



Revisione totale

Contratto normale di lavoro per l'economia domestica (CSC 535.200)

Rapporto esplicativo

I. Premesse

In adempimento del postulato accolto Schmid-Federer 12.3266 del 16 marzo 2012 "Condizioni quadro per le migranti pendolari impiegate nella cura degli anziani", l'8 maggio 2015 il Consiglio federale ha pubblicato un rapporto elaborato dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Il rapporto illustra diverse soluzioni per disciplinare le condizioni lavorative delle migranti pendolari, lascia però aperta la questione di quale di queste sia preferibile.

In seguito la Confederazione ha proceduto a diversi lavori e accertamenti. È stata effettuata una stima dei costi per la regolamentazione e sono state consultate le cerchie interessate. In conclusione è stato proposto che la Confederazione elabori un modello di contratto normale di lavoro (CNL) cantonale che i Cantoni potrebbero riprendere in caso di necessità. In seno a un gruppo di lavoro al quale hanno partecipato anche i Cantoni è quindi stato sviluppato un modello. A seguito delle reazioni delle cerchie interessate si è proceduto a ulteriori adeguamenti.

II. Assistenza 24 ore su 24

Lo spunto per il postulato Schmid-Federer è stato fornito dalla situazione lavorativa delle cosiddette "migranti pendolari", chiamate anche "live-in", provenienti dai Paesi dell'Europa dell'Est. Queste lavoratrici giungono in Svizzera di solito per due-quattro settimane allo scopo di fornire prestazioni di economia domestica o di aiuto e di assistenza a una persona anziana a casa di quest'ultima (da distinguere nettamente dalle prestazioni di cura, per le quali valgono regole differenti). Di norma vivono nella stessa economia domestica della persona anziana e a seguito di questa vicinanza sono spesso disponibili 24 ore su 24 per sbrigare lavori domestici di varia natura, come cucinare, fare la spesa, pulire. L'onere di assistenza vero e proprio dipende dalla situazione individuale concreta.

Al termine del loro periodo di impiego, le migranti pendolari o live-in vengono sostituite da un'altra migrante pendolare e fanno rientro in patria, di solito per un periodo di durata pari a

quella dell'impiego. In seguito fanno ritorno in Svizzera per riprendere di nuovo il lavoro, di norma nella stessa economia domestica.

Negli scorsi anni sono ripetutamente emersi casi di rapporti di lavoro precari nel settore dell'assistenza 24 ore su 24. Perlopiù è stato sollevato l'argomento della retribuzione insufficiente oppure della mancanza di ore di riposo e di tempo libero.

III. Necessità di agire

Il rapporto di lavoro all'interno dell'economia domestica non è soggetto alla legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (legge sul lavoro, LL; RS 822.11), bensì è disciplinato all'interno di contratti normali di lavoro cantonali. Questi contratti normali di lavoro sono di carattere dispositivo, vale a dire che sono validi soltanto salvo diverso accordo (art. 360 cpv. 1 del Codice delle obbligazioni, CO; RS 220). In considerazione di tale situazione vi è necessità di agire in particolare nel senso che devono essere disciplinati gli orari di lavoro e di riposo nonché la retribuzione delle ore di presenza (reperibilità). A seguito della situazione a livello di Confederazione sopra descritta deve essere scelta la soluzione rappresentata dal CNL cantonale.

Il Contratto normale di lavoro per l'economia domestica (CNL GR; CSC 535.200) vigente nel Cantone dei Grigioni deve quindi essere adeguato.

Del resto la Confederazione ha disciplinato la retribuzione del personale domestico già il 20 ottobre 2010 in virtù dell'art. 360a CO mediante la determinazione di salari minimi obbligatori (ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico, CNL personale domestico; RS 221.215.329.4).

IV. Punti chiave della revisione

Il punto chiave della revisione è costituito da disposizioni redatte al fine di tenere conto della situazione delle live-in. Si basano sul CNL modello della Confederazione per la regolamentazione dell'assistenza 24 ore su 24.

Al fine di garantire un reddito minimo a copertura dei bisogni primari è richiesto che vengano computate almeno sette ore di lavoro al giorno, se il rapporto tra ore di presenza e ore di lavoro effettivamente prestate è sproporzionato. In questo modo si intende garantire che in caso di ore di presenza relativamente elevate e scarso numero di ore di lavoro effettive possa essere

comunque conseguito un salario che permetta di vivere, in particolare nei casi in cui per via dell'entità delle ore di presenza non è possibile svolgere un'altra attività.

Viene poi descritta in modo più chiaro la regolamentazione relativa a vitto e alloggio. Oltre a un alloggio sufficiente nonché al co-utilizzo di cucina e bagno, viene richiesto l'accesso illimitato a internet, nel rispetto delle disposizioni di protezione dei dati.

Inoltre viene stabilito che debba essere versato un supplemento salariale per il lavoro prestato di notte.

È nuova anche la retribuzione delle ore di presenza. Le ore di presenza sono costituite dalle ore al di fuori dell'orario di lavoro durante le quali il personale deve essere a disposizione per interventi lavorativi (reperibilità). La retribuzione di queste ore di presenza dipende dalla frequenza con la quale si rendono necessari interventi lavorativi durante queste ore. Si distingue tra interventi lavorativi rari, regolari e frequenti.

Viene adeguato l'obbligo di documentazione. A tutela delle migranti pendolari, i datori di lavoro devono documentare le ore di lavoro prestate, l'orario di presenza, le ore di lavoro prestate durante l'orario di presenza, le ore di lavoro prestate durante la notte, gli straordinari, le pause, il tempo libero e le vacanze.

Inoltre numerose disposizioni vengono rielaborate sotto il profilo redazionale e formale senza procedere una vera e propria modifica materiale, tanto più che il CNL GR è in vigore già dalla fine del 1987 e da allora è rimasto pressoché invariato. Ciò rende necessaria una revisione totale.

V. Indagine conoscitiva

Conformemente all'art. 359a cpv. 2 CO, prima della sua adozione, il CNL dev'essere adeguatamente pubblicato con l'indicazione d'un termine, entro il quale ognuno che renda attendibile un interesse può presentare per scritto le sue osservazioni; in più, sarà chiesto il parere delle associazioni professionali o d'utilità pubblica interessate.

VI. Spiegazioni relative alle singole disposizioni

Art. 1

Capoverso 1: il contenuto di questo capoverso corrisponde a una parte dell'attuale art. 1 cpv. 1. L'altra parte si trova ora nell'articolo 2.

Capoverso 2: la disposizione corrisponde all'attuale art. 2.

Capoverso 3: in questo capoverso viene esplicitamente menzionato il fatto che il nuovo CNL GR comprende e disciplina anche i modelli di assistenza 24 ore su 24. Si tratta di prestazioni di economia domestica nonché di prestazioni di aiuto e di assistenza fornite a persone bisognose di aiuto, la cui salute è pregiudicata, come anziani o persone affette da una malattia o una disabilità, nella loro economia domestica. A tale scopo il personale domestico vive di norma nella stessa economia domestica.

Le prestazioni del personale domestico devono essere distinte nettamente dalle prestazioni di cura ai sensi della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal; RS 832.10). Le prestazioni di cura – che sono subordinate al corrispondente diritto e non al presente contratto normale di lavoro – non rappresentano prestazioni di economia domestica.

Si deve richiamare l'attenzione sul fatto che i minori di 18 anni non possono essere impiegati per tali modelli di lavoro 24 ore su 24 e nemmeno per la reperibilità, dato che per loro esiste un divieto di lavoro notturno conformemente all'articolo 12 capoverso 2.

Capoverso 4: la disposizione corrisponde all'attuale art. 1 cpv. 2. Il CNL GR non è applicabile a rapporti di lavoro e fattispecie disciplinati all'interno di un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (CCL og). Se quindi una persona lavora in diversi settori e se uno di questi è disciplinato all'interno di un CCL, per questo settore vale il CCL og.

Se inoltre nel quadro dell'impiego di una persona esistono diversi contratti normali di lavoro, ad es. nel caso di impiegati presso un'azienda agricola il presente contratto normale di lavoro per le prestazioni di economia domestica e il contratto normale di lavoro per il personale dell'agricoltura per i lavori in stalla, devono essere osservate le regole del contratto normale di lavoro applicabili alla rispettiva fattispecie. Di conseguenza, in riferimento all'esempio di cui sopra valgono entrambi i contratti normali di lavoro, ripartiti a seconda del volume di lavoro in casa e in stalla.

Art. 2

Capoverso 1: questa regolamentazione si trovava finora nell'art. 1 cpv. 1. Essa corrisponde all'art. 360 CO, secondo cui, salvo diverso accordo, le disposizioni del CNL (cantonale) si applicano direttamente ai rapporti di lavoro che gli sono assoggettati. Il CNL può stabilire che clausole deroganti a singole sue disposizioni siano valide soltanto nella forma scritta.

Si deve osservare che non è possibile derogare alle prescrizioni imperative del CO e della LL, per quanto applicabili. Vanno menzionati soprattutto gli art. 361 e 362 CO, i salari minimi conformemente al CNL economia domestica della Confederazione nonché la norma di cui all'art. 30 LL, applicabile anche ai rapporti di lavoro del personale domestico, secondo cui in linea di principio è vietato occupare persone che non hanno ancora compiuto 15 anni.

Capoverso 2: questa disposizione corrisponde all'attuale art. 20. Il presente contratto normale di lavoro cantonale vale in deroga al CO per i rapporti di lavoro del personale domestico, qualora non sia stato concordato nulla di diverso per iscritto (art. 359 CO). Se il presente contratto normale di lavoro non contiene alcuna regolamentazione, fa stato il CO, fatti salvi accordi divergenti nel contratto di lavoro.

Art. 3

Capoverso 1: questa disposizione disciplina le ore di lavoro usuali, che ammontano come finora a 44 ore per settimana. Ciò corrisponde a una settimana di 5,5 giorni da otto ore al giorno. Vengono considerate solo le ore di lavoro prestate (vedi al riguardo l'articolo 4 capoverso 3).

Capoverso 2: sono considerate ore di lavoro le ore durante le quali vengono effettivamente fornite prestazioni di economia domestica e prestazioni di assistenza o di aiuto. Al contrario, le ore di presenza non sono considerate tra le ore di lavoro. Con ore di presenza si intendono le ore durante le quali vi è la reperibilità o viene prestato servizio di picchetto. Le ore di presenza sono però considerate tali soltanto se la persona può dedicare a sé queste ore, semplicemente con disponibilità a intervenire (eventualmente subito) su chiamata. Appena il personale deve mettere il proprio tempo a disposizione del datore di lavoro e quindi occuparsi della persona da assistere o altrimenti di mansioni dell'economia domestica, questo tempo viene considerato come tempo di lavoro.

La precedente disposizione di cui all'art. 3 cpv. 2 viene abbandonata, poiché da un lato non è più al passo con i tempi e d'altro lato valeva comunque solo quale principio, al quale era senz'altro possibile derogare.

Art. 4

Questa nuova disposizione viene inserita al fine di garantire che il personale domestico che deve tenersi a disposizione per un'economia domestica in misura tale da non poter più svolgere alcuna altra attività lucrativa, mediante un computo delle ore riceva un salario tale da essere in fin dei conti comparabile a quello di un'attività lavorativa svolta a titolo principale. In particolare si deve evitare che il personale domestico (in particolare le live-in) venga assunto solo o in

prevalenza per le ore di presenza, che però risultano talmente elevate da impedirgli di accettare un'altra occupazione (ad es. assunzione per due ore di lavoro e dodici ore di presenza) e con le quali non guadagna abbastanza per coprire il proprio fabbisogno esistenziale. Si deve perciò garantire che a partire da un determinato numero di ore da dedicare al datore di lavoro (anche soltanto quali ore di presenza), un determinato numero di ore venga computato come ore di lavoro e in quanto tale retribuito. In questo modo si contribuisce anche a evitare che nonostante il lavoro e l'occupazione in una misura tale da essere prossima a un impiego a tempo pieno si renda necessario rivolgersi all'assistenza sociale.

Capoverso 1: conformemente al capoverso 1 vengono computate quali ore di lavoro almeno sette ore di lavoro al giorno se nello stesso giorno le ore di lavoro ammontano a meno di sette ore e le ore di presenza sommate alle ore di lavoro superano le sette ore.

Ciò significa ad esempio che per il giorno in questione vengono computate sette ore di lavoro se l'impiego per compiti di assistenza è stato di due ore (= ore di lavoro inferiori alle sette ore) e le ore di presenza sono state pari a sei (sei ore di presenza più due ore di lavoro = otto ore).

Il computo di sette ore quali ore di lavoro significa che queste ore devono essere retribuite come ore di lavoro.

Capoverso 2: nei casi nei quali trova applicazione il capoverso 1 e nei quali quindi vengono computate ore di lavoro è anche necessario determinare come si debba tenere conto delle ore di presenza, fattore determinante per la retribuzione. È logico che non ogni volta che vengono computate ore di lavoro, deve ancora essere versato un salario per le ore di presenza in aggiunta a queste sette ore. Le ore complessive, ossia le ore di presenza più le ore di lavoro, non possono mai essere superate, nemmeno in caso di computo.

Se quindi vengono computate ore di lavoro, dalle ore di presenza prestate deve ancora essere dedotta la differenza tra ore di lavoro computate e ore di lavoro effettivamente prestate. Se dunque viene ad esempio effettuato un intervento di assistenza di due ore (= ore di lavoro effettivamente prestate) cui si aggiungono sei ore di presenza (ore complessive = otto), sette ore vengono computate come ore di lavoro. Soltanto un'ora viene considerata come ore di presenza, secondo il calcolo seguente: sei ore di presenza meno cinque ore (le cinque ore rappresentano la differenza tra le ore di lavoro computate pari a sette e le ore di lavoro effettivamente prestate pari a due). Si giunge del resto allo stesso risultato se dalle ore complessive (ore di lavoro prestate e ore di presenza) vengono dedotte le ore di lavoro computate.

Capoversi 1 e 2: esempi sotto forma di tabella:

- indicazione in ore

- su fondo grigio: trova applicazione la regola di cui all'art. 4 cpv. 1 e 2, vale a dire che vengono computate ore di lavoro

Ore di lavoro (OL)	Ore di presenza (OP)	Tempo complessivo (OL + OP)	OL computate	Retribuzione quale OL	Retribuzione quale OP
1	1	2	0	1	1
2	2	4	0	2	2
3	3	6	0	3	3
4	4	8	7	7	1
5	5	10	7	7	3
6	6	12	7	7	5
7	7	14	0	7	7
2	5	7	0	2	5
2	6	8	7	7	1
3	4	7	0	3	4
3	5	8	7	7	1
0	7	7	0	0	7
0	8	8	7	7	1

Capoverso 3: qui viene stabilito che per calcolare le ore di lavoro settimanali non valgono le ore di lavoro computate, bensì solamente le ore di lavoro effettivamente prestate. Ciò significa tra l'altro che si è in presenza di straordinari soltanto se le ore di lavoro effettivamente prestate in una settimana sono più di 44. Inoltre per stabilire se siano stati prestati straordinari, se il salario minimo conformemente al diritto federale sia applicabile (a partire da un'occupazione media di cinque ore a settimana presso lo stesso datore di lavoro), oppure se sussista un obbligo di assicurazione contro gli infortuni non professionali (a partire da un'occupazione media di otto ore a settimana presso lo stesso datore di lavoro) devono dunque essere considerate solo le ore di lavoro effettivamente prestate (non quelle computate).

Art. 5

La prescrizione corrisponde in ampia misura all'attuale art. 4. Sono considerati straordinari le ore che superano le ore di lavoro settimanali. La novità consiste nel fatto che l'età di protezione per quanto riguarda gli straordinari è stata abbassata da 19 a 18 anni, in conformità al diritto del lavoro odierno.

Art. 6

Dal punto di vista del contenuto la disposizione corrisponde all'attuale art. 5. Vengono però concretizzati i diritti di cui dispone il personale domestico in relazione a vitto e alloggio e chi vi deve provvedere.

Capoverso 1: con vitto qualitativamente e quantitativamente sufficiente si intende un'alimentazione equilibrata e sana in quantità adeguata. Un alloggio qualitativamente e quantitativamente sufficiente è dato se viene messa a disposizione una stanza che soddisfa i requisiti di igiene abitativa, ossia ben illuminata con luce diurna e luce artificiale, sufficientemente riscaldata e

arieggiata. Inoltre deve poter essere chiusa a chiave, essere adeguatamente arredata e sufficientemente spaziosa da permettere di trascorrervi anche le ore di presenza e il tempo libero. Al giorno d'oggi sono considerati standard un accesso a internet illimitato e sufficientemente veloce anche per la TV online e che inoltre garantisca la protezione dei dati del personale (ad es. i datori di lavoro non devono poter registrare dati relativi all'uso di internet). L'accesso a internet non può essere fatturato separatamente, bensì è compreso nell'alloggio.

Deve inoltre essere garantito un accesso illimitato a toilette e bagno. Per quanto riguarda i pasti, vi è il diritto di prepararli autonomamente in cucina, utilizzando gli utensili da cucina già presenti. Deve poter essere utilizzata la lavanderia.

Le spese per questo vitto e alloggio (incl. accesso a internet) fanno parte del salario. Si tratta del cosiddetto "salario in natura". Per quanto riguarda l'ammontare o il valore di questo salario in natura vigono aliquote predefinite che non possono essere superate. Il diritto a vitto e alloggio vale per la durata del rapporto di lavoro, quindi anche durante il tempo libero e le vacanze. Se la persona assunta non usufruisce di vitto e alloggio, non riceve nemmeno un salario in natura; di conseguenza un tale salario in natura non può nemmeno essere conteggiato (vedi al riguardo l'articolo 10 capoverso 2).

Capoverso 2: il diritto a vitto e alloggio adeguati non è una questione che riguarda soltanto i datori di lavoro, bensì anche le persone responsabili per l'economia domestica. È infatti senz'altro possibile che l'assunzione avvenga tramite un ufficio di collocamento di personale a prestito, ciò che significa che nessun rappresentante dei datori di lavoro formali è presente in loco nell'economia domestica. Perciò per quanto riguarda vitto e alloggio devono rispondere le persone effettivamente presenti nell'economia domestica e che ne assumono la responsabilità.

Art. 7

Capoverso 1: in linea di principio il salario deve essere concordato e versato di conseguenza. Il salario minimo prescritto dal diritto federale vale obbligatoriamente per tutto il personale domestico che in media lavora non meno di cinque ore a settimana presso lo stesso datore di lavoro (con riguardo alle cinque ore vanno considerate le ore di lavoro effettivamente prestate). Per il settore non disciplinato dal diritto federale, quindi in caso di un numero di ore di lavoro effettivamente prestate inferiore a cinque, nel presente contratto normale di lavoro viene comunque prescritto il salario minimo federale quale salario minimo vigente a livello cantonale.

Attualmente il salario lordo senza supplementi (per vacanze, straordinari, ecc.) ammonta a:

Formazione	Salario orario	Salario mensile*
senza formazione	fr. 18.90	fr. 3603.60

senza formazione con esperienza professionale di 4 anni in economia domestica	fr. 20.75	fr. 3956.35
con CFP o formazione professionale di base di 2 anni	fr. 20.75	fr. 4356.75
con AFC o formazione professionale di base di 3 anni	fr. 22.85	fr. 4356.75

**sulla base di una settimana di 44 ore e di 12 salari mensili all'anno*

A questi valori si conforma sia il salario per le ore di lavoro effettivamente prestate sia per quelle computate conformemente all'articolo 4.

Capoverso 2: interventi lavorativi effettuati la notte, ossia tra le ore 23.00 e le ore 6.00, devono essere indennizzati con un supplemento salariale del 25 %. Questo vale soltanto per le ore di lavoro effettivamente prestate di notte, non per le ore di presenza notturne.

Nel caso in cui ore di presenza vengano computate come ore di lavoro (articolo 4), deve essere calcolato quante di queste ore di lavoro computate sono effettivamente state prestate di notte. Il supplemento va versato su queste ore. Se ad esempio durante una giornata vengono effettuati interventi di assistenza per due ore (di cui un'ora di notte) e prestate sei ore di presenza, in fin dei conti saranno sette le ore computate e retribuite quali ore di lavoro; per una di queste ore vi è però un supplemento del 25 %. Un'ora deve essere indennizzata come ora di presenza (vedi al riguardo articolo 8).

Art. 8

Questa nuova regolamentazione è orientata in particolare alla situazione delle live-in ovvero all'assistenza 24 ore su 24. Di norma un'assistenza 24 ore su 24 è caratterizzata da ore di presenza elevate associate a interventi lavorativi a qualsiasi ora del giorno e della notte. Quanto maggiore è il numero di interventi lavorativi da prestare durante le ore di presenza, tanto maggiore è l'intensità dell'assistenza. Le ore di presenza devono essere retribuite in modo graduato a seconda dell'intensità dell'assistenza. L'intensità viene misurata in base agli interventi notturni, dato che proprio questi sono particolarmente impegnativi.

Le ore di presenza vengono retribuite in misura del 25 % del salario o del 25 % del salario minimo, se nella media mensile si rendono necessari al massimo tre interventi lavorativi a settimana durante la notte, vale a dire che la soglia media mensile si colloca a circa 12-13 interventi notturni complessivi.

Se gli interventi notturni a settimana sono più di tre, ciò che nella media mensile corrisponde a circa 13-30 interventi notturni, le ore di presenza devono essere indennizzate con il 35 % del salario o del salario minimo.

Se il numero di interventi lavorativi è superiore a uno per notte, ciò che nella media mensile corrisponde a oltre 30 interventi notturni, per le ore di presenza è dovuto il 50 % del salario o del salario minimo.

Va da sé che il tempo dedicato agli interventi lavorativi vale come tempo di lavoro. Solo le ore con reperibilità al di fuori degli interventi lavorativi valgono come ore di presenza.

In questa sede si deve richiamare l'attenzione sul fatto che i datori di lavoro hanno un dovere di previdenza nei confronti dei loro lavoratori. Conformemente all'art. 328 CO, al quale non è permesso derogare a svantaggio del dipendente, i datori di lavoro devono avere il dovuto riguardo per la salute dei dipendenti e prendere i provvedimenti che possono equamente essere pretesi per la sua tutela. A tale riguardo, una situazione che, per un periodo di tempo prolungato, nel quadro di un'assistenza 24 ore su 24, vede il lavoratore domestico doversi alzare più volte ogni notte è da giudicare come inammissibile. In simili casi i datori di lavoro devono prendere provvedimenti, come ad esempio l'assunzione di una seconda persona.

L'ex art. 8 viene abrogato senza sostituzione. Per la regolamentazione relativa alla trattenuta fa stato il CO.

Art. 9

Questa disposizione corrisponde in sostanza all'attuale art. 9. Per quanto riguarda l'obbligo di continuare a versare il salario ci si basa sulla regolamentazione di cui agli art. 324a e 324b CO, ai quali non è permesso derogare a svantaggio del dipendente, tuttavia con una differenza.

Conformemente all'art. 324a CO, in caso di contratti stipulati a tempo indeterminato, l'obbligo legale di continuare a versare il salario vale soltanto a partire dal primo giorno del quarto mese di impiego. Se un dipendente si ammala o diviene inabile al lavoro durante i primi tre mesi, non gli spetta il salario, salvo nei casi in cui nel contratto di lavoro sia stato stabilito qualcosa di diverso. Nel presente contratto viene ora stabilito che l'obbligo di continuare a versare lo stipendio vale non soltanto a partire dal quarto mese di lavoro, bensì già a partire dal primo giorno di impiego.

In caso di contratti a tempo determinato, conformemente all'art. 324a CO l'obbligo legale di continuare a versare il salario vale a partire dal primo giorno di lavoro, se il contratto a tempo determinato prevede una durata del lavoro superiore a tre mesi. Se è stato stipulato un contratto a tempo determinato con una durata inferiore a tre mesi, non sussiste un obbligo di continuare a versare il salario. Nel presente contratto viene ora stabilito che l'obbligo di continuare a versare il salario vale a partire dal primo giorno, indipendentemente dalla durata convenuta del rapporto di lavoro.

In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, l'obbligo di continuare a versare il salario si estingue in ogni caso con la scadenza del contratto di lavoro. Ciò significa che se una persona dispone di un contratto di lavoro per due settimane e si ammala il primo giorno – e quindi in linea di principio l'obbligo di continuare a versare il salario sarebbe di tre settimane –, dato che il contratto è stato stipulato per sole due settimane l'obbligo di continuare a versare il salario si estingue già dopo queste due settimane.

In conformità all'art. 324a cpv. 4 CO, queste differenze rispetto al CO sono ammissibili.

Art. 10

Capoverso 1: il salario viene versato alla fine del mese (cfr. attuale art. 7). I datori di lavoro devono inoltre consegnare ai dipendenti un conteggio salariale scritto dettagliato entro questa scadenza. Se i periodi di lavoro sono inferiori a un mese o se cessano nel corso del mese, il versamento del salario e la consegna del conteggio salariale sono dovuti alla conclusione del periodo di lavoro.

Capoverso 2: anche il salario in natura è considerato salario. Il salario in natura è parte integrante del salario e su di esso devono quindi essere pagati gli oneri sociali e i contributi AVS. Il salario in natura può tuttavia essere dedotto al momento del versamento del salario. L'ammontare, ovvero il valore, del salario in natura è predefinito. Esso si conforma alle aliquote previste dalla legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS; RS 831.10) e dall'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OAVS; RS 831.101). Conformemente all'art. 11 OAVS, il vitto e l'alloggio del personale domestico sono valutati in 33 franchi al giorno. In caso di 44 ore di lavoro a settimana, ciò che ad esempio per persone senza formazione corrisponde a un salario minimo pari a 831.60 franchi lordi a settimana, e nel caso in cui il personale usufruisca appieno di vitto e alloggio, una parte del salario lordo pari a 831.60 franchi, vale a dire 231 franchi (7 x fr. 33.–), è costituita da salario in natura (il rimanente pari a fr. 600.60 è "salario in contanti"). Al momento di versare il salario netto si può quindi procedere a una deduzione massima pari a 231 franchi.

Se non si usufruisce di prestazioni in natura, ovvero di vitto e alloggio, ad esempio durante le vacanze o il tempo libero, il salario in natura non può nemmeno essere dedotto dal salario versato. Questa regolamentazione corrisponde all'art. 322 cpv. 2 CO, secondo cui qualora venga meno la prestazione del salario in natura a seguito di assenza giustificata del dipendente, per i giorni liberi debba essere versata un'indennità per vitto e, se l'alloggio non è occupato da suoi effetti personali, anche un'indennità per alloggio. In caso di impedimento al lavoro senza colpa

propria conformemente all'art. 324a CO e all'articolo 9 e in caso di vacanze conformemente all'art. 329d cpv. 1 CO e all'articolo 14 un'indennità è obbligatoria (cfr. Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basilea 2015, N 23 riguardo all'art. 322).

Ciò significa che in questi casi non si procede a una deduzione del salario in natura oppure che, se la deduzione avviene automaticamente, questa deve essere restituita.

Finora il salario in natura era disciplinato in parte nell'art. 9 cpv. 2 e in parte nell'art. 10 cpv. 3 e nell'art. 13 cpv. 1.

Art. 11

È prassi rimborsare al personale domestico che vive nell'economia domestica le spese di viaggio sostenute una volta o la prima volta per la trasferta dal luogo di domicilio al luogo di lavoro.

Art. 12

Capoverso 1: in linea di principio durante la notte i dipendenti devono poter dormire e riposare. Conformemente a questa disposizione è quindi inammissibile prevedere interventi lavorativi durante la notte, ossia tra le ore 23.00 e le ore 6.00. Interventi imprevisi durante la reperibilità notturna sono però possibili.

Capoverso 2: per i minori di 18 anni viene sancito un divieto di lavoro notturno, anche per quanto riguarda la reperibilità.

Art. 13

Capoversi 1 e 2: queste disposizioni corrispondono in ampia misura all'attuale art. 10. Ogni settimana ai dipendenti spetta una giornata intera e una mezza giornata quale tempo libero. Questo tempo libero deve in ogni caso essere concesso settimanalmente e non può essere differito. I giorni liberi non possono nemmeno essere cancellati a seguito di straordinari. Un giorno libero dura 24 ore consecutive. La mezza giornata dura otto ore consecutive e deve essere concessa al di fuori dell'orario notturno (quindi non nel periodo compreso tra le ore 23.00 e le ore 6.00).

Capoverso 3: durante il tempo libero non può essere prevista una reperibilità e una chiamata in servizio o un intervento lavorativo spontaneo sono in linea di principio esclusi. Ciò significa tra l'altro che, qualora durante il tempo libero dovesse rendersi necessario e venisse prestato un intervento lavorativo, la corrispondente mezza giornata o giornata intera durante la quale viene prestato l'intervento lavorativo non potrebbe essere considerata come tempo libero.

Se durante il tempo libero i pasti vengono consumati al di fuori dell'economia domestica, non si usufruisce del salario in natura e di conseguenza non può essere effettuata la corrispondente deduzione nel conteggio del salario oppure la perdita di salario in natura deve essere compensata (vedi articolo 10 capoverso 2).

L'attuale art.13 viene abrogato senza sostituzione, dato che il suo contenuto è disciplinato nel CO.

Art. 14

Per quanto riguarda le vacanze viene ripresa la regolamentazione conformemente all'art. 329d CO. La disposizione corrisponde anche all'attuale art. 11.

In linea di principio le vacanze non possono essere compensate in denaro o in altro modo. Eccezionalmente, segnatamente in caso di lavoro irregolare con difficoltà nel calcolare le vacanze (breve durata di impiego, lavoro a tempo parziale con interventi molto irregolari), si può procedere al versamento di un indennizzo. In caso di quattro settimane di vacanza fa stato un supplemento dell'8,33 %, in caso di cinque settimane di vacanza fa stato un supplemento del 10,64 %, che devono essere dichiarati separatamente.

Il personale ha diritto di usufruire di vitto e alloggio anche durante le vacanze. Se le vacanze vengono trascorse al di fuori dall'economia domestica e quindi non vi si consumano i pasti e non vi si alloggia, non si usufruisce del salario in natura e di conseguenza non può essere effettuata la corrispondente deduzione nel conteggio del salario oppure è necessario versare un indennizzo (vedi articolo 10 capoverso 2).

Art. 15

Dal punto di vista del contenuto la disposizione corrisponde all'attuale art. 12. Il momento delle vacanze è stabilito dai datori di lavoro, che devono tenere adeguatamente conto dei desideri dei loro dipendenti.

Art. 16

Capoverso 1: viene qui inserita l'importante regolamentazione relativa all'obbligo di documentazione.

Al fine di prevenire difficoltà soprattutto in relazione al versamento di tutti i salari dopo la cessazione del rapporto di lavoro viene sancito un ampio obbligo di documentazione. Deve risulta-

re con precisione quando sono stati prestati interventi lavorativi e quando sono state prestate ore di presenza, così come quando si è beneficiato di tempo libero e di pause.

La documentazione deve essere conservata per cinque anni, in conformità al termine di prescrizione per pretese salariali.

Capoverso 2: i datori di lavoro devono inoltre consegnare al personale domestico il contratto di lavoro nonché il presente contratto normale di lavoro cantonale (vedi attuale art. 21).

Art. 17

L'attuale disposizione di cui all'art. 14 viene qui adeguata alla situazione attuale e al diritto vigente.

Nel caso in cui il personale domestico non disponga di un'assicurazione malattia, i datori di lavoro devono provvedere alla stipula. I relativi premi sono a carico del personale domestico.

Se viene stipulata un'assicurazione d'indennità giornaliera (facoltativa; cfr. art. 324a cpv. 4 CO), i premi sono a carico dei dipendenti e dei datori di lavoro in ragione della metà ciascuno.

Art. 18

L'attuale disposizione di cui all'art. 15 viene qui adeguata alla situazione attuale e al diritto vigente.

I datori di lavoro si fanno carico dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali, i dipendenti di quelli per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali, qualora debba essere stipulata. I datori di lavoro devono versare l'intero premio all'assicuratore e provvedono poi a dedurre la quota a carico dei dipendenti dal salario di questi ultimi.

Per quanto riguarda l'assicurazione contro gli infortuni non professionali, la quale è obbligatoria a partire da una media di otto ore di lavoro a settimana, sono determinanti le ore di lavoro effettivamente prestate, non le ore di presenza e nemmeno le ore di lavoro computate.

Art. 19

Così come già stabilito dall'art. 16 attuale, il periodo di prova ammonta a due settimane, in deroga al CO, che prevede un mese (cfr. art. 335b CO).

L'attuale art. 19 è superfluo e viene stralciato senza sostituzione.

Art. 20

La presente disposizione, finora disciplinata nell'art. 17, prevede un termine di disdetta particolare per il periodo di prova. Per il resto corrisponde all'art. 335c CO. L'attuale art. 17 cpv. 4 viene stralciato senza sostituzione.

Art. 21

Questa disposizione corrisponde all'attuale art. 18 e subisce solo adeguamenti di carattere redazionale.

VII. Conseguenze finanziarie

Per il Cantone la presente revisione parziale non comporta conseguenze né finanziarie né per il personale.

VIII. Buona legislazione

Con il presente progetto di revisione vengono rispettati i principi della "buona legislazione" secondo le direttive governative (cfr. decreto governativo del 16 novembre 2010, prot. n. 1070).

IX. Analisi d'impatto della regolamentazione

Il presente contratto normale di lavoro sottoposto a revisione non crea regole radicalmente nuove o di portata più ampia in particolare per le PMI, bensì procede a concretizzazioni nel quadro di regole di diritto del lavoro esistenti, laddove necessario stabilisce delle deroghe al CO allo scopo di tutelare i dipendenti e risulta maggiormente comprensibile. La presente revisione non comporta dunque pressoché alcuna conseguenza per le PMI. Sono interessati soprattutto datori di lavoro all'interno di economie domestiche e quindi persone fisiche. Va però osservato che già finora dovevano essere considerate e rispettate tutte le regole concernenti il rapporto di lavoro, comprese quelle del contratto normale di lavoro cantonale. Le prescrizioni modificate non producono un onere supplementare significativo rispetto alla situazione precedente. Al contrario, esse sono anche intese ad aiutare a chiarire questioni aperte e a semplificare la prassi giuridica. Sono inoltre interessati il personale a prestito e i relativi uffici di collocamento, ma nemmeno per questi vi sono sostanziali novità associate a effetti regolatori restrittivi o a un onere burocratico supplementare. Eventualmente l'obbligo di documentazione e le regole relative agli indennizzi potrebbero comportare un lieve aggravio per gli uffici di collocamento di personale a prestito, ma ciò riguarda da un lato un numero molto limitato di PMI e d'altro lato in questo modo viene creata sicurezza giuridica in relazione al conteggio dello stipendio. Inoltre ciò è utile per tutelare il personale domestico, al quale sovente è richiesto un elevato numero di ore di presenza.