

Berna, luglio 2016

Rapporto esplicativo concernente il progetto di proroga e di modifica del contratto normale di lavoro per il personale domestico

1 Contesto

Dal 1° gennaio 2011 è in vigore per i lavoratori impiegati nelle economie domestiche private l'ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico¹ (CNL personale domestico). Per la prima volta dall'introduzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, il Consiglio federale ha stabilito in tal modo un salario minimo per un dato ramo ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni² (CO). Dopo la scadenza del primo termine, il 31 dicembre 2013 il Consiglio federale ha prorogato il CNL per il personale domestico di altri tre anni fino alla fine del 2016 (art. 9 cpv. 2 CNL personale domestico).

Nella seduta del 22 giugno 2016 la Commissione tripartita federale per l'esecuzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone (CT della Confederazione) ha deciso di chiedere al Consiglio federale un'ulteriore proroga del CNL per il personale domestico e, allo stesso tempo, l'adeguamento dei salari minimi a partire dal 1° gennaio 2017.

La richiesta della CT della Confederazione è stata sottoposta a consultazione tra le cerchie interessate in vista della proposta del DEFR al Consiglio federale. Questa procedura è già stata utilizzata in occasione dell'adozione del CNL per il personale domestico nel 2010 e della proroga del 2014.

1.1 Accordo sulla libera circolazione delle persone (stato: agosto 2016)

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

L'Accordo prevede anche una liberalizzazione limitata delle prestazioni transfrontaliere di servizi rivolti alle persone. I lavoratori e i prestatori indipendenti di servizi sono autorizzati a recarsi in

¹ RS 221.215.329.4

² RS 220

uno Stato contraente e a fornirvi le proprie prestazioni per un periodo non superiore a 90 giorni lavorativi per anno civile.

1.1.1 Disposizioni transitorie per i cittadini dell'UE-17, dell'UE-8 e dell'UE-2

Il 1° giugno 2007 è entrata in vigore per l'UE-15 nonché per Malta e Cipro la libera circolazione completa delle persone. Dal 1° maggio 2011 beneficiano di questa regolamentazione anche gli otto Stati dell'Europa dell'Est che hanno aderito all'UE nel 2004 (EU-8).

Per Bulgaria e Romania la regolamentazione si applica dal 31 maggio 2016. Una clausola di salvaguardia nei confronti di questi due Paesi può essere applicata al massimo fino al 31 maggio 2019.

1.2 Misure collaterali alla libera circolazione delle persone

1.2.1 In generale

In seguito alla progressiva introduzione della libera circolazione delle persone con l'UE, è stato soppresso il controllo preventivo del rispetto delle condizioni salariali e lavorative usuali per il rilascio di un'autorizzazione agli Stati dell'UE³. Considerato che in Svizzera il livello dei salari è più elevato che nell'UE, vi è il rischio che la libera circolazione delle persone provochi una pressione sui salari. Per compensare l'eliminazione del controllo preventivo e sistematico del mercato del lavoro sono state introdotte misure collaterali atte a contrastare l'offerta abusiva di condizioni lavorative e salariali inferiori a quelle usuali in Svizzera. Se si riscontrano casi di dumping salariale, vengono attuate misure a livello individuale, come le sanzioni contro i datori di lavoro esteri inadempienti, o a livello collettivo, come il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale ai contratti collettivi di lavoro (CCL) o l'adozione di contratti normali di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti.

Tali misure comprendono essenzialmente le seguenti regolamentazioni.

- La legge sui lavoratori distaccati⁴ prevede per un datore di lavoro estero che distacca lavoratori in Svizzera nell'ambito di una prestazione transfrontaliera di servizi l'obbligo di rispettare le condizioni lavorative e salariali minime prescritte nelle leggi federali, nei CCL di obbligatorietà generale e nei CNL ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni (CO)⁵. Per le infrazioni alle condizioni lavorative e salariali minime è prevista una sanzione amministrativa (art. 9 LDist).
- Dal 1° gennaio 2013 è possibile pronunciare una sanzione amministrativa anche nei confronti dei datori di lavoro svizzeri che impiegano lavoratori in Svizzera e che violano le disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro ai sensi dell'articolo 360a CO (art. 9 cpv. 2 lett. c LDist).
- Qualora vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali, alle disposizioni di un CCL concernenti la retribuzione minima, la durata del lavoro e i

³ Nei confronti di Romania e Bulgaria, l'abolizione è prevista nel 2016.

⁴ Legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (LDist; RS **823.20**).

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

controlli paritetici può essere conferita in maniera agevolata l'obbligatorietà generale ai sensi dell'articolo 1a della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al CCL⁶. Questa misura vale sia per le aziende svizzere che per le aziende che distaccano lavoratori. Dal 1° gennaio 2013 è possibile conferire il carattere obbligatorio generale in maniera agevolata anche alle disposizioni in materia di contributi ai costi d'esecuzione e a quelle che prevedono sanzioni contro datori di lavoro e lavoratori inadempienti, in particolare le pene convenzionali e l'addossamento delle spese dei controlli.

- Qualora in un ramo vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali e in tale ramo non esista un CCL, possono essere stabiliti CNL che prevedano salari minimi vincolanti conformemente all'articolo 360a CO. Questa misura è valida per tutte le aziende del ramo interessato.

1.2.2 Panoramica dei contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a CO

A luglio 2016 si contano in totale in 4 Cantoni 20 CNL con salari minimi vincolanti: quattro nel Cantone di Ginevra, uno nel Canton Giura, uno nel Canton Vallese e 14 nel Canton Ticino⁷.

1.3 Convenzione (n. 189) dell'Organizzazione internazionale del Lavoro sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici

Nel mese di giugno 2011 la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato una convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (Convenzione n. 189). La Convenzione pone le condizioni quadro per incentivare l'impiego dei lavoratori domestici e garantire loro i diritti fondamentali nel lavoro nonché una copertura sociale minima. Essa prevede che i lavoratori domestici beneficino di un trattamento non meno favorevole di quello riservato agli altri lavoratori e contiene disposizioni sulle condizioni di vita e di lavoro (ore di lavoro, retribuzione, sicurezza e salute sul lavoro). Il testo, che entrerà in vigore il 5 settembre 2013; è stato finora ratificato da 17 Stati (stato: luglio 2016).

La Convenzione non prescrive un salario minimo vincolante per il personale domestico ma stabilisce all'articolo 11 che ogni Stato che la ratifica deve adottare misure «volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino di un sistema di salario minimo, ove tale sistema esista».

La Convenzione è entrata in vigore per la Svizzera il 12 novembre 2015. Anche in Svizzera determinate categorie di lavoratori domestici (migranti, giovani, lavoratori domestici che alloggiano presso il loro datore di lavoro) sono esposte a rischi particolari che, in base allo scopo della Convenzione, richiedono misure specifiche. Nel suo messaggio del 28 agosto 2013 il Consiglio federale aveva sottolineato che nel confronto internazionale la Svizzera dispone di un sistema di protezione dei lavoratori domestici molto elaborato e che il CNL per il personale domestico rappresenta un elemento importante di questo sistema. Il CNL personale domestico

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

⁷ <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/sportello/contratti-di-lavoro/contratti-normali-di-lavoro/>

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Kantone.html

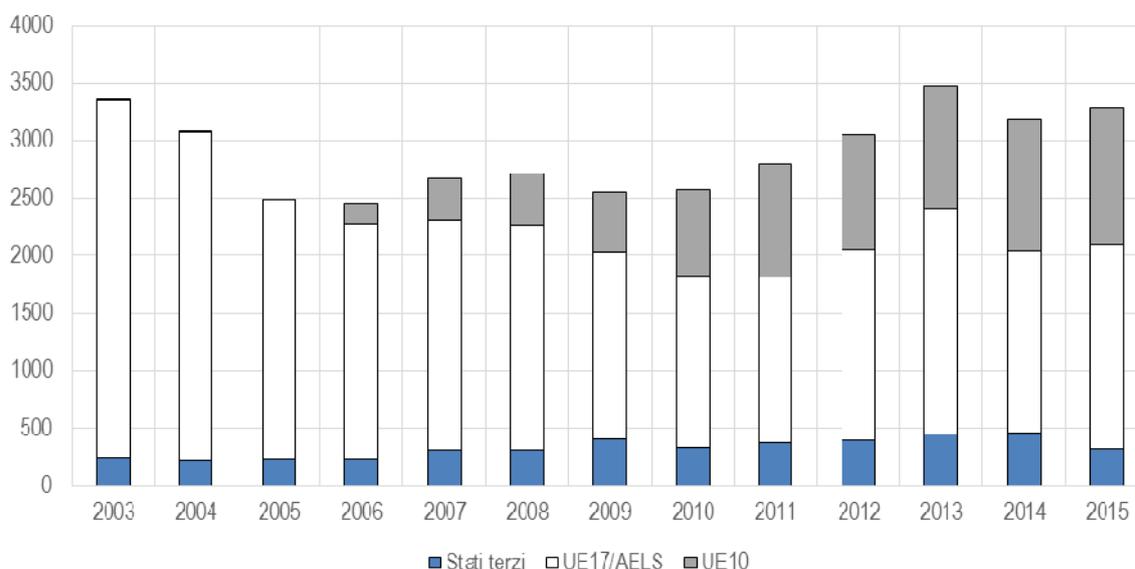
contribuisce ai sensi della Convenzione n. 189 a proteggere i lavoratori contro gli abusi, benché rappresenti uno strumento delle misure collaterali e non uno strumento attuativo della Convenzione n. 189.

2 Andamento nel ramo dell'economia domestica

2.1 Immigrazione nel ramo dell'economia domestica

Negli ultimi anni l'offerta di lavoro per questa categoria professionale è costantemente aumentata, fattore riconducibile anche alla crescente domanda di servizi di economia domestica. In Svizzera infatti il numero di persone anziane bisognose di assistenza è in aumento mentre il tempo e la disponibilità dei famigliari, che in passato si assumevano questo compito, è in continuo calo.⁸ Anche la partecipazione al mercato del lavoro delle donne nel nostro Paese, molto più alta che in passato, fa sì che le economie domestiche svizzere non riescano più a svolgere determinate attività autonomamente ma debbano acquistarle «all'esterno». Di fronte all'incremento della domanda l'immigrazione svolge un ruolo centrale.

Figura 1: Immigrazione nella categoria professionale «professioni dell'economia domestica» secondo SIMIC (immigrazione delle persone che sottostanno all'obbligo del permesso in base al Paese d'origine)



La figura 1 illustra l'andamento dell'immigrazione delle persone che sottostanno all'obbligo del permesso classificabili nella categoria professionale «professioni dell'economia domestica» dal 2003 al 2015.

⁸ Si veda il rapporto del Consiglio federale del 29 aprile 2015 in adempimento del postulato Schmid-Federer «Condizioni quadro per le migranti pendolari impiegate nella cura degli anziani» (12.3266): <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=it&msg-id=57057>

Nel 2015 nella categoria professionale «Professioni dell'economia domestica» si contavano 3283 immigrati, una cifra relativamente bassa nel contesto dell'immigrazione totale (2%). Tuttavia, alla luce delle dimensioni del mercato del lavoro preso in esame (la categoria professionale locale è stimata intorno alle 23 000 unità dalla rilevazione strutturale dell'UST), tale cifra non deve essere sottovalutata. Negli ultimi dieci anni, infatti, il tasso di immigrazione in questo settore ha registrato un aumento superiore alla media (+32%).

Dalla figura 1 si vede chiaramente che la domanda di manodopera operante nel settore dell'economia domestica viene coperta sempre di più da cittadini provenienti dall'UE-10, ovvero da Paesi con un livello di salari notevolmente inferiore a quello svizzero. Mentre nel 2005 il 90 per cento degli immigrati della categoria professionale «Professioni dell'economia domestica» proveniva dai Paesi dell'UE-17, nel 2015 la percentuale si è ridotta fino al 54 per cento. Tra il 2007 e il 2015 la quota di immigrati provenienti dai nuovi Stati membri dell'UE è passata dal 13 al 36 per cento. Nel 2015 due terzi dei circa 3200 immigrati provenivano dai Paesi elencati nella tabella 1. In cima alla classifica troviamo portoghesi, polacchi e spagnoli.

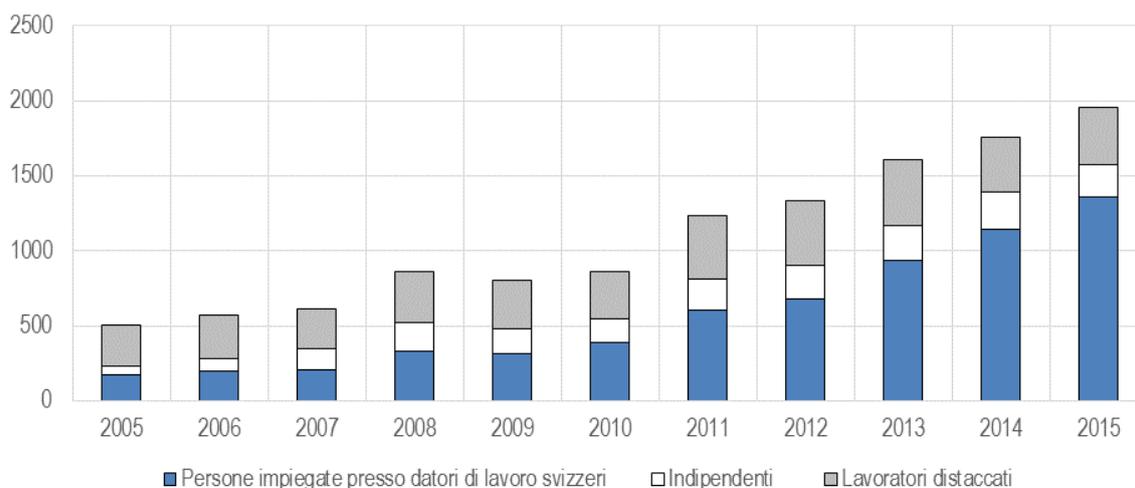
Tabella 1: Immigrazione delle persone che sottostanno all'obbligo del permesso nel settore dell'economia domestica⁹ in base alla nazionalità (SEM, SIMIC)

2015	Immigrati nella categoria professionale «Professioni dell'economia domestica»	Percentuale
Portogallo	564	17%
Polonia	443	13%
Spagna	408	12%
Italia	289	9%
Slovacchia	258	8%
Ungheria	184	6%
Germania	121	4%
Regno Unito	121	4%
Filippine	113	3%
Altri	782	24%
Total	3'283	100%

L'importanza del reclutamento di manodopera straniera nel settore dell'economia domestica si vede anche dall'andamento del numero di dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica (figura 2). La figura 2, invece, non si riferisce alla professione bensì al settore dei «servizi presso le abitazioni private». Pertanto nella figura 2 non compaiono le persone assunte da un'impresa di fornitura di personale a prestito che prestano servizio presso un'abitazione privata. Ciononostante, anche in questo caso è evidente il forte aumento negli ultimi anni delle assunzioni a breve termine di persone provenienti dall'UE/AELS da parte di datori di lavoro svizzeri (economie domestiche private).

Figura 2: Andamento del numero di dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica nel settore «servizi presso le abitazioni private¹⁰» (SEM, SIMIC)

⁹ Queste persone non rientrano necessariamente nel campo di applicazione del CNL per il personale domestico. Questa categoria professionale comprende ad esempio i lavoratori alla pari, gli impiegati d'economia domestica rurale, gli impiegati domestici, gli economisti, i collaboratori nell'economia domestica privata e collettiva, gli addetti d'economia domestica CFP, i garzoni di camera, ecc.



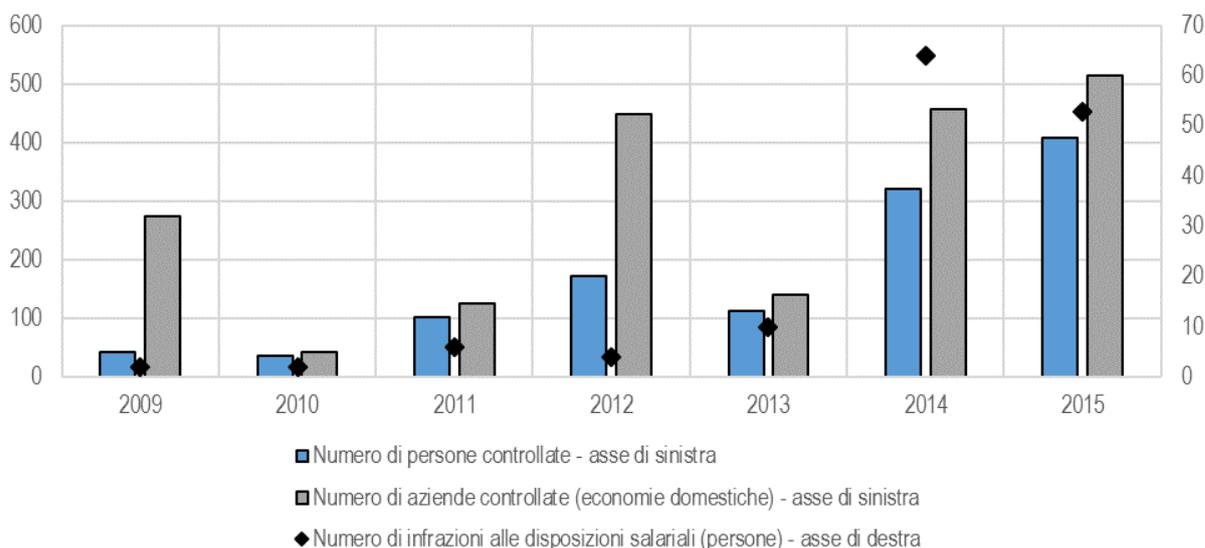
2.2 Risultati dei controlli delle misure collaterali

I risultati dei controlli delle CT cantonali nel settore dell'economia domestica forniscono indicazioni interessanti riguardo all'osservanza dei salari minimi prescritti dal CNL. Il rapporto sull'attuazione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone pubblicato ogni anno contiene informazioni utili sul numero di controlli e di infrazioni nei vari rami. Le CT sono state incaricate di intensificare i controlli nel settore dell'economia domestica. Dalle valutazioni contenute nei rapporti svolti negli ultimi anni dagli organi d'esecuzione delle misure collaterali emerge il seguente quadro:¹¹ il numero di controlli presso le persone e i datori di lavoro è nettamente aumentato, soprattutto negli ultimi due anni (vedi figura 3). Dall'ultima proroga del CNL per il personale domestico le CT cantonali hanno verificato le condizioni salariali e lavorative di circa 1 000 lavoratori impiegati nelle economie domestiche private riscontrando infrazioni alle disposizioni salariali presso 100 datori di lavoro e 127 lavoratori. La percentuale di infrazioni si attesta dunque al 13 per cento.

¹⁰ Questo genere include le attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, guardarobieri, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, baby-sitter, istitutori, segretari, ecc. Queste persone non rientrano necessariamente nel campo di applicazione del CNL per il personale domestico.

¹¹ Sono esclusi i controlli della CT del Cantone di Ginevra, dove il CNL per il personale domestico non viene applicato.

Figura 3: Andamento del numero di controlli di aziende e di persone presso datori di lavoro svizzeri nel ramo dell'economia domestica (CT cantonali)



2.3 Bilancio intermedio

Dai risultati dell'attività di controllo emerge che negli ultimi tre anni le commissioni tripartite cantonali hanno rilevato ripetute violazioni dei salari minimi stabiliti nel CNL. Nel 13 per cento dei controlli effettuati presso lavoratori impiegati nelle economie domestiche sono state riscontrate infrazioni ai salari minimi vincolanti previsti dal CNL. Alla luce dell'andamento dell'immigrazione in questo settore e dell'importanza del fenomeno sussiste il rischio di un aumento della pressione sui salari.

3 Punti essenziali del progetto

3.1 Presupposti legali

Secondo l'articolo 360a CO un CNL che prevede salari minimi vincolanti può essere adottato soltanto a determinate condizioni, ossia in particolare se in un ramo o in una professione **vencono ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo**. Affinché questa condizione sia adempiuta, è necessario che le differenze tra i singoli salari siano evidenti. In linea di massima un singolo caso isolato non è sufficiente per poter chiedere l'adozione di un CNL. Il capoverso 2 dell'articolo 360a CO stabilisce inoltre che i salari minimi non possono pregiudicare gli interessi generali né gli interessi legittimi di altre cerchie della popolazione o di altri rami.

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

Il CO non disciplina esplicitamente la questione della proroga di un CNL valido a tempo determinato. Tuttavia, il capoverso 4 dell'articolo 360b CO prevede che, se la situazione sul mercato del lavoro nei rami considerati muta, la Commissione tripartita chiede all'autorità competente di modificare o abrogare il CNL. Secondo il messaggio del Consiglio federale del 23 giugno 1999 concernente l'approvazione degli accordi settoriali tra la Svizzera e la CE spetta alla Commissione osservare il mercato del lavoro dopo l'adozione di prescrizioni sui salari minimi nel CNL in modo da poterne proporre l'eventuale modifica o abrogazione. Nel 2013 la CT della Confederazione e, su suo suggerimento, il Consiglio federale ritenevano che questo diritto di proposta comprendesse anche la proroga del CNL. Se alla scadenza della durata di validità le condizioni relative alla necessità di un salario minimo in un ramo sono ancora adempiute, il CNL deve poter essere prorogato. In caso contrario, una volta scaduto il CNL non vi sarebbe più alcuna misura per combattere il dumping salariale nel ramo.

Per stabilire la necessità di una proroga la CT della Confederazione ha definito le seguenti condizioni: si riscontrano infrazioni ai salari minimi e vi è il rischio che gli abusi e la pressione sui salari aumentino qualora il CNL venisse meno venisse meno. In occasione dell'ultima proroga il tasso di violazione delle disposizioni sui salari minimi ammontava al 16 per cento, dunque tali condizioni erano adempiute. A ciò si è aggiunta l'immigrazione crescente di persone provenienti da Paesi con salari bassi e la forte domanda di personale assistenziale non qualificato nelle economie domestiche private.

3.2 Proposta del Consiglio federale per regolamentare la proroga dei CNL

Il 4 marzo 2016 nel suo messaggio concernente la modifica del Codice delle obbligazioni (Proroga di contratti normali di lavoro che prescrivono salari minimi)¹² il Consiglio federale ha formulato una proposta volta a regolamentare la proroga dei CNL. La proposta riprende i criteri derivanti dall'attività della CT della Confederazione e definisce le seguenti condizioni: qualora le disposizioni sui salari minimi prescritte in un contratto normale di lavoro vengano ripetutamente violate ed esistano indicazioni che con la scadenza del contratto normale di lavoro possano nuovamente verificarsi abusi, su richiesta della Commissione tripartita l'autorità competente può prorogare il contratto normale di lavoro per una durata limitata. La proposta del Consiglio federale è attualmente in discussione al Parlamento (stato: luglio 2016).

3.3 Proroga di tre anni del CNL per il personale domestico

Dalle considerazioni precedenti emerge che nelle economie domestiche private è in aumento l'immigrazione di lavoratori dai Paesi dell'UE con un livello di salari nettamente inferiore a quello svizzero (cap. 2.1). Infatti, sia il numero di dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica nel settore sia le assunzioni di persone soggette all'obbligo del permesso sono aumentati in maniera nettamente superiore alla media. Si registra quindi una forte domanda di personale assistenziale presso le economie domestiche private. Nel rapporto del Consiglio federale del 29 aprile 2015 in adempimento del postulato Schmid-Federer 12.3266 vengono illustrate le motivazioni demografiche e socioculturali della migrazione pendolare per l'assistenza agli anziani (v. cap. 1.4 del rapporto¹³). Anche se non tutti i lavoratori impiegati nelle economie domestiche private appartengono alla categoria delle migranti pendolari, di cui si parla nel

¹² FF 2016 2457

¹³ Si veda la nota a piè di pagina n. 8

rapporto, è indubbio che l'alto tasso di immigrazione nel settore è ascrivibile principalmente a loro.

Inoltre, i controlli effettuati dalle commissioni tripartite cantonali dopo l'ultima proroga del 1° gennaio 2014 hanno evidenziato che su 1000 impiegati nelle economie domestiche private 100 datori di lavoro e 127 lavoratori avevano violato le disposizioni salariali. Nel periodo in esame il tasso di infrazioni ammontava quindi al 13 per cento, mentre l'anno scorso era dell'11 per cento per le persone e del 12 per cento nelle aziende.

L'assenza di una regolamentazione vincolante sulla durata massima del lavoro e sul riposo nell'economia domestica privata è un altro fattore di pressione sui salari. La mancanza di orari vincolanti e l'esistenza di tempi di presenza lunghi (servizio di guardia) spesso riscontrabili nel settore possono ripercuotersi negativamente sui salari in quanto il salario versato è basso in proporzione alle ore attive e passive trascorse nell'economia domestica.

Il rapporto del Consiglio federale del 29 aprile 2015 in adempimento del postulato Schmid-Federer propone diverse soluzioni per regolamentare gli orari di lavoro. Tuttavia, prima di pronunciarsi in favore di una di queste soluzioni di fronte al Parlamento, il Consiglio federale intende svolgere una valutazione delle spese di regolamentazione. Il rischio di abusi legato alla mancanza di una regolamentazione sulla durata massima del lavoro potrebbe essere contenuto grazie ai salari minimi. Tuttavia, l'introduzione di una regolamentazione sulla protezione della salute dei lavoratori domestici privati non implica automaticamente la scomparsa di abusi sul fronte dei salari. Per questo sarà necessario continuare a svolgere i controlli nel quadro delle misure collaterali.

Data la situazione la TC della Confederazione ritiene che vi siano le condizioni per una proroga: da un lato sono state riscontrate ripetute violazioni dei salari minimi e, dall'altro, a causa della forte domanda di personale assistenziale straniero nelle economie domestiche private è probabile che il mancato rinnovo del CNL faccia aumentare la pressione sui salari e il rischio di abusi. Pertanto, in questo settore è opportuno continuare a combattere gli abusi tramite salari minimi vincolanti.

Come nel 2014 il CNL deve essere prorogato di altri tre anni, ovvero fino al 31 dicembre 2019.

3.4 Adeguamento dei salari minimi nel CNL per il personale domestico

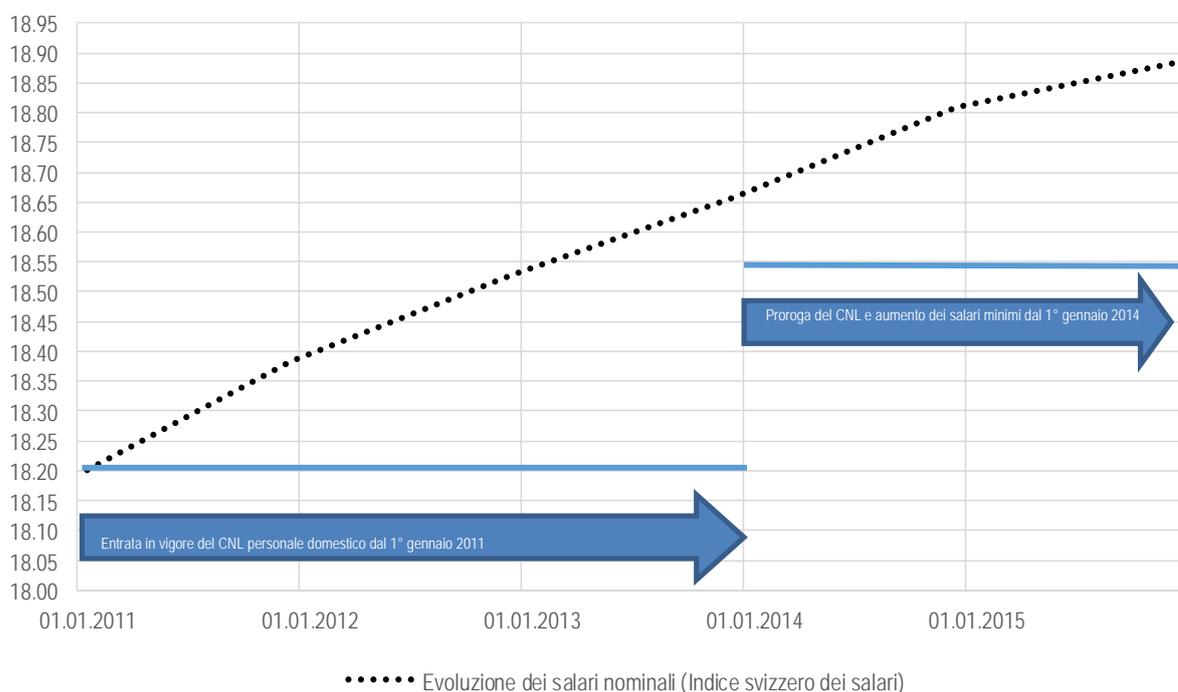
Nell'ambito della richiesta di proroga del CNL per il personale domestico si pone la questione dell'eventuale adeguamento dei salari minimi.

In occasione dell'emanazione del CNL per il personale domestico si era rinunciato a introdurre un'indicizzazione dei salari minimi poiché la CT della Confederazione doveva riesaminare la situazione sul mercato del lavoro nell'economia domestica prima di un eventuale adeguamento dei salari. Il capoverso 2 dell'articolo 360a CO stabilisce che i salari minimi non possono pregiudicare gli interessi generali né gli interessi legittimi di altre cerchie della popolazione o di altri rami.

Al momento di stabilire l'importo dei salari i datori di lavoro avevano chiesto di tener conto dei loro interessi in rami analoghi del settore dei servizi. I salari minimi non dovrebbero essere in concorrenza, ossia superiori ai salari previsti nei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale. I salari del CNL sono stati determinati sulla base dei salari minimi nei rami dotati di un CCL di obbligatorietà generale (ad es. settore delle pulizie nonché dell'industria alberghiera e della ristorazione) e dei salari nei rami dei servizi provvisti di CCL a cui non è stato conferito il carattere obbligatorio generale. Sono inoltre stati presi in considerazione i CNL cantonali che

contenevano disposizioni o raccomandazioni in materia di salari per il personale domestico. Il principio della tutela degli interessi legittimi di altri rami è stato rispettato anche in occasione del primo adeguamento dei salari. Nel 2013 su proposta dalla CT della Confederazione il Consiglio federale aveva deciso di modificare i salari minimi basandosi sull'evoluzione dei salari nominali del 2011 e del 2012 (complessivamente +1,8 %). La figura 4 mette a confronto l'andamento del salario minimo previsto dal CNL per i lavoratori non qualificati con l'evoluzione dei salari nominali. Se il salario minimo previsto dal CNL fosse aumentato nella stessa misura dei salari nominali, alla fine del 2015 ammonterebbe a 18,90 franchi all'ora (escluse le indennità per le vacanze e i giorni festivi, nonché la 13^a mensilità).

Figura 4: Evoluzione dei salari nominali e adeguamento dei salari minimi (UST, indice svizzero dei salari)



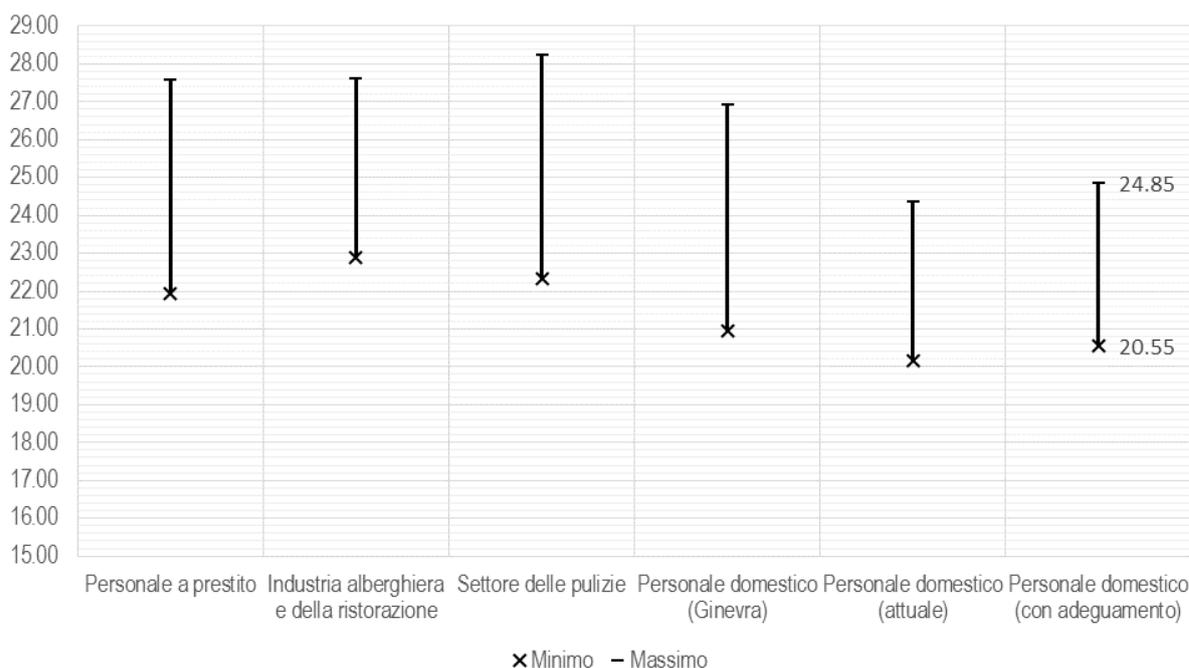
Se si prende come unità di misura l'evoluzione dei salari nominali, il salario minimo dovrebbe essere adeguato dell'1,9 per cento, ovvero di circa 45 centesimi. Così facendo i salari minimi aumenterebbero in misura simile a quanto avvenuto in occasione della prima proroga nel 2013. Poiché il rincaro è negativo tra il 2013 e il 2015 i salari reali sono aumentati del 3,3 per cento.¹⁴ La tabella 2 in allegato mostra i salari del CNL con e senza le indennità obbligatorie (4 settimane di vacanza e 1 giorno festivo) in caso di adeguamento all'evoluzione dei salari nominali nel periodo 2013-2015. Il confronto con i salari minimi dei settori interessati era già stato effettuato da parte del gruppo di esperti incaricato di elaborare il CNL partendo dal salario di base più le

¹⁴ Fonte: Ufficio federale di statistica, Indice svizzero dei salari

indennità per le vacanze, i giorni festivi e la 13^a mensilità e rappresenta un metodo generalmente riconosciuto per calcolare e confrontare i salari minimi.¹⁵

La figura 5 mette a confronto le fasce salariali applicate da alcuni contratti collettivi di lavoro per diversi profili con i salari minimi del CNL per il personale domestico (versione attuale e versione con adeguamento salariale). Si tratta di salari orari che comprendono le indennità per le vacanze e i giorni festivi, nonché per la 13^a mensilità (qualora prevista).

Figura 5: Confronto tra i salari minimi in alcuni settori di riferimento (indennità comprese)



Come si evince dalla tabella, l'adeguamento dell'1,9 per cento dei salari minimi nel CNL per il personale domestico in funzione dell'evoluzione dei salari nominali non supererebbe i salari minimi degli altri settori e quindi non pregiudicherebbe i loro interessi.¹⁶

La tabella 2 in allegato illustra l'importo dei salari minimi nei settori delle pulizie, del personale a prestito e dell'industria alberghiera e della ristorazione così come i salari dei CNL cantonali a Ginevra. Considerato quanto precede, dopo tre anni dall'ultimo aumento risulta opportuno adeguare i salari minimi.

¹⁵ Si veda in proposito l'allegato 2 del CCL per il personale a prestito, nonché la direttiva della SECO «Procedura da seguire per il confronto internazionale dei salari»

¹⁶ **CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione:** calcolo salari orari per il 2016, normali esercizi della ristorazione, settimana lavorativa di 42 ore, livello Ia, livello II, livello IIIa, livello IV. **CCL per il personale a prestito:** calcolo salari orari per il 2017, lavoratori non qualificati, formati e qualificati dai 20 ai 49 anni, regione normale. **CCL per il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca:** calcolo salari orari per il 2017, addetto alle pulizie ordinarie I, addetto alle pulizie di ospedali I, addetto alle pulizie speciali I e II, supplemento per le ferie (8,3333 %), supplemento per i giorni festivi (1,2 % per gli addetti alle pulizie ordinarie, altrimenti 3,3 %).

La CT della Confederazione propone che i salari minimi siano adeguati in funzione dell'evoluzione dei salari nominali¹⁷ nel 2013, 2014 e nel 2015, ovvero dell'1,9 per cento. La tabella qui di seguito mostra i salari del CNL, comprese le indennità obbligatorie (4 settimane di vacanza e 1 giorno festivo) con un simile aumento.

Per questi motivi, la CT della Confederazione chiede di aumentare dell'1,9 per cento i salari minimi nel quadro della proroga del CNL per il personale domestico.

Adeguamento dei salari minimi dell'1,9 per cento

Categoria salariale secondo l'articolo 5 del CNL per il personale domestico	Nuovo salario				Nuovo salario minimo con indennità
	Salario attuale	min. min. senza indennità	4 sett. di vacanza	1 festivo	
Non qualificato	18.55	18.90	1.57	0.08	20.55
Non qualificato con quattro anni di esperienza professionale o CFP	20.35	20.75	1.73	0.09	22.55
Qualificato con AFC	22.40	22.85	1.90	0.10	24.85

3.5 Aspetti formali

Secondo l'articolo 360a CO l'adozione di un CNL con salari minimi avviene su richiesta della Commissione tripartita all'autorità competente. A livello federale, spetta alla CT della Confederazione sottoporre al Consiglio federale una richiesta di proroga o di modifica del CNL per il personale domestico. Nella sua decisione del 22 giugno 2016 la CT della Confederazione chiede al Consiglio federale di prorogare di tre anni il CNL per il personale domestico e di aumentare dell'1,9 per cento i salari minimi vigenti.

4 Commento ai singoli articoli

Articolo 5 capoverso 1 Importo del salario minimo

Questo capoverso contiene i nuovi salari minimi del CNL per il personale domestico adeguati in base all'evoluzione dei salari minimi nel periodo 2013-2015.

Articolo 9 capoverso 3 Entrata in vigore e durata di validità

All'attuale articolo 9 viene aggiunto un capoverso 3, secondo cui la validità dell'ordinanza è prorogata fino al 31 dicembre 2019.

¹⁷ Evoluzione dei salari nominali: 2013 (+0,7 %) 2014 (+0,8 %) 2015 (+0,4 %)

5 Ripercussioni finanziarie

Il CNL rientra nel processo di esecuzione delle misure collaterali da parte delle commissioni tripartite. La proroga e l'adeguamento dei salari minimi non implicano alcuna spesa supplementare per la Confederazione e i Cantoni.

6 Entrata in vigore e durata

L'entrata in vigore della proroga del CNL per il personale domestico e dell'adeguamento dei salari minimi è prevista il 1° gennaio 2017. Conformemente all'articolo 360a capoverso 1 CO, la durata del CNL per il personale domestico è di nuovo limitata a tre anni, ossia fino al 31 dicembre 2019.

Allegato: rami di riferimento, stato: luglio 2016

Tabella 2: Importo dei salari minimi (comprese le indennità) nei rami di riferimento

<i>Comprese le indennità per le vacanze e i giorni festivi, nonché la 13a mensilità (qualora prevista)</i>	CNL personale domestico attuale (4 sett. di vacanza e 1 giorno festivo)	CNL personale domestico adattato (+1,9% secondo l'evoluzione dei salari nominali)	CTT-Économie domestique Genève dal 1° gennaio 2016 (1 giorno festivo e 4 settimane di vacanza)	Personale a prestito dal 1° maggio 2016 (indennità per i giorni festivi 3.2%, 4 sett. di vacanza, 13a mensilità)	Settore delle pulizie nella Svizzera tedesca dal 1° gennaio 2017 (giorni festivi: 1.2%, 4 sett. di vacanze, 13a mensilità)	Industria alberghiera e della ristorazione 2016 (indennità per le vacanze 10.65%, indennità per i giorni festivi 2.27%, 13a mensilità)
Lavoratori non qualificati	20.15	20.55				
Lavoratori non qualificati con 4 anni di esperienza professionale	22.15	22.55				
Lavoratori qualificati con formazione professionale di base di 2 anni (CFP)	22.15	22.55				
Lavoratori qualificati con formazione professionale di base di 3 anni (AFC)	24.35	24.85				
a) Employé non qualifié			20.95			
b) Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste			22.47			
c) Employé qualifié porteur d'un autre titre			22.47			
d) Employé qualifié avec AFP			22.47			
e) Employé qualifié avec CFC ou, dans les métiers ci-après, porteur d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents: cuisiniers/cuisinières et chauffeurs /maitres d'hôtel et gouvernantes			24.73			
f) Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents			26.94			
Collaboratori non qualificati (normale)				21.93		
Collaboratori formati (normale)				24.27		
Collaboratori qualificati (normale)				27.57		
Addetto alle pulizie ordinarie I (< 4 anni di esperienza)					22.33	
Addetto alle pulizie di ospedali I (< 4 anni di esperienza)					23.64	
Addetto alle pulizie speciali I (non qualificato)					25.34	
Addetto alle pulizie speciali II (> 4 anni di esperienza o qualificato)					28.25	
Collaboratori senza formazione professionale						22.90
Collaboratori con formazione professionale di base di 2 anni						24.92
Collaboratori con formazione professionale di base con AFC						27.61
Collaboratori con attestato professionale federale						32.33

