



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Libera circolazione delle persone e relazioni di lavoro
Contratti collettivi e sorveglianza del mercato del lavoro

Rapporto sui risultati dell'indagine conoscitiva

Ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico

3003 Berna, 10 giugno 2010

1. Contesto

1.1 Quadro giuridico

Secondo l'articolo 360a del Codice delle obbligazioni (CO), l'autorità competente può stabilire un contratto normale di lavoro (CNL) che preveda salari minimi. L'adozione di un CNL è subordinata, da un lato, all'esistenza di un'offerta ripetuta e abusiva di salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo e, dall'altro, all'assenza di contratti collettivi di lavoro contenenti norme sui salari minimi che possano essere dichiarate di obbligatorietà generale. Il Consiglio federale è competente per stabilire i CNL con un campo d'applicazione esteso al territorio di più Cantoni (in analogia con l'art. 359a CO).

Inoltre, in base all'articolo 359 CO, i Cantoni sono tenuti a stabilire dei CNL per i lavoratori agricoli e delle economie domestiche private, che devono disciplinare segnatamente la durata del lavoro e del riposo nonché le condizioni di lavoro delle donne e dei giovani. Questi CNL hanno carattere dispositivo ed è possibile derogarvi tramite accordi individuali (art. 360 CO). Attualmente quasi tutti i Cantoni dispongono di CNL per l'economia domestica e l'agricoltura.

1.2 Richiesta della Commissione tripartita della Confederazione di adottare un CNL per il personale domestico

La Commissione tripartita della Confederazione (CT della Confederazione) per l'esecuzione delle misure di accompagnamento (FlaM) è l'autorità di vigilanza del mercato del lavoro a livello federale (art. 360b CO). Nel 2008 la CT della Confederazione ha commissionato all'*Observatoire Universitaire de l'Emploi* del Cantone di Ginevra uno studio sulle condizioni di lavoro nell'economia domestica. Lo studio, condotto sotto la direzione del professor Yves Flückiger (studio Flückiger), è giunto alla conclusione che in molti dei casi osservati i salari offerti nell'economia domestica sono inferiori a quelli usuali per il ramo. Inoltre, indica che in generale i salari nell'economia domestica sono più bassi di quelli versati in altri rami con attività paragonabili. I risultati dello studio sono confermati da osservazioni dei Cantoni da cui emerge che sempre più persone provenienti da Paesi a bassi salari vengono impiegate per svolgere lavori domestici nelle economie domestiche private. Queste persone sono spesso disposte a lavorare in Svizzera a salari molto bassi e/o per molte ore al giorno. Alla luce di quanto precede, il 21 novembre 2008 la CT della Confederazione ha deciso di chiedere al Consiglio federale di adottare un CNL per l'economia domestica. In vista della graduale apertura del mercato del lavoro ai nuovi Stati membri dell'UE, la CT della Confederazione ritiene giustificato disciplinare i rapporti di lavoro delle persone impiegate nelle economie domestiche private nell'ambito di un CNL che preveda salari minimi vincolanti.

Il 13 novembre 2009 la CT della Confederazione ha approvato un progetto di CNL all'attenzione del Consiglio federale. Il progetto prevede che il CNL sia applicato ai rapporti di lavoro delle persone che svolgono attività di economia domestica per almeno cinque ore alla settimana in media presso lo stesso datore di lavoro.

2. Indagine conoscitiva

Il progetto di CNL per il personale domestico è stato sottoposto alle cerchie interessate nell'ambito di un'indagine conoscitiva svoltasi dal 2 aprile al 10 maggio 2010. La lista dei destinatari è riportata in allegato.

In totale sono pervenuti 68 pareri, suddivisi come segue:

- 26 pareri di Governi cantonali: AG, AI, AR, BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, ZG
- 4 pareri di unità amministrative cantonali, associazioni e commissioni tripartite:

- Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL)
- Commissione tripartita del Cantone di Appenzello Esterno (CT AR)
- Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna
- Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (CSP)
- 10 pareri di associazioni dei datori di lavoro o dei lavoratori:
 - Unione svizzera degli imprenditori
 - Centre Patronal
 - Unione sindacale svizzera (USS)
 - Società svizzera degli impiegati del commercio (sic svizzera)
 - Arbeitgeberverband Basel
 - Travail.Suisse
 - Gastrosuisse
 - Hotel & Gastro Union
 - Unia
 - Sindacato dei servizi pubblici (SSP)
- 23 pareri di associazioni professionali, associazioni di categoria e altre associazioni e organizzazioni:
 - OML economia domestica svizzera
 - Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell (IHK)
 - Unione svizzera delle donne cattoliche (SKF)
 - Evangelische Frauen Schweiz (EFS)
 - Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC)
 - Unione svizzera delle arti e mestieri (usam)
 - Fédération des Entreprises Romandes (FER)
 - Unione svizzera dei contadini (USC)
 - Unione svizzera delle donne contadine e rurali (USDCCR)
 - Bündner Bauernverband
 - Hotelleriesuisse
 - Spitex Verband Schweiz
 - Alleanza delle società femminili svizzere (alliance F)
 - Forum per l'integrazione delle migranti e dei migranti (FIMM)
 - WIDE Switzerland
 - Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)

- Christlicher Friedensdienst (cfd)
- Conferenza delle organizzazioni mantello di aiuto privato alle persone disabili (DOK)
- Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt
- Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA)
- Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Sit)
- Communauté genevoise d'action syndicale (cgas)
- Centre de Contact Suisses-Immigrés Genève (CCSI)
- Allpura Associazione delle imprese svizzere di pulizia.
- 5 pareri di partiti politici:
 - I Verdi – Partito ecologista svizzero
 - Unione democratica di centro (UDC)
 - PLR. I LiberaliPartito socialista svizzero (PS)
 - SP Frauen Schweiz

3. Riassunto dei risultati

3.1 Panoramica

La seguente tabella fornisce un quadro sommario degli orientamenti generali dei pareri sulle diverse disposizioni del progetto di CNL.

	Approvazione espressa	Approvazione con ulteriori proposte	Rifiuto	Rifiuto con proposte alternative
Posizione generale sul CNL per il personale domestico	<p>- Travail.Suisse, Unione sindacale svizzera (USS), Unia, Società svizzera degli impiegati del commercio (sic svizzera), Unione svizzera e delle donne cattoliche (SKF), Hotel & Gastro Union, Evangelische Frauen Schweiz (EFS), Spitex Verband Schweiz, Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (CSP), Forum per l'integrazione delle migranti e dei migranti (FIMM), WIDE Switzerland, Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL), Alleanza delle società femminili svizzere (alliance F), Christlicher Friedensdienst (cfd), Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt, Sindacato dei servizi pubblici (SSP), Partito socialista svizzero (PS), SP Frauen Schweiz, Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA), Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Sit), Communauté genevoise d'action syndicale (cgas), Centre de Contact Suisses-Immigrés Genève (CCSI), Allpura Associazione delle imprese svizzere di pulizia</p> <p>Cantoni: AG, BE, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NW, OW, SO, SZ, TI, UR, VD, VS</p>	<p>Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (CSP)</p> <p>Cantone: SH</p>	<p>Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC), Unione svizzera degli imprenditori, Unione svizzera delle arti e mestieri (usam), Unione svizzera dei contadini (USC), Fédération des Entreprises Romandes (FER), Bündner Bauernverband, Arbeitgeberverband Basel, IHK St. Gallen-Appenzell, Centre Patronal, Gastrosuisse, Hotelleriesuisse, UDC, PLR, Unione svizzera delle donne contadine e rurali (USD CR)</p> <p>Cantoni: AI, AR, BL, TG, ZH</p> <p>AUSL, CT AR</p>	<p>Hotelleriesuisse, Gastrosuisse</p> <p>Cantoni: SG, GL</p> <p>Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL)</p>
Nessuna differenziazione e secondo le regioni e il luogo	<p>sic svizzera, GR</p>		<p>Cantoni: AR, FR, SG, SH, TG, VS</p> <p>CT AR, Centre Patronal, usam, USC, USD CR, PLR</p>	<p>Cantoni: TI, JU</p> <p>AUSL, Unione svizzera degli imprenditori</p>
Importo dei salari minimi (art. 5)	<p>Cantoni: BE, GR</p> <p>USS, Travail.Suisse, Unia, Hotel & Gastro Union, SKF, EFS, Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, Spitex Verband Schweiz, FIMM, IUL, alliance F, SSP, SP Frauen Schweiz, IGA, Sit, CSP, cgas e CCSI</p>	<p>OML economia domestica Svizzera, DOK</p>	<p>Cantone. TG</p> <p>SSIC, USC, USD CR, Hotelleriesuisse, Gastrosuisse, Centre Patronal, Unione svizzera degli imprenditori, PLR, FER</p>	<p>Hotelleriesuisse, Gastrosuisse</p> <p>Unione svizzera degli imprenditori</p> <p>I Verdi, PS, sic svizzera</p>

3.2 Risultati dettagliati

3.2.1 Osservazioni generali sulle misure di accompagnamento (FlaM)

Secondo l'Unione svizzera degli imprenditori, un'applicazione coerente delle misure di accompagnamento presuppone il rispetto rigoroso del quadro legale e degli obiettivi previsti nella legislazione, soprattutto quando si tratta di interferire nella libertà contrattuale tra datori di lavoro e lavoratori. Un'offerta di salari inferiori a quelli usuali può essere considerata abusiva soltanto se è riconducibile all'apertura del mercato, ossia se la libera circolazione delle persone viene utilizzata per praticare un dumping salariale. La Arbeitgeberverband Basel e l'IHK St. Gallen-Appenzell sottolineano che le misure di accompagnamento devono servire a mantenere un mercato del lavoro equilibrato e non a disciplinare singoli rapporti di lavoro.

Il PS rammenta che il mercato del lavoro svizzero è stato aperto a condizione che i salari in Svizzera fossero tutelati. Nello specifico sostiene che si tratta evidentemente di un caso di applicazione delle FlaM.

3.2.2 Osservazioni generali sull'adozione di un CNL che prevede salari minimi vincolanti nell'economia domestica

a) Pareri favorevoli

Panoramica:

- Travail.Suisse, USS, Unia, sic svizzera, Unione svizzera delle donne cattoliche (SKF), Hotel & Gastro Union, Evangelische Frauen Schweiz (EFS), Spitex Verband Schweiz, Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (CSP), Forum per l'integrazione delle migranti e dei migranti (FIMM), WIDE Switzerland, Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL), Alleanza delle società femminili svizzere (alliance F), Christlicher Friedensdienst (cfd), Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt, Sindacato dei servizi pubblici (SSP), Partito socialista svizzero (PS), SP Frauen Schweiz, Interprofessionelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA), Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Sit), Communauté genevoise d'action syndicale (cgas), Centre de Contact Suisses-Immigrés Genève (CCSI), Allpura Associazione delle imprese svizzere di pulizia.

Governi cantonali favorevoli al progetto: AG, BE, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NW, OW, SH, SO, SZ, TI, UR, VD, VS

Commenti:

L'USS, Travail.Suisse, l'Unia, la sic svizzera, Hotel & Gastro Union, la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, le EFS, i Verdi, il PS, il SP Frauen Schweiz, la Spitex Verband Schweiz, il FIMM, WIDE Switzerland, la IUL, alliance F, il cfd, l'Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt, il SSP, l'IGA, il Sit, la cgas e il CCSI sottolineano la necessità di un CNL: i salari nell'economia domestica sono spesso inferiori al livello usuale per il luogo e il ramo e non rispecchiano in alcun modo il valore del lavoro. Inoltre, il settore delle attività di economia domestica retribuite è in crescita. Secondo le stime dell'Unia, nel 2007 ha ampiamente superato i 100'000 posti a tempo pieno. Sempre più spesso, donne provenienti dall'Europa orientale vengono assunte per occuparsi di persone anziane nelle economie domestiche svizzere. Di conseguenza, il rischio di salari abusivi è in continuo aumento. Secondo l'USS, l'Unia e il PS, il mercato dei servizi di cura e di assistenza complementari all'assistenza fornita da parenti e organizzazioni per le cure a domicilio (Spitex) è in pieno sviluppo. Le condizioni di lavoro di queste persone, in prevalenza donne, provenienti da Paesi a bassi salari - in particolare dall'Europa dell'Est - sono estremamente precarie. L'apertura del mercato del lavoro ai nuovi Stati membri dell'UE avrà per effetto di

trasformare ancora di più questi Paesi in bacini di reclutamento di collaboratori domestici e quindi di aumentare le pressioni sulle condizioni di lavoro nel ramo. A detta dell'IGA di BS, i salari del personale domestico sono talvolta nettamente inferiori a quanto previsto dalle direttive cantonali in materia.

La SKF, le EFS, i Verdi, il FIMM e il cfd accolgono favorevolmente la regolamentazione per motivi di parità. Per la SKF, le EFS e la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, le condizioni lavorative in questo settore sono spesso precarie. L'Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt afferma che le lavoratrici impiegate nelle economie domestiche private contribuiscono al benessere della Svizzera, ma rischiano di essere sfruttate ed espulse. I salari minimi garantirebbero loro un minimo di protezione. La CSP vede nel CNL un contributo al riconoscimento del lavoro domestico, il cui valore economico è considerevole. La cgas e il CCSI segnalano le loro esperienze positive con il CNL ginevrino, uno strumento che si rivela estremamente utile per disciplinare le condizioni di lavoro in un settore contraddistinto da condizioni lavorative particolarmente precarie.

La sic svizzera ritiene che il carattere normativo del CNL sia anche un mezzo per combattere il lavoro nero, fenomeno molto diffuso nell'economia domestica, e di assicurare un maggior numero di lavoratori dell'economia domestica contro i rischi economici (malattia, infortunio, vecchiaia, ecc.). Tutta la società ne trarrà profitto.

Commenti dei Cantoni:

La maggior parte dei Cantoni approva senza riserve o in linea di principio l'introduzione di salari minimi nell'economia domestica. Alcuni Cantoni, tuttavia, disapprovano il fatto che non sia stata prevista una regionalizzazione dei salari (vedere punto 3.2.7). Diversi Cantoni rilevano la scarsa base di dati che è servita a determinare i salari minimi (JU, NE, OW, SH, VD). BS considera il CNL uno strumento efficace per combattere il dumping salariale, poiché spesso non è possibile verificare e applicare le direttive salariali in vigore nell'economia domestica. BE condivide le conclusioni della CT della Confederazione e approva la regolamentazione proposta. GR constata che la retribuzione dei lavoratori domestici nel suo territorio è molto varia e che talvolta si situa al di sotto dei salari usuali per il luogo e il ramo. NW sostiene che oggi i contratti di lavoro conclusi alle condizioni previste dal CNL cantonale per il personale domestico sono rari poiché in Svizzera è impossibile trovare lavoratori in regola a tali condizioni. Nel Vallese, al contrario, i contratti di lavoro contenenti disposizioni che derogano al CNL non sono numerosi. In vista dell'abolizione, nel 2011, del controllo del rispetto delle condizioni lavorative e salariali usuali per i lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri dell'UE, NW approva la volontà di adottare una regolamentazione nazionale unitaria che prevede salari minimi vincolanti. Considerata la scarsa base di dati disponibili, NE e OW propongono di tenere l'economia domestica sotto stretta osservazione e, in base ai risultati raccolti, di adottare eventualmente un CNL. VD deplora che l'introduzione di un salario minimo mediante un CNL riguardi un settore nel quale è difficile non solo determinare i salari usuali per il luogo, il ramo e la professione, ma anche constatare un'offerta abusiva e ripetuta di salari inferiori a quelli usuali. Anche SH critica la scarsa base di dati e l'assenza di una ponderazione degli interessi ai sensi dell'articolo 360a capoverso 2 CO. Propone quindi di procedere a ulteriori accertamenti per acquisire una base di dati solida. SO rileva che le prestazioni di servizi nelle economie domestiche private sono fornite più spesso da organizzazioni Spitex che non dal personale domestico. Vista la sua struttura demografica e la sua situazione geografica, è meno toccato delle regioni urbane o ad alti redditi.

b) Pareri contrari

Le associazioni, le organizzazioni e i partiti seguenti si sono espressi contro l'adozione del CNL:

Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC), Unione svizzera degli imprenditori, Unione svizzera delle arti e mestieri (usam), Unione svizzera dei contadini (USC), Fédération

des Entreprises Romandes (FER), Bündner Bauernverband, Arbeitgeberverband Basel, IHK St. Gallen-Appenzell, Centre Patronal, Gastrosuisse, Hotelleriesuisse, UDC, PLR, Unione svizzera delle donne contadine e rurali (USDRCR).

Hotelleriesuisse e Gastrosuisse riconoscono che nell'economia privata è necessario un intervento, ma respingono il progetto di CNL perché ritengono che i salari minimi proposti ledano gli interessi legittimi dell'industria alberghiera e della ristorazione e di altri rami. Il confronto mostra che le condizioni di assunzione nelle economie domestiche private differiscono sensibilmente da quelle dell'industria alberghiera e della ristorazione. Anche l'Unione svizzera degli imprenditori esige un salario minimo diverso dai salari minimi versati in rami simili. Essa ritiene che i salari proposti ledano gli interessi dell'industria alberghiera e della ristorazione e delle imprese di pulizie.

L'usam precisa che, nonostante il legislatore nell'articolo 360a CO abbia conferito un ampio margine di apprezzamento alle autorità incaricate di osservare il mercato, le autorità cantonali sono più atte a definire i salari usuali secondo le regioni o il luogo. Inoltre, tutti i Cantoni dispongono già di un CNL per il personale domestico che può essere completato con disposizioni sui salari minimi se le condizioni dell'articolo 360a CO sono adempiute.

Il PLR teme che salari minimi vincolanti spingano il livello dei salari verso il basso e che si trasformino ben presto in salari massimi. Un salario minimo influisce inoltre negativamente sulla domanda di manodopera in questo settore, a scapito dei lavoratori interessati, la cui situazione è spesso già precaria. In più contribuisce ad aumentare il rischio di lavoro nero.

Pareri contrari dei Governi cantonali: AI, AR, BL, GL, SG, TG, ZH. Sono contrarie anche l'AUSL e la CT AR.

Commenti:

Condizioni relative al salario usuale secondo l'articolo 360a CO

Secondo AI, AR, BL, GL, NE, SG nonché l'AUSL e la CT AR, mancano cifre attendibili sui salari usuali per il luogo, la professione o il ramo, come richiesto dal legislatore. La Rilevazione sulle forze lavoro in Svizzera (RIFOS) non costituisce una base di dati sufficiente per determinare i salari usuali nell'economia domestica; non tiene infatti conto delle prestazioni in natura sotto forma di vitto e alloggio. Inoltre, la RIFOS si basa su appena 200 indagini circa, di cui soltanto 46 indicano un salario inferiore al valore soglia accertato. La Arbeitgeberverband Basel e l'IHK St. Gallen-Appenzell sottolineano che le misure di accompagnamento servono a garantire un mercato del lavoro equilibrato e non a disciplinare singoli rapporti di lavoro. L'obiettivo della RIFOS è di fornire dati sulla struttura socio-economica della popolazione e sulla sua partecipazione alla vita attiva.

Nei loro pareri, i partecipanti deplorano anche l'assenza di una regionalizzazione dei salari usuali per il ramo. L'AUSL, ZH e il PLR fanno notare che lo studio Flückiger non si basa su controlli dei contratti di lavoro effettuati in loco, ma su stime dei salari usuali nell'economia domestica. In vista della completa apertura del mercato del lavoro ai nuovi Stati membri dell'UE, TG ritiene necessario migliorare la base di dati nell'economia domestica. La FER sostiene che il confronto con i salari nel settore della sanità, in particolare, non è pertinente poiché il livello dei salari nel settore pubblico è più elevato che nel privato.

L'UDC deplora che i risultati si fondino su un'indagine limitata, condotta telefonicamente nel 2006, che non tiene conto né delle circostanze specifiche né dell'evoluzione del ramo. Anche la SSIC considera la base di dati insufficiente, in quanto lo studio Flückiger si basa su campione numerico e geografico molto limitato.

Secondo l'Unione svizzera degli imprenditori, il metodo scelto nello studio Flückiger (metodo dell'equazione dei salari) presuppone un'omogeneità delle strutture salariali nei vari rami in funzione della professione, delle qualifiche, dell'esperienza e di altri parametri che incidono sui salari, mentre la Rilevazione svizzera dei salari (RSS) presenta notevoli differenze per

profili di assunzione paragonabili. L'insufficienza di questi metodi per la determinazione del salario usuale del personale domestico si manifesta anche nell'assenza di differenziazione dei salari secondo le regioni, nonostante le notevoli differenze salariali riscontrate tra una regione e l'altra in tutti i rami.

Prova dell'offerta ripetuta e abusiva di salari inferiori a quelli usuali secondo l'articolo 360a CO

I partecipanti che respingono il progetto sottolineano l'ampio margine di apprezzamento che il legislatore accorda alla CT nella definizione dell'abuso, del salario usuale e dei limiti al di sotto dei quali i salari sono considerati inferiori a quelli usuali. La Arbeitgeberverband Basel, l'usam, l'IHK St. Gallen-Appenzell, AI e il PLR chiedono tuttavia che in caso di sospetto di dumping salariale si proceda a un accertamento della situazione concreta. Nello studio Flückiger l'esame delle situazioni concrete è stato tralasciato. Esso non contiene neppure un'analisi del rapporto tra il basso livello dei salari e la libera circolazione delle persone e dell'evoluzione dei salari da quando sono stati aboliti i controlli preventivi del rispetto delle condizioni lavorative e salariali usuali per la concessione di un'autorizzazione. Per il PLR, manca uno studio che dimostri concretamente il peggioramento delle condizioni salariali nel tempo. Secondo l'USC, l'USDCR, AI, AR, BL, GL, SG, TG, ZH, l'AUSL, la CT AR, l'UDC, il PLR e l'IHK St. Gallen-Appenzell, lo studio Flückiger non fornisce la prova che sono stati offerti ripetutamente e abusivamente salari inferiori a quelli usuali per il luogo e il ramo ai sensi della legge.

ZH deplora che nel rapporto esplicativo concernente il progetto di CNL non siano menzionati i criteri per determinare i casi di offerte abusive di salari inferiori a quelli usuali. Per l'USC, l'USDCR e AI, i casi riscontrati devono essersi verificati soprattutto nel Cantone di Ginevra, che ha già introdotto un CNL con salari minimi. AR, GL, SG e la CT AR dichiarano di non essere a conoscenza di alcun caso, o caso grave, di dumping salariale nel loro Cantone. GL riconosce tuttavia che è difficile controllare le condizioni di lavoro nell'economia domestica.

Per la SSIC, l'adozione del CNL invierebbe un segnale negativo in direzione di altri rami e recherebbe pregiudizio a CNL e CCL di obbligatorietà generale in vigore in altri rami economici.

Il Centre Patronal ritiene che gli obiettivi perseguiti nello studio Flückiger siano semplicemente sbagliati. Lo scopo dell'articolo 360a CO non è di correggere un salario usuale in un dato ramo per allinearsi al livello usuale di altri rami, e questo anche se il livello dei salari nell'economia domestica privata è basso. Viste le premesse, non è possibile valutare, per mancanza di dati, se nell'economia domestica siano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali. Le condizioni previste agli articoli 360a e 360b capoverso 3 per la fissazione di un salario minimo non sono quindi adempiute.

L'Unione svizzera degli imprenditori rileva che la scarsa base di dati disponibili non permette di dimostrare l'esistenza di un'offerta ripetuta, o anche abusiva, di salari inferiori a quelli usuali. In assenza di dati sull'evoluzione dei salari dall'introduzione della libera circolazione delle persone, non vi sono indizi che permettano di concludere che i datori di lavoro approfittano sistematicamente dell'apertura del mercato del lavoro per praticare il dumping salariale e sociale nel proprio interesse.

Basandosi sullo studio Flückiger, l'usam giunge alla conclusione che i dati nell'economia domestica sono quasi inesistenti e che non è possibile dimostrare un'offerta ripetuta e abusiva di salari inferiori a quelli usuali. L'usam fa notare che lo scopo dell'articolo 360a CO non è di allineare il salario usuale in un ramo al livello usuale dei salari in altri rami, indipendentemente dal fatto che il livello dei salari nell'economia domestica privata sia o meno basso.

Competenze cantonali – Violazione del principio di sussidiarietà

Il Centre Patronal, la FER, l'UDC, il PLR, l'Unione svizzera degli imprenditori, AR, la Arbeitgeberverband Basel, l'IHK St. Gallen-Appenzell e la CT AR rammentano che in base al Codice delle obbligazioni (CO) i Cantoni sono tenuti a stabilire un CNL per i lavoratori dell'economia domestica che disciplini segnatamente la durata del lavoro e del riposo (art. 359 CO). È sorprendente constatare che in questo settore il principio di sussidiarietà è violato e che l'esecuzione, affidata alla competenza dei Cantoni, è sostituita da una soluzione centralizzata. Per l'USC, l'USDCR e l'Unione svizzera degli imprenditori, non esistono prove a dimostrazione del fatto che i CNL stabiliti dai Cantoni per il personale domestico secondo l'articolo 359 CO¹ non siano rispettati. Non vi sono indizi per affermare che si tratti di un problema di portata nazionale. Inoltre, l'articolo 360a CO esige una differenziazione dei salari minimi secondo le regioni o il luogo.

Secondo Hotelleriesuisse, Gastrosuisse e il PLR, i salari proposti nel CNL sono elevati rispetto alla media dei salari previsti nei CNL cantonali in vigore. I Cantoni con livelli salariali più bassi non sono stati presi in considerazione e così facendo si sono violati il principio di sussidiarietà e le competenze cantonali.

La FER ritiene che sia difficile coordinare il CNL nazionale e i CNL cantonali e si chiede, di conseguenza, se ciò non rischi di incoraggiare il lavoro nero.

3.2.3 Art. 1: Campo d'applicazione territoriale

L'USC, l'USDCR non capiscono perché i Cantoni dotati di un CNL secondo l'articolo 360a CO debbano essere esclusi dal campo d'applicazione; in questo modo si violano le disposizioni sul campo d'applicazione territoriale dell'articolo 360a CO, che prescrive soluzioni locali, regionali o nazionali. GE, che ha già adottato un proprio CNL con salari minimi, è soddisfatto di essere escluso dal campo d'applicazione del CNL nazionale. Rileva tuttavia alcune differenze di contenuto che saranno difficili da mantenere a lungo termine. Si tratta del grado di occupazione minimo di cinque ore alla settimana previsto dal CNL nazionale e delle diverse strutture salariali, considerato che il CNL nazionale prevede salari talvolta più elevati e talvolta più bassi di quelli del CNL ginevrino.

Il Sit e la cgas propongono di applicare la riserva concernente i CNL cantonali esistenti soltanto se i salari che essi prevedono sono identici o più elevati dei salari minimi del CNL nazionale.

3.2.4 Art. 2: Campo d'applicazione personale

Osservazioni generali:

VS auspica che i lavoratori domestici impiegati negli chalet di vacanza affittati per occuparsi dei lavori domestici degli ospiti e dei locatari siano inclusi nel campo d'applicazione del CNL.

La CSP disapprova il fatto che il campo d'applicazione personale comporti numerose eccezioni poiché la portata del CNL ne risulta ridotta.

Osservazioni sulle singole disposizioni:

Capoverso 2

Lettera c: Parenti in linea diretta e loro coniugi o partner registrati

L'Unione svizzera degli imprenditori e la FER considerano troppo ristretta la limitazione delle eccezioni ai parenti in linea diretta. Esse chiedono di estendere le eccezioni per non mettere a rischio i compiti di volontariato svolti all'interno delle famiglie, che sono molto importanti nella cura degli anziani.

¹ Alle disposizioni di un CNL secondo l'articolo 359 CO è possibile derogare tramite accordi individuali.

VD avrebbe auspicato che anche i figli di coniugi e partner registrati fossero esclusi dal campo d'applicazione.

Lettera d: Conviventi

Secondo l'AUSL, l'USS, Travail.Suisse, la SKF, le EFS, la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, BL, BS, NE, i Verdi, l'Unia, il SSP, il PS, il SP Frauen Schweiz, il Sit, la cgas e il CCSI, i conviventi non dovrebbero essere esplicitamente esclusi. In effetti, diversamente da una persona sposata, una persona che convive non ha alcun diritto sul reddito o sulla sostanza del suo convivente. Inoltre, siccome il termine "convivenza" non è definito nella legge, vi è il rischio di sfruttamenti e abusi, in particolare nel contesto dell'immigrazione.

Altre proposte relative ai rapporti di convivenza:

L'USS, i Verdi, il PS e l'Unia suggeriscono di escludere dal CNL soltanto le coppie che hanno concluso un contratto di convivenza o che si trovano in un rapporto di convivenza "consolidato".

Capoverso 3

Lettera c: Persone che si prendono cura di bambini al di fuori della famiglia

Il CCSI deplora che le mamme diurne siano escluse dal campo d'applicazione. Questa professione è particolarmente male tutelata. Data la mancanza di un'apposita regolamentazione, è necessario trovare rapidamente una soluzione.

Lettera d: Praticanti

Per l'OML economia domestica, i praticanti che si trovano in un *anno di transizione* (anno di orientamento professionale) o che svolgono un *pre-tirocinio* non sono menzionati in modo sufficientemente chiaro nel rapporto esplicativo. Anche SH considera la formulazione troppo ristretta nel caso di periodi di pratica che servono a prepararsi a una formazione professionale di base. Propone quindi di completare la disposizione come segue: "... praticanti che svolgono un periodo di pratica professionale presso un istituto di formazione situato in Svizzera nell'ambito di una formazione professionale di base o della preparazione alla medesima."

Lettera g: Persone impiegate presso un'organizzazione di diritto pubblico o un'organizzazione con un mandato di diritto pubblico

La Spitex Verband Schweiz propone di aggiungere all'ordinanza la precisazione "organizzazione di utilità pubblica con un mandato di diritto pubblico". Essa cita la nuova regolamentazione sui finanziamenti in ambito curativo che entrerà in vigore il 1° gennaio 2011. A partire da questa data, le organizzazioni Spitex che perseguono scopi di lucro potranno proporre servizi di aiuto e di cura a domicilio con un mandato di diritto pubblico.

Secondo il SSP, l'espressione "organizzazione con un mandato di diritto pubblico" non è chiara. Essa non permette di sapere se i lavoratori sono assunti con un contratto di diritto pubblico o di diritto privato. Una persona può essere esclusa dal campo d'applicazione solo se è soggetta alla legge sul lavoro. Il SSP propone la seguente formulazione: "impiegate... o un'organizzazione con un mandato di diritto pubblico e non soggette alla LL."

Lettera h: Personale domestico di economie domestiche agricole

L'USC e l'USDCR sono favorevoli all'esclusione del personale domestico di economie domestiche agricole, dato che si tratta di aziende agricole e non di economie domestiche private. L'applicazione del CNL per il personale domestico alle aziende agricole comporterebbe problemi di delimitazione insormontabili con il CNL per i lavoratori agricoli. L'USC auspica che la lettera h sia formulata più chiaramente e che abbia il tenore seguente:

“per il personale domestico delle economie domestiche agricole si applicano i CNL cantonali per lavoratori agricoli e le direttive salariali della Comunità delle associazioni professionali dei dipendenti agricoli (ABLA), dell'USDCR e dell'USC”.

I seguenti destinatari della consultazione si sono espressi contro l'esclusione del personale domestico di economie domestiche agricole: l'USS, Travail.Suisse, Hotel & Gastro Union, Hotelleriesuisse, Gastrosuisse, l'Unia e il PS. Secondo l'USS, l'Unia e il PS, le condizioni di lavoro nell'agricoltura sono estremamente precarie, ragione per cui un'esclusione di queste persone dal CNL per il personale domestico non è giustificata.

Per Hotelleriesuisse e Gastrosuisse, l'esclusione del personale domestico di economie domestiche agricole contravviene al principio dell'uguaglianza giuridica rispetto alle altre economie domestiche.

Lettera i: Lavoratori occupati per meno di cinque ore alla settimana in media presso lo stesso datore di lavoro

BL, BS, JU, NE, OW, SH, SO, VD e l'AUSL, l'IGA, il Sit e la CSP non capiscono perché i lavoratori occupati per meno di cinque ore alla settimana in media presso lo stesso datore di lavoro non meritino di essere protetti. NE, SH, VD, l'IGA, il Sit, la cgas e il CCSI aggiungono che gran parte delle persone occupate nelle economie domestiche private lavora per meno di cinque ore alla settimana presso lo stesso datore di lavoro. Di conseguenza, sarebbe esclusa dal CNL anche se i salari che percepisce sono altrettanto bassi di quelli dei lavoratori soggetti al CNL. L'AUSL e BS propongono di escludere dal campo d'applicazione le persone che lavorano *complessivamente* (ossia presso i diversi datori di lavoro) per meno di cinque ore alla settimana in media. SO, la cgas e il Sit chiedono che la lettera i venga eliminata.

L'Union der ArbeiterInnen ohne geregelt Aufenthalt e l'IGA si dicono delusi da questa regolamentazione derogatoria. L'Union der ArbeiterInnen ohne geregelt Aufenthalt propone di introdurre nel CNL un salario minimo di 25 franchi per le persone che lavorano per meno di cinque ore alla settimana. L'IGA rileva che i lavoratori occupati a tempo parziale con diversi impieghi sono sottoposti a maggiori sollecitazioni e non hanno diritto alle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione se il loro grado d'occupazione è inferiore al 20%. Chiede quindi per questi lavoratori un salario orario più elevato.

3.2.5 Art. 3: Attività di economia domestica

L'USC approva espressamente la definizione delle attività.

La SSIC ritiene che l'ampio margine di apprezzamento accordato agli organi di controllo nella delimitazione delle attività di cura e di assistenza sia problematico ed estremamente oneroso. Il SSP è del parere che il CNL non debba essere applicato alle assunzioni in cui le prestazioni possono essere conteggiate nell'ambito della LAMal.

La FER è del parere che la collaborazione all'assistenza di bambini e anziani e l'aiuto alla gestione dei problemi quotidiani non appartengano a un CNL per il personale domestico. Inoltre, considera fastidioso il fatto che gli autisti e i giardinieri siano esclusi dal CNL mentre le stesse professioni sono contemplate dal CNL ginevrino. Siccome le attività sono definite in modo ampio, quasi tutte le attività di economia domestica sottostanno al CNL, e ciò comporterà un lavoro considerevole per gli organi d'esecuzione.

Il Sit, la cgas e il CCSI propongono di inserire anche le categorie professionali dei giardinieri e degli autisti nel campo d'applicazione del CNL nazionale, in modo da armonizzarlo con il CNL ginevrino.

La CSP ritiene che la definizione di attività di economia domestica sia fuorviante. L'assistenza di bambini e anziani non può essere inclusa nella cura generale dell'economia domestica. I compiti d'assistenza devono figurare in un capoverso separato, tanto più che

assumono un'importanza sempre maggiore nella nostra società. La CSP concorda pienamente che il lavoro di assistenza, in particolare, rientra nel campo d'applicazione del CNL.

3.2.6 Art. 4: Categorie salariali

L'USC, Hotel & Gastro Union, l'Unia, la CSP, la cgas, il CCSI e GR sono espressamente d'accordo con le categorie proposte.

I seguenti partecipanti sollevano obiezioni: Hotelleriesuisse, Gastrosuisse e l'Unione svizzera degli imprenditori.

Capoverso 1

Travail.Suisse, l'Unia, Hotel & Gastro Union, la SKF, le EFS, la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, i Verdi, il FIMM, il SSP, il SP Frauen Schweiz, il Sit, la CSP, la cgas e il CCSI chiedono di accordare una maggiore importanza all'esperienza professionale e di equiparare il personale con 10 anni di esperienza professionale (i Verdi, l'Unia e PS: 8 anni) ai lavoratori qualificati.

Hotelleriesuisse, Gastrosuisse e l'Unione svizzera degli imprenditori sono contrari al riconoscimento dell'esperienza professionale per la retribuzione. Nel contratto collettivo di lavoro nazionale dell'industria alberghiera e della ristorazione a partire dal 2012 non si terrà più conto dell'esperienza professionale. Di conseguenza, la regolamentazione non è compatibile con gli interessi settoriali e mina gli sforzi tesi a promuovere i collaboratori non qualificati. Questa categoria salariale è quindi in contrasto con gli interessi dell'industria alberghiera e della ristorazione.

Secondo l'OML economia domestica, la categoria professionale degli addetti d'economia domestica con certificato federale di formazione pratica (CFP) non compare nell'ordinanza e pertanto queste persone si ritrovano nella categoria dei lavoratori non qualificati. Se la formazione che si conclude con un CFP non è menzionata nell'ordinanza, sarà considerata priva di valore. L'OML economia domestica e SH chiedono di introdurre la formazione con CFP nell'ordinanza. Secondo SH, dovrebbe figurare nella categoria dei lavoratori qualificati.

Capoverso 3

L'USS, la SKF, le EFS, l'AUSL, la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, BS e OW, i Verdi, l'Unia, il FIMM, alliance F, il cfd, il SSP, il PS, il SP Frauen Schweiz, l'Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt, il Sit e la cgas propongono di sostituire i termini "attestato federale di capacità (AFC)" e "formazione di base" con il termine, più ampio, di "formazione", per evitare che i migranti che hanno concluso una formazione all'estero, ad esempio una formazione universitaria nel settore delle cure, siano assunti a salari irrisori. Molti migranti dei Paesi dell'Est possiedono un diploma universitario e non un vero e proprio diploma di tirocinio. BS, OW, l'AUSL e i Verdi propongono di inserire al capoverso 3 una *formazione estera equivalente* o una *formazione* di almeno tre anni, adeguata all'attività da svolgere.

3.2.7 Art. 5: Importo del salario minimo

Pareri favorevoli:

L'USS, Travail.Suisse, l'Unia, Hotel & Gastro Union, la SKF, le EFS, la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, la Spitex Verband Schweiz, il FIMM, la IUL, alliance F, il SSP, il SP Frauen Schweiz, l'IGA, il Sit, la CSP, la cgas e il CCSI approvano i salari minimi proposti. Se si vuole raggiungere l'effetto sperato, i salari proposti non devono in nessun caso essere fissati a un livello più basso. Questi salari si situano nello stesso ordine di grandezza dei salari minimi delle imprese di pulizie (18.50 franchi all'ora) e del CCL

dell'industria alberghiera e della ristorazione (20.40 franchi all'ora). Secondo l'USS e l'Unia, i salari proposti, rispetto ad altri CNL e CCL e in considerazione dell'evoluzione del rincaro e dei salari, si situano al limite inferiore; nel CNL dell'industria alberghiera e della ristorazione il salario orario per le persone non qualificate è di 20.44 franchi ed è quindi più elevato di quello previsto nel CNL. I salari di riferimento per il personale domestico non qualificato ammontano in media a 19.40 franchi all'ora. L'USS, l'Unia, Hotel & Gastro Union, la SKF, le EFS, alliance F e il SSP rilevano che il campo d'attività è vasto e che richiede un grande senso di responsabilità e competenze sociali.

Cantoni favorevoli: BE e GR. Secondo GR, i salari superano del 10% circa i valori pubblicati nel libro paga 2010, ma sono nettamente inferiori a quelli del libro paga argoviese del 2008, il che dimostra che non è possibile indicare cifre esatte. Secondo NE, i salari minimi si collocano nella media cantonale ammesso che la maggior parte del personale domestico rientri nella categoria dei lavoratori non qualificati.

Pareri contrari:

La SSIC, l'USC, l'USDCR, Hotelleriesuisse, Gastrosuisse, il Centre Patronal, l'Unione svizzera degli imprenditori, il PLR e la FER respingono espressamente i salari minimi proposti. La SSIC, l'USC e l'USDCR ritengono che i salari siano eccessivamente elevati. Secondo l'USC e l'USDCR, i ritmi di lavoro nei settori delle pulizie, nel settore alberghiero e della ristorazione e nel settore della sanità, presi come termine di paragone, sono diversi da quelli di un'economia domestica privata. I salari minimi devono essere ridotti di almeno il 30%. Il PLR considera inammissibile proporre salari minimi più elevati di quelli dei CNL cantonali. La FER constata che i salari minimi del CNL nazionale si collocano nella media dei salari del CNL ginevrino (per una durata del lavoro di 45 ore alla settimana). Ma se stesse le economie domestiche ginevrine faticano a rispettare questi salari, come possono rispettarli altri Cantoni con redditi più bassi?

Secondo Hotelleriesuisse, Gastrosuisse e l'Unione svizzera degli imprenditori, i salari proposti nel CNL sono più elevati dei salari minimi dell'industria alberghiera e della ristorazione, anche se in generale dovrebbero essere inferiori ai salari minimi previsti dal CCNL in questo ramo. Per l'Unione svizzera degli imprenditori, la necessità di questi scarti risulta dalla funzione dei salari minimi dei CNL, che devono fungere da barriere contro gli abusi. Le associazioni menzionate chiedono pertanto di ridurre sensibilmente i salari e di differenziarli secondo le regioni (Unione svizzera degli imprenditori).

Il salario orario previsto dal CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione per le piccole aziende (per una durata del lavoro di 45 ore settimanali) deve servire come base di riferimento. Il supplemento per la tredicesima mensilità non deve essere considerato, anche se a partire dal 2012 sarà introdotta nell'industria alberghiera e della ristorazione una tredicesima mensilità completa. Il diritto alla tredicesima mensilità può essere introdotto in un CNL cantonale. Per avere un confronto oggettivo tra i salari minimi, il tredicesimo salario non deve essere incluso. Gastrosuisse chiede di non tenere conto neppure delle vacanze e dei giorni festivi. Ritiene inoltre che un salario troppo elevato crei falsi incentivi che si ripercuotono negativamente sull'economia. Le madri che vorrebbero svolgere un'attività professionale non avrebbero più i mezzi per pagare un collaboratore domestico, cosicché questa forza lavoro andrebbe persa per l'economia.

I Verdi, il PS e la sic svizzera considerano i salari minimi proposti troppo bassi. Secondo i Verdi, il salario orario non deve essere inferiore a 22 franchi in quanto l'economia domestica comprende un vasto campo d'attività che richiede un grande senso di responsabilità e competenze sociali. La sic svizzera fa un confronto con attività professionali simili (settore alberghiero e della ristorazione) e chiede di aumentare leggermente i salari minimi. Il PS sostiene che, rispetto ad altri CNL e CCL e considerata l'evoluzione del rincaro e dei salari, i salari proposti si situano al di sotto del limite tollerabile.

Cantoni contrari:

TG rammenta i salari orari minimi lordi fissati nelle direttive salariali della Hauswirtschaft Zürich per l'economia domestica: 17.15 franchi per i lavoratori con una formazione empirica e 20.40 franchi per i lavoratori qualificati. Questi salari sono nettamente inferiori ai salari minimi proposti nel CNL. SH considera i salari troppo elevati rispetto a quelli delle imprese di pulizie. Esso propone un salario minimo di 18 franchi all'ora per la categoria dei lavoratori non qualificati.

Differenziazione dei salari secondo le regioni o il luogo

AR, FR, JU, SG, SH, TG, VS e TI, l'AUSL, la CT AR, il Centre Patronal, l'Unione svizzera degli imprenditori, l'usam, l'USC e l'USDCR e il PLR deplorano che i salari minimi non siano differenziati secondo le regioni e che non si tenga conto delle differenze regionali. Il salario minimo proposto di 18.90 franchi non può corrispondere allo stesso tempo al potere d'acquisto o al livello dei salari di Ginevra, Zurigo, del Vallese e di altri Cantoni. San Gallo fa notare che le differenze salariali tra le sette grandi regioni considerate dalla RSS sono talvolta notevoli. La regione della Svizzera orientale si situa al di sotto della media salariale nazionale in tutti i settori di qualifica. Dato che i salari minimi nel CNL nazionale si basano sulle cifre del CNL ginevrino, in assenza di una differenziazione regionale i salari che si dovrebbero versare nella Svizzera orientale sarebbero proporzionalmente troppo elevati.

Il Centre Patronal afferma che evidentemente sono proprio le differenze salariali regionali esistenti che hanno portato a non differenziare i salari secondo le regioni, poiché l'operazione era considerata troppo complessa. Esso ritiene inammissibile che i salari del CNL nazionale siano più elevati di quelli di alcuni CNL cantonali, fra cui il CNL di Vaud del 18 gennaio 2006. Anche l'usam considera inaccettabile il fatto che i salari proposti siano più elevati di quelli di CNL cantonali che prevedono salari di carattere dispositivo. Questi salari vanno considerati come limiti al di sotto dei quali non si deve scendere. L'Unione svizzera degli imprenditori aggiunge che salari minimi troppo elevati e non differenziati secondo le regioni creano falsi incentivi e ledono per molti aspetti l'interesse generale. Se assumere un collaboratore domestico diventa troppo costoso, questi lavori verranno svolti direttamente da coloro che altrimenti li avrebbero affidati a persone in cerca di un impiego. Di conseguenza, le persone in cerca d'impiego avranno maggiori difficoltà ad accedere al mercato del lavoro, mentre da parte di chi cerca personale domestico andrà persa una manodopera qualificata ad alto valore aggiunto. Inoltre, aumenta il rischio di lavoro nero.

Come la CT della Confederazione, GR e la sic svizzera ritengono che una regionalizzazione dei salari non sia realizzabile. Anche nei Grigioni vi sono "isole" di salari elevati, all'interno delle quali i salari versati sono molto superiori ai salari della regione.

Altre proposte sull'importo del salario minimo:

- OML economia domestica chiede di inserire nella categoria "lavoratori qualificati", oltre a "lavoratori qualificati con AFC", una sotto-categoria "lavoratori qualificati con CFP". Per questi ultimi propone un salario orario di 21.60 franchi.
- Hotelleriesuisse e Gastrosuisse esigono che i salari minimi siano ridotti per non ledere gli interessi legittimi dell'industria alberghiera e della ristorazione. Esse chiedono un salario orario minimo di 17.40 franchi all'ora per i lavoratori non qualificati e di 21 franchi per i lavoratori qualificati. La categoria "lavoratori qualificati con almeno quattro anni di esperienza professionale" deve essere eliminata.
- L'USS, l'Unia, Travail.Suisse, la sic svizzera, Hotel & Gastro Union, i Verdi, il PS e FR chiedono un *adeguamento automatico* dei salari all'evoluzione del rincaro, dei prezzi e dei salari.
- La SKF, le EFS, la Fachkommission für Gleichstellungsfragen del Cantone di Berna, i Verdi, la Spitex Verband Schweiz, l'Unia, il FIMM, il cfd, il spp, il SP Frauen Schweiz, il Sit, la CSP, la cgas e il CCSI vorrebbero che nel CNL per il personale domestico fossero fissati in modo vincolante altri elementi come la durata del lavoro, le indennità di vacanza

e le indennità per i giorni festivi. Il CCSI vi aggiunge la tredicesima mensilità e l'obbligo del datore di lavoro di continuare a versare il salario.

- L'AUSL, TI e JU propongono che la Confederazione fissi una banda di oscillazione entro la quale i Cantoni possano fissare i livelli salariali minimi. Le CT cantonali sarebbero poi incaricate di effettuare valutazioni più aderenti alla realtà o di suggerire correttivi in un secondo tempo. TI propone di ridurre il salario minimo del 10% per quanto lo riguarda. Questa differenza salariale è riscontrabile anche in diversi altri rami tra il Ticino e il resto della Svizzera.
- La DOK chiede che i salari minimi del CNL siano armonizzati con i versamenti delle prestazioni complementari. Per un collaboratore domestico è versato a titolo di prestazioni complementari un importo massimo di 25 franchi all'ora, incluse le indennità di vacanza e le prestazioni sociali del datore di lavoro, il che non basta a coprire il salario minimo di un lavoratore domestico con AFC. Nel CNL non è disciplinata neppure la retribuzione del lavoro notturno.

3.2.8 Art. 6: Deroga al salario minimo in caso di capacità di rendimento compromessa

L'USC e l'USDCR propongono di applicare questa disposizione in caso di capacità di rendimento compromessa in generale e non soltanto per motivi di salute.

Per l'AUSL e BL, lo scopo della disposizione è condivisibile, ma la formulazione proposta offre facilmente la possibilità di correggere i salari minimi verso il basso. Contrariamente a quanto avviene per i CCL di obbligatorietà generale, sono le parti stesse a stabilire le conseguenze di un problema di salute sul salario. Se la disposizione dovesse essere mantenuta, sarebbe necessario istituire un organo di controllo.

BS, il Sit, la cgas e la CSP indicano che la formulazione scelta permette rivedere i salari minimi verso il basso senza grandi difficoltà. Per BS, resta da chiarire, in particolare, ciò che si intende per capacità di rendimento compromessa per motivi di salute e chi stabilisce il salario. Nell'ambito dei CCL di obbligatorietà generale le deroghe ai salari minimi sono stabilite dalle commissioni paritetiche, mentre un organo simile non esiste per i CNL. Secondo SH, questa disposizione apre le porte a una violazione sistematica dei salari minimi, in quanto non è menzionato alcun criterio pratico per derogare al salario minimo. Il Sit e la cgas propongono la seguente aggiunta: "... i lavoratori la cui capacità di rendimento nelle attività di economia domestica è compromessa e che partecipano a un programma di reinserimento o a un programma statale o approvato dallo Stato".

La DOK si dichiara espressamente d'accordo con la regolamentazione. Bisogna impedire che salari minimi legali che non possono essere adeguati alla capacità di rendimento mettano a rischio dei posti di lavoro. Essa approva anche il fatto che le deroghe al salario minimo si fondino su un accordo scritto.

3.2.9 Art. 7: Salario in natura

La CSP approva la fissazione nell'ordinanza di un limite massimo per le prestazioni in natura. Questa disposizione è importante soprattutto per i lavoratori che devono rimanere a disposizione 24 ore su 24 per fornire assistenza e cure.

3.2.10 Osservazioni relative all'esecuzione del CNL

Per AI, AR e la CT AR, non è chiaro quale CT (federale o cantonale) sia responsabile dell'esecuzione, ossia dei controlli e del sanzionamento in caso di violazioni del CNL federale. Essi fanno notare che spesso la CT non è a conoscenza dei rapporti di lavoro e quindi non ha alcuna possibilità di controllo.

Molti partecipanti considerano sconcertante l'assenza di mezzi per imporre d'ufficio i salari minimi ai datori di lavoro svizzeri. Se i Cantoni non hanno la competenza di pronunciare

sanzioni, il CNL sarà in parte inefficace. AG, AR, GE e TI chiedono pertanto di autorizzare i Cantoni a sanzionare i datori di lavoro svizzeri che non rispettano i salari minimi, come nel caso delle commissioni paritetiche per i CCL di obbligatorietà generale. LU auspica che nel rapporto esplicativo sia aggiunta la precisazione seguente: «Quale strumento d'esecuzione è disponibile la procedura d'intesa prevista dall'articolo 360b CO, applicabile anche nei rami dotati di un CNL con salari minimi».

La CSP deplora l'assenza di controlli relativi all'applicazione dei CNL nelle economie domestiche. Essa dubita che un CNL possa indurre automaticamente i lavoratori a far valere i loro diritti e i datori di lavoro a rispettarli.

3.2.11 Osservazioni finali / altre proposte relative al CNL

L'USC e Hotelleriesuisse chiedono di interrompere il progetto di CNL per il personale domestico. Tra i Cantoni, AI e la CT AR vorrebbe che si rinunciasse ad adottare un CNL. Nel caso in cui venga adottato un CNL, la CT AR auspica che i salari siano differenziati secondo le regioni e adeguati all'evoluzione del rincaro, dei prezzi e dei salari. NE chiede che la SECO conduca una campagna di comunicazione mirata e propone misure di sostegno al momento dell'introduzione del CNL.

San Gallo si pone la domanda di come affrontare la crescente domanda di prestazioni di cura continuative (24 ore su 24) nelle economie domestiche private. I lavoratori dei nuovi Stati membri dell'UE, dove i salari sono nettamente inferiori a quelli svizzeri, hanno interesse a fornire simili servizi nell'ambito della regola dei 90 giorni prevista dall'Accordo sulla libera circolazione delle persone. I problemi che ne risultano non possono probabilmente essere risolti dal CNL.

GL, SG e l'AUSL propongono di dichiarare l'economia domestica un ramo sotto stretta osservazione e di creare le basi per raccogliere i dati necessari. In base ai risultati ottenuti si potrebbe valutare l'opportunità di adottare un CNL che preveda salari minimi.

Secondo l'UDC, il CNL per il personale domestico è solo un tentativo volto a dimostrare che le misure di accompagnamento funzionano. Proprio in questo ramo, tuttavia, i meccanismi del mercato e della formazione dei salari devono poter esplicitare liberamente i loro effetti. La FER chiede di lasciare ai Cantoni la competenza di fissare i salari minimi sul loro territorio o, altrimenti, di adeguare i salari previsti nel CNL ai salari versati in pratica.

La CSP osserva che, vista la crescente domanda di personale di cura, le economie domestiche private vorrebbero assumere migranti provenienti dai Paesi al di fuori dell'UE/AELS. Molti di loro lavorano senza autorizzazione in questo settore e sono quindi particolarmente vulnerabili. Non si possono chiudere gli occhi di fronte a questa realtà.

Allegato: Elenco dei destinatari

1. Cantoni

- Governi cantonali
- Conferenza dei governi cantonali (CdC)
- AUSL

2. Organizzazioni mantello svizzere dell'economia

- Unione svizzera delle arti e mestieri
- Unione svizzera degli imprenditori
- Unione svizzera dei contadini
- Unione sindacale svizzera
- Travail.Suisse
- Società svizzera degli impiegati del commercio (sic svizzera)

3. Altre organizzazioni

- Società svizzera degli impresari costruttori (SSIC)
- Fédération des Entreprises Romands (FER)
- Unia
- Hotel & Gastro Union
- Gastrosuisse
- Syna
- SSP
- Allpura Associazione delle imprese svizzere di pulizia
- OML economia domestica svizzera
- Spitex Verband Schweiz
- Associazione svizzera infermiere e infermieri (ASI)
- Berufsverband Fachperson Betreuung
- Alliance F
- Schweizerischer katholischer Frauenbund (SKF)
- Evangelische Frauen Schweiz (EFS)
- Organizzazioni mantello di aiuto privato alle persone disabili (DOK)

4. Partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale

- PBD Partito borghese democratico Svizzera
- PPD Partito popolare democratico svizzero
- PLR Partito liberale radicale
- PS Partito socialista svizzero
- UDC Unione democratica di centro
- PCS Partito cristiano sociale
- UDF Unione democratica federale
- PEV Partito evangelico svizzero
- I Verdi - Partito ecologista svizzero
- Verdi liberali svizzeri
- Lega dei Ticinesi
- PSdL Partito svizzero del lavoro
- Alternativi del Cantone di Zugo