**Situazione giuridica**

# Definizione del contratto di lavoro per addetti alle pulizie nelle economie  domestiche private

In Svizzera, sempre più famiglie possono permettersi un aiuto per l'esecuzione delle pulizie domestiche. Anche se esistono regolamentazioni di legge, spesso si concorda verbalmente una retribuzione oraria, che viene corrisposta in contanti senza detrazioni. Nella maggior parte dei casi, i datori di lavoro non sanno che si rendono responsabili dell’omessa iscrizione del lavoratore all'assicurazione sociale, della mancata stipula a suo beneficio di un'assicurazione contro gli infortuni professionali nonché dell’assunzione di una persona, che potrebbe anche non disporre del permesso di lavoro o dimora. Se il datore di lavoro non adempie i propri obblighi, dovrà per esempio pagare successivamente tutti i premi dell'assicurazione dovuti in caso di infortunio più gli interessi di mora. In caso di recidiva, l'importo del premio sostitutivo può essere pari da tre fino a dieci volte quello dei premi dovuti.

Per gli addetti alle pulizia nelle economie domestiche private è previsto un contratto di lavoro di forma usuale, che prende in considerazione gli aspetti specifici di questo impiego. Oltre alle disposizioni imperative del diritto delle obbligazioni e delle assicurazioni sociali, nell'allestimento di tale contratto si devono tenere presenti anche i contratti normali di lavoro "CNL" emanati dalla Confederazione e dai cantoni. Le prescrizioni federali sui salari minimi non trovano invece applicazione, se il lavoratore è occupato mediamente meno di 5 ore alla settimana presso lo stesso datore di lavoro (cosa che per gli addetti unicamente alle pulizie potrebbe essere la norma).

In linea di principio, i contratti normali di lavoro ("CNL") cantonali per l'economia domestica possono essere applicati anche nel caso degli addetti alle pulizie. In tutti i cantoni esiste (Stato dicembre 2023) un CNL per il personale domestico che regola particolari come le durate massime del lavoro, le pause, il tempo libero, i contributi sociali e le assicurazioni contro gli infortuni per tutti gli addetti che svolgono attività di economia domestica. Il 1° gennaio 2023, in virtù della "Ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico", sono inoltre entrate in vigore nuove prescrizioni federali sul salario che hanno aumentato i salari minimi per il personale domestico e, di conseguenza, anche per gli addetti alle pulizie nelle economie domestiche private. Questi salari minimi si applicheranno fino al 31 dicembre 2025 in tutti i cantoni, con l'eccezione di Ginevra. Questo è infatti l'unico cantone in cui i salari minimi sono disciplinati nel CNL cantonale. I salari minimi prescritti dalla Confederazione valgono soltanto per rapporti di lavoro con un grado di occupazione minima di mediamente 5 ore alla settimana presso lo stesso datore di lavoro. In linea di principio un contratto di lavoro scritto può derogare dalle disposizioni del CNL, ma va osservato che non si possono escludere disposizioni di cui è stata espressamente dichiarata l'obbligatorietà.

Il modello di contratto si basa sui requisiti minimi richiesti dalla legge del cantone Zurigo, per cui si esclude il CNL. Il seguente documento può essere utilizzato anche nella maggior parte degli altri cantoni, ma occorre rispettare determinate disposizioni dei singoli CNL cantonali perché obbligatorie dal punto di vista contrattuale e quindi non escludibili. Il CNL può essere scaricato dalla raccolta di leggi che i cantoni mettono a disposizione online.

Per motivi di leggibilità, in tale documento è riportata solo la forma maschile.

# Contenuto del contratto di lavoro

Il contenuto del contratto di lavoro varia a seconda delle necessità. Dal punto di vista formale, deve riportare almeno le seguenti indicazioni:

* dati personali (nome, cognome, indirizzo)
* data d’inizio del rapporto di lavoro
* dati concernenti l'attività concordata e il grado di occupazione
* dati concernenti la retribuzione e le assicurazioni sociali
* data e firma autografa delle parti

Alcuni di questi punti saranno approfonditi qui di seguito.

# Vacanze

Secondo il diritto delle obbligazioni, il lavoratore ha normalmente diritto a 4 settimane di vacanze l'anno (o 5 settimane se ha meno di 20 anni). Di solito i CNL cantonali prevedono ulteriori regolamentazioni in materia, che possono essere parzialmente escluse per contratto. In tal caso, il diritto alle vacanze può essere compensato mensilmente con la retribuzione, se il lavoratore è impiegato con un salario orario. Il supplemento per l'indennità di vacanza ammonta rispettivamente all'8,33% (4 settimane) o al 10,63% (5 settimane) della retribuzione oraria. Si deve osservare che la regolamentazione prescelta per l'indennità di vacanza deve essere esplicitamente concordata nel contratto di lavoro. Nel conteggio mensile del salario si deve inoltre riportare l'avere di vacanza o la quota d'indennità corrisposta.

# Entità del salario

Dal 1° gennaio 2017 per i salari minimi nell'ambito dell'economia domestica, e quindi anche per gli addette alle pulizie nelle economie domestiche private, vale la nuova regolamentazione federale. Si devono distinguere le seguenti categorie: "non qualificato", "non qualificato con almeno 4 anni di esperienza professionale (min. 5 ore alla settimana)" e "qualificato (con attestato federale di capacità (AFC)" o "qualificato con certificato federale di formazione pratica (CFP)". Il salario minimo lordo, senza indennità di vacanza, ammonta a:

1. per lavoratori non qualificati CHF 19.50 all'ora
2. per lavoratori non qualificati con almeno quattro anni
di esperienza professionale nell'economia domestica CHF 21.40 all'ora
3. per lavoratori qualificati con AFC CHF 23.55 all'ora
4. per lavoratori qualificati con CFP CHF 21.45 all'ora

Questa retribuzione minima dovrà essere rispettata. Restano riservate le eccezioni di cui all'art. 2 dell'ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico.

# Detrazioni per le assicurazioni sociali

Il datore di lavoro è responsabile dell'iscrizione del lavoratore all'assicurazione sociale e del versamento dei contributi riguardanti l'assicurazione vecchiaia e superstiti, l'assicurazione invalidità, l'indennità per perdita di guadagno e l'assicurazione disoccupazione. La metà di questi contributi (6,22505%) è a carico del datore di lavoro, l'altra metà del lavoratore. La procedura di iscrizione per questo tipo di assunzione non è complessa e può essere eseguita inviando un semplice modulo alla cassa di compensazione cantonale.

# Assicurazione d’indennità giornaliera di malattia

Il CNL di alcuni cantoni prescrive l'obbligo per il datore di lavoro di stipulare anche un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia. Questa norma non è giuridicamente obbligatoria nel CNL del cantone Zurigo, ma il contratto di lavoro deve specificare se tale assicurazione giornaliera d'indennità giornaliera di malattia non è stata stipula-ta (a meno che il CNL non sia interamente escluso).

Se il datore di lavoro stipula un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia, deve essere espressamente concordata nel contratto di lavoro e concedere in linea di principio l'80% del salario per almeno 720 giorni. I premi devono essere sostenuti per almeno la metà dal datore di lavoro.

# Assicurazione contro gli infortuni

Il datore di lavoro è sempre tenuto a stipulare un'assicurazione contro gli infortuni professionali per il lavoratore. I premi ammontano ad almeno CHF 100.00 all'anno e sono a carico del datore di lavoro. Se il lavoratore è impiegato presso più datori di lavoro, ciascuno di essi deve tassativamente provvedere a questa copertura assicurativa.

Si dovrà stipulare un'assicurazione contro gli infortuni non professionali soltanto se l’attività svolta dal lavoratore presso il datore di lavoro supera le 8 ore settimanali. In tal caso, i premi assicurativi possono essere interamente detratti dal salario.

# Permesso

È nell'interesse del datore di lavoro accertarsi che i suoi lavoratori dispongano di permessi di dimora e di lavoro validi. L'assunzione di una persona senza permessi può avere gravi conseguenze di carattere penale non solo per il lavoratore, ma anche per il datore di lavoro (pena detentiva o pecuniaria secondo l'art. 117 legge federale sugli stranieri (LStr)). La soluzione migliore sarebbe che il datore di lavoro verificasse l'esistenza di un permesso di dimora o di lavoro valido prima di stipulare il contratto.

# Forma del contratto di lavoro

Se il rapporto di lavoro dura per oltre un mese, il datore di lavoro deve informare per iscritto il lavoratore su vari punti di tale rapporto e, per questo motivo, la soluzione migliore sarebbe convenire il rispettivo contratto per iscritto (art. 330b CO).

# Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa mediante disdetta. I termini sono di un mese nel primo anno di servizio, di due mesi dal secondo fino al nono anno e in seguito di tre mesi. In linea di massima il rapporto di lavoro viene terminato sempre alla fine di un mese, ma questa regola può essere modificata di comune accordo.

**Contratto di lavoro**

tra

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [cognome, nome, indirizzo] -datore di lavoro-

e

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [cognome, nome, indirizzo] -lavoratore-

### Inizio del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro inizia il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [data] ed è stipulato a tempo indeterminato.

 ***Variante***

Il rapporto di lavoro inizia il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [data] ed è limitato a \_\_\_\_ [numero di mesi/anni] mesi/anno[i].

### Attività

Il lavoratore è assunto dal datore di lavoro per lavori di pulizia nell'abitazione di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [località].

***Variante***

Il lavoratore è assunto dal datore di lavoro per i seguenti lavori:

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [elenco delle mansioni e luogo di lavoro]

### Grado di occupazione

Il grado di occupazione è di \_\_\_\_ [numero di ore] ore alla/al \_\_\_\_\_\_\_ [settimana/mese], che dovranno essere prestate il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [giorno della settimana] dalle \_\_\_\_ alle \_\_\_\_ [orario].

***Aggiunta***

In casi eccezionali o di impedimento, sarà definita una data sostitutiva su accordo reciproco.

### Vacanze

Il lavoratore ha diritto a \_\_\_\_ [numero di settimane, min. quattro] settimane di vacanze pagate all'anno. Le vacanze vengono compensate con un supplemento dell'8,33% [per 4 settimane) o del 10,63% [per 5 settimane].

### Salario

Il lavoratore viene retribuito con un salario orario calcolato nel seguente modo:

- Salario lordo *(base per il salario)* CHF \_\_\_\_\_

- Indennità di vacanza (8,33%) + CHF \_\_\_\_\_

- Salario lordo = CHF. \_\_\_\_\_

- Detrazioni: AVS/AI/IPG/AD (6,225%) - CHF \_\_\_\_\_

- [Variante: indennità giornaliera di malattia] - CHF \_\_\_\_\_

- [Variante: imposta alla fonte per procedura di conteggio semplificata (5%)]
 - CHF \_\_\_\_\_

- Salario orario netto = CHF \_\_\_\_\_

### Continuazione del pagamento del salario in caso di malattia

Il datore di lavoro s'impegna a stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia per il lavoratore.

***Variante***

Non si stipula un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia. L'obbligo al pagamento del salario si basa sulle disposizioni del CO in materia di contratto di lavoro.

### Continuazione del pagamento del salario in caso di infortunio professionale

Il datore di lavoro s'impegna a stipulare un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni professionali del lavoratore.

Gli infortuni non professionali non sono assicurati.

### Continuazione del pagamento del salario in caso di gravidanza

In caso di gravidanza, il pagamento del salario si basa sulle disposizioni dell'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno (IPG).

### Disdetta

Il termine di disdetta per entrambe le parti è di un mese nel primo anno di servizio, di due mesi dal secondo fino al nono anno e di tre mesi a partire dal decimo anno. La disdetta è possibile per la fine di ogni mese.

### Permesso

Il lavoratore conferma di possedere un permesso di dimora e di lavoro valido.

### Modifiche

Eventuali modifiche devono essere concordate per iscritto.

### Diritto applicabile

Il contratto normale di lavoro del cantone \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ non trova applicazione nel presente contratto. Restano riservate le disposizioni imperative.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Luogo Data

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma datore di lavoro Firma lavoratore