

Il Consiglio di Stato

Signor
Fabrizio Sirica
e cofirmatari
Deputato al Gran Consiglio

Interrogazione 18 settembre 2020 n. 105.20 Rispetto del contratto normale per le/i badanti

Signor deputato,

ci riferiamo alla sua interrogazione del 18 settembre 2020 e, prima di entrare nel merito delle singole domande, presentiamo brevemente alcune considerazioni rispetto al contratto normale di lavoro (CNL) cantonale per il personale domestico che, dal 21 maggio 2019, è stato aggiornato con l'integrazione delle norme inerenti all'assistenza 24 ore su 24 (FU 41 del 21 maggio 2019).

La modifica del CNL cantonale riprende il modello sviluppato dalla SECO in collaborazione con i Cantoni e sottoposto alle cerchie interessate.

Sostanzialmente le nuove disposizioni riguardano le prescrizioni sulle condizioni di lavoro dei lavoratori che nel quadro di un'assistenza 24 ore su 24 prestano servizi di economia domestica a persone debilitate e che per tale motivo vivono nell'abitazione di queste ultime.

In particolare, a fianco delle disposizioni per il personale domestico attualmente in vigore, vengono regolamentati la retribuzione delle ore di presenza e altri diritti dei lavoratori come le pause, il tempo libero settimanale, il diritto a una camera singola e un accesso a internet accordato dal datore di lavoro, per tener conto delle esigenze del personale impiegato per l'assistenza 24 ore su 24.

Come tutti i CNL adottati giusta gli artt. 359 e 359a CO, il CNL in questione è derogabile mediante convenzione scritta.

Ne risulta che, nell'ambito del personale domestico, vi è un'unica disposizione imperativa, e quindi non derogabile, che è quella relativa ai salari minimi definiti dal CNL per il personale domestico in vigore a livello federale e retto dall'art. 360a CO, il quale si limita a fissare dei salari minimi orari, senza stabilire un orario fisso di lavoro. Per questo CNL è l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro a controllarne l'applicazione e a sanzionare eventuali inadempienze. Invece, per quanto riguarda il CNL cantonale, ai sensi dell'art. 359 CO, eventuali inadempienze devono essere rivendicate dal dipendente esclusivamente in via civile.

Va inoltre ricordato che secondo l'art. 2 cpv. 1 lett. g) della Legge federale sul lavoro, quest'ultima non è applicabile alle economie domestiche private.

Tenuto conto delle considerazioni che precedono, il margine di controllo nel settore delle economie domestiche da parte dell'autorità del mercato del lavoro cantonale risulta pertanto limitato, ed è sostanzialmente circoscritto alla verifica del rispetto dei minimi salariali vincolanti fissati dal CNL federale.

Il Consiglio di Stato risponde come segue alle domande della vostra interrogazione.

1. Il CNL viene applicato da tutte le istituzioni coinvolte?

Le autorità cantonali non dispongono, proprio alla luce delle considerazioni precedentemente esposte, degli elementi necessari per poter determinare con quale frequenza le nuove norme del CNL per l'assistenza 24 ore su 24 vengano effettivamente integrate nei contratti di lavoro tra economie domestiche o agenzie private e lavoratrici/lavoratori del settore.

L'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) e l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) hanno comunque rilevato che, a partire dal momento della citata estensione del CNL cantonale, si sono registrate numerose richieste di informazioni da parte di datori di lavoro intenzionati a tenere in considerazione le nuove disposizioni al momento di stipulare un nuovo contratto di lavoro.

2. Viene verificata l'eventuale deroga? Quante deroghe al CNL sono state fatte da parte delle aziende?

3. È stato fatto un controllo sul grado di applicazione?

Come da premessa, l'UIL è competente per la verifica del rispetto dei salari minimi vincolanti fissati nei CNL ex-art. 360a CO e controlla pertanto il rispetto dei minimi fissati nel citato CNL personale domestico in vigore a livello federale. Tutte le deroghe al CNL cantonale sono pertanto legittime se non sono lesive delle disposizioni previste dal CNL federale.

4. Quanti controlli sono stati eseguiti e quante violazioni riportate?

La Commissione tripartita (CT) federale definisce annualmente i settori economici per i quali è ritenuta necessaria un'attenzione particolare, ovvero dove il rischio di abusi è maggiore rispetto al contesto generale. Da alcuni anni la CT federale inserisce il settore del personale domestico tra questi settori. Compito delle autorità di controllo cantonali è pertanto quello di eseguire in questi ambiti dei controlli a campione.

L'UIL, responsabile di tali verifiche per conto della CT cantonale, controlla annualmente il rispetto del CNL personale domestico federale presso differenti economie domestiche del Cantone. Nel corso del 2018 e del 2019 è stato verificato il rispetto dei livelli salariali di ca. 200 lavoratrici o lavoratori del settore e, nei casi in cui tali parametri non sono stati rispettati, l'UIL ha proceduto a sanzionare i datori di lavoro interessati.

5. La formazione che porta al titolo cantonale è riconosciuta come titolo preferenziale e riconosciuta a livello salariale? Sono stati fatti controlli in questo specifico ambito di applicazione?

L'UIL, nella verifica del rispetto dei minimi salariali, applica i minimi vincolanti fissati dal CNL federale e pertanto il minimo di fr. 23.20' orari per lavoratori in possesso di un Attestato federale di capacità (AFC) o titoli equivalenti e di fr. 21.10 orari per i lavoratori che hanno ottenuto un Certificato federale di formazione pratica (CFP) o un titolo equivalente.

6. Il Cantone intende farsi parte attiva mediando tra le parti per poter arrivare ad un contratto collettivo cantonale?

Il Cantone si è mostrato disponibile per favorire il dialogo ed il confronto tra i vari attori che operano nel settore del personale domestico, ma la sottoscrizione di un CCL è difficilmente realizzabile vista la mancanza di partner contrattuali rappresentativi.

In ogni modo, un contratto collettivo che non dovesse ottenere il conferimento dell'obbligatorietà generale non porterebbe alcuna sostanziale modifica del quadro legislativo esistente per le attività di economia domestica.

Riteniamo pertanto che attraverso la consulenza e la sensibilizzazione, svolta dagli uffici competenti (USML e UIL), nei confronti dei datori di lavoro del settore rispetto alle varie disposizioni di legge che è necessario osservare quando si è confrontati con l'assunzione di personale domestico, si possa garantire al personale domestico condizioni di lavoro e di salario rispettose.

Da ricordare, infine, la possibilità di segnalare (<https://www4.ti.ch/dfe/de/usml/lavoro-nero/come-segnalare-casi-di-lavoro-nero/>) anche in forma anonima situazione nelle quali si sospetta che un contratto di lavoro sia stato concluso (almeno parzialmente) in nero oppure che non rispetti le disposizioni imperative previste dal CNL federale.

Voglia gradire, signor deputato, l'espressione della massima stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:

Norman Gobbi

Il Cancelliere:

Arnaldo Coduri

Copia:

- Dipartimento delle finanze e dell'economia (dfe-dir@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfe-usml.secretariato@ti.ch)