



Luglio 2025

Modifica dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

Disposizioni speciali in materia di servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane (assistenza «Live-in»; art. 17a - 17e OLL 2)

Rapporto sui risultati della procedura di consultazione (dal
28 novembre al 17 marzo 2025)

Indice

1	Situazione iniziale	3
2	Pareri pervenuti	3
3	Posizioni generali dei partecipanti alla consultazione	4
3.1	Osservazioni generali dei Cantoni e dell'A IPL	4
3.2	Osservazioni generali dei partiti	7
3.3	Osservazioni generali delle organizzazioni mantello	8
3.4	Osservazioni generali delle altre cerchie interessate	8
4	Revisione dell'OLL 2 – Commento ai singoli articoli	10
4.1	Articolo 17a Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: principi fondamentali	10
4.1.1	Cpv. 1	10
4.1.2	Cpv. 2	12
4.1.3	Cpv. 3	13
4.1.4	Cpv. 4	16
4.2	Articolo 17b Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: servizio basato sulla disponibilità	17
4.2.1	Cpv. 1	18
4.2.2	Cpv. 2	19
4.2.3	Cpv. 3	20
4.3	Articolo 17c Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: periodi di riposo	22
4.3.1	Cpv. 1	22
4.3.2	Cpv. 2	22
4.4	Articolo 17d Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: pause	23
4.4.1	Cpv. 1	23
4.4.2	Cpv. 2	24
4.5	Articolo 17e Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: registrazione della durata del lavoro	25
5	Elenco dei partecipanti	27

1 Situazione iniziale

Nella sua sentenza del 22 dicembre 2021 (2C_470/2020; DTF 148 II 203), il Tribunale federale ha stabilito quanto segue: se un'impresa di cure a domicilio impiega del personale nell'abitazione della persona assistita nel quadro di un rapporto triangolare (nel caso in questione, economia domestica privata – azienda Spitex/prestatore di personale – lavoratore) per garantire un'assistenza 24 ore su 24, il caso in questione non rientra nell'eccezione al campo di applicazione aziendale («economie domestiche private») prevista dall'articolo 2 capoverso 1 lettera g della legge sul lavoro (LL; RS 822.11); in altre parole, nella fattispecie trova applicazione la legge sul lavoro. La nuova regolamentazione non si applica ai lavoratori assunti non nel quadro di un rapporto triangolare ma direttamente da un'economia domestica privata, dato che in questo caso vale l'eccezione al campo di applicazione aziendale della LL «economie domestiche private».

Questa regola vale sempre in presenza di un rapporto triangolare, indipendentemente dal fatto che si tratti di una fornitura di personale a prestito ai sensi della legge sul collocamento (LC; RS 823.11) o di un altro rapporto contrattuale, segnatamente un mandato (DTF 148 II 203, consid. 3.3.1). L'obiettivo della protezione della salute dei lavoratori previsto dalla LL giustifica un'interpretazione restrittiva della suddetta eccezione al campo di applicazione della legge.

La presente revisione dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2; RS 822.112) disciplina questi rapporti triangolari introducendo disposizioni specifiche a protezione degli occupati che prestano servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane (di seguito denominati assistenza «Live-in»). Queste nuove disposizioni valgono unicamente in presenza di una fornitura di personale a prestito ai sensi della LC: agli altri rapporti triangolari si applicano invece le disposizioni generali della LL.

La presente proposta di revisione è stata elaborata di concerto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate (da un lato Swissstaffing e vari suoi membri nonché le associazioni mantello USI e USAM; dall'altro Syndicom, SSP, Unia e le associazioni mantello Travail.Suisse e USS). Le parti sociali del contratto collettivo di lavoro (CCL) per il settore del prestito del personale hanno inoltre concordato ulteriori condizioni di lavoro specifiche per l'assistenza «Live-in» (p. es. salario, orario di lavoro settimanale contrattuale). I relativi negoziati si sono svolti parallelamente all'elaborazione delle presenti disposizioni speciali nell'OLL 2.

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) ha svolto, dal 28 novembre 2024 al 17 marzo 2025, una procedura di consultazione presso i Cantoni, i partiti politici, le associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna, le associazioni mantello nazionali dell'economia e le cerchie interessate. Il presente rapporto riassume i pareri presentati.

2 Pareri pervenuti

Durante la procedura di consultazione sono pervenuti 53 pareri, espressi da 26 Cantoni e da AUSL/AIPL, 5 partiti politici, 7 organizzazioni mantello e 13 rappresentanti di altre cerchie interessate.

AIPL, AG, AI, AR, BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, ZG, ZH sono sostanzialmente favorevoli alla revisione, ma la maggioranza dei Cantoni auspica che il progetto sia semplificato e/o precisato.

SG ritiene che la modifica non sia ancora soddisfacente.

VS è contrario.

AUSL, GL, OW, SO, TG e UR fanno riferimento al parere espresso dall'AIPL, di cui GE condivide le osservazioni tecniche.

Tra i partiti politici, il Centro, PSS, PLR e i Verdi sostengono il progetto. L'UDC lo respinge categoricamente, soprattutto perché le modifiche lederebbero la libertà economica e aumenterebbero i costi di forme di assistenza che si sono dimostrate valide.

Tutte le organizzazioni mantello accolgono con favore la revisione proposta. L'ASPS riconosce che il progetto di revisione è una tappa importante per migliorare le condizioni di lavoro e la protezione della salute dei lavoratori del settore dell'aiuto a domicilio, mentre l'associazione Spitex Svizzera rinuncia a valutare le singole disposizioni dichiarandosi favorevole a un disciplinamento chiaro della durata del lavoro e del riposo, in particolare nell'ottica di una buona collaborazione con il personale delle economie domestiche private. Swisstaffing approva la versione attuale del progetto e ringrazia di avere integrato nell'ordinanza le disposizioni elaborate di concerto con le parti sociali. L'USI si associa alla posizione di Swisstaffing e rimanda al suo parere.

Tra i rappresentanti delle altre cerchie interessate, l'associazione «Zuhause Leben», CareInfo, CFM, CFQF, CSP, FIZ, prio.swiss e Unia accolgono favorevolmente le disposizioni proposte. Tuttavia CareInfo, CFM, CFQF, CSP, FIZ e prio.swiss reputano sotto vari aspetti problematico che i lavoratori assunti direttamente dalle economie domestiche private siano esclusi dal campo di applicazione della LL.

Pur condividendo gli sforzi compiuti dal Consiglio federale intesi a precisare e disciplinare le condizioni quadro applicabili all'assistenza «Live-in», Sentivo Sagl osserva che l'attuazione del progetto renderà impossibile il modello di lavoro dei 14 giorni e chiede alla SECO di svolgere un sondaggio tra i lavoratori occupati secondo questo modello per chiarire le loro esigenze.

Secondo la CIFC, i lavoratori in questione possono essere anche familiari assistenti, pertanto propone che le autorità informino attivamente tutte le aziende che impiegano familiari assistenti a domicilio dei loro obblighi ai sensi dell'OLL 2. prio.swiss chiede che la LL sia adeguata affinché anche i familiari assistenti vi siano assoggettati in futuro.

L'SSP respinge il progetto di revisione nella versione proposta e chiede che i lavoratori assunti da aziende di fornitura di personale a prestito siano assoggettate a tutte le disposizioni della LL senza le deroghe proposte.

La Suva e l'Associazione dei Comuni svizzeri hanno rinunciato a esprimersi.

L'elenco dei pareri ricevuti è riportato al punto 5.

3 Posizioni generali dei partecipanti alla consultazione

3.1 Osservazioni generali dei Cantoni e dell'A IPL

L'A IPL osserva che era necessario e opportuno reagire per dare seguito alla decisione del Tribunale federale 2C_470/2020 ed elaborare una soluzione concertata con le parti sociali, pertanto approva il progetto nella sostanza.

BE, NW, SZ e ZG accolgono favorevolmente e condividono le modifiche apportate all'OLL 2. Secondo SZ, le modifiche sono appropriate e necessarie tenendo conto del rischio di abuso e delle esperienze compiute con tali contratti di lavoro. Secondo NW: *«Die neu ausgearbeiteten Sonderbestimmungen (...) schliessen gestützt auf die aktuelle Rechtsprechung eine bestehende Gesetzeslücke zugunsten des Gleichbehandlungsgebotes und des Gesundheitsschutzes von Beschäftigten in einer Live-in-Betreuung».*

AG approva le modifiche purché siano tenute in considerazione le sue proposte, in particolare le sue richieste di precisazione e la creazione di un nuovo articolo 17f che disciplina l'intervento di più persone: *«Mit einem zusätzlichen Artikel ist zu regeln, wie der Einsatz mehrerer Arbeitnehmenden (fix zugeteilt oder als Springer) im gleichen Einsatzbetrieb umgesetzt werden kann».*

GE precisa prima di tutto che, nel Cantone, il setting di assistenza ambulatoriale è organizzato in linea di principio nel quadro di rapporti contrattuali stipulati direttamente tra i lavoratori e le economie domestiche private. In merito al progetto di revisione, propone a titolo preliminare di menzionare

esplicitamente nell'OLL 2 che la forma di assistenza in questione è possibile soltanto come lavoro di squadra che comprenda diversi lavoratori.

ZH accoglie favorevolmente l'adozione di nuove regole che attuino la giurisprudenza del Tribunale federale pur osservando che non è previsto alcun miglioramento per i lavoratori assunti direttamente dalle economie domestiche private. Secondo ZH: *«Wir würden es daher begrüßen, wenn für diese Betreuungs- personen ebenfalls eine Verbesserung bzw. Angleichung der Arbeitsbedingungen angestrebt würde – allenfalls durch eine Gesetzesrevision»*.

VD appoggia l'introduzione di regole specifiche, ma deplora che il campo di applicazione sia limitato alle aziende assoggettate al CCL per il settore del prestito di personale e auspica che il progetto sia rivisto in particolare su questo punto e sulla sistematica attuale.

AG e VD invitano a considerare che pochi offerenti di tali servizi di assistenza sono assoggettati al CCL per il settore del prestito di personale.

Per quanto favorevole all'orientamento generale delle nuove disposizioni, SO chiede che il progetto sia adeguato o che vi siano apportate precisazioni per una maggiore chiarezza.

Secondo SG, le modifiche proposte non offrono ancora una soluzione pratica che tenga conto del contesto particolare dell'assistenza «Live-in» pur proteggendo i diritti dei lavoratori.

VS osserva che il progetto proposto contiene troppe imprecisioni e non sembra concluso, quindi respinge le modifiche proposte.

Ordine sistematico

AIPL, BL, BS, GE, NE, VD e VS rimarkano che il progetto non rispetta il consueto ordine sistematico dell'OLL 2. BS spiega che le disposizioni speciali, che dovrebbero trovarsi nella sezione 2 dell'ordinanza, figurano nella sezione 3 e che si fa riferimento anche alle disposizioni speciali della sezione 2. AIPL e BS ritengono che questa sistematica renda ancora più complessa la lettura delle disposizioni, già difficile di per sé. Le disposizioni speciali dovrebbero dunque essere inserite nella sezione 2. Secondo BS: *«Die besonderen Bestimmungen sollten daher im 2. Abschnitt eingefügt werden. Im 3. Abschnitt sollte nur ein Artikel vorgesehen werden, der einerseits den Grundsatz der hauswirtschaftlichen Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung erläutert und andererseits Verweise auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt enthält»*. AIPL e BL si associano a questo parere.

BL propone inoltre di modificare il titolo dell'articolo: *«(...) unter den vereinfachenden Titel der Live-in-Betreuungsdienste zu stellen»*.

Secondo GE e VS, l'ordine sistematico proposto rende inutilmente complessa la lettura degli articoli.

NE reputa che la forma giuridica proposta ostacoli e renda più difficile l'attuazione del diritto.

Complessità del progetto e difficoltà di attuazione

TI rileva una serie di ambiguità che sarebbe opportuno chiarire. Allo stato attuale, TI ritiene il progetto sicuramente valido ma le disposizioni summenzionate lo rendono difficile da attuare per le aziende e difficile da verificare per le autorità cantonali di controllo, il che potrebbe ostacolarne l'osservanza e incoraggiare gli abusi.

AIPL, AR, BL, BS, GL, GR, LU, OW e SH reputano molto complesse le modifiche proposte. Secondo LU, questa complessità non consente di tenere nella debita considerazione la potenziale precarietà dei lavoratori in questione.

AIPL, AR, BL, BS, GR, OW e SH aggiungono che il progetto non è formulato in maniera sufficientemente chiara, il che può comportare problemi di attuazione e comprensione per le parti coinvolte.

GL reputa che tale complessità potrebbe dare adito a problemi di comprensione e di attuazione per i soggetti interessati, in particolare per i lavoratori da proteggere.

Secondo AIPL, BS, GL, OW e SH, non è neppure da sottovalutare il carico di lavoro che comporta il controllo della durata del lavoro per le autorità d'esecuzione. Secondo AIPL e BS: *«Durch Präzisierung und Vereinfachung des Entwurfs könnte ein möglichst reibungsloser und einheitlicher Vollzug sichergestellt und das Eingreifen von Behörden und Gerichten auf ein Minimum reduziert werden»*.

Per SH: *«Das Grundproblem, das sich unseres Erachtens sodann nach wie vor stellt, ist, wie derartige Hauswirtschaftsarbeitsverhältnisse von den Arbeitsinspektoraten detektiert werden können. Wir haben bei der Totalrevision des kantonalen NAV HW SH (SHR 221.216) diesbezüglich eine Meldepflicht eingeführt (vgl. § 57)»*.

Carico di lavoro per gli organi d'esecuzione

Secondo JU, l'estensione del campo di applicazione della LL è auspicabile nell'ottica della tutela dei lavoratori, ma comporterà un maggiore carico di lavoro per gli ispettorati del lavoro, soprattutto a causa di un disciplinamento specifico molto complesso. JU constata che questa situazione rischia di accentuarsi con l'invecchiamento della popolazione, il che implicherà costi d'esecuzione più elevati per i Cantoni.

NE deplora che le nuove disposizioni non siano accompagnate da un aumento degli organici. La LL evolve e prevede sempre più regimi specifici, con il rischio di moltiplicare i controlli. Secondo NE, in futuro sarà necessario allocare ulteriori risorse per assicurare l'efficacia dei controlli legati a questi nuovi regimi.

Problematica dei controlli all'interno delle economie domestiche private

AI e FR si chiedono in che misura le nuove disposizioni potranno essere attuate in pratica considerando che i controlli devono essere effettuati nelle economie domestiche private. Secondo FR: *«(...) il est démontré que l'exercice de contrôles au sein de ménages privés est particulièrement délicat»*. Gli aspetti correlati a questi controlli devono essere precisati. Per AI: *«Die Durchführung von Kontrollen in Privathaushalten wird als besonders heikel eingeschätzt»*.

VS reputa complicata l'attuazione della LL, in particolare dell'OLL 3 e dell'OPI nelle economie domestiche private, dal momento che il domicilio della persona assistita costituisce il luogo di lavoro principale.

OW si oppone al fatto che gli ispettori del lavoro si rechino fisicamente nelle abitazioni private per effettuare controlli, in quanto ciò costituirebbe una violazione eccessiva della vita privata delle persone interessate. Secondo OW: *«Diejenigen Bestimmungen, welche Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate nach sich ziehen, müssen deshalb so ausgestaltet werden, dass neben der nötigen Praktikabilität und Umsetzbarkeit auch die Respektierung der Privatsphäre gewährleistet ist»*.

Disparità di trattamento

ZG osserva che il CNL modello per il personale domestico elaborato dalla SECO per i lavoratori assunti direttamente dalle economie domestiche private contiene disposizioni che si differenziano dalle disposizioni speciali previste. Ciò crea una disparità di trattamento, oggettivamente ingiustificabile, tra i lavoratori assunti da aziende di fornitura di personale a prestito e quelli assunti direttamente dalle economie domestiche private. ZG propone: *«Wir fordern das WBF auf, diese Inkongruenzen zu überprüfen»*.

Pur non appoggiando la revisione, NE ritiene che tutti i prestatori: (...) *des soins domestiques au domicile d'une personne qui les loge* (...)» devono essere assoggettati alle disposizioni speciali. NE osserva che i datori di lavoro possono derogare per scritto ai CCL che si applicano alle assunzioni dirette: *«Ces particuliers employeurs étant exclus du champ d'application de la LTr, les travailleur-euse-s concerné-*

es continuent d'échapper à tout contrôle en matière de santé et de sécurité au travail». Per rimediare a questa situazione ed evitare abusi, le deroghe al CCL non dovrebbero deteriorare le condizioni di lavoro.

Secondo VS, la revisione proposta introduce una disparità di trattamento tra le aziende che sono assoggettate al CCL per il settore del prestito di personale e le altre, che sottostanno unicamente alle disposizioni generali della LL. Per VD: *«Le Conseil d'Etat aurait été plus favorable à l'application de ces articles à tout le personnel actif dans les soins à domicile, qui n'est pas directement employé par un ménage privé»*.

AR constata che il progetto non si applica ai prestatori di assistenza assunti direttamente da un'economia domestica privata: *«Vor diesem Hintergrund wird positiv zur Kenntnis genommen, dass das Postulat Samira Marti 22.3273 («Grundsatzurteil des Bundesgerichts, endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen») aktuell in Bearbeitung ist»*.

JU ritiene che la posizione della SECO, secondo cui i familiari assistenti non rientrano nel campo di applicazione della LL anche se percepiscono un salario da un'organizzazione di cure a domicilio, dovrebbe essere confermata ed eventualmente menzionata nel commento al nuovo articolo 17a OLL 2. La situazione giuridica attuale creerebbe inoltre una disparità di trattamento poiché i lavoratori assunti direttamente dalle economie domestiche private beneficerebbero dell'esclusione dal campo di applicazione della LL.

3.2 Osservazioni generali dei partiti

Il Centro, PLR, PSS e i Verdi accolgono con favore le modifiche proposte.

Il Centro ritiene che il progetto contribuisca a prevenire il rischio di burnout e garantisce condizioni di lavoro dignitose. Ricorda inoltre che l'assistenza "Live-in", oltre al sostegno dei familiari, ha un ruolo determinante nell'assistenza delle persone anziane a domicilio.

Per il PLR il progetto crea certezza del diritto e della pianificazione per tutte le parti, ma sottolinea che le nuove disposizioni devono essere attuate senza comportare un'eccessiva burocrazia per tutte le parti coinvolte (cfr. art. 17e P-OLL 2). Osserva inoltre che la presente modifica dell'ordinanza non deve implicare un aumento eccessivo dei costi dell'assistenza «Live-in». Le conseguenze del nuovo disciplinamento devono essere valutate attentamente dopo una fase introduttiva.

Il PSS suggerisce una modifica dell'articolo 17a capoverso 1 OLL 2.

Secondo i Verdi, la modifica proposta garantisce una maggiore protezione alle persone che prestano assistenza nel modello *live-in*, spesso migranti e vulnerabili. Tuttavia, essi criticano la disparità di trattamento tra i dipendenti di aziende terze e le persone assunte direttamente da privati, nonché la mancanza di protezione per i lavoratori «sans papier». I Verdi chiedono quindi la regolarizzazione dei lavoratori «sans papier» per garantire che tutte le persone che prestano assistenza beneficino dei miglioramenti.

L'UDC respinge risolutamente le modifiche, poiché limitano modelli di assistenza consolidati, aumentano i costi e costringono le persone anziane a dipendere dai propri familiari o dalle prestazioni statali. Le disposizioni previste rendono più difficile alle persone bisognose la permanenza nelle loro case e aumentano ulteriormente i costi dei servizi Spitex e delle casse malati. Inoltre, i di assistenza stranieri potrebbero organizzare il loro lavoro meno liberamente.

3.3 Osservazioni generali delle organizzazioni mantello

L'ASPS, l'associazione Spitex Svizzera, USI, USAM, USS e Swisstaffing sostengono il progetto di revisione.

Secondo l'ASPS, il miglioramento della protezione della salute, la considerazione delle circostanze particolari dei migranti pendolari, la chiara separazione tra orari di lavoro e di riposo, la registrazione trasparente delle ore di lavoro e la cooperazione nell'elaborazione delle disposizioni sono passi importanti nella giusta direzione. L'ASPS sottolinea che il progetto comporta importanti cambiamenti e sfide per i suoi membri al fine di migliorare le condizioni di lavoro e la protezione della salute degli occupati nell'assistenza «Live-in». L'ASPS sottolinea anche la necessità di prevedere un obbligo di notifica ai Cantoni, per verificare l'osservanza delle nuove disposizioni mediante controlli a campione e impedire abusi, eventualmente con un sistema di sanzioni.

L'USS ringrazia il fatto che le disposizioni concordate in occasione dei colloqui con le parti sociali sono state riprese integralmente nell'ordinanza. L'invecchiamento della popolazione accresce l'esigenza di assistenza, in particolare quella domiciliare in convivenza («Live-in») da parte di migranti pendolari. Questi rapporti di lavoro sono contrassegnati da numerose ore di presenza e dal servizio di reperibilità che rendono i lavoratori particolarmente vulnerabili. Le disposizioni speciali in materia di assistenza «Live-in» nell'OLL 2 e l'appendice al CCL per il settore del prestito del personale, il quale prevede indennità più elevate e ulteriori misure di protezione a titolo di compensazione per le particolari condizioni di lavoro, dovranno entrare in vigore contemporaneamente.

L'USAM ricorda che ha partecipato all'elaborazione della soluzione nella concertazione sociale.

Swisstaffing approva le modifiche proposte dell'OLL 2 concernenti le disposizioni speciali in materia di assistenza «Live-in», ma auspica un'integrazione del campo di applicazione, in riferimento al quale chiede una leggera modifica dell'articolo 17a capoverso 3 OLL 2 che preveda l'assoggettamento delle aziende di assistenza «Live-in» al CCL di obbligatorietà generale per il settore del prestito del personale o a un CCL dichiarato generalmente vincolante per il settore dell'assistenza «Live-in» perché possano beneficiare del disciplinamento derogatorio. Swisstaffing ritiene la modifica necessaria per rendere neutrale la formulazione del campo di applicazione. Le nuove disposizioni promuovono strutture più flessibili e, nel contempo, migliorano le condizioni di lavoro e la protezione della salute. Swisstaffing si adopera per creare chiarezza nelle condizioni quadro, in risposta alla crescente esigenza di assistenza a domicilio. Il progetto è frutto di un compromesso negoziato tra le parti sociali nel settore del prestito del personale e Swisstaffing ringrazia di avere recepito le disposizioni concertate.

L'USI condivide la posizione di Swisstaffing ed è sostanzialmente favorevole alle disposizioni speciali di cui agli articoli 17a – 17e OLL 2.

L'associazione Spitex Svizzera fornisce assistenza domiciliare anche nel modello «Live-in», e pertanto è indirettamente interessata dalle disposizioni speciali. Auspica un chiaro disciplinamento della durata del lavoro e del riposo per migliorare la collaborazione e consentire l'assistenza domiciliare in convivenza. Spitex Svizzera appoggia la modifica prevista poiché il progetto è stato elaborato di concerto con le parti sociali.

3.4 Osservazioni generali delle altre cerchie interessate

L'Associazione dei Comuni Svizzeri e la Suva non hanno presentato alcun parere sul progetto.

L'AUSL a rinunciato a esprimere un parere e si rifà integralmente al parere presentato dall'AIPL.

L'associazione «Zuhause Leben», CareInfo, CFM, CFQF, CSP, FIZ, prio.swiss e Unia accolgono con favore le disposizioni speciali proposte.

Tuttavia, CarInfo, CFM, CFQF, CSP e prio.swiss criticano il fatto che il progetto di revisione non si applichi ai lavoratori assunti direttamente da economie domestiche private. Per la CFQF, ciò comporta una disparità di trattamento giuridicamente ingiustificata per un lavoro uguale e dimostra che il lavoro

domestico retribuito – generalmente svolto dalle donne – non è ancora riconosciuto come equivalente dalla legge. La CFM ricorda che in questi casi, i requisiti di legge sono meno rigorosi; quindi, i costi si riducono e le economie domestiche sono indotte a preferire l'assunzione diretta, alla quale non si applicano tuttavia né le disposizioni di legge sulla durata del lavoro e del riposo né quelle sulla protezione della salute. Inoltre, i contratti normali di lavoro cantonali (CNL) ostacolano un'applicazione uniforme del diritto nel settore dell'assistenza «Live-in». In caso di assunzioni informali è particolarmente difficile per i migranti pendolari far valere i propri diritti.

La CFM spera che il rapporto concernente il postulato 22.3273 Marti Samira indichi possibili opzioni per assoggettare alla legge sul lavoro l'assistenza di persone anziane nelle economie domestiche private e riconosca una migliore protezione ai migranti pendolari assunti direttamente senza la mediazione di terze parti. La CFQF chiede una modifica della legge, come suggeriscono la sentenza del Tribunale federale BGE e il postulato 22.3273 Marti Samira. La CSP chiede che il rapporto sul postulato spieghi come eliminare le attuali penalizzazioni e disparità di trattamento dei prestatori di assistenza «Live-in» assunti direttamente o semplicemente collocati da agenzie terze. L'obiettivo è correggere le conseguenze delle eccezioni attualmente di assistenza «Live-in» assunti direttamente e quelli assunti attraverso aziende di fornitura di personale a prestito. Un chiarimento della normativa creerebbe certezza del diritto per le economie domestiche private e contrasterebbe l'elusione mediante il collocamento e l'impiego diretto.

La CFM Spera altresì che la sentenza del Tribunale federale e l'introduzione di una disposizione speciale nell'OLL 2 creino il presupposto per aumentare in futuro il ricorso alla manodopera svizzera nell'assistenza a domicilio 24 ore su 24.

CareInfo sottolinea la forte esigenza di informazione nel contesto dell'assistenza «Live-in», soprattutto per i prestatori di assistenza migranti e le economie domestiche private. CareInfo spiega che mette a disposizione informazioni giuridiche in più lingue, ma non può fornire consulenza; pertanto, chiede un centro di assistenza a bassa soglia, indipendente, per le questioni giuridiche e un controllo efficace dell'osservanza delle prescrizioni.

La FIZ ricorda che la Convenzione n. 189 dell'OIL, ratificata dalla Svizzera nel 2014, chiede condizioni di lavoro eque e una particolare protezione per i lavoratori domestici. La FIZ sottolinea che sinora il diritto del lavoro offriva una protezione insufficiente, in particolare per le assunzioni dirette da parte delle economie domestiche private, tuttora escluse dalla legge sul lavoro. Secondo la FIZ questa lacuna contraddice la Convenzione dell'OIL e penalizza un lavoro essenziale, svolto in prevalenza da donne. La FIZ mette inoltre in guardia contro le distorsioni della concorrenza: le aziende di fornitura di personale a prestito soggiacciono a regole più rigorose rispetto alle assunzioni dirette, il che porta a una disparità di condizioni, anche ai danni della manodopera in questione. La FIZ esorta a considerare la particolare vulnerabilità dei prestatori di assistenza «Live-in», soprattutto migranti che spesso lavorano in economie domestiche private e vivono in condizioni precarie. La loro dipendenza dai datori di lavoro, l'isolamento e i rapporti giuridici poco chiari portano a inosservanze delle disposizioni minime legali. Le ore di lavoro superano spesso i limiti consentiti, i tempi di riposo vengono ignorati e i salari sono spesso inferiori al livello minimo. La FIZ chiede che le deduzioni per vitto e alloggio siano equamente regolamentate in modo da rafforzare l'autonomia dei lavoratori e garantire la trasparenza. Inoltre auspica l'istituzione di un centro di assistenza a bassa soglia per contrastare lo sfruttamento del lavoro e agevolare l'accesso ai diritti, in particolare per coloro che non usufruiscono del supporto dei sindacati o della consulenza legale. Questo centro di assistenza aiuterebbe sia i lavoratori che i datori di lavoro a rispettare gli standard della legislazione sul lavoro e a migliorare la protezione giuridica.

Sentivo Sagl condivide gli sforzi intrapresi dal Consiglio federale per creare disposizioni chiare in materia di assistenza «Live-in». Tuttavia, questa impresa ritiene che la prevista attuazione dell'ordinanza sia problematica poiché impedisce un modello affermato di lavoro dei 14 giorni (due settimane di lavoro seguite da due settimane di riposo), accettato da due terzi di questi lavoratori. Si teme che ciò comporterà un aumento delle soluzioni non conformi alla legge e potrebbe spingere un numero elevato di offerenti e di economie domestiche private nell'illegalità. Secondo Sentiva Sagl, il modello dei 14 consente ai prestatori di assistenza di non perdere i contatti con il loro contesto sociale nel Paese d'origine, ed

eliminare questa possibilità limiterebbe notevolmente la disponibilità di manodopera qualificata sul mercato del lavoro svizzero, dove è carente.

Secondo la CIFIC, le autorità dovrebbero realizzare una vasta campagna di informazione destinata alle aziende che impiegano familiari curanti per sensibilizzarle ai loro obblighi nell'ambito dell'OLL 2, in particolare alle disposizioni concernenti i servizi basati sulla disponibilità, la durata del riposo e le pause. Prio.swiss invita inoltre a osservare le lacune esistenti nella legge sul lavoro per i familiari curanti che, sebbene siano assunti da organizzazioni, non sottostanno alla legge sul lavoro. Per garantire la parità di trattamento e prevenire gli abusi, chiede quindi che anche i familiari curanti siano integrati nella legge sul lavoro.

L'SSP respinge il progetto di revisione posto in consultazione e chiede che i lavoratori occupati nelle economie domestiche private da aziende di fornitura di personale a prestito siano assoggettati alla LL senza le deroghe proposte.

4 Revisione dell'OLL 2 – Commento ai singoli articoli

4.1 Articolo 17a Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: principi fondamentali

4.1.1 Cpv. 1

Cantoni

ZG accoglie favorevolmente il campo di applicazione della disposizione.

L'AIPL reputa che la definizione del campo di applicazione sia formulata in maniera appropriata. In base a quanto previsto, le disposizioni speciali non si applicano ai lavoratori che non vivono con la persona assistita né ai lavoratori che organizzano gli interventi. L'AIPL obietta che: *«In diesem Zusammenhang überzeugt der Verordnungstext in Art. 17a Abs. 2 E-ArgV 2 nicht, da er von «auf die Betriebe sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Abs. 1» spricht. «Die Betriebe sowie» wäre somit zu streichen»*. BS si associa.

Secondo ZH, il campo di applicazione è formulato chiaramente, ma qualificare una situazione di prestito di personale non è sempre semplice. Per porvi rimedio: *«Eine entsprechende Ergänzung der Arbeitsvermittlungsverordnung (SR 823.111) könnte Klarheit schaffen»*.

Per NE, il campo di applicazione delle disposizioni speciali non è chiaro: *«Il est indiqué que les art. 17a à 17e s'appliquent aux travailleur-euse-s « occupé-e-s » le terme « loué-e-s » serait plus en phase avec le commentaire. Même remarque pour le terme « habitent » qui renvoie implicitement à la notion de domicile, alors qu'il s'agit d'être « logé-es » sur le lieu et pour les besoins du travail »*.

JU osserva che è senz'altro ipotizzabile che il lavoratore abiti in un appartamento ubicato vicino all'economia domestica della persona assistita; pertanto, ritiene che non sia opportuno limitare l'applicazione delle nuove disposizioni ai lavoratori in regime di convivenza.

BS e SO osservano che le prestazioni di cura mediche sono escluse, ma sono interessate le cure di base di cui all'articolo 7 capoverso 2 lettera c OPre. Per garantire un'applicazione uniforme, BS reputa importante una chiara delimitazione: *«Dies kann beispielsweise anhand einer Liste mit den typischen Tätigkeiten, welche unter die Sonderbestimmungen fallen, oder anhand einer Präzisierung im Wegleitungstext erfolgen»*. SO condivide questo parere.

Anche secondo AG è difficile fare la distinzione con le prestazioni di cura mediche e chiede che il commento integri le spiegazioni del rapporto esplicativo per consentire una chiara delimitazione.

Per GE, il testo dell'ordinanza deve imperativamente precisare che le cure mediche sono escluse, mentre un semplice rimando all'articolo 7 capoverso 2 lettera c OPre non è sufficiente. GE propone che il commento elenchi le cure che possono essere prestate nel quadro dell'assistenza «Live-in» e quelle che devono essere realizzate da una persona adeguatamente formata. Anche GR ritiene: «(...) *dass in den Wegleitungen zur Bestimmung präzisiert wird, was genau unter die Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung fällt, damit die Abgrenzung zu medizinischen Pflegeleistungen klar definiert ist*».

SG non capisce per quale motivo i lavoratori interessati dal progetto possono fornire le prestazioni di cui all'articolo 7 capoverso 2 lettera c OPre senza essere formati e osserva che: «*Bei den Spitex-Organisationen ist die Erbringung von Leistungen gemäss Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV (z.B. das Einbinden der Beine) durch Laien nicht gestattet. Leistungserbringer müssen mindestens über einen Pflegehelfer- bzw. Pflegehelferinnen-Kurs verfügen. Bei pflegenden Angehörigen wird dieser Kurs im ersten Anstellungsjahr verlangt*». Secondo SG, questa differenziazione delle competenze professionali manca e deve essere integrata.

Per ZH, il rimando all'articolo 7 capoverso 2 lettera c OPre e le mansioni consuete dei prestatori di assistenza a persone non autonome solleveranno questioni interpretative. Rimarca inoltre: «*Unklar ist ferner, ob die neuen Bestimmungen auch auf pflegende Angehörige in einem Dreiparteien-/Personalverleihverhältnis Anwendung finden sollen, die Massnahmen der Grundpflege nach Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV erbringen*».

Per garantire un'applicazione uniforme, l'AIPL considera importante stabilire una chiara delimitazione tra le prestazioni di cura mediche e quelle che possono essere offerte nel quadro dell'assistenza «Live-in». Propone che sia stilato un elenco delle attività inerenti all'assistenza «Live-in» o che si aggiunga una precisazione nei commenti.

Secondo AG, deve essere possibile una combinazione dei compiti previsti dall'articolo 17a e secondo l'articolo 17 applicabile alle aziende per le cure a domicilio.

BL auspica che il campo di applicazione sia esteso a tutti i rapporti triangolari e non sia limitato al prestito del personale e propone la modifica seguente del capoverso: «(...) *in einem privaten Haushalt eingesetzt (...)* werden und im Haushalt der betreuten Person wohnen».

Partiti politici

Il PSS chiede di modificare la formulazione, in modo che la disposizione si applichi alle persone che: «(...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen* ». Questa precisazione è stata concordata tra le parti sociali che hanno negoziato le disposizioni, impedisce che si crei una zona grigia dal punto di vista legale e corrisponde al campo di applicazione dell'assistenza «Live-in» stabilito nell'allegato al CCL per il settore del prestito del personale.

Organizzazioni mantello

L'USS e Travail.Suisse propongono la seguente aggiunta: «(...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen* ». Secondo loro, talvolta è possibile che i lavoratori abitano in un appartamento adiacente o vicino. Secondo l'USS, l'aggiunta proposta corrisponde a quanto negoziato con le parti sociali, evita che sorgano questioni interpretative sul campo di applicazione delle disposizioni speciali ed è in linea con l'appendice «Live-in» al CCL per il settore del prestito del personale.

Swissstaffing constata che gli articoli in questione corrispondono a quanto convenuto nelle negoziazioni e tengono conto delle esigenze delle aziende di fornitura di personale a prestito per i rapporti di lavoro secondo il modello «Live-in».

Altre cerchie interessate

La FIZ, CFQF, CareInfo e Unia raccomandano la seguente aggiunta: «(...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen*». La FIZ e la CFQF sottolineano che esistono situazioni in cui i lavoratori vivono in appartamenti adiacenti o vicini. Inoltre, secondo la FIZ, CFQF e Unia l'aggiunta proposta corrisponde a quanto convenuto con le parti sociali e precisa il campo di applicazione delle disposizioni speciali. Peraltro, esso rientra nel campo di applicazione dell'appendice al CCL sull'assistenza «Live-in».

4.1.2 Cpv. 2

Cantoni

BL dubita dell'adeguatezza e della controllabilità delle regole fissate, in particolare quelle relative alla compensazione del lavoro straordinario effettuato la domenica a causa dello status dei lavoratori che prestano assistenza a persone non autonome e sono pendolari migranti. Secondo questo Cantone, la distribuzione delle domeniche di congedo sull'anno civile non avrebbe un ruolo concreto in tali situazioni.

ZG rileva che le disposizioni speciali previste si applicano già ad altri settori, come le cliniche e gli ospedali (art. 15 OLL 2) nonché alle case e agli internati (art. 16 OLL 2) e ad altre aziende che operano 24 ore su 24, come gli parchi zoologici nonché rifugi per animali oppure laboratori. SG accoglie favorevolmente l'estensione, ritenuta necessaria, di queste disposizioni speciali all'assistenza «Live-in».

Secondo AIPL, AR, BS, NE, SO, VS e ZH, il riferimento all'articolo 8 capoverso 2 OLL 2, che prevede una compensazione del lavoro straordinario effettuato la domenica durante un periodo di 26 settimane, non è appropriato poiché la maggioranza dei lavoratori impiegati nelle attività in questione sono pendolari migranti che soggiornano in Svizzera spesso per tre mesi al massimo. Inoltre, l'applicazione di questo articolo renderebbe inutilmente molto più complessi i controlli della durata del lavoro. Secondo BS: *«Praxisgerechter wäre der Verweis auf Art. 8 Abs. 1 ArGV 2, wonach die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen ist. Alternativ und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrscheinlicher wäre eine monetäre Entschädigung. Hinzu kommt, dass der Freizeitausgleich, sofern zwischenzeitlich eine Ausreise aus der Schweiz erfolgt ist, für die Behörde faktisch nicht überprüfbar ist*». AIPL e VS condividono tale parere. AR ritiene peraltro che in questi casi una soluzione potrebbe essere rappresentata da un compenso finanziario. SO reputa altresì che occorra esaminare alcune alternative, tra cui le indennità finanziarie anziché la compensazione in tempo libero. ZH chiede di: *«(...) ein kürzeres Kompensationsintervall vorzusehen*».

Secondo GE, l'articolo 8 capoverso 2 OLL 2 deve rimanere limitato all'ambito medico. GE è favorevole a un rimando all'articolo 8 capoverso 1 OLL 2.

Anche AIPL e BS reputano che l'articolo 12 capoverso 2 OLL 2 non sarà rilevante nella pratica in caso di soggiorni di 3 mesi: *«Es ist zu bezweifeln, dass eine solche Regelung den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht, was letztlich auch zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeignetem Personal führen könnte*». Pure NE, VS, ZU sono del parere che questo articolo ponga un problema se i lavoratori soggiornano soltanto tre mesi in Svizzera.

Per NE: *«il serait plus adapté que le travail supplémentaire effectué le dimanche ou que les dimanches de congé soient compensés au prorata de la durée du contrat de travail*».

GE rimarca che la formulazione attuale dia adito a confusione poiché permetterebbe ai lavoratori delle aziende di fornitura di personale a prestito di avvalersi delle disposizioni speciali. Di conseguenza, GE propone di eliminare «alle aziende».

Partiti politici

Il PSS appoggia le modifiche proposte.

Organizzazioni mantello

L'USS e Swisstaffing constatano che gli articoli in questione corrispondono a quanto convenuto nelle negoziazioni e tengono conto delle esigenze delle aziende di fornitura di personale a prestito per mettere a disposizione rapporti di lavoro secondo il modello «Live-in».

Altre cerchie interessate

La FIZ sottolinea che le disposizioni speciali possono essere attuate efficacemente solo con un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale (CCL), che crea condizioni di lavoro chiare, giuridicamente certe e trasparenti, offre certezza della pianificazione per entrambe le parti e rafforza la fiducia nel settore. Tra l'altro disciplina le retribuzioni minime per il servizio basato sulla disponibilità, il lavoro notturno e domenicale e limita le incertezze giuridiche. La FIZ è quindi chiaramente a favore di collegare le disposizioni speciali al CCL.

Unia conferma che gli articoli in questione corrispondono a quanto convenuto tra le parti sociali e tiene conto delle esigenze delle aziende di fornitura di personale a prestito per i rapporti di lavoro secondo il modello «Live-in».

L'SSP fa notare che le deroghe proposte sono rilevanti e consentono settimane di lavoro intenso con un impatto considerevole sulla salute e la vita sociale.

4.1.3 Cpv. 3

Cantoni

AI, AR, TI e ZG accolgono con favore il principio secondo cui il campo di applicazione è limitato alle aziende assoggettate al CCL per il settore del prestito di personale. TI ritiene che ciò eviti distorsioni della concorrenza.

Pur ammettendo che l'assoggettamento al CCL per il settore del prestito di personale, in quanto presupposto per l'applicazione delle disposizioni speciali, consenta di migliorare le condizioni di lavoro, AIPL, BS, GE, GR nutrono riserve su questa condizione.

AIPL, AI, BS, GR, SO e VS rimarcano che essa crea una distorsione della concorrenza con le aziende di fornitura di personale a prestito che non soggiacciono ad autorizzazione, pertanto non sono interessate dal suddetto CCL come le imprese di pubblica utilità. Secondo GR: *«Um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, sollten alle Personalverleih-Dreiecksverhältnisse den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig von der GAV-Unterstellung».*

AR propone: *«sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind».*

GE osserva che il Cantone è confrontato alla problematica dei «family office», entità giuridiche che assumono personale domestico per i propri clienti, ma che non sottostanno al CCL per il settore del prestito di personale.

VS rimarca che, secondo il rapporto esplicativo, un'azienda dovrebbe aderire volontariamente al CCL per beneficiare delle norme derogatorie. Si chiede se questo costituisca una forma di estensione del campo di applicazione del CCL e se sia conforme alla legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, AIPL, BS, VD e VS reputano problematico vincolare l'applicabilità delle disposizioni speciali all'assoggettamento al CCL, soprattutto se il CCL non venisse dichiarato di obbligatorietà generale o dovesse essere temporaneamente o definitivamente abrogato. Secondo BS, per le aziende e i lavoratori che impiegano ciò creerebbe una situazione incerta o comporterebbe la perdita di posti di lavoro. Per

evitare una tale situazione, BS propone: *«sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind oder nicht»*. AIPL, GE, VS si associano.

Secondo AIPL e BS, il riferimento alle condizioni di lavoro stabilite dalle parti sociali è comprensibile, tuttavia non dovrebbe essere integrato nel progetto di articolo né imporre gli ambiti che devono essere disciplinati dalle parti sociali. Secondo BS: *«Es ist fraglich, ob eine solche Bestimmung dem geltendem Recht entspricht und auf dieser Normstufe möglich ist. So sprechen sowohl die Tarifautonomie als Teil der Vertragsfreiheit als auch die indirekte negative Koalitionsfreiheit dagegen»*.

AIPL e BS osservano che, facendo riferimento solo alla retribuzione del servizio basato sulla disponibilità e del lavoro domenicale e notturno e non ad altri requisiti relativi a tali mansioni, la versione tedesca del testo posto in consultazione contiene un errore redazionale: *«der» anstatt «die» Sonntags- und Nachtarbeit*». Le conseguenze in caso di mancato accordo tra le parti sociali non sono chiare. Secondo BS, dovrebbero essere precisate nell'ordinanza.

AIPL e BS rimarcano che, secondo il rapporto esplicativo, l'accordo attualmente in vigore prevede che, in particolare per il lavoro notturno, è dovuto un supplemento pari perlomeno al 25 per cento del salario. Ne consegue che, nel presente caso, dovrebbero essere accordati un supplemento del tempo di riposo pari al 10 per cento e un supplemento del salario del 25 per cento, ma gli organi d'esecuzione controllano soltanto il primo punto. Secondo VS: *«Cette double indemnisation pourrait créer une inégalité de traitement par rapport à d'autres secteurs d'activité»* e renderebbe più difficili i controlli poiché il rispetto della compensazione in tempo di riposo del 10 per cento verrebbe verificato dagli organi d'esecuzione della LL, quello del supplemento salariale del 25 per cento dalla commissione professionale paritetica competente.

L'AIPL rimarca che gli organi d'esecuzione della LL non possono informare la commissione paritetica in caso d'infrazione perché manca una base legale.

SG rileva che le disposizioni relative alla remunerazione del lavoro sono in contraddizione con quelle dell'articolo 17b LL. Inoltre, il progetto non precisa chiaramente se questa disposizione deve essere applicata in maniera cumulativa. SG reputa che dovrebbe essere chiaramente indicato.

Secondo NE, un CCL coinvolge prima di tutto le parti sociali e non dovrebbe rientrare in un testo di diritto pubblico.

GE, VD, VS ritengono che il riferimento al partenariato sociale per disciplinare aspetti di diritto privato non dovrebbe figurare in un testo di diritto pubblico.

BL reputa che la LL e le sue ordinanze devono essere applicabili a prescindere dall'esistenza di un contratto collettivo di lavoro. Secondo BL: *«Etwas Anderes vorzuschreiben hiesse, dass bei Fehlen einer gesamtarbeitsvertraglichen Einigung der Sozialpartner oder beim Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit die in der ArGV 2 vorgesehenen Sonderbestimmungen für Live-in-Betreuungsverhältnisse nicht greifen würden»*. Di conseguenza, BL sostiene che il capoverso debba essere eliminato.

L'AIPL rileva che le conseguenze della mancanza di un accordo tra le parti sociali non sono chiare e che dovrebbero essere precisate nel testo dell'ordinanza, come nel caso dell'articolo 11 capoverso 3^{ter} LPP o dell'articolo 335j CO.

Partiti politici

Secondo i Verdi, solo un'estensione del campo di applicazione dell'appendice al CCL per il settore del prestito del personale consentirà un opportuno disciplinamento del servizio basato sulla disponibilità, del lavoro notturno e domenicale.

Il PSS appoggia pienamente la formulazione. Ritiene essenziale quanto stabilito, poiché le disposizioni speciali devono essere compensate mediante accordi di partenariato sociale che tutelino i lavoratori. Il

CCL per il settore del prestito del personale consente di disciplinare le indennità, la retribuzione e altre questioni relative alle ore di lavoro, in particolare il servizio basato sulla disponibilità, il lavoro notturno e domenicale.

Organizzazioni mantello

L'USS ritiene essenziale la formulazione per le parti sociali. La disposizione garantisce infatti che i prestatori di assistenza domiciliare in convivenza ottengano così una protezione che va al di là del minimo di legge e una remunerazione adeguata in considerazione della loro posizione vulnerabile e delle difficili condizioni di lavoro. Ciò è garantito dal CCL per il settore del prestito del personale e dalla sua appendice sui rapporti di lavoro secondo il modello «Live-in», che prevedono salari minimi più elevati e indennità aggiuntive. Per definizione, le disposizioni speciali indeboliscono la protezione della salute dei lavoratori, pertanto devono essere compensate mediante accordi di partenariato sociale. È necessario trovare un'indennità adeguata per il servizio basato sulla disponibilità che non conta come tempo di lavoro. Questa indennità deve essere obbligatoriamente concordata tra le parti sociali. Lo stesso dicasi per le indennità per lavoro domenicale, poiché le domeniche sono essenziali per i rapporti sociali dei migranti pendolari, di conseguenza devono essere maggiormente retribuite. Inoltre, la disposizione protegge i datori di lavoro dalla concorrenza sleale. Le agenzie sottostanno alla LC, quindi al CCL di obbligatorietà generale per il settore del prestito del personale, che prescrive standard materiali più elevati. Se in futuro altri modelli «Live-in» fossero assoggettati soltanto alla LL, ma non alla LC, senza questo disciplinamento potrebbero godere di vantaggi concorrenziali sleali. Pertanto solo le aziende che si attengono alle disposizioni del CCL e della sua appendice possono avvalersi delle disposizioni speciali.

Travail.Suisse approva le disposizioni speciali per l'assistenza «Live-in» e le ritiene essenziali nell'ordinanza. Le compensazioni per i lavoratori sono disciplinate nel contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito del personale e nell'appendice per l'assistenza «Live-in», comprese le indennità per il lavoro domenicale, il servizio basato sulla disponibilità e le regolamentazioni dell'orario di lavoro. Le agenzie che non sono assoggettate alla legge sul collocamento e al CCL per il settore del prestito del personale sono escluse da queste disposizioni speciali.

Swisstafing ritiene che la formulazione relativa al campo di applicazione sia troppo restrittiva nell'attuale progetto di legge. Propone pertanto di aggiungere nell'articolo 17a capoverso 3 OLL 2 che le aziende con modelli di lavoro «Live-in» devono essere assoggettate al CCL di obbligatorietà generale per il settore del prestito del personale o a un CCL dichiarato generalmente vincolante sull'assistenza «Live-in» (ossia non obbligatoriamente un contratto collettivo di obbligatorietà generale per il settore del prestito di personale come previsto nel progetto) per beneficiare della norma derogatoria. In tal mondo il campo di applicazione è atemporale e indipendente da un eventuale status di non obbligatorietà generale del contratto collettivo di lavoro per il settore del prestito di personale. Secondo Swisstafing con questa formulazione aperta e neutrale le aziende del settore dell'assistenza «Live-in» hanno sempre la possibilità di negoziare o stipulare un CCL separato di obbligatorietà generale solo per questo settore specifico qualora in futuro le parti sociali non avessero più un CCL o l'assistenza «Live-in» non rientrasse più nell'ambito del prestito di personale. Proposta di modifica dell'articolo 17a capoverso 3 OLL 2: « *Die Betriebe nach Absatz 1 müssen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-In Betreuung unterstellt sein. Zudem müssen die Sozialpartner für diese Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln* ». Le parti sociali devono per giunta disciplinare le condizioni di lavoro per quanto concerne la retribuzione del servizio basato sulla disponibilità, del lavoro domenicale e del lavoro notturno.

Altre cerchie interessate

CareInfo e CFQF ritengono essenziale che le disposizioni speciali si applichino solo se esiste un contratto collettivo di obbligatorietà generale per il settore del prestito di personale. La CFQF invita a osservare la discrepanza tra le disposizioni di legge e le condizioni di lavoro effettive nelle economie domestiche private. Spesso i prestatori di assistenza «Live-in» sono chiamati a lavorare 24 ore su 24 nonostante il tempo libero convenuto per contratto. Molti non sono in grado di difendersi a causa della

loro situazione precaria e della provenienza prevalentemente straniera. Secondo la CFQF manca un centro di assistenza a bassa soglia che possa offrire loro una consulenza in materia di diritto del lavoro. Esso non solo rafforzerebbe la posizione dei lavoratori, ma garantirebbe anche una concorrenza equa tra le aziende di fornitura di personale a prestito e migliorerebbe l'applicazione del diritto. La CFQF propone quindi di istituirlo.

La CSP constata che l'accordo tra le parti sociali del contratto collettivo per il settore del prestito di personale prevede una retribuzione minima del 30 % per il servizio basato sulla disponibilità, un supplemento salariale del 50 % per il lavoro domenicale e uno del 25 % per il lavoro notturno non a ripresa la regolamentazione dei salari del CNL modello messo a disposizione dalla Confederazione. CareInfo deplora inoltre che l'aliquota minima concordata dalle parti sociali per remunerare il servizio basato sulla disponibilità sia inferiore allo standard minimo definito nel CNL modello dalla SECO nel 2018.

Unia ritiene la disposizione irrinunciabile, poiché la situazione di vulnerabilità in cui si trovano i prestatori di assistenza domiciliare in convivenza comporta l'esigenza di una particolare protezione, garantita dal CCL per il settore del prestito di personale e dalla sua appendice. Tra l'altro, il CCL e l'appendice disciplinano altri aspetti in materia di orario di lavoro. Dato che le disposizioni speciali indeboliscono la protezione della salute, occorrono accordi di partenariato sociale. Unia sottolinea che il CCL per il settore del prestito di personale non disciplina l'indennità per il servizio basato sulla disponibilità, che secondo le disposizioni speciali non è considerato tempo di lavoro. Una retribuzione adeguata dovrebbe quindi essere imperativamente convenuta tra le parti sociali. Lo stesso dicasi per le indennità per lavoro domenicale, dal momento che le domeniche sono essenziali per consentire ai migranti pendolari di coltivare i rapporti sociali. La disposizione tutela inoltre gli offerenti che agiscono correttamente dalla concorrenza sleale: solo chi si attiene alle disposizioni del CCL e alla sua appendice può beneficiare delle disposizioni speciali.

Sentivo Sagl propone un'aggiunta, secondo cui le aziende di cui al capoverso 1 devono sottostare al contratto collettivo di obbligatorietà generale per il settore del prestito di personale o a un CCL dichiarato generalmente vincolante sull'assistenza «Live-in». Le parti sociali devono per giunta disciplinare le condizioni di lavoro per quanto concerne la retribuzione del servizio basato sulla disponibilità, del lavoro domenicale e del lavoro notturno. Si propone inoltre che la SECO conduca un vasto sondaggio tra i prestatori di assistenza «Live-in» sul modello dei 14 giorni (due settimane di lavoro e due settimane di riposo) e accerti le esigenze di questi lavoratori.

Secondo la CIFIC le organizzazioni Spitex sono assimilabili a fornitori di servizi ai sensi della presente ordinanza; pertanto, devono sottostare al contratto collettivo di obbligatorietà generale sul lavoro temporaneo, le cui condizioni di lavoro relativamente all'indennità per il servizio basato sulla disponibilità e per il lavoro notturno e domenicale sono disciplinate in un'aggiunta negoziata tra le parti sociali.

4.1.4 Cpv. 4

Cantoni

Secondo l'AIPL, la definizione del servizio basato sulla disponibilità è chiara e completa, tuttavia sarebbe più corretto raggruppare le disposizioni nell'articolo 17b da un punto di vista dell'ordine sistematico. GE si associa a questo parere.

Secondo TI, sarebbe più opportuno definire nel rapporto esplicativo come distinguere il tempo di presenza dal tempo di riposo e come limitare il tempo di presenza per evitare di superare la durata del lavoro giornaliero e notturno.

ZG accoglie con favore questa norma in quanto riterrebbe inappropriato un riferimento alle disposizioni relative al servizio di picchetto, al quale il servizio basato sulla disponibilità non può essere paragonato.

Secondo AG, la definizione del servizio basato sulla disponibilità non è chiara. Per una definizione chiara, il commento dovrebbe riprendere le spiegazioni del rapporto esplicativo.

Partiti politici

Il PSS ritiene molto importante questo passaggio che garantisce diritti fondamentali, in quanto limita solo nella misura necessaria la libertà di movimento dei lavoratori in servizio basato sulla disponibilità.

Organizzazioni mantello

L'USS sottolinea che questa definizione del servizio basato sulla disponibilità corrisponde a quanto concertato tra le parti sociali. Precisa che i lavoratori impiegati secondo il modello «Live-in» possono uscire dall'abitazione della persona assistita durante il servizio basato sulla disponibilità. Questa disposizione è imperativa per i lavoratori.

Travail.Suisse chiede che i lavoratori in servizio basato sulla disponibilità non siano costretti a rimanere all'interno dell'economia domestica, ma che sia riconosciuta loro la possibilità di uscire. Questa disposizione è importante per la protezione della salute dei lavoratori e deve essere contenuta nell'ordinanza.

Swissstaffing constata che questa definizione del servizio basato sulla disponibilità corrisponde a quanto convenuto tra le parti sociali.

Altre cerchie interessate

La CSP ritiene il progetto equilibrato e accoglie con favore il miglioramento delle condizioni di lavoro per i prestatori di assistenza «Live-in» nel quadro di un rapporto triangolare. Sottolinea come particolarmente positivo il divieto di prestare assistenza 24 ore su 24 da parte di una sola persona. Le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo nonché sul servizio basato sulla disponibilità (art. 17a cpv. 4 in combinato disposto con l'art. 17b) sono chiare e necessarie, poiché questi lavoratori vivono nell'economia domestica e spesso lavorano in condizioni di precarietà come migranti pendolari.

Unia osserva che la definizione di servizio basato sulla disponibilità è in linea con quanto convenuto tra le parti sociali ed è imperativa per i lavoratori, cui è quindi consentito uscire dalla casa in cui prestano servizio.

Secondo l'SSP, «all'esterno dell'economia domestica» potrebbe concernere il personale normalmente impiegato dalle aziende per le cure a domicilio. Il progetto introduce un cambiamento fondamentale rispetto alle disposizioni sul servizio di picchetto, il che è problematico.

4.2 Articolo 17b Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: servizio basato sulla disponibilità

ZG constata che le disposizioni previste vanno al di là di quelle relative al servizio di picchetto (cfr. art. 8b OLL 2). Il Cantone presume che la SECO abbia discusso intensamente la questione con le parti sociali e che la formulazione concordata sia accettabile.

GE ritiene la regolamentazione proposta: «(...) *extrêmement complexe* (...)» e in particolare rimarca, a titolo di esempio, che il tempo d'intervento è poco realistico e che il servizio basato sulla disponibilità non consente di coprire una notte completa. Il Cantone avrebbe apprezzato che il rapporto esplicativo fornisse esempi di pianificazioni.

SG non crede che le disposizioni proposte siano attuabili e ne chiede la revisione.

4.2.1 Cpv. 1

Cantoni

LU chiede di chiarire: «(...) *eine Interventionszeit von mindestens 30 Minuten* (...)», tanto più che il rapporto esplicativo menziona «*Reaktionszeit von mindestens 30 Minuten*».

AIPL, BS e SO si chiedono se un tempo d'intervento di 30 minuti sia realistico nel quadro dell'assistenza domiciliare. BS propone di prevedere una norma speciale per i tempi d'intervento più brevi, in analogia con l'articolo 8a capoverso 2 OLL 2, che si applica agli ospedali e alle cliniche. Anche l'AIPL ritiene che tale norma sarebbe opportuna.

AR raccomanda di formulare una regolamentazione specifica per i tempi d'intervento più brevi.

AIPL, BL, BS, LU e VS rimarkano che non è chiaro se la durata del tragitto fino al domicilio della persona assistita durante il servizio basato sulla disponibilità deve essere computata come tempo di lavoro. LU chiede che l'articolo precisi se l'articolo 15 capoverso 2 OLL 1 si applica per analogia o se invece, nell'ambito dell'assistenza domiciliare, si applicano disposizioni speciali e se la durata del tragitto non è computato come tempo di lavoro.

Secondo SO, occorre definire se la durata del tragitto può essere computata come tempo di lavoro e, in caso affermativo, in che misura.

BL, BS, LU e VS reputano che la durata del tragitto debba essere computata come tempo di lavoro in analogia con l'articolo 15 capoverso 2 OLL 1. Secondo l'AIPL, il testo dell'ordinanza deve essere precisato in questo senso.

AIPL e BS ritengono che sia importante definire chiaramente il rapporto tra il servizio basato sulla disponibilità e altre disposizioni relative alla durata del tempo di lavoro. Per esempio, le regole generali sulla durata del lavoro (l'art. 10 LL per il lavoro diurno e serale e l'art. 17a LL per il lavoro notturno) non si applicano al servizio di picchetto. Rimangono applicabili altre disposizioni, in particolare quelle relative alla durata massima settimanale del lavoro e al lavoro straordinario. AIPL e BS chiedono di precisare quali disposizioni sono applicabili e quali non lo sono nel caso del servizio basato sulla disponibilità.

Secondo VS e SO, sarebbe opportuno limitare maggiormente i periodi in cui il lavoratore deve assicurare la disponibilità rispetto al tempo di riposo e definire chiaramente le altre disposizioni relative al tempo di lavoro (lavoro diurno e serale, durata massima del lavoro ecc.).

AIPL, BS e TG chiedono di correggere la formulazione nel testo tedesco: «(...) *muss das Wort «zu» noch vor «gewähren» ergänzt werden*».

Partiti politici

I Verdi e PSS appoggiano la misura che pone dei limiti al servizio basato sulla disponibilità.

Il PSS sostiene la presente proposta di modifica, in quanto limita il servizio basato sulla disponibilità in modo da riconoscerlo come tale senza doverlo disciplinare come servizio di picchetto.

Organizzazioni mantello

L'USS constata che la disposizione avvicina il servizio basato sulla disponibilità in un rapporto di lavoro secondo il modello «Live-in» a un regolare servizio di picchetto. Solo così si legittima che il servizio basato sulla disponibilità non sia considerato orario di lavoro in questo contesto. La disposizione impedisce inoltre che siano inopportunitamente celati casi di assistenza gravosa con il modello «Live-in». Tale formulazione è imperativa per i lavoratori.

Travail.Suisse chiede che i lavoratori in servizio basato sulla disponibilità non siano costretti a rimanere all'interno dell'economia domestica, ma che sia riconosciuta loro la possibilità di uscire. Questa disposizione è importante per la protezione della salute dei lavoratori e deve essere contenuta nell'ordinanza. Travail.Suisse sostiene inoltre la norma che riconosce un tempo di intervento di 30 minuti per differenziare il servizio basato sulla disponibilità dall'orario di lavoro.

Swissstaffing constata che questa definizione del servizio basato sulla disponibilità corrisponde a quanto convenuto tra le parti sociali.

Altre cerchie interessate

La FIZ ritiene la formulazione essenziale: stabilire un tempo minimo di intervento di 30 minuti protegge la salute fisica e psichica dei lavoratori che l'ulteriore servizio basato sulla disponibilità sottopone già a forte stress.

CareInfo e la CFQF accolgono con favore che le disposizioni concernenti il servizio basato sulla disponibilità, i quali prevedano un tempo di reazione di 30 minuti. CareInfo spiega che consente infatti ai prestatori di assistenza «Live-in» di lasciare l'economia domestica e fornisce una definizione più chiara del servizio di disponibilità rispetto all'orario di lavoro o al tempo libero e tiene conto della peculiarità di questo modello di assistenza. Secondo la CFQF è fondamentale per preservare la salute dei lavoratori che, durante il loro turno di lavoro, possano allontanarsi dalla casa in cui lavorano, ad esempio per fare una passeggiata, praticare sport o sbrigare faccende personali.

Unia sottolinea che la disposizione assimila il servizio basato sulla disponibilità nell'assistenza «Live-in» al servizio di picchetto e giustifica il fatto che non sia computato come ore di lavoro. Impedisce che vi si ricorra in casi troppo gravi ed è imperativa per i lavoratori.

4.2.2 Cpv. 2

Cantoni

TI crede che nella realtà questa norma risulti di difficile applicazione per quanto riguarda le tempistiche necessarie a ripianificare il servizio basato sulla disponibilità. Qualora il lavoratore sia già intervenuto durante cinque notti a settimana, il datore di lavoro dovrebbe trovare un sostituto.

Secondo AIPL e BS, l'articolo proposto suggerisce che il servizio basato sulla disponibilità è consentito unicamente durante un giorno lavorativo, senza che il rapporto esplicativo ne spieghi il motivo. Tuttavia, potrebbe essere auspicabile o necessario pianificare tale servizio prima di un giorno lavorativo, quindi al di fuori di un giorno lavorato abitualmente. AIPL e BS ritengono che: *«Die vorgesehene Regelung stellt eine unnötige Einschränkung dar, (...)»*.

Secondo SG, se durante la notte il lavoratore viene effettivamente chiamato a intervenire per la quinta volta, è poco realistico riuscire a trovare la notte stessa un sostituto per l'indomani. Inoltre, la messa a disposizione di un sostituto con un preavviso così breve è contraria all'articolo 69 capoverso 1 OLL 1.

Partiti politici

I Verdi appoggiano la misura che pone dei limiti al servizio basato sulla disponibilità.

Secondo PSS questa disposizione è una limitazione necessaria per la protezione dei lavoratori.

Organizzazioni mantello

L'USS e Swissstaffing invitano a considerare che questa disposizione rappresenta una deroga importante alle disposizioni ordinarie della legge sul lavoro ed è necessaria. Secondo loro la limitazione a cinque notti alla settimana serve a proteggere i lavoratori.

Travail.Suisse reputa che la limitazione del servizio basato sulla disponibilità sia una condizione importante per garantire la protezione della salute dei lavoratori in questione.

Altre cerchie interessate

Secondo CareInfo, queste disposizioni sono essenziali poiché tengono conto della situazione specifica dell'assistenza «Live-in». Servono a tutelare i lavoratori, ma anche a garantire la qualità dell'assistenza poiché impediscono che un lavoratore sia costretto a tenersi a disposizione 24 ore su 24 o che sia privato a lungo di ore libere.

Unia ritiene anche che questa disposizione sia una significativa deroga alle disposizioni ordinarie della legge sul lavoro e che rappresenti una necessità. La limitazione a cinque notti alla settimana serve a proteggere i lavoratori.

La FIZ critica la disposizione prevista in quanto la ritiene una decisa deroga alla legge sul lavoro, poiché comporta un onere particolarmente gravoso. Un frequente servizio basato sulla disponibilità, la prontezza a intervenire di notte e ulteriori ore di lavoro portano a superare di gran lunga la durata del lavoro settimanale consentita. A lungo termine, questa sovrasollecitazione pregiudica la salute dei lavoratori. La FIZ chiede pertanto una soluzione equilibrata con un rapporto di 50 a 50 per prevenire lo sfruttamento dei lavoratori.

L'SSP rimarca che i limiti fissati per la pianificazione del servizio basato sulla disponibilità vanno ben oltre ciò che è stabilito per il servizio di picchetto. I documenti posti in consultazione non precisano se la retribuzione del servizio basato sulla disponibilità secondo il CCL per il settore del prestito di personale si sommi agli altri eventuali supplementi corrisposti per il lavoro notturno o nei fine settimana.

4.2.3 Cpv. 3

Cantoni

TI reputa che le regole previste siano di difficile attuazione, in particolare per quanto riguarda l'onere amministrativo implicato dalla gestione dei limiti indicati. Secondo TI: *«Questa situazione si presta a una non corretta registrazione degli interventi che potrebbero sfociare in abuso»*.

AIPL, BS e VS ritengono che questa regolamentazione sia inutilmente complessa. Per ogni periodo di servizio basato sulla disponibilità richiederebbe infatti di verificare se sono considerati tempo di lavoro solo gli interventi realmente effettuati o l'intero periodo. Inoltre, complicherebbe anche la registrazione della durata del lavoro. Secondo AIPL e VS, ne risulta un onere amministrativo sproporzionato.

Anche ZH è del parere che queste regole comportano un notevole carico di lavoro per controllare la durata del lavoro.

BS propone: *«Hingegen würde die Aufteilung auf höchstens zwei Zeitabschnitte das Kontrollvolumen um einen Drittel reduzieren. Sodann sollte die Bestimmung dahingehend ergänzt werden, dass die Unterteilung des Bereitschaftsdiensts nur in nicht zusammenliegende Zeitabschnitte zulässig ist, um damit Umgehungsversuchen vorzubeugen»*. Anche AR chiede che la norma sia semplificata, per esempio riducendo la suddivisione a 2 periodi anziché 3, per alleviare l'onere amministrativo legato ai controlli e ai rapporti. Secondo l'AIPL, una suddivisione del servizio basato sulla disponibilità in due periodi al massimo consentirebbe di ridurre di un terzo il volume dei controlli. Nella disposizione occorrerebbe quindi precisare che tale suddivisione è consentita soltanto in periodi non contigui per evitare gli abusi. Il commento dovrebbe inoltre contenere esempi come per il servizio di picchetto.

Anche ZH propone una semplificazione: *«Daher hat der Bereitschaftsdienst immer als Arbeitszeit zu gelten, wenn an einem Arbeitstag mehr als zwei Einsätze geleistet werden. Dies unabhängig davon, ob der Bereitschaftsdienst auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt worden ist oder nicht. Dadurch wird nicht nur die Zeiterfassung übersichtlicher, sondern auch die Kontrolle erleichtert»*.

SO sottolinea anche che le regole sono molto complesse e saranno difficili da controllare per gli organi d'esecuzione. Per SO: «*Wichtig ist daher, dass umsetzbare Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und deren Kontrolle geschaffen werden*».

Secondo BL, le regole relative alla suddivisione del servizio basato sulla disponibilità e il calcolo della durata del tempo di lavoro sono complicate e richiedono un'interpretazione. Il Cantone ritiene quindi importante che i commenti della SECO forniscano spiegazioni più concrete corredate da alcuni esempi.

Partiti politici

I Verdi appoggiano la misura che pone dei limiti al servizio basato sulla disponibilità.

Il PSS ritiene essenziale questa disposizione, poiché impedisce che una sola persona presti assistenza 24 ore su 24. È indispensabile sia per tutelare la salute dei lavoratori sia per il benessere delle persone assistite. In mancanza di essa si rischierebbe che prestatori di assistenza troppo stanchi forniscano prestazioni qualitativamente inadeguate, a danno degli assistiti.

Organizzazioni mantello

L'USS giudica imprescindibile questa disposizione poiché impedisce un'assistenza continua sull'arco delle 24 ore, nella quale i lavoratori devono prestare, oltre alle normali ore di lavoro, anche prolungati servizi basati sulla disponibilità. Ciò tutela i lavoratori e garantisce la qualità dell'assistenza con tempi di riposo sufficienti, dall'altro impedisce che i casi gravi, per i quali è richiesta una sorveglianza ininterrotta, siano a carico di una sola persona.

Travail.Suisse reputa che la limitazione del servizio basato sulla disponibilità sia una condizione importante per garantire la protezione della salute dei lavoratori in questione.

Swissstaffing sottolinea che questa disposizione impedisce un'assistenza prestata 24 ore su 24 con eccessivi servizi basati sulla disponibilità, sommati alle ore di lavoro regolari. Serve a tutelare i lavoratori e, allo stesso tempo, garantisce una certa qualità dell'assistenza.

Altre cerchie interessate

La FIZ chiede di limitare il servizio basato sulla disponibilità a un massimo di 5 ore per ogni giorno lavorativo, per evitare un'assistenza 24 ore su 24 vietata dalla legge. Propone di ridurre il limite previsto a un massimo di due ore per ogni giorno lavorativo, per raggiungere un migliore equilibrio tra i diversi fattori di stress.

Secondo la CFQF, CareInfo e Unia, la limitazione del servizio basato sulla disponibilità è essenziale. Questa limitazione ha lo scopo di impedire un'assistenza 24 ore su 24. Secondo CareInfo e Unia ciò consente

a tutelare i lavoratori, ma anche a garantire la qualità dell'assistenza.

La FIZ chiede di limitare il servizio basato sulla disponibilità a un massimo di 5 ore per ogni giorno lavorativo, per evitare un'assistenza 24 ore su 24 vietata dalla legge. Propone di ridurre il limite previsto a un massimo di due ore per ogni giorno lavorativo, per raggiungere un migliore equilibrio tra i diversi fattori di stress.

4.3 Articolo 17c Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: periodi di riposo

ZG accoglie favorevolmente le disposizioni previste.

SG non crede che le disposizioni previste siano attuabili e chiede che siano riviste.

BL reputa che occorrerebbe precisare nell'ordinanza o nei commenti se le disposizioni sulla durata del riposo di cui agli articoli 15a capoverso 2 LL e 19 capoversi 1 e 2 OLL 1 si applicano in aggiunta all'articolo 17c o se sono invece escluse.

L'SSP constata che le disposizioni previste in questo articolo esistono già.

4.3.1 Cpv. 1

Cantoni

Secondo l'A IPL, è opportuno avere menzionato esplicitamente che durante il periodo di riposo settimanale non si può chiedere di prestare un servizio basato sulla disponibilità. Per l'A IPL: «*Nur so besteht die Möglichkeit einer Erholung vom Arbeitsalltag*».

Partiti politici

I Verdi appoggiano la misura che stabilisce i periodi di riposo.

Il PSS è favorevole alla regolamentazione dei periodi di recupero e di riposo, poiché garantisce ai lavoratori secondo il modello «Live-in» la stessa protezione dei lavoratori assoggettati alla LL.

Organizzazioni mantello

L'USS ritiene queste disposizioni indispensabili.

Secondo l'USS e Swisstaffing queste disposizioni garantiscono ai lavoratori che prestano assistenza domiciliare in convivenza la piena protezione prevista dalla legge sul lavoro in riferimento periodi di recupero e di riposo. La regolamentazione della legge sul lavoro, che disciplina l'interruzione del periodo di riposo con interventi di picchetto, si applica quindi anche a questi lavoratori.

Travail.Suisse ritiene indispensabile il periodo di riposo minimo garantito di 35 ore alla settimana senza servizio basato sulla disponibilità a tutela della salute dei lavoratori.

Altre cerchie interessate

Questa formulazione è ritenuta essenziale dall'Unia.

4.3.2 Cpv. 2

Cantoni

Secondo A IPL, BS, GE e TI, questa regola risulta di difficile attuazione. TI si chiede chi si occuperebbe della persona che necessita di assistenza per il resto della giornata in caso di intervento durante la notte.

A IPL, BS e VS rimarkano che, se il periodo minimo di riposo di quattro ore non potesse essere osservato, al lavoratore dovrebbe essere accordato un periodo di riposo di 11 ore immediatamente dopo il suo ultimo intervento. Tuttavia, l'azienda non riuscirà a trovare un sostituto durante la notte. SG reputa irrealistico trovare un sostituto per il giorno seguente.

Secondo SG: «*Auch wenn die Stossrichtung dieser Regelung begrüßenswert erscheint, ist sie in der Praxis angesichts der vorgesehenen Kurzfristigkeit der nachfolgenden Ruhezeit untauglich*». Anche ZH ritiene che questa regola sia di difficile attuazione.

Di conseguenza, AIPL, AR, BS e VS reputano necessaria una deroga per i casi urgenti.

AG chiede che sia elaborato un commento con le spiegazioni del rapporto esplicativo per fornire una definizione chiara.

Partiti politici

I Verdi appoggiano la misura che stabilisce i periodi di riposo.

Il PSS è favorevole alla regolamentazione dei periodi di recupero e di riposo, poiché garantisce ai lavoratori secondo il modello «Live-in» la stessa protezione dei lavoratori assoggettati alla LL.

Organizzazioni mantello

L'USS ritiene queste disposizioni indispensabili. Secondo l'USS e Swisstaffing queste disposizioni garantiscono ai lavoratori che prestano assistenza domiciliare in convivenza la piena protezione prevista dalla legge sul lavoro in riferimento periodi di recupero e di riposo. La regolamentazione della legge sul lavoro, che disciplina l'interruzione del periodo di riposo con interventi di picchetto, si applica quindi anche a questi lavoratori.

Travail.Suisse ritiene indispensabile il periodo di riposo giornaliero di 11 ore a tutela della salute dei lavoratori.

Altre cerchie interessate

Questa formulazione è ritenuta essenziale dall'Unia.

4.4 Articolo 17d Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: pause

ZG accoglie favorevolmente le disposizioni previste.

4.4.1 Cpv. 1

Cantoni

AIPL e BS osservano che non è chiaro se si applichi quanto previsto agli articoli 15 LL e 18 OLL 1.

TI, BS e VS ritengono che occorrerebbe chiarire se la distribuzione delle pause debba rispettare le regole previste agli articoli 15 LL e 18 OLL 1. BS auspicerebbe che questo aspetto fosse spiegato almeno nel commento.

Se non si applicano gli articoli 15 LL e 18 OLL 1, TI sostiene che occorrerebbe definire se sia possibile accumulare la pausa all'inizio o alla fine del lavoro.

AIPL, GE, NE, VD e VS sostengono che l'articolo dovrebbe precisare espressamente che la pausa giornaliera di 60 minuti non può essere frazionata. Per fare chiarezza, BL propone la formulazione seguente: «(...) *eine zusammenhängende Pause von mindestens einer Stunde* (...)».

Partiti politici

Il PSS e i Verdi appoggiano il disciplinamento delle pause.

Organizzazioni mantello

L'USS e Swisstaffing sottolineano che garantire pause indisturbate è necessario soprattutto nei contesti di assistenza domiciliare in convivenza, poiché l'assistenza di persone bisognose è psichicamente ed emotivamente impegnativa. Questa disposizione tutela la salute dei lavoratori e tiene conto del stress causato dai servizi basati sulla disponibilità durante la notte.

Travail.Suisse osserva che una pausa giornaliera di almeno 60 minuti nei servizi basati sulla disponibilità è indispensabile per il recupero e la tutela della salute dei lavoratori.

Altre cerchie interessate

Secondo l'Unia, la disposizione tutela la salute dei prestatori di assistenza «Live-in» in quanto garantisce pause indisturbate, che sono particolarmente importanti considerando il lavoro psichicamente ed emotivamente gravoso e il servizio basato sulla disponibilità durante la notte.

Secondo l'SSP, il testo proposto non menziona chiaramente se l'articolo sostituisce o modifica gli articoli 15 LL e 18 OLL 1.

4.4.2 Cpv. 2

Cantoni

AIPL e BS rimarcano che il progetto di articolo fa riferimento unicamente al lavoro diurno e al lavoro notturno. A loro avviso, si tratta di un errore redazionale e il lavoro serale è da ritenersi incluso. BS propone la formulazione seguente: «(...) *am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist* ». Per l'AIPL: « *Es ist davon auszugehen, dass es sich um ein redaktionelles Versehen handelt und auch die Abendarbeit gemeint ist und somit «am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist», heissen sollte* ».

AG ritiene che il testo manchi di chiarezza. Il servizio basato sulla disponibilità dovrebbe essere attivato ed effettuato in modo che siano accordate le due ore di pausa. In caso contrario, le pause devono essere accordate secondo gli articoli 15 LL e 18 OLL 1.

Partiti politici

Il PSS e i Verdi appoggiano il disciplinamento delle pause.

Organizzazioni mantello

L'USS e Swisstaffing sottolinea che garantire pause indisturbate è necessario soprattutto nei contesti di assistenza domiciliare in convivenza, poiché l'assistenza di persone bisognose è psichicamente ed emotivamente impegnativa. Questa disposizione tutela la salute dei lavoratori e tiene conto del stress causato dai servizi basati sulla disponibilità durante la notte.

Travail.Suisse valuta favorevolmente una pausa di due ore consecutive in caso di servizi basati sulla disponibilità per il recupero e la protezione della salute dei lavoratori.

Altre cerchie interessate

Secondo l'Unia, la disposizione tutela la salute dei prestatori di assistenza «Live-in» in quanto garantisce pause indisturbate, che sono particolarmente importanti considerando il lavoro psichicamente ed emotivamente gravoso e il servizio basato sulla disponibilità durante la notte.

4.5 Articolo 17e Servizi di economia domestica, assistenza e aiuto nelle attività quotidiane: registrazione della durata del lavoro

Cantoni

ZG accoglie favorevolmente le disposizioni previste.

AIPL, BS e ZH ritengono che le regole siano vaghe. In particolare, i termini «controllare» e «tempestivamente» lasciano spazio alle interpretazioni. Secondo AIPL e BS, l'attuazione pratica è resa notevolmente complicata dal fatto che per trovare la manodopera in questione si attinge in gran parte al bacino dei migranti pendolari. Osservano che non è chiaro se i prestatori di personale devono vistare solo le ore di lavoro o tutti i dati, tra cui il servizio basato sulla disponibilità. BS auspica che questo punto sia chiarito.

Secondo VD, il fatto che le ore di lavoro prestate siano vistate da terzi è: « (...) *inédite et constitue de surcroît une inégalité de traitement avec d'autres domaines soumis à la LTr qui ne sont pourtant pas de moindre importance* ». Pur comprendendone l'obiettivo perseguito, VS teme che questo obbligo rappresenti un notevole onere amministrativo per le economie domestiche e le aziende.

AG osserva che lo stato di salute delle persone assistite può rendere loro difficile convalidare le ore di lavoro. Propone quindi che: «*Das Visieren der Arbeitszeit soll durch die betreute Person oder eine definierte Stellvertretung erfolgen*». AG chiede inoltre che il commento contenga un elenco chiaro ed esaustivo dei dati temporali da utilizzare per la registrazione.

Secondo SG, le modalità di registrazione del tempo di lavoro mettono i lavoratori di fronte a notevoli difficoltà a causa delle disposizioni speciali previste per il servizio basato sulla disponibilità.

ZH presume che il controllo di queste regole richiederà un impegno maggiore rispetto ai consueti controlli del tempo di lavoro.

Considerando la complessità delle disposizioni, ZH chiede che le parti sociali mettano a disposizione un sistema digitalizzato di registrazione del tempo di lavoro o che la SECO fornisca almeno un modulo Excel.

Secondo l'AIPL, dato che l'applicazione delle disposizioni speciali comporta l'assoggettamento al CCL per il settore del prestito del personale, le parti sociali dovrebbero prevedere un sistema di registrazione del tempo di lavoro.

SG propone che le aziende mettano a disposizione un software semplice per registrare i dati.

Secondo LU, anche utilizzando un software sofisticato per la registrazione del tempo di lavoro, non sarebbe possibile garantirne l'utilizzo corretto a causa della mancanza di un controllo diretto da parte dell'agenzia di fornitura di personale a prestito. Secondo il commento, anche un elenco cartaceo sarebbe accettabile, ma non sarebbe adeguato alla complessità della registrazione del tempo di lavoro.

GE reputa che, senza sistemi di registrazione del tempo di lavoro, gli organi d'esecuzione della LL rischiano di trovarsi di fronte registrazioni fittizie, anche se conformi alla legge, rendendo così inutile il progetto di revisione.

BL propone di estendere il campo di applicazione dell'articolo a tutti i rapporti triangolari; quindi, il termine «prestatore di personale» dovrebbe essere sostituito. Suggestisce inoltre di esaminare se l'articolo 73 OLL 1 possa essere integrato opportunamente e se sia possibile rinunciare alla presente disposizione speciale.

Anche AIPL, BS e VD si chiedono il motivo per cui l'articolo 73 OLL 1 non è adeguato di conseguenza.

Partiti politici

Il PSS e i Verdi appoggiano le modifiche proposte. Secondo i Verdi, l'obbligo di registrare la durata del lavoro è una misura opportuna.

Organizzazioni mantello

L'USS e Swisstaffing fanno notare che la pianificazione trasparente del lavoro e la registrazione della durata del lavoro servono a tutelare i lavoratori, soprattutto se il luogo di lavoro e l'abitazione coincidono.

Travail.Suisse ritiene fondamentale registrare la durata del lavoro, i servizi basati sulla disponibilità e le pause per garantire la protezione della salute e prevenire abusi.

Altre cerchie interessate

L'Unia fa notare che la pianificazione trasparente del lavoro e la registrazione della durata del lavoro servono a tutelare i lavoratori, soprattutto se il luogo di lavoro e l'abitazione coincidono.

L'SSP rimarca che l'articolo 73 OLL 1 obbliga già le aziende a documentare la durata del lavoro.

5 Elenco dei partecipanti

Cantoni			
AG	Argovia	5001	Aarau
AI	Appenzello Interno	9050	Appenzell
AR	Appenzello Esterno	9102	Herisau
BE	Berna	3000	Berna
BL	Basilea Campagna	4410	Liestal
BS	Basilea Città	4001	Basilea
FR	Friburgo	1701	Friburgo
GE	Ginevra	1211	Ginevra
GL	Glarona	8750	Glarus
GR	Grigioni	7001	Coira
JU	Giura	2800	Delémont
LU	Lucerna	6002	Lucerna
NE	Neuchâtel	2001	Neuchâtel
NW	Nidvaldo	6370	Stans
OW	Obvaldo	6060	Sarnen
SG	San Gallo	9001	San Gallo
SH	Sciaffusa	8200	Sciaffusa
LU	Soletta	4509	Soletta
SZ	Svitto	6431	Svitto
TG	Turgovia	8510	Frauenfeld
TI	Ticino	6501	Bellinzona
UR	Uri	6460	Altdorf
VD	Vaud	1014	Losanna
VS	Vallese	1950	Sion
ZG	Zugo	6310	Zugo
ZH	Zurigo	8090	Zurigo
AIPL	Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori	3001	Berna
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro	3001	Berna
Partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale			
	il Centro	3001	Berna
PLR	PLR.I Liberali Radicali	3001	Berna
I Verdi	I VERDI Svizzeri	3011	Berna
PSS	Partito socialista svizzero	3011	Berna
UDC	Unione democratica di centro	3001	Berna
Associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna			
ASPS	Association Spitex privée Suisse	3013	Berna
USI	Unione svizzera degli imprenditori	8032	Zurigo
	Associazione dei Comuni Svizzeri	3001	Berna
usam	Unione svizzera delle arti e mestieri	3001	Berna
USS	Unione sindacale svizzera	3000	Bern 23
Associazione Spitex Svizzera	Associazione svizzera dei servizi di assistenza e cura a domicilio	3008	Berna
	swissstaffing	8600	Dübendorf
Travail.Suisse	Organizzazione mantello dei lavoratori	3001	Berna
Altre cerchie interessate			
CareInfo	Associazione CareInfo		Zurigo

CFQF	Commissione federale per le questioni femminili	3003	Berna
CFM	Commissione federale della migrazione	3003	Berna-Wabern
FIZ	Servizio specializzato in materia di tratta e migrazione delle donne (FIZ)	8048	Zurigo
CIFC	Comunità di interesse Familiari curanti	3001	Berna
prio.swiss	L'Associazione degli assicuratori-malattia svizzeri	3011	Berna
CSP	Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità	3001	Berna
Suva	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni	6004	Lucerna
Sentivo Sagl	Sentivo Zuhause rundum betreut	8408	Winterthur
Unia	Sindacato Unia	3000	Berna 16
SSP	Sindacato del personale dei servizi pubblici e sociosanitari	1001	Losanna
Associazione Zuhause Leben	Associazione Zuhause Leben	8197	Rafz