

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). Con questa ordinanza il Consiglio federale ha stabilito, per la prima volta dall'introduzione delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone, un salario minimo per un determinato ramo ai sensi dell'articolo 360a del Codice delle obbligazioni² (CO). Alla scadenza della durata triennale di validità dell'ordinanza, il 31 dicembre 2013, il Consiglio federale ha prorogato il CNL personale domestico di altri tre anni fino alla fine del 2016 e, in seguito, ancora di tre anni, con effetto dal 1° gennaio 2017. A ogni proroga i salari sono stati adeguati all'evoluzione dei salari nominali.

Il CNL personale domestico in vigore è valido ancora fino alla fine dell'anno e deve essere prorogato se si vuole continuare ad applicarlo. Nella seduta del 2 luglio 2019 la Commissione tripartita federale per le misure collaterali alla libera circolazione delle persone (CT federale) ha deciso di chiedere al Consiglio federale un'ulteriore proroga del CNL personale domestico e, al tempo stesso, l'adeguamento dei salari minimi a partire dal 1° gennaio 2020.

Sulla base della richiesta della CT federale viene condotta una procedura di consultazione tra le cerchie interessate in vista della proposta del DEFR al Consiglio federale. Questa procedura è già stata utilizzata nel 2010 quanto è stato stabilito il CNL personale domestico e in occasione delle proroghe del 2013 e del 2016.

1.1 Accordo sulla libera circolazione delle persone

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'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. Per ottenere questo diritto devono però essere in possesso di un contratto di lavoro valido, 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. Alla libera circolazione delle persone sono inoltre stati aggiunti il riconoscimento reciproco dei diplomi professionali e il coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale.

¹ RS 221.215.329.4

² Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni; RS 220).

L'Accordo prevede anche una liberalizzazione limitata delle prestazioni transfrontaliere di servizi rivolti alle persone. I lavoratori e i prestatori di servizi indipendenti sono autorizzati a recarsi in uno Stato contraente e a fornirvi le proprie prestazioni per un periodo non superiore a 90 giorni lavorativi per anno civile.

1.2 Misure collaterali alla libera circolazione delle persone

1.2.1 In generale

Nel corso della 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'UE. Considerato che in Svizzera il livello dei salari è più elevato che nell'UE, vi era il rischio che la libera circolazione delle persone provocasse una pressione sui salari. Per compensare la soppressione 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.

Le misure collaterali comprendono essenzialmente le seguenti regolamentazioni:

- la legge sui lavoratori distaccati³ prevede per un datore di lavoro estero che distacca lavoratori in Svizzera nell'ambito di una prestazione di servizi transfrontaliera 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 CO. Per le infrazioni alle condizioni lavorative e salariali minime è prevista una sanzione amministrativa (art. 9 LDist).
- Dal 1° gennaio 2013 è possibile applicare 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 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 CCL⁴. Questa misura vale sia per le aziende svizzere che per le aziende che distaccano lavoratori. Dal 1° gennaio 2013 è possibile conferire l'obbligatorietà generale in maniera agevolata anche ai contributi ai costi d'esecuzione e alle sanzioni contro datori di lavoro e lavoratori inadempienti, in particolare alle pene convenzionali e all'addossamento delle spese dei controlli.
- Qualora in un ramo non soggetto a un CCL vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali, si possono stabilire CNL che prevedono salari minimi

³ 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).

⁴ Legge federale del 28 settembre 1956 concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (LOCCL; RS 221.215.311).

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 cantonali ai sensi dell'articolo 360a CO

A luglio 2019 si contano in totale 25 CNL con salari minimi vincolanti in cinque Cantoni: cinque nel Cantone di Ginevra, uno nel Cantone del Giura, uno nel Cantone di Basilea Città, due nel Cantone del Vallese e 16 nel Cantone Ticino⁵.

2 Evoluzione nel ramo dell'economia domestica

2.1 Immigrazione nel ramo dell'economia domestica

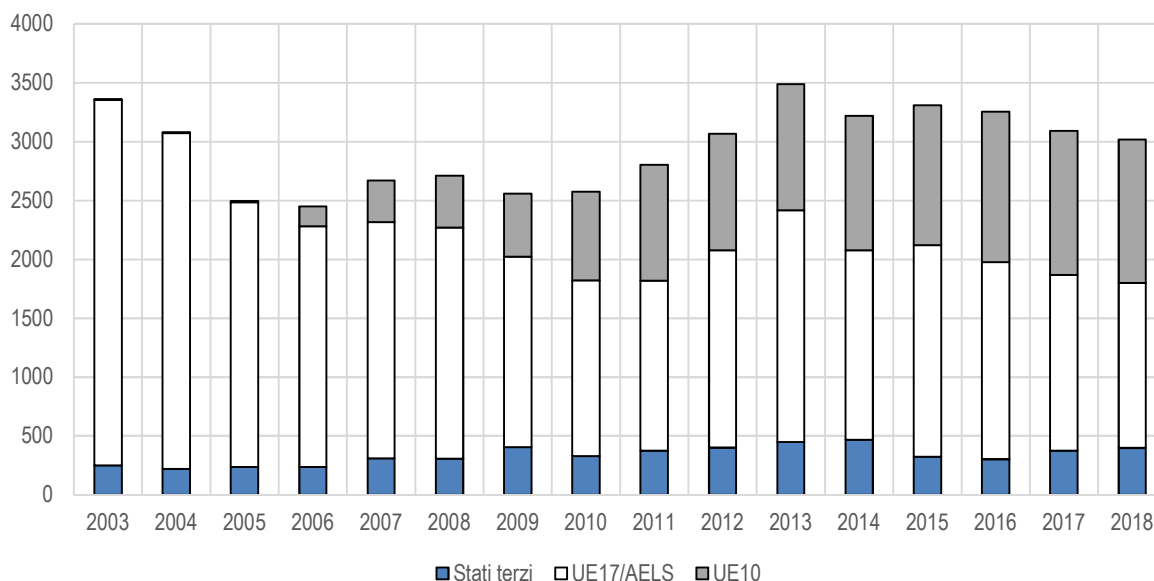
Negli ultimi anni l'offerta di lavoro per questa categoria professionale è costantemente aumentata, fattore riconducibile anche alla crescente domanda di servizi di economia domestica. In Svizzera, infatti, le persone anziane bisognose di assistenza sono sempre di più mentre diminuiscono il tempo e la disponibilità dei familiari, che in passato si assumevano questo compito⁶. La partecipazione al mercato del lavoro delle donne nel nostro Paese, molto più alta che in passato, fa sì, tra l'altro, che le economie domestiche svizzere non riescano più a svolgere determinate attività autonomamente ma debbano «acquistarle fuori casa». Anche le statistiche dell'UST sull'assistenza e sulle cure a domicilio forniscono informazioni analoghe. Secondo tali statistiche, negli ultimi anni l'assistenza socio-sanitaria a domicilio per gli anziani ha conosciuto un forte aumento se confrontata con i servizi forniti nelle case di riposo e nelle case di cura⁷. Di fronte all'incremento della domanda l'immigrazione svolge un ruolo centrale.

⁵ <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

⁶ Cfr. Capitolo 6: Follow-up del rapporto del CF in adempimento del postulato Schmid-Federer 12.3266 del 16 marzo 2012.

⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/cataloghi-banche-dati/carte.assetdetail.6406792.html>

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



La figura 1 illustra l'evoluzione dell'immigrazione delle persone soggette all'obbligo del permesso classificabili nella categoria «Professioni dell'economia domestica» negli ultimi anni. A questo proposito, il SEM utilizza una nomenclatura professionale leggermente diversa rispetto alla rilevazione strutturale dell'UST. È quindi possibile che queste persone lavorino anche in alberghi e ristoranti o in istituti e non solo nelle economie domestiche private. Di conseguenza, la figura 1 e la tabella 1 non rappresentano esattamente la stessa popolazione. Inoltre, non si conosce l'entità della migrazione di ritorno per poter trarre conclusioni sulla popolazione.

Sebbene, dal 2013 l'immigrazione abbia registrato una diminuzione in tutte le professioni (-14 %), compreso quello dell'economia domestica (- 13 % dall'anno record 2013), in questa specifica categoria professionale rimane a un livello relativamente elevato rispetto al passato (2005-2006).

Nel 2018, nella categoria «Professioni dell'economia domestica» si contavano 3019 immigrati, una cifra relativamente bassa nel contesto dell'immigrazione complessiva (2 %). Tuttavia, viste le dimensioni del mercato del lavoro analizzato (la categoria professionale a livello nazionale è stimata a circa 22 000 unità), questa cifra intorno a 3000 non deve essere sottovalutata. Nel 2018 il tasso di immigrazione in questo ramo era ancora del 14 per cento⁸, ben al di sopra della percentuale a livello nazionale (4 %).

Dalla tabella 1 si evince chiaramente che la richiesta di manodopera operante nel settore dell'economia domestica viene coperta sempre di più da cittadini provenienti dai Paesi dell'UE-10. Si tratta di Paesi con un livello salariale notevolmente inferiore a quello svizzero. Mentre nel 2005 il 90 per cento degli immigrati della categoria «Professioni dell'economia domestica» proveniva dai Paesi dell'UE-17, nel 2015 la percentuale è scesa al 54 per cento ed è diminuita ulteriormente per attestarsi al 46 per cento nel 2018. Tra il 2008 e il 2018 la quota di immigrati provenienti dai nuovi Stati membri dell'UE è passata dal 16 al 40 per cento. Questa percentuale

⁸Tenendo conto della RIFOS, della statistica dei frontalieri, della statistica sull'attività lucrativa di breve durata (<12 mesi) e dei flussi delle persone soggette all'obbligo del permesso, nonché dei dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica, l'immigrazione ammonta al 16 % per il settore dell'economia domestica personale domestico e al 7 % per l'intera economia svizzera.

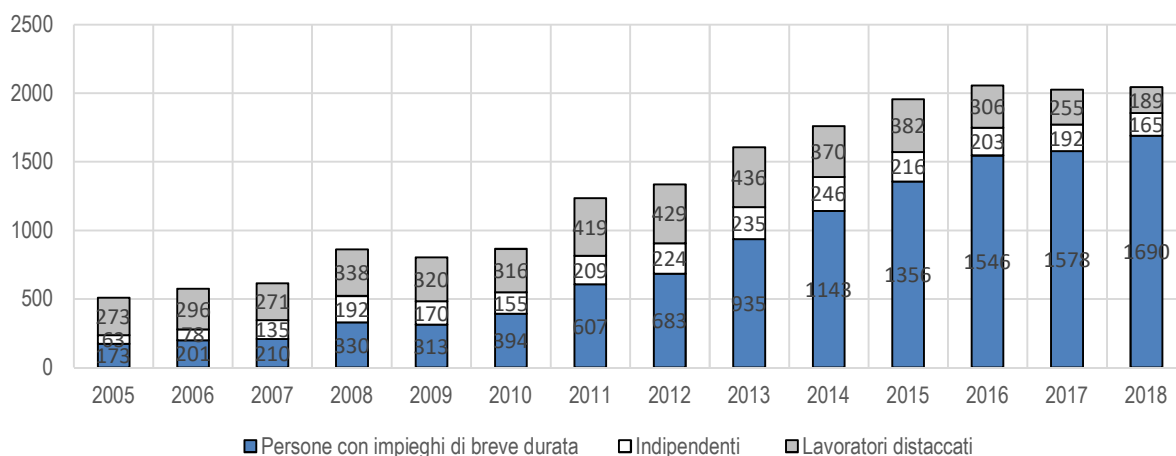
è rimasta stabile dal 2014. Nel 2018 l'80 per cento dei circa 3000 immigrati della categoria «Professioni dell'economia domestica» proveniva dai Paesi elencati nella tabella 1. La lista è capitanata dagli immigrati provenienti da Polonia, Portogallo, Spagna e Italia.

Tabella 1: Immigrazione delle persone soggette all'obbligo del permesso nella categoria «Professioni dell'economia domestica» in base alla nazionalità (SEM, SIMIC)

2018	Immigrati nella categoria «Professioni dell'economia domestica»	in %
Polonia	367	12%
Portogallo	352	12%
Spagna	306	10%
Italia	288	10%
Slovacchia	278	9%
Ungheria	153	5%
Romania	143	5%
Germania	127	4%
Lituania	126	4%
Regno Unito	97	3%
Francia	85	3%
Filippine	81	3%
Altri	616	20%
Totale	3'019	100%

L'analisi dell'evoluzione del numero di dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica (fig. 2) mostra inoltre la portata assunta dal reclutamento di manodopera straniera nel settore dell'economia domestica. 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. È tuttavia evidente che è fortemente aumentato soprattutto il numero di assunzioni a breve termine di persone provenienti dall'UE/AELS da parte di un datore di lavoro svizzero (economie domestiche private). Il numero totale dei dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica (compresi i lavoratori distaccati e i lavoratori indipendenti) perdura a un livello elevato dal 2015.

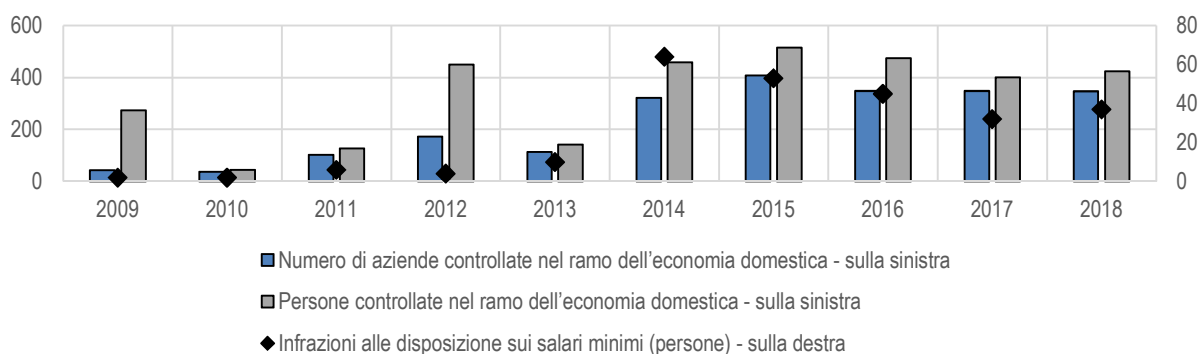
Figura 2: Evoluzione del numero di dimoranti temporanei soggetti all'obbligo di notifica nel settore dei «servizi presso le abitazioni private» (SEM, SIMIC)



3.1 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'esecuzione delle misure di accompagnamento 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 degli organi d'esecuzione delle misure collaterali degli ultimi anni emerge il seguente quadro: il numero di controlli (persone e aziende) è nettamente aumentato nel 2014 e nel 2015 (cfr. fig. 3). Dal 2015 il volume dei controlli è di nuovo leggermente diminuito ed è rimasto stabile dal 2017. Dall'ultima proroga del CNL personale domestico le CT cantonali hanno verificato le condizioni salariali e lavorative di circa 1200 lavoratori impiegati nelle economie domestiche private (anni 2016-2018) riscontrando infrazioni alle disposizioni salariali presso 94 datori di lavoro e 104 lavoratori. Il tasso d'infrazione nel 2018 è stato dell'11 per cento per le aziende e del 9 per cento per le persone. La maggior parte dei controlli in questa categoria professionale è stata effettuata nei Cantoni Zurigo, Grigioni e Ticino. Nei Cantoni Zurigo e Ticino si registra la maggior parte delle violazioni dei salari minimi previsti dal CNL personale domestico.

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



3.2 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 9 per cento dei controlli effettuati presso lavoratori impiegati nelle economie domestiche private sono state riscontrate infrazioni ai salari minimi vincolanti previsti dal CNL. Alla luce dell'evoluzione dell'immigrazione in questo settore e dell'importanza del fenomeno persiste il grave rischio di un aumento indesiderato della pressione sui salari.

4 Punti essenziali del progetto

4.1 Presupposti generali

Secondo l'articolo 360a CO è possibile stabilire un CNL che prevede salari minimi vincolanti soltanto a determinate condizioni, ossia in particolare se in un ramo o in una professione **vengono 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 che venga stabilito un CNL. Il capoverso 2 dell'articolo 360a CO sancisce 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 stabiliti 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).

4.2 Regolamentazione della proroga dei CNL a livello di legge

Con la revisione della legge del 30 settembre 2016 sui lavoratori distaccati sono stati fissati a livello di legge i presupposti per una proroga temporanea di un CNL. L'articolo 360a capoverso 3 CO è in vigore dal 1° aprile 2017 e stabilisce che un CNL esistente può essere prorogato se la commissione tripartita competente individua ripetute violazioni del salario minimo o se vi sono indicazioni che al termine della durata di validità del CNL possano di nuovo essere offerti ripetutamente e abusivamente salari inferiori a quelli usuali per il luogo o il ramo. Se tali condizioni sono soddisfatte, la commissione competente può chiedere all'autorità competente di prorogare il CNL.

4.3 Proroga di tre anni del CNL personale domestico

Le analisi presentate nei capitoli precedenti mostrano che nel settore dell'economia domestica la quota di collaboratori stranieri è ancora superiore alla media svizzera. Anche se a livello svizzero l'immigrazione in questo settore è bassa, il tasso d'immigrazione è comunque superiore alla media. La percentuale di lavoratori stranieri continua a essere elevata rispetto agli standard nazionali e il livello di formazione è relativamente basso. Il divario salariale tra la Svizzera e i paesi di origine dei lavoratori stranieri impiegati nel settore (tra cui Polonia, Slovacchia e Ungheria) è considerevole. Inoltre, il livello salariale nel settore dell'economia domestica è inferiore a quello dell'intera economia, il che giustifica un maggior numero di controlli in questo ramo per combattere gli abusi. Dal 2010 il numero di assunzioni a breve termine di persone soggette all'obbligo di notifica da parte di datori di lavoro svizzeri nel settore dell'economia domestica è in costante aumento. Su un periodo di tre anni (2016-2017-2018), il tasso d'infrazione alle disposizioni sui salari minimi del CNL personale domestico è pari all'11 per cento per i datori di lavoro e al 9 per cento per le persone. Va inoltre osservato che alcune delle persone operanti nel settore dell'economia domestica sono impiegate nell'ambito della fornitura di personale a prestito. Quest'ultimo settore è da diversi anni un settore oggetto di osservazione mirata della CT federale. A tutto ciò si aggiunge la difficoltà di effettuare controlli nel ramo. Per i motivi citati e tenuto conto del fatto che in questo settore si rilevano ancora ripetute violazioni, è opportuno continuare a combattere contro l'offerta abusiva di salari inferiori a quelli usuali stabilendo salari minimi vincolanti in modo da prevenire gli abusi.

Vista la situazione la CT federale 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, è opportuno continuare a combattere gli abusi in questo settore applicando salari minimi vincolanti. Come nel 2016, il CNL deve essere prorogato di altri tre anni, ovvero fino al 31 dicembre 2022.

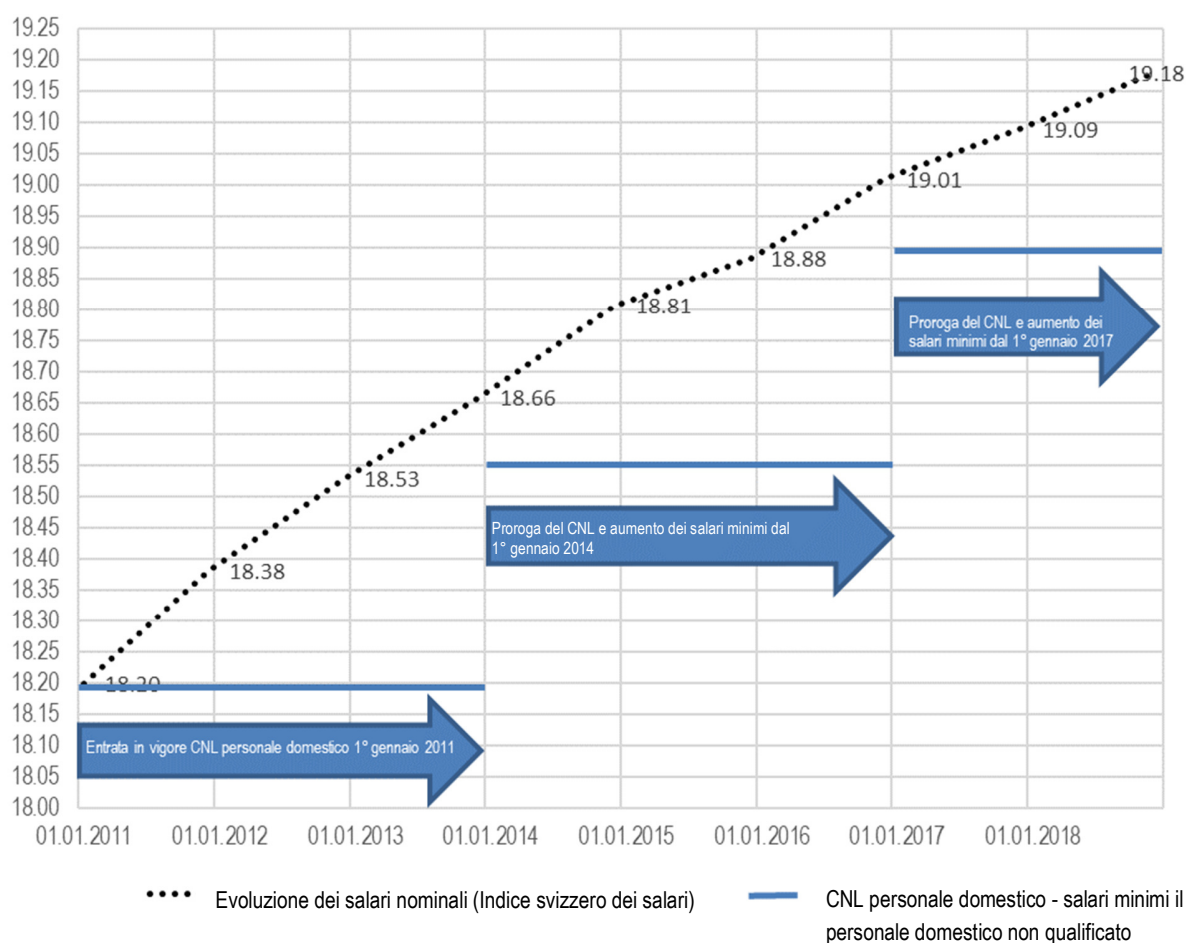
4.4 Adeguamento dei salari minimi nel CNL personale domestico

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

In occasione dell'emanazione del CNL personale domestico si era rinunciato a introdurre un'indicizzazione dei salari minimi poiché la CT federale doveva riesaminare la situazione del mercato del lavoro dell'economia domestica prima di un eventuale adeguamento dei salari. L'articolo 360a capoverso 2 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 rappresentanti dei 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 competizione con i salari previsti nei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale, ossia non dovrebbero essere superiori a tali salari. I salari del CNL sono stati determinati sulla base dei salari minimi nei rami dotati di un CCL di obbligatorietà generale (soprattutto settore delle pulizie e industria alberghiera e della ristorazione) e dei salari nei rami dei servizi provvisti di CCL cui non è stata conferita l'obbligatorietà 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 legale della tutela degli interessi legittimi di altri rami è stato rispettato anche in occasione del primo adeguamento salariale. Nel 2013 il Consiglio federale aveva deciso, su proposta della CT federale, di adeguare i salari minimi, in funzione dell'evoluzione dei salari nominali tra il 2011 e il 2012 (totale +1,8 %). Il salario minimo era così stato aumentato a 18,55 franchi. Il salario minimo è stato adeguato anche nel 2017 su richiesta della CT in base all'evoluzione del salario nominale e fissato a CHF 18,90.

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



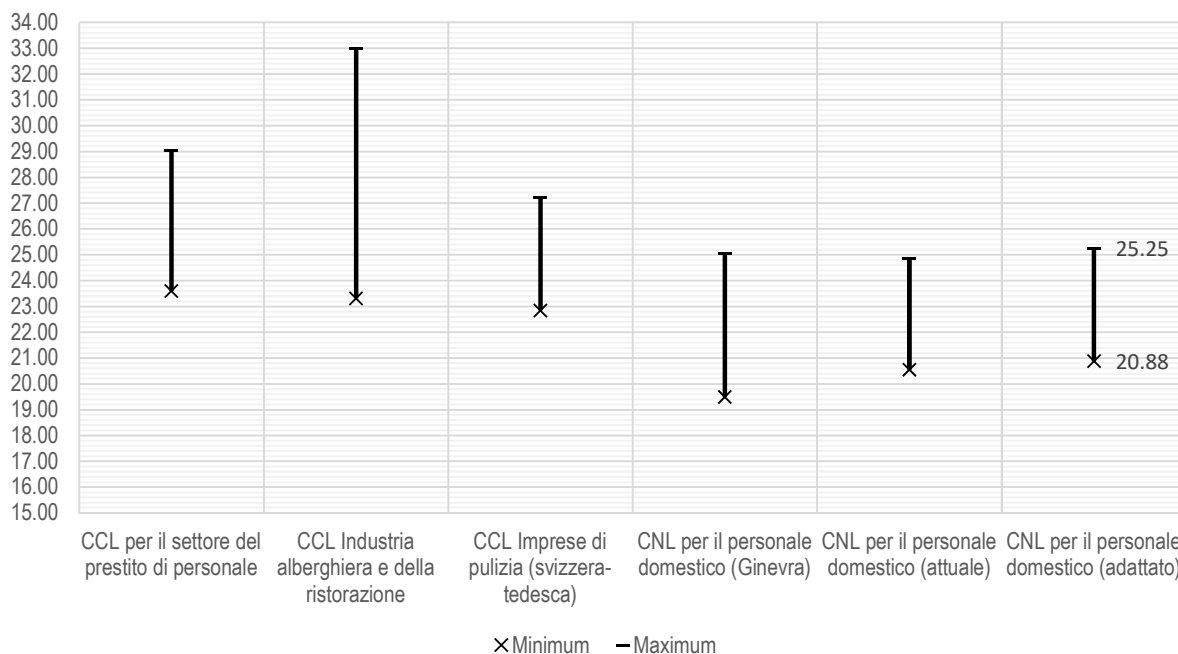
Se si prende come unità di misura l'evoluzione dei salari nominali, i salari minimi dovrebbero aumentare dell'1,6 per cento, ovvero di circa 30 centesimi, ossia in misura simile a quanto avvenuto in occasione delle ultime proroghe. Visto il rincaro è positivo, tra il 2016 e il 2018 i salari reali sono aumentati dello 0,5 per cento⁹. La tabella 2 in allegato mostra i salari del CNL con e senza le indennità obbligatorie (4 settimane di vacanze e 1 giorno festivo) in caso di adeguamento all'evoluzione dei salari nominali nel periodo 2016-2018. Il confronto con i salari minimi dei rami interessati era già stato effettuato dal gruppo di esperti incaricato di elaborare il CNL partendo dal salario di base più le indennità per le vacanze, i giorni festivi e la 13^a mensilità e rappresenta un metodo generalmente riconosciuto per calcolare e confrontare i salari minimi¹⁰.

⁹ Fonte: Ufficio federale di statistica, Indice svizzero dei salari

¹⁰ Consultare in proposito l'allegato 2 del CCL di obbligatorietà generale per il personale a prestito, nonché la direttiva della SECO «Procedura da seguire per il confronto internazionale dei salari»

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 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, come anche la 13^a mensilità (se prevista).

Figura 5: Confronto tra i salari minimi



Come si evince dalla figura qui sopra, l'adeguamento dell'1,6 per cento dei salari minimi nel CNL personale domestico in funzione dell'evoluzione dei salari nominali non supera i salari minimi degli altri rami e quindi non pregiudica i loro interessi¹¹. La tabella 2 in allegato illustra l'importo dei salari minimi nei settori delle pulizie, della fornitura di personale a prestito e nell'industria alberghiera e della ristorazione nonché nel CNL del Cantone di Ginevra.

La CT federale propone che i salari minimi siano adeguati in funzione dell'evoluzione dei salari nominali¹² nel 2016, 2017 e 2018, il che corrisponde a un aumento dell'1,6 per cento. La tabella qui di seguito mostra i salari del CNL, comprese le indennità obbligatorie (4 settimane di vacanze e 1 giorno festivo) con un aumento dell'1,6 per cento. Per questi motivi, la CT federale chiede di aumentare dell'1,6 per cento i salari minimi nel quadro della proroga del CNL personale domestico.

¹¹ **CCNL dell'industria alberghiera e della ristorazione:** calcolo salari orari per il 2019, normali esercizi alberghieri e 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 2020, lavoratori non qualificati, formati e qualificati dai 20 ai 49 anni, regione normale. **CCL per le il settore delle pulizie nella Svizzera tedesca:** calcolo salari orari per il 2020, addetto alle pulizie ordinarie I, addetto alle pulizie di ospedali I, addetto alle pulizie speciali I e II, indennità vacanze (8,3333 %), indennità giorni festivi (1,5 % per addetti alle pulizie ordinarie, altrimenti 3,3 %). Maggiori informazioni nell'allegato.

¹² Evoluzione dei salari nominali: 2016 (+ 0.7 %) 2017 (+0.4 %) 2018 (+0.5 %)

Salari minimi con adeguamento dell'1,6 per cento

Categoria salariale secondo l'articolo 5 del CNL personale domestico	Salario min. attuale	Nuovo salario min. senza indennità	4 sett. di vacanze	1 giorno festivo	Nuovo salario minimo con indennità
Non qualificato	18,90 ¹³	19,20	1,61	0,07	20,90
Non qualificato con 4 anni di esperienza professionale o CFP	20,75	21,10	1,76	0,09	22,95
Qualificato con AFC	22,85	23,20	1,94	0,09	25,25

4.5 Aspetti formali

Secondo l'articolo 360a CO la proroga di un CNL con salari minimi avviene su richiesta della Commissione tripartita all'autorità competente. A livello federale, spetta alla CT federale sottoporre al Consiglio federale una richiesta di proroga o di modifica del CNL personale domestico. Nella sua decisione del 2 luglio 2019 la CT federale chiede al Consiglio federale di prorogare di tre anni il CNL personale domestico e di aumentare dell'1,6 per cento i salari minimi vigenti.

5 Commento ai singoli articoli

Articolo 5 capoverso 1 Importo del salario minimo

Questo capoverso contiene i nuovi salari minimi del CNL personale domestico adeguati in base all'evoluzione dei salari minimi nel periodo 2016-2018.

Articolo 9 capoverso 3 Entrata in vigore e durata di validità

All'attuale articolo 9 viene aggiunto un capoverso 4, secondo cui la validità dell'ordinanza è prorogata fino al 31 dicembre 2022.

6 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.

¹³La legge sul salario minimo di Neuchâtel, in vigore dall'agosto 2017, stabilisce che il salario minimo cantonale si applica a tutte le persone che svolgono normalmente il loro lavoro nel Cantone di Neuchâtel. Tuttavia, a differenza del salario minimo in vigore nel Canton Giura, non dice nulla sulla priorità dei salari minimi del CNL. Di conseguenza si può supporre che quei salari minimi del CNL personale domestico inferiori al salario minimo cantonale non valgano per i lavoratori che rientrano nel campo di applicazione territoriale della legge cantonale sul salario minimo, ma sia piuttosto applicato il salario minimo cantonale più elevato. La decisione in un caso specifico di contraddizione tra il CNL e il diritto cantonale spetta ai tribunali.

7 Entrata in vigore e durata

L'entrata in vigore della proroga del CNL personale domestico e dell'adeguamento dei salari minimi è prevista per il 1° gennaio 2020. Conformemente all'articolo 360a capoverso 3 CO, la durata del CNL personale domestico è di nuovo limitata a tre anni, ossia fino al 31 dicembre 2022.

Tabella 2: Importo dei salari minimi 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 invariato (1 giorno festivo, 4 sett. di vacanze)	CNL personale domestico adeguato (+1,6 % secondo l'evoluzione dei salari nominali)	CTT-Économie domestique Genève dal 1° gennaio 2019 (9 giorni festivi et 4 settimane di vacanza)	Personale a prestito dal 1° gennaio 2020 (indennità per i giorni festivi 3,2 %, 4 sett. di vacanza, 13a mensilità)	Settore delle pulizie nella Svizzera tedesca dal 1° gennaio 2020 (indennità per i giorni festivi 1,5 %, 4 sett. di vacanza, 13a mensilità)	Industria alberghiera e della ristorazione –dal 1° gennaio 2019 (indennità per le vacanze 10,65 %, per i giorni festivi 2,27 %, 13a mensilità)
Lavoratori non qualificati	20,55	20,88				
Lavoratori non qualificati con 4 anni di esperienza professionale	22,57	22,93				
Lavoratori non qualificati con formazione professionale di base di 2 anni (CFP)	22,57	22,93				
Lavoratori non qualificati con formazione professionale di base di 3 anni (AFC)	24,85	25,25				
a) Employé non qualifié			19,49			
b) Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste			20,90			
c) Employé qualifié porteur d'un autre titre			20,90			
d) Employé qualifié avec AFP			21,00			
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			23,12			
f) Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents			25,07			
Collaboratori non qualificati (normale)				23,59		
Collaboratori formati (normale)				25,55		
Collaboratori qualificati (normale)				29,04		
Addetto alle pulizie ordinarie I (< 4 anni di esperienza)					22,84	
Addetto alle pulizie di ospedali I (< 4 anni di esperienza)					24,19	
Addetto alle pulizie speciali I (non qualificato)					26,00	
Addetto alle pulizie speciali II (> 4 anni di esperienza o qualificato)					27,21	
Collaboratori senza formazione professionale						23,32
Collaboratori con di formazione professionale di base di 2 anni						25,45
Collaboratori con formazione professionale di base con AFC						28,19
Collaboratori con attestato professionale federale						33,00