## ESERCIZIO 1 – base legale e campo di applicazione

Stabilire nei casi illustrati qui di seguito quali sono le norme da applicare in materia di salari per il personale domestico:

	Fattispecie	Norme da applicare (CNLFed, CNL Cant, CCL, CO)
1	Una badante viene assunta da una famiglia del Canton Ticino per lavorare al 50%. Cambierebbe qualcosa se la badante vivesse presso la famiglia ?	CNLFed indipendentemente dal fatto se la badante viva o meno presso la famiglia
2	Una badante viene assunta al 100% da una casa di cura privata	Il CNL Fed e il CNL Cant non si applicano. Di norma le case di cura concludono con il sindacato un CCL aziendale. Se non esiste un CCL si applica il CO che non prevede un salario minimo.
3	Un'agenzia presta una badante alla famiglia X nel Canton Ticino	Si applica il CCL prestito personale
4	Una badante viene assunta da una famiglia su chiamata per urgenze (non svolge più di 5 ore alla settimana)	Non si applica il CNL federale. Ci si può chiedere se il CNL cantonale si applichi. Cosa s'intende con "occupati in modo preponderante nel servizio della casa"?
5	Una famiglia ticinese assume una ragazza alla pari per curare il figlio di 3 anni	Il CNL Fed non si applica. Si applica il CNL Cantonale

### ESERCIZIO 2 - Contratto di lavoro

Stabilire se è possibile prevedere nel contratto di lavoro individuale le seguenti clausole:

	Clausola	SI/NO	OSSERVAZIONI
1	Termine di disdetta di 1 mese (indipendentemente dagli anni di servizio)	SI	Al CNLCant si può derogare per iscritto. Secondo l'art. 335/2 CO nel contratto individuale di lavoro il termine di disdetta non può essere inferiore a 1 mese.
2	Salario di CHF 16/ora per una badante che viene occupata per 4 ore alla		Il CNL Fed non è applicabile (art. 2/3 lett i CO) In assenza di un CCL di forza obbligatoria

	settimana		le parti sono libere di convenire il salario.
3	Prevedere un periodo di prova di 6 mesi.	NO	Il periodo di prova massimo è di 3 mesi (art. 335b/2 CO)
4	Stabilire per la badante un termine di disdetta di 4 mesi e per il datore di lavoro un termine di disdetta di 1 mese	NO	I termini di disdetta devono essere uguali. Se sono stipulati termini di disdetta diversi vale quello più lungo (art. 335a CO)
5	Escludere totalmente il pagamento delle ore supplementari	SI	In principio possibile secondo art. 321c/3 CO. Tuttavia, per giurisprudenza, si può procedere in questo modo solo per salari alti il cui importo già comprende in maniera forfettaria un adeguato indennizzo. Per i salari bassi non è possibile prevedere l'esclusione del pagamento delle ore supplementari.
6	Escludere il pagamento di un'indennità per reperibilità	NO	In principio no. E' solo se la badante può liberamente disporre del suo tempo libero (rifiutando anche d'intervenire) che in tale ipotesi è possibile escludere il pagamento di un'indennità per reperibilità
7	Prevedere 3 settimane di vacanza	NO	Per legge il lavoratore ha diritto a minimo 4 settimane di vacanze art. 329a CO
8	Prevedere che la badante sia disponibile a lavorare 24H/24H	NO	Una tale clausola viola l'art. 329/1 Co che prevede un giorno di libero alla settimana. Inoltre tale clausola è lesiva al diritto della personalità del lavoratore ex art. 328 CO. Secondo tale disposto il datore di lavoro deve tutelare la salute del lavoratore. Dunque il lavoratore deve avere il tempo necessario per riposarsi
9	Stabilire che in caso di malattia del lavoratore il datore di lavoro corrisponde il salario per 2 mesi	SNI	La validità di questa clausola dipenderà dagli anni di servizio del lavoratore secondo la scala bernese. Se il lavoratore ha lavorato per meno di 4 anni la clausola è valida. Se ha lavorato per più di 4 anni il diritto al salario sarà determinato secondo il sistema legale (ossia scala bernese che prevede 3 mesi di salario)

10	Prevedere un'indennità per lavoro notturno del 25%	SI	Addirittura si potrebbe stabilire un salario pagato al 100% senza indennità.

### ESERCIZIO 3 - tempo di lavoro

Una badante è stata assunta presso una famiglia. E' stato concordato oralmente un salario di CHF 20/ora. Nessun contratto scritto è stato stipulato. La badante viene da voi e vi pone le seguenti domande:

	Domanda	Risposta
1	Per quante ore devo lavorare la settimana e al giorno ?	Durata massima lavoro settimanale è di 50 ore e quello giornaliero di 10 ore al giorno (art. 14/1 e 14/2 CNL Cant).
2	Il tempo dei pasti conta come tempo di lavoro	SI (art. 14/1 e 14/2 CNL Cant).
3	Ho diritto a delle pause ?	Si, secondo CNL la pausa è di 2 ore. Può essere ridotta ad 1 ora se permette di concludere la giornata lavorativa per le 18.00. Se la settimana lavorativa è di 40 ore la pausa può essere di 30 min.  Inoltre il riposo notturno è di almeno 11 ore (art. 14/3 e 14/4 CNL Cant).
4	Quanti giorni di riposo settimanale ho diritto?	1.5 giorni alla settimana (art. 16 CNL Cant).
5	Posso essere obbligata a lavorare di domenica ?	La Legge sul lavoro non si applica. Dunque il lavoro di domenica non è soggetto ad autorizzazione. In caso di necessità il datore di lavoro potrebbe richiedere di lavorare di domenica.
6	Durante un giorno festivo (es Natale) ho diritto al salario?	NO. La lavoratrice ha diritto unicamente a non lavorare. (art. 18 CNL Cant). L'unico giorno al qual ha diritto al salario è il 1 di agosto in base all'art. 110 Cost.

7	Sono obbligata a svolgere delle ore straordinarie?	Si nella misura in cui lo si possa ragionevolmente pretendere dal lavoratore secondo le norme della buona fede (art. 18 CNL Cant).  In tale ipotesi le ore supplementari, con il consenso del lavoratore, possono essere compensate mediante congedo equivalente (es: la badante ha finto 2 ore più tardi inizia il giorno successivo 2 ore dopo).  Se il consenso non viene dato le ore supplementari sono da pagare al 125%.  Il supplemento è del 50% se svolto di notte o di domenica.
8	Se la badante dovesse vivere presso la famiglia ed essere a disposizione durante la notte (in caso di necessità), tale disponibilità è da considerarsi tempo di lavoro?	Si se limita la libertà personale della badante. Tuttavia in assenza di un intervento la badante non ha diritto al salario pieno ma ad un equo compenso per il fatto di rendersi reperibile. (giurisprudenza)

## ESERCIZIO 4 – salario

Determinare il salario lordo settimanale nelle fattispecie di cui sotto:

	Settimana lavorativa	Salario settimanale
1	Una badante qualificata con attestato AFC è stata assunta per lavorare al 100% presso una famiglia del Canton Ticino. Il contratto prevede come durata del lavoro 50 ore la settimana.	<ul> <li>Salario base CHF 22.40/h</li> <li>Salario settimanale = CHF 22.40x 50ore</li> <li>= CHF 1'120</li> <li>Inoltre la badante ha diritto alla tredicesima 23 CNL Cant</li> </ul>
2	Una badante non qualificata ma con 3 anni di esperienza viene assunta su chiamata. Essa è libera di decidere se dar seguito o meno alla chiamata. Nell'arco della settimana essa è stata chiamata a lavorare di giorno nel modo seguente:  - Lunedi 4 ore - Martedì 7 ore - Mercoledì 1 ora	Non è lavoro straordinario ergo nessuna

- Giovedì non è stata chiamata
- Venerdì 3 ore
- Sabato 4 ore
- Domenica 2 ore

nell'ambito di un lavoro a chiamata la lavoratrice non potrà godere in natura il suo diritto alle vacanze. L'indennità vacanze ammonta a CHF 408.10x 8.33% = CHF 34. Tale importo va indicato separatamente in busta paga specificando che si tratta di salario per vacanza (se non lo si specifica e lo si include semplicemente nella busta paga il datore di lavoro rischia di dover pagare 2 volte)

Una badante non qualificata vive presso la famiglia e lavora al 100%. Il contratto prevede come durata della settimana di 40 ore. Inoltre, visto che la badante si occupa delle cure di una persona anziana (non più autosufficiente) durante la notte deve intervenire se l'anziana la chiama per andare al bagno.

Gli interventi notturni durante la settimana sono in totale di 2 ore.

- Salario base CHF 18.55/h
- Salario settimanale base = CHF 18.55 x 40 ore= CHF 742
- Salario per l'intervento notturno = 2 ore 2 x (18.55 + 18.55 x 50%) = CHF 55,65

Indennità per reperibilità: 10 ore al giorno di reperibilità durante la notte (dalle 20.00 alle 6.00). Alla settimana sono dunque 50 ore. Secondo la giurisprudenza tale compensata reperibilità va con un'indennità inferiore al salario. In molti casi i giudici hanno ritenuto un'indennità equa una compensazione del 50% del salario orario. Dunque nel presente caso l'indennità per reperibilità ammonterebbe a CHF 50 ore dedotte le ore in cui ha effettivamente lavorato = 48 x CHF 18.55/2 = CHF 445,20

Inoltre le ore di reperibilità rappresentano delle ore supplementari da indennizzare al 25%, dunque l'importo complessivo relativo alla reperibilità ammonta a CHF 445,20 + 445,20x25% = 556,50

Salario totale settimanale = CHF 742 + CHF 55,65 + CHF 556,50 = CHF 1'354,15

4 Una badante qualificata con attestato CFP ha stipulato un contratto per una durata lavorativa di 42 ore la settimana.

Nell'arco di una settimana. A causa di urgenze è stata chiamata a svolgere

- Salario base CHF 20.35/h
- Salario settimanale base = CHF 20.35 x 42 ore= CHF 854.70
- Indennità per lavoro straordinario 10 ore

delle ore straordinarie durante giorno per un totale di 10 ore.	il	x (CHF 20.35 + CHF 20.35x25%) = CHF 254.37
		Salario totale CHF 854,70 + CHF 254.37 = CHF 1'109

# **ESERCIZIO 5 – protezione della personalità** (caso ispirato dalla sentenza del TF 4C.94/2003 del 23 aprile 2004).

Due coniugi portoghesi, in occasione di un loro viaggio in Portogallo decidevano di portare con loro in svizzera una ragazzina di 16 anni quale ragazza au pair per i loro due figli promettendole uno stipendio di CHF 400.—mensili per circa 5 ore di lavoro.

I coniugi non hanno chiesto un permesso di soggiorno per la ragazza.

Di fatto l'orario di lavoro era dalle 6.30 fino alle 19.20 ed oltre ai bambini doveva occuparsi di tutte le faccende domestiche (cucinare, fare il bucato a mano, pulire).

La ragazza ha lavorato in queste condizioni per 13 mesi senza beneficiare di riposo o vacanza. Non disponeva di una camera propria ma divideva la camera con i bimbi e dal Natale 1993 doveva anche condividere il suo stesso letto con il bimbo più piccolo. A partire dal gennaio 1994 alla ragazza non era nemmeno più concesso guardare la televisione e doveva coricarsi alla medesima ora dei bambini e non le era mai permesso di uscire se non per accompagnare o prendere i bambini da scuola o al bus. Tutto ciò senza ricevere nemmeno il salario pattuito.

La ragazza si rivolge a voi per chiedervi aiuto. Cosa le consigliate?

### Risposta:

Sporgere denuncia alla polizia per usura. Nell'ambito del procedimento penale costituirsi parte civile e chiedere il pagamento del salario in conformità al contratto normale di lavoro e chiedere un risarcimento per torto morale per violazione del diritto della personalità (art 328 e 49 CO)

Nella fattispecie il tribunale aveva condannato il datore di lavoro al pagamento di CHF 12'000.—a titolo di torto morale (nell'ambito di un procedimento civile).

Secondo gli art. 328 CO e art. 49 CO, chi subisce un lesione della sua personalità ha diritto ad una somma di denaro quale risarcimento del torto morale subito. L'ammontare di tale risarcimento va stabilito in base alla gravità dei torti subiti. Ovviamente tale importo non può essere fissato con criteri matematici, ma secondo criteri di equità per cercare di riparare almeno economicamente ai danni patiti. Il Tribunale Federale è libero di esaminare

autonomamente l'importo stabilito in ragione della gravità e delle sofferenze morali inferte alla vittima.

Considerando che la ragazzina lavorava tutti i giorni senza vacanze né giorni liberi non aveva avuto modo né di imparare la lingua né di relazionarsi con l'esterno, non godeva nemmeno di una propria camera non le era consentito di svagarsi in alcun modo si può considerare la stessa alle stregua di una quasi schiavitù. Pertanto l'importo di CHF 12'000 anche se sicuramente elevato appare congruo vista la gravità dei fatti.

### ESERCIZIO 6 - disdetta

Dire se le seguenti affermazioni sono vere o false e spiegare il motivo

	Affermazione	Vero o Falso ?	Motivo
1.	Un contratto di lavoro a tempo determinato può terminare prima della scadenza mediante disdetta ordinaria.	Falso	Per legge il contratto di durata determinata termina alla scadenza. Se si vuole avere in ogni caso la possibilità di disdirlo bisogna prevedere espressamente una clausola nel contratto di lavoro.
2.	Il termine di disdetta è sospeso nel caso in cui il lavoratore si ammali dopo aver notificato la disdetta al datore di lavoro.	Falso	La protezione contro la disdetta inopportuna (art. 336c CO) si applica solo se è il datore di lavoro a notificare la disdetta. Nella presente fattispecie è stato il lavoratore che ha notificato la disdetta dunque essa continua a decorrere anche a seguito della malattia del lavoratore.
3.	Il datore di lavoro può licenziare con effetto immediato un lavoratore ammalato.	Vero	La protezione dell'art. 336c CO vale solo per le disdette ordinare notificate dal datore di lavoro.
4.	Il lavoratore che lavora a tempo parziale non beneficia della protezione della disdetta in tempo inopportuno (art. 336c CO)	Falso	L'art. 336c CO si applica anche ai lavoratori che sono occupati a tempo parziale.
5.	Un lavoratore viene licenziato dopo aver rivendicato il pagamento del salario minimo. Egli ha automaticamente diritto all'indennità per licenziamento abusivo.	Falso	Per ottenere l'indennità per licenziamento abusivo è necessario seguire la procedura prevista all'art. 336b CO (opposizione alla disdetta entro la scadenza del contratto e introduzione causa legale entro 180 giorni dalla cessazione del contratto)

6.	L'indennità per licenziamento abusivo è di 6 mesi	Falso	L'importo dell'indennità dipende dalle circostanze ed è stabilita dal giudice tenendo in considerazione l'età del lavoratore, gli anni di servizio, la sua situazione sociale e finanziaria e la gravità dell'abusività (art. 336a/2 CO).
7.	Vi sono dei casi gravi in cui il lavoratore ha diritto sia all'indennità per licenziamento abusivo sia all'indennità per licenziamento ingiustificato.	Falso	Un caso di questo genere non esiste poiché l'indennità per licenziamento abusivo si applica solo ai casi di disdetta ordinaria.
8.	Il datore di lavoro notifica la disdetta (prevista contrattualmente di 1 mese per la fine del mese) il 25 novembre per il 31 dicembre. Il lavoratore si ammala 1 giorno il 10 novembre. Il contratto termina il 31 gennaio.	Vero	Basta 1 giorno di malattia per di fatto allungare di 1 mese il termine di disdetta ex articolo 336c/3 CO.  Per evitare questa problematica il contratto di lavoro dovrebbe prevedere che il contratto termina alla scadenza dei 30 giorni (e non per la fine del mese)
9.	Se un lavoratore viene licenziato a seguito di una malattia ha diritto ad un'indennità per licenziamento abusivo	Falso	In principio il datore di lavoro è libero di licenziare un lavoratore che non può più svolgere l'attività lavorativa richiesta dal datore di lavoro a causa di una malattia.
10.	Una lavoratrice nel primo anno di servizio dopo una malattia che è durata 30 giorni ha subito un incidente che la obbliga a stare a casa per un altro mese. Il datore di lavoro dopo 15 giorni dall'incidente le notifica la disdetta. Il suo consulente ritiene che tale disdetta sia nulla.	Vero	Ogni periodo di protezione si somma. Dunque la lavoratrice beneficia prima di un periodo di protezione di 30 giorni per malattia e puoi nuovamente di un altro periodo di protezione di 30 giorni per incidente.
11.	Una lavoratrice nel primo anno di servizio subisce una malattia che la costringe a stare a casa per 3 settimane ed in seguito subisce un altro tipo di malattia che la costringe a stare a casa per altre	Vero	La scala bernese prevede un "credito" annuale secondo il quale si ha diritto al pagamento del salario indipendentemente se le malattie siano diverse.

	3 settimane. Il suo datore di lavoro le dice che ha diritto al pagamento del salario per sole 3 settimane.		
12.	Un badante assunta a chiamata e pagata all'ora ha guadagnato quanto segue: giugno CHF 1'000 luglio CHF 500 agosto CHF 2'500 settembre CHF 1'000.— ottobre CHF 500.— viene licenziata a fine novembre per fine dicembre. Durante la disdetta non viene più chiamata a lavorare. Essa non ha diritto al salario durante il termine di disdetta.	Falso	Il contratto su chiamata è un contratto a tempo indeterminato. La lavoratrice ha diritto al pagamento del salario durante il termine di disdetta. Il salario viene calcolato in base alla media dei salari percepiti negli ultimi 6 mesi. Nella presente fattispecie avrà diritto al pagamento del salario per CHF 1'000.—anche se il datore di lavoro non l'ha più chiamata a lavorare.

## **ESERCIZIO 7 – pagamento salario durante il picchetto** (ispirato sentenza Basilea città del 27 ottobre 2014)

Una badante assunta da un'impresa attiva nel prestito di personale è stata prestata ad una famiglia per curare una persona anziana. Il contratto prevedeva una settimana lavorativa di 42 settimane con un salario orario base di CHF 17.7428 (+ 8.33% per tredicesima, 8.33% per vacanze, 3.2% per festivi). La badante viveva presso la famiglia. Dalle 20.00 alle 7.00 era nella sua camera ma interveniva se l'anziano la chiamava. Di fatto, visto che l'anziano non era autosufficiente la badante era sempre di servizio (24h su 24) 7 giorni su 7. Delle volte durante la notte si doveva alzare per assistere l'anziano ad andare in bagno.

La badante si è licenziata poco prima che l'utente decedesse. Dopo 1 anno ha richiesto il pagamento delle ore supplementari per un importo complessivo di ca CHF 23'500.--.

L'agenzia che l'ha assunta ha negato che la badante prestasse servizio 24 ore al giorno. Come prova l'agenzia ha prodotto dei rapporti di lavoro, firmati dalla badante, in cui venivano notificate solo 42 ore settimanali. Nell'ambito del procedimento era stata prodotta una dichiarazione del medico curante nella quale si attestava che l'anziano non era autosufficiente.

Cosa deciderà il tribunale?

#### Risposta:

Il tribunale civile di Basilea-città è giunto alla conclusione che il personale domestico che lavora nelle abitazioni private tramite agenzie private sottostà alla Legge del lavoro.

Da un punto di vista generale la giurisprudenza del TF distingue 2 concetti (che si applicano indipendentemente dall'applicabilità della legge sul lavoro):

- la Beretischaftdienst (la messa a disposizione all'interno dell'azienda) che è interamente considerato tempo di lavoro,
- la Rufbereitschftdienst (messa a disposizione fuori dell'azienda). In merito alla Rufschaftdienst, il TF sostiene che il lavoratore non é libero completamente di disporre del proprio tempo ecco dunque che deve essere remunerato secondo l'art. 320/2 CO. Tuttavia visto che è al di furori dell'azienda e ha a disposizione anche altro tempo, il lavoratore non deve essere remunerato al salario pieno (salvo accordo contrario).

Nella sentenza di Basilea, il tribunale ha stabilito che le ore in cui la badante si trovava in camera dalle 20.00-07.00 (pronta ad intervenire se l'anziano la chiamava per 11 ore) quale orario di lavoro.

Per fissare l'indennità durante la messa a disposizione del proprio tempo (senza lavorare) è necessario valutare quanto il lavoratore è limitato nella sua liberta di disporre del proprio tempo liberamente. Nel caso in esame, ricostruendo i fatti, il tribunale ha stabilito che l'anziano poteva rimanere solo per massimo un paio d'ore. Dunque la badante era fortemente limitata nella sua vita privata oltre a subire anche una pressione psicologica per le possibili chiamate. Ha dunque fissato l'indennizzo al 50% del salario base ossia a CHF 8.87 per ogni ora messa a disposizione. Considerando che le ore al giorno in cui si metteva a disposizione erano 11, l'indennizzo al giorno ammontava a CHF 97.57. Inoltre visto che la messa a disposizione rappresentava del lavoro straordinario ai sensi della LL a tale imposto andava aggiunto l'indennizzo del 25%. Per contro non è stato concesso nessun indennizzo per lavoro notturno o per lavoro domenicale in quanto non era occasionale ma regolare.

"Die Klägerin hat während einer Woche in der Regel jeweils 9 Stunden pro Tag gearbeitet, darauf folgten 11 Stunden Arbeitsbereitschaft. Einzig am Mittwoch sind aufgrund des freien Nachmittages 4 Stunden in Abzug zu bringen. Die Tagesarbeit ist mit CHF 17.74 pro Stunde zu entgelten, der Bereitschaftsdienst mit CHF 8.87 pro Stunde. Auf den Bereitschaftsdienst ist ein Zuschlag von 25 % zu entrichten. Ebenso ist auf die am Sonntag geleisteten 9 Stunden ein Zuschlag von 25 % zu entrichten. Rechnet man diese Teilbeträge zusammen, ergibt sich ein Total von CHF 25'505.75 brutto

Auf dieses Total kommen die Ferien- und die Feiertagszuschläge sowie der 13. Monatslohn, sprich 19.86 %, hinzu. Dies ergibt einen Gesamtbetrag von CHF 30'571.20 brutto. Davon sind die von der Beklagten für die drei Einsätze bereits geleisteten Bruttozahlungen im Betrag von CHF 12'274.00 in Abzug zu bringen. Von diesem Differenzbetrag sind sodann die Sozialversicherungsabzüge von 16.32 % entsprechend der Lohnabrechnung in Abzug zu bringen. Es ergibt sich somit ein Restanspruch der Klägerin von CHF 15'311.10 netto. In diesem Umfang wird die Klage gutgeheissen. Die Mehrforderung wird abgewiesen

Die Beklagte ist berechtigt, von diesem Betrag eine allfällig geschuldete Quellensteuer in Abzug zu bringen"

La Badante ha quindi potuto beneficiare di un pagamento aggiuntivo di 15'000 franchi per un lavoro di 3 mesi. Determinati sono state le testimonianze che hanno permesso alla badante che lei lavorava 24 ore su 24 e che praticamente solo il mercoledì pomeriggio prendeva libero.