **18.20 CHF**:

- diritto a quattro settimane di vacanza all'anno → indennità dell'8,33%
- diritto a nove giorni festivi pagati all'anno → indennità del 3,59%

Salario minimo incluse le indennità:

- salario minimo (netto) senza indennità: 18.20
- nove giorni festivi:  $18.20 \times 1.0359 = 18.85$
- quattro settimane di vacanza:  $18.85 \times 1.0833 = 20.42$

Il salario minimo lordo, incluse le indennità per un diritto a quattro settimane di vacanza e nove giorni festivi pagati è di 20.42 CHF.

La conversione dal salario orario in **salario mensile lordo** è effettuata come segue:

Durata del lavoro settimanale: 42 ore (h/sett.)

Un anno civile ha 52 settimane

Esempio:      42h/sett.                      (durata del lavoro in h/sett.)  
                  18.20 CHF                      (salario orario)

$$\frac{(18.20 \times 42) \times 52}{12} = 3'312.40$$

Con un salario orario di 18.20 CHF e una durata del lavoro settimanale di 42 ore, il salario mensile lordo è di 3'312.40 CHF.

**Panoramica dei salari minimi lordi (calcolati sulla base di 12 mesi) in proporzione alla durata del lavoro settimanale**

Categoria salariale	10 h/sett.	20 h/sett.	30 h/sett.	40 h/sett.	42 h/sett.	45 h/sett.	50 h/sett.
non qualificato	788.65	1577.35	2366.--	3154.65	3312.40	3549.--	3943.--
non qualificato con 4 anni di esperienza professionale	866.65	1733.35	2600.--	3466.65	3640.--	3900.--	4333.35
qualificato	953.35	1906.65	2860.--	3813.35	4004.--	4290.--	4766.65
Formazione professionale di base biennale (addetta/addetto d'economia domestica)	866.65	1733.35	2600.--	2466.65	3640.--	3900.--	4333.35

### 3.6.5 Adeguamento dei salari minimi

Conformemente all'articolo 360*b* capoverso 4 CO, se la situazione sul mercato del lavoro nei rami considerati muta, la CT chiede all'autorità competente di modificare o abrogare il CNL. Da questa disposizione si desume che la CT deve continuare a controllare il ramo e in caso di cambiamenti del mercato del lavoro deve adottare le misure indicate al capoverso 4.

Nel quadro di questa regolamentazione, la CT della Confederazione dovrà occuparsi della questione dell'adeguamento dei salari minimi al rincaro o all'evoluzione dei salari. Nel progetto di ordinanza si è rinunciato a introdurre un'indicizzazione dei salari minimi poiché la situazione sul mercato del lavoro nell'economia domestica deve essere riesaminata prima di un eventuale adeguamento dei salari.

### 3.7 Esecuzione del CNL

L'applicazione dei diritti individuali risultanti dal CNL può essere ottenuta, come tutte le pretese di diritto privato derivanti dal rapporto di lavoro, tramite le vie giudiziarie civili. Inoltre, il CO accorda alle associazioni di datori di lavoro e di lavoratori un diritto ad adire l'autorità giudiziaria per accertare se il datore di lavoro adempie il CNL (art. 360*e*). Nel caso in cui le Commissioni tripartite cantonali, nell'ambito della loro osservazione del mercato del lavoro, riscontrino offerte abusive di salari inferiori, ricercano un'intesa diretta con i datori di lavoro interessati. Esse possono seguire la via dell'intesa diretta anche se constatano che un datore di lavoro viola i salari minimi del CNL per il personale domestico.

La CT e le parti sociali non dispongono di altre competenze per l'applicazione del CNL ai datori di lavoro svizzeri.

## **4 Commento dei singoli articoli**

### *Articolo 1* Campo d'applicazione territoriale

L'articolo 1 capoverso 1 definisce il campo d'applicazione territoriale dell'ordinanza. Come già indicato in precedenza, è opportuno riconoscere l'applicabilità del CNL su tutto il territorio svizzero.

Il capoverso 2 stabilisce che i Cantoni nei quali esiste già un CNL che prevede salari minimi sono esclusi dal campo d'applicazione dell'ordinanza. Se il CNL cantonale viene abrogato, si applica il CNL federale.

### *Articolo 2* Campo d'applicazione personale

Il campo d'applicazione personale comprende i lavoratori che svolgono regolarmente attività di economia domestica presso economie domestiche private. Dette attività sono definite in un elenco non esaustivo all'articolo 3.

Nel capoverso 2 si escludono dal campo d'applicazione le persone tra le quali normalmente non sussiste alcun rapporto di lavoro, ma i cui rapporti sono oggetto di una specifica regolamentazione di diritto civile, come i coniugi, i partner registrati o i parenti in linea diretta. L'ordinanza non è inoltre applicabile ai conviventi e ai coniugi o ai partner registrati di parenti in linea diretta. Essa non è applicabile neppure se, eccezionalmente, queste persone sono legate da un rapporto di lavoro.

Il capoverso 3 esclude dal campo d'applicazione determinati rapporti di lavoro, in particolare quelli di durata limitata o che sono stipulati a scopo formativo (ad es. lavoratori alla pari, praticanti che svolgono uno stage nell'ambito di una formazione professionale di base). Sono inoltre esclusi i rapporti di lavoro che sottostanno al diritto pubblico della Confederazione, dei Cantoni o dei Comuni o al diritto pubblico internazionale nonché i rapporti di lavoro con persone impiegate presso un'organizzazione di diritto pubblico o un'organizzazione di utilità pubblica con un mandato pubblico. Si intendono soprattutto le organizzazioni Spitex di utilità pubblica, senza scopo di lucro. Inoltre nel capoverso 3 viene coordinato il rapporto tra il CNL e un CCL obbligatorio: i lavoratori che sottostanno a un CCL obbligatorio non sono soggetti al CNL. Il CNL invece, per il suo carattere obbligatorio, prevale su un CCL non obbligatorio.

Infine, è escluso dal campo d'applicazione anche il personale domestico di economie domestiche agricole che sottostà a un CNL cantonale nell'agricoltura.

Il capoverso 3 esclude inoltre le persone che lavorano in media per meno di cinque ore alla settimana in economie domestiche private, in quanto i lavoratori con un grado d'occupazione ridotto svolgono perlopiù lavori di pulizia e, per esperienza, non sono soggetti a offerte abusive di salari inferiori a quelli usuali.

### *Articolo 3* Attività di economia domestica



L'articolo 3 precisa la nozione di attività di economia domestica utilizzata nell'articolo 2 mediante un elenco non esaustivo di attività che devono essere svolte nell'ambito della cura generale di un'economia domestica. L'elenco in questione si basa sul piano di formazione relativo all'ordinanza sulla formazione professionale di base di impiegata/impiegato d'economia domestica dell'organizzazione del mondo del lavoro.

#### *Articolo 4*      Categorie salariali

L'articolo 4 contiene una definizione delle tre categorie salariali distinte secondo le qualifiche. Il capoverso 2 precisa che l'esperienza professionale nella categoria "non qualificato con almeno quattro anni di esperienza professionale nell'economia domestica" (cpv. 1 lett. b) può essere riconosciuta soltanto se consta di almeno cinque ore alla settimana in media e se comprende diverse attività di economia domestica fra quelle menzionate nell'articolo 3. La qualifica attraverso l'esperienza può quindi essere ottenuta solo tramite l'esercizio comprovato di diverse attività di economia domestica. Nel capoverso 3 si definisce ciò che si intende per "qualificato": da un lato i lavoratori in possesso di un attestato federale di capacità (AFC) di impiegata/impiegato d'economia domestica o che hanno conseguito una formazione professionale di base, almeno triennale, adeguata all'attività da svolgere e, dall'altro lato, i lavoratori in possesso di un certificato federale di formazione pratica (CFP) di addetta/addetto d'economia domestica o che hanno conseguito una formazione professionale di base, almeno biennale, adeguata all'attività da svolgere.

#### *Articolo 5*      Importo del salario minimo

L'articolo 5 stabilisce i salari minimi sotto forma di salari orari per le singole categorie. Bisogna tener presente che i salari orari non comprendono le indennità per le vacanze e i giorni festivi pagati. Tuttavia, ciò è rilevante unicamente per le persone che lavorano con un salario orario e con vacanze pagate. Nel caso dei salari mensili il diritto alle vacanze e ai giorni festivi è già incluso. Il salario mensile si basa sul rispettivo CNL cantonale per il personale domestico (art. 359 CO), sul CO o sul contratto di lavoro individuale. Siccome i CNL cantonali fissano durate del lavoro diverse, il capoverso 2 prevede che la SECO pubblichi i salari mensili in base alle diverse durate del lavoro settimanali e tenendo conto dei gradi d'occupazione a tempo parziale retribuiti con un salario mensile. Il calcolo di questi salari mensili si basa sul versamento di 12 salari mensili all'anno.

#### *Articolo 6*      Deroga al salario minimo in caso di capacità di rendimento compromessa

A determinate condizioni può essere convenuto, mediante un accordo individuale, un salario inferiore al salario minimo. Questa norma vale per i lavoratori che hanno un problema di salute che si ripercuote sulla loro capacità di rendimento nell'economia domestica. Lo scopo di questa disposizione derogatoria è impedire che persone disabili con una capacità di rendimento limitata nell'economia domestica rischiano di non trovare più un'occupazione nelle economie domestiche private a causa del salario minimo fissato. Questi casi particolari devono essere considerati introducendo una deroga al salario minimo. In settori dotati di CCL si ritrovano in parte regolamentazioni simili che sono anche dichiarate di obbligatorietà generale. In caso di dubbio le Commissioni d'esecuzione paritetiche decidono se introdurre una deroga al salario minimo.

La condizione è che la capacità di rendimento del lavoratore sia limitata in modo permanente e non sia compromessa soltanto da una parziale incapacità lavorativa temporanea. La limitazione non può essere dovuta a una mancanza di esperienza professionale o di conoscenze, ma deve risultare da un danno alla salute fisica o mentale, ossia da un'invalidità ai sensi dell'articolo 8

della legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA)<sup>31</sup>. È inoltre importante che la capacità di rendimento sia ridotta in relazione alle attività di economia domestica da svolgere effettivamente. Non ci si può quindi basare in generale sul grado di incapacità al guadagno determinato dall'assicurazione contro l'invalidità e gli infortuni poiché, di norma, gli accertamenti della restante capacità al guadagno non sono stati effettuati nell'ottica di un'attività nell'economia domestica. È possibile quindi che una persona con un'invalidità parziale del 40 per cento sia pienamente in grado di svolgere attività di economia domestica per il restante 60 per cento di capacità al guadagno. In pratica le persone con un'invalidità parziale sono impiegate nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale nel quale sono però pienamente in grado di svolgere il loro lavoro. Non è pertanto possibile fissare nel CNL un criterio per la deroga al salario minimo. Occorre accertare esattamente nel caso concreto se e in che misura la capacità di rendimento è ridotta per l'attività di economia domestica da svolgere effettivamente. Una deroga al salario minimo si giustifica solo in presenza delle condizioni menzionate. In simili casi i salari minimi sono da intendersi come valori indicativi.

Il capoverso 2 stabilisce alcune prescrizioni formali per la deroga al salario minimo. Il salario convenuto deve fondarsi su un accordo scritto tra il datore di lavoro e il lavoratore facente riferimento alla capacità di rendimento limitata per l'attività da svolgere concretamente.

In caso di assunzione di un lavoratore che percepisce una rendita parziale è consigliabile consultare l'ufficio AI responsabile. Grazie alla sua conoscenza della situazione personale, e tramite l'applicazione di eventuali misure, questo potrebbe incoraggiare e sostenere l'inserimento del lavoratore.

#### *Articolo 7* Salario in natura

Considerato che spesso i lavoratori domestici vivono e/o mangiano in comunione domestica con il datore di lavoro, è necessaria una regolamentazione delle deduzioni salariali per il vitto e l'alloggio. L'articolo 7 rimanda agli importi applicati nell'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti. Questi ammontano a 33 franchi al giorno o 990 franchi al mese (art. 11 OAVS).

#### *Articolo 8* Applicabilità ai rapporti di lavoro esistenti

L'articolo 8 stabilisce espressamente che il CNL è applicabile anche ai rapporti di lavoro già esistenti al momento della sua entrata in vigore.

#### *Articolo 9* Entrata in vigore e durata di validità

L'entrata in vigore del CNL per il personale domestico è prevista per il 1° gennaio 2011. Il CNL per il personale domestico è adottato per una durata di tre anni, fino al 31 dicembre 2013.

## **5 Procedura di adozione di un CNL con salari minimi vincolanti**

Un CNL che introduce salari minimi vincolanti rappresenta un'eccezione al carattere fondamentalmente dispositivo della legislazione sui CNL. Quando si adotta un tale CNL si devono osservare le fasi procedurali riportate qui di seguito.

---

<sup>31</sup> RS 830.1

Secondo l'articolo 360b CO, le CT, a determinate condizioni, possono richiedere all'autorità competente che venga adottato un CNL. La competenza di stabilire un CNL esteso a più Cantoni spetta secondo l'articolo 359a CO al Consiglio federale.

Nel suo messaggio del 23 giugno 1999 concernente l'approvazione degli accordi settoriali tra la Svizzera e l'UE<sup>32</sup>, il Consiglio federale ha sottolineato che la CT elabora all'attenzione dell'autorità competente un progetto di CNL o almeno una proposta concreta riguardo all'importo dei salari minimi.

Per l'adozione di un CNL è prevista un'apposita procedura legislativa secondo cui il CNL, prima di essere adottato, deve essere pubblicato con adeguato anticipo per consentire eventuali prese di posizione. Le associazioni professionali o le associazioni di utilità pubblica interessate devono essere obbligatoriamente consultate. Spetta al Dipartimento competente presentare al Consiglio federale la richiesta di avviare la procedura di consultazione.

Dopo aver valutato le prese di posizione formulate nell'ambito della consultazione, l'autorità competente, nel caso specifico la SECO, prepara la decisione definitiva all'attenzione del Consiglio federale.

In seguito alla decisione del Consiglio federale si procede alla pubblicazione del CNL nella raccolta del diritto federale. Il contratto entra in vigore con la sua pubblicazione.

## **6 Ripercussioni finanziarie**

Il CNL rientra nel normale processo di esecuzione delle misure di accompagnamento. Non ci si attendono altre ripercussioni finanziarie per la Confederazione e i Cantoni.

## **7 Entrata in vigore e durata**

L'entrata in vigore del CNL per il personale domestico è prevista per il 1° gennaio 2011. Il CNL per il personale domestico è adottato secondo le prescrizioni legali dell'articolo 360a capoverso 1 CO per una durata limitata a tre anni, fino alla fine del 2013.

---

<sup>32</sup> FF 1999 5348 e 5359.