

Diritti e Doveri della Badante

Avv. Sharon Guggiari Salari

30 novembre 2018

Corso Formazione organizzato dall'Associazione per l'assistenza e la cura a domicilio del Mendrisiotto e Basso Ceresio



ASSOCIAZIONE PER L'ASSISTENZA E LA CURA A DOMICILIO
DEL MENDRISIOTTO E BASSO CERESIO

➤ Via P. F. Mola 20, 6850 Mendrisio | telefono 091 640 30 60 | e-mail segreteria.mendrisio@acdmendrisiotto.ch

Schema del corso

1. Introduzione
2. Come procedere passo dopo passo con l'assunzione
 - 2.1. permesso/notifica
 - 2.2. AVS
 - 2.3. Assicurazioni infortunio
 - 2.4. Il Pilastro
 - 2.4. Imposta alla fonte
3. Aspetti contrattuali
 - 3.1. Ordinanza federale sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (CNL Fed)
 - 3.2. Il contratto normale di lavoro per il personale domestico vigente nel Canton Ticino (CNL Cant)
4. Protezione della personalità

1. Introduzione

Come assumere una badante ?

Vi sono 2 possibilità:

- Assunzione diretta (ev. su segnalazione di un collocatore)
- Assunzione tramite un'agenzia prestito di personale

Contesto giuridico cambia enormemente a dipendenza di quale modalità si sceglie

- 1) Utente (o familiare) conclude direttamente un contratto di lavoro con la badante (indifferente se l'utente ha trovato lui la badante o per il tramite di un collocatore)



Contratto di lavoro



Le norme da applicare sono:

- Ordinanza federale sul contratto normale di lavoro per il personale domestico che stabilisce il salario minimo (CNL federale)
 - **Non** si puo' prevedere un salario piu basso rispetto al CNL federale
 - Se si prevede un salario piu basso ci si espone alla multa
- Contratto normale di lavoro valido per il canton Ticino (CNL cantonale) (se la badante lavora in un altro cantone si applicherà il CNL cantonale del luogo di lavoro) → al quale si può derogare per contratto scritto



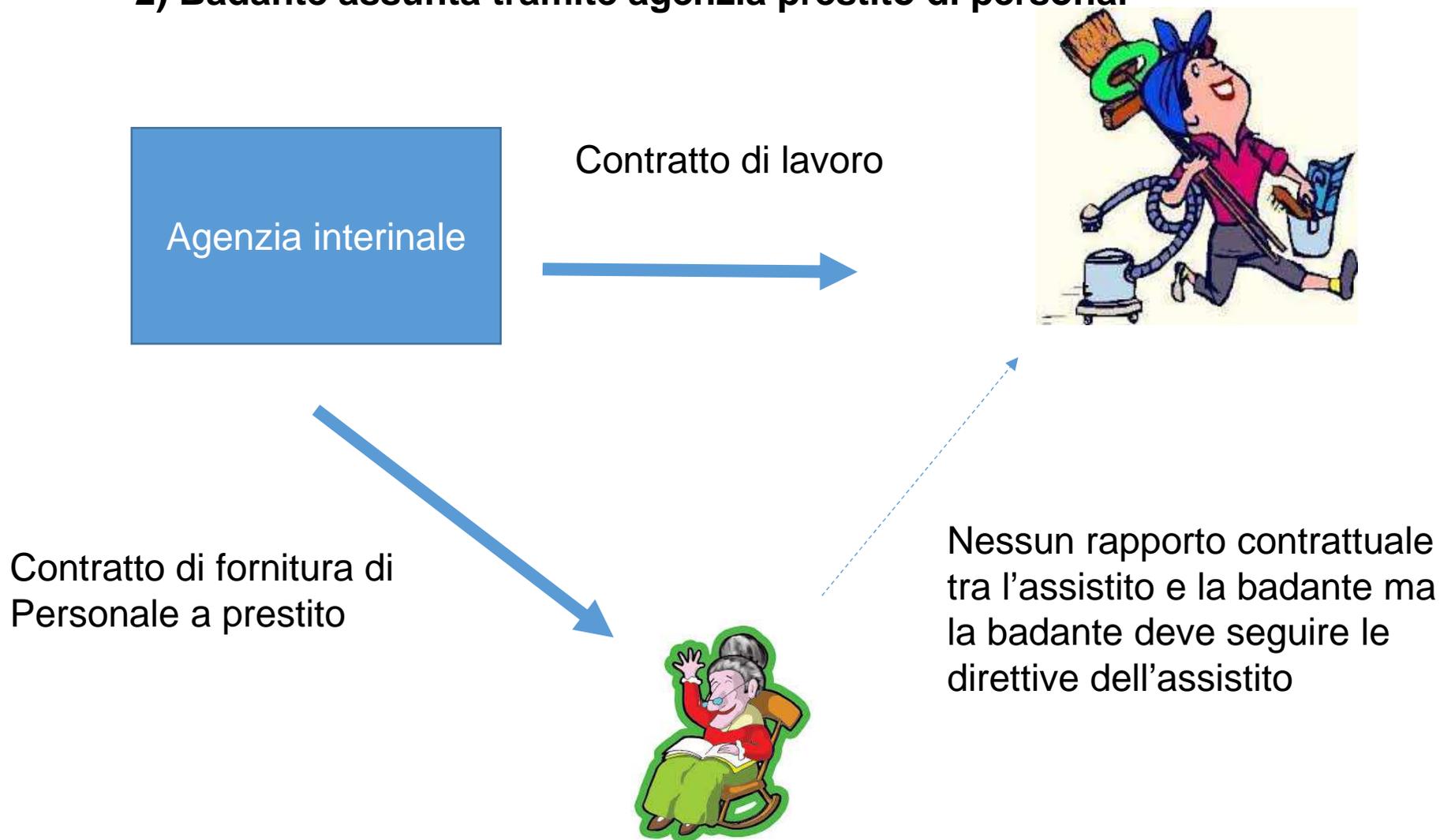
ATTENZIONE:

- nel giugno 2018 a livello federale è stato emanato un modello di contratto normale di lavoro che prevede uno standar minimo per tutta la CH
- entro la fine del primo semestre 2019 dovrà parvenire un resoconto al Consiglio Federale sullo stato dei lavori in merito a tale integrazione

- Codice delle obbligazioni
- La legge sul lavoro **non** si applica → l'art. 2/1 lett g LL prevede un'eccezione se il datore di lavoro è un'economia domestica privata



2) Badante assunta tramite agenzia prestito di personal



Le norme da applicare sono:

- Contratto Collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale nel settore del prestito di personale → al quale si può derogare solo se si prevedono delle disposizioni più favorevoli al lavoratore
- Codice delle obbligazioni



- La legge sul lavoro **si applica** in quanto il datore di lavoro NON è un'economia domestica privata bensì un'agenzia interinale e dunque non si può applicare l'eccezione prevista all'art. 2/1 lett. g LL

2. Come procedere passo dopo passo nell'assunzione (aspetti amministrativi)



PASSO	SITI INTERNET UTILI
<p><u>1. Contratto di lavoro</u></p> <p>Redazione e sottoscrizione contratto di lavoro</p>	<p>https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Private_Arbeitgebende/Mustervertrag.html</p> <p>(digitate su google: “personale domestico SECO”)</p>
<p><u>2. Permesso di lavoro /notifica</u></p> <p>Prima dell’inizio dell’attività lavorativa chiedere il permesso di lavoro o notificare il lavoratore</p>	<p>Permesso di lavoro → lavoro > 90 giorni www.ti.ch/migrazione</p> <p>Notifica → lavoro < 90 giorni www.sem.admin.ch.</p>
<p><u>3. Annuncio alla Cassa Compensazione (AVS)</u></p>	<p>https://m3.ti.ch/DSS/ias/Collaboratrice_domestica.htm Annuncio mediante formulario apposito da inoltrare al Comune di domicilio del datore di lavoro</p>
<p><u>4. Concludere assicurazione infortuni</u></p>	<p>Contattare casse malati</p>
<p><u>5. Ev. Affiliazione cassa pensione</u></p>	<p>Varie offerte sul mercato. Contattare le assicurazioni</p>
<p><u>6. Ev. Annuncio all’ufficio imposte alla fonte o richiesta procedura semplificata AVS</u></p> <p>L’imposta alla fonte viene prelevata ai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - stranieri domiciliati in CH con permesso B/L che NON sono coniugati con cittadini CH/persona con un permesso C, - per stranieri o svizzeri residenti all’estero 	<p>Salari inferiori a CHF 21’150 Annuncio mediante formulario apposito da inoltrare all’AVS in cui si chiede la procedura semplificata</p> <p>Salari superiori a CHF CH 21’150 Annuncio mediante formulario apposito da inoltrare all’Ufficio Imposte alla fonte</p> <p>https://www4.ti.ch/dfe/dc/dichiarazione/informazioni-if/ 11</p>

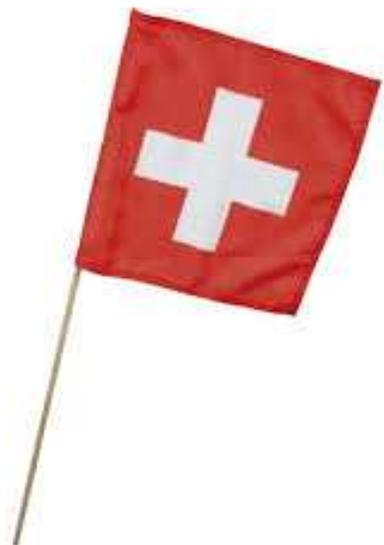
Oneri sociali

TEMA	Premio a carico del datore di lavoro	Premio a carico del lavoratore
AVS/AI/IPG	5,125% salario lordo	5,125% salario lordo
Assicurazione disoccupazione AD	1,1% salario lordo	1,1% salario lordo
Assicurazione infortunio LAINF	Premio dell'infortunio professionale	Premio dell'infortunio non professionale (solo se la badante lavora 8 o più ore la settimana)
Cassa pensione LPP Solo se il salario annuo supera CHF 21'150 all'anno (CHF 1'762,50 al mese)	Premio paritetico. Varia tra il 3,5% - 9% a dipendenza dell'età	Premio paritetico. Varia tra il 3,5% - 9% a dipendenza dell'età

Imposta alla fonte

L'aliquota varia a dipendenza della situazione familiare (coniugata e/o con figli) e del salario

Se si beneficia della procedura semplificata, l'imposta è fissa del 5% e viene prelevata dalla Cassa Compensazione AVS (che poi riversa tale importo all'Ufficio imposte alla fonte)



2.1. Permesso

Introduzione

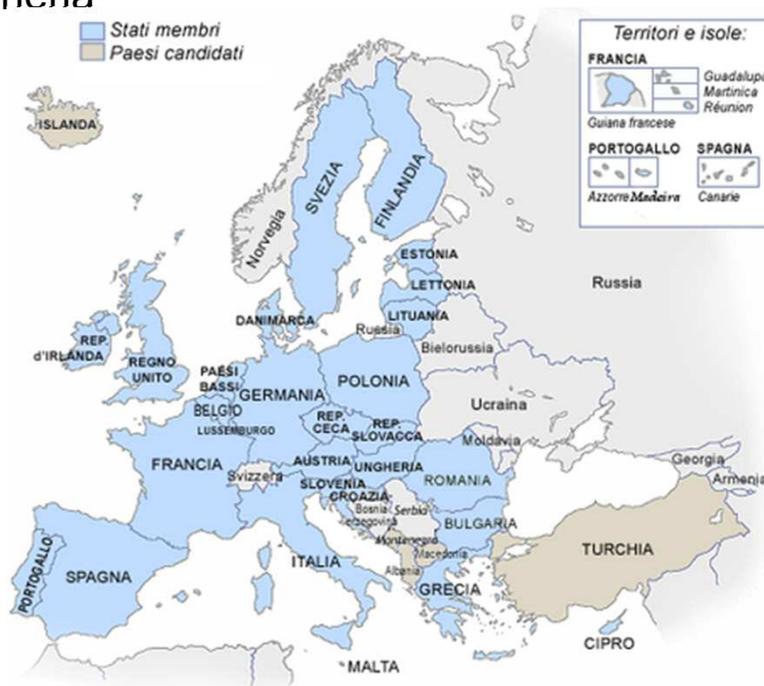
- In CH vige un **sistema binario** per i permessi di lavoro:
 - Cittadini EU/AELS → si applica Accordo libera circolazione delle persone → tali cittadini hanno **diritto** ad ottenere un permesso (fatto salvo per il regime transitorio)
 - Cittadini di Stati terzi → si applica la Legge sugli stranieri → tali cittadini NON hanno il diritto di ottenere un permesso



PRATICAMENTE IMPOSSIBILE OTTENERE UN PERMESSO

Accordo libera circolazione delle persone

- **Stati membri UE-27:** Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria



Accordo libera circolazione delle persone

- Stati membri AELS: Islanda, Norvegia, Liechtenstein, Svizzera
- Dal 1 giugno 2016 la libera circolazione delle persone è estesa anche ai cittadini rumeni e bulgari per i quali valgono le stesse condizioni per i cittadini UE 25/AELS → Fino al 31 maggio 2019 la CH può tuttavia ricorrere alla cosiddetta clausola di salvaguardia per definire i contingenti per i cittadini di questi 2 Stati nella misura in cui il numero di immigrati superi una determinata soglia

Accordo libera circolazione delle persone

- Situazione Croazia: Il 1° luglio 2013 la Croazia ha aderito all'Unione europea (UE). L'adesione di per sé non influisce sull'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC) tra la Svizzera e l'UE. L'estensione della libera circolazione delle persone alla Croazia è stata negoziata nel Protocollo III, che prevede il passaggio alla libera circolazione completa delle persone con la Croazia dopo un periodo transitorio della durata di dieci anni. A fronte dell'approvazione dell'iniziativa popolare "Contro l'immigrazione di massa" nel febbraio 2014, il Consiglio federale non ha potuto firmare il Protocollo III, dal momento che non sarebbe stato compatibile con le nuove disposizioni costituzionali in materia di immigrazione

In pratica: Fino all'entrata in vigore del Protocollo III la Svizzera concede ai cittadini croati contingenti separati (50 permessi di dimora e 450 permessi di soggiorno di breve durata), mentre l'ammissione al mercato del lavoro continua a essere retta dalla legge federale sugli stranieri

Accordo libera circolazione delle persone

- Da un punto di vista giuridico è sbagliato parlare di permessi in quanto il lavoratore, se le condizioni sono soddisfatte ha un diritto ad entrare in CH per lavorare
- ALCP prevede **unicamente** le seguenti condizioni per poter soggiornare e lavorare in un altro Stato (art. 6/3 Allegato 1 ALCP):

Per il rilascio dei documenti di soggiorno, le parti contraenti possono esigere dal lavoratore soltanto la presentazione dei documenti seguenti:

a) il documento in forza del quale è entrato nel loro territorio;

b) una dichiarazione di assunzione del datore di lavoro o un attestato di lavoro.

- L'adempimento delle formalità necessarie per ottenere la carta di soggiorno non può costituire un impedimento all'immediata esecuzione dei contratti di lavoro conclusi dai richiedenti (art. 6/7 Allegato 1 ALCP).

Legge sugli stranieri

Condizioni per ottenere un permesso di soggiorno per attività lucrativa:

- Ammissione è nell'interesse dell'economia Svizzera (art. 18 LStr)
- Un datore di lavoro ne ha fatto domanda (art. 18 LStr)
- Contingente non è superato (art. 20 LStr)
- Priorità agli indigeni o ai cittadini stranieri di uno Stato con cui è stato concluso un accordo di libera circolazione delle persone (art. 21 LStr)
- Rispetto delle condizioni di lavoro e di salario usuali nella località nella professione e nel settore (art. 22 LStr)
- Il permesso è rilasciato solo ai quadri, specialisti e lavoratori qualificati. Tali persone inoltre devono avere delle caratteristiche linguistiche, personali, ecc che lascino presagire l'integrazione (art. 23 LStr)

ASPETTI PRATICI

Notifica → per attività che dura meno di 90 giorni

- Per esercitare un'attività lucrativa (assunzione d'impiego) della durata massima di tre mesi, o di 90 giorni per anno civile, i cittadini dell'UE-25/AELS non necessitano di alcun permesso di soggiorno.
- Il loro datore di lavoro in Svizzera è tuttavia tenuto a notificare tale attività mediante la procedura di notifica elettronica. La notifica va fatta al più tardi il giorno precedente l'inizio dell'attività lavorativa.

Permesso → per attività che dura più di 90 giorni

- Per soggiorni superiori ai tre mesi va invece richiesto un permesso presso il comune di domicilio prima dell'inizio dell'attività allegando alla richiesta un documento valido
- Tutte le domande relative alle richieste di permessi vanno fatte on line al seguente sito: www.ti.ch/migrazione

Documenti da allegare alla richiesta on line del permesso

Permesso G:

- Documento identità
- 2 fototessere
- Contratto di lavoro
- Casellario giudiziale del paese d'origine

Permesso B

- Documento identità
- 2 fototessere
- Contratto di lavoro
- Casellario giudiziale del paese d'origine
- contratto di locazione o compravendita acquisto casa

2.2. AVS

Affiliazione alla cassa di compensazione

Il datore di lavoro che assume per la prima volta un dipendente dovrà affiliarsi alla Cassa Compensazione compilando l'apposito formulario che può trovare al seguente link (Allegato A):

<https://m320affiliazione.ti.ch/DSS/ias/upload/pdf/formulari/UC/111%20datori%20di%20lavoro.pdf>

Pagamento AVS e imposta alla fonte con procedura semplificata

- Questa procedura permette ai datori di lavoro di avere un unico interlocutore e di poter effettuare un unico pagamento sia per i contributi sociali sia per le imposte alla fonte.
- Mediante la procedura semplificata i datori di lavoro sottraggono sia i contributi sociali sia l'imposta alla fonte dal salario del lavoratore, ed effettuano il conteggio con la cassa di compensazione entro il 30 gennaio dell'anno successivo ai pagamenti dei salari. La cassa di compensazione controlla i conteggi ed emette un'unica fattura che dovrà essere pagata dal datore di lavoro entro 30 giorni.

Presupposti per essere ammessi alla procedura semplificata

- il salario dei singoli lavoratori non deve superare i CHF 21'150 annui;
- la massa salariale dell'impresa non deve superare i CHF 56'400 annui (ossia il doppio della rendita massima AVS annua);
- la procedura di conteggio semplificata deve essere utilizzata per i salari di tutto il personale soggetto all'obbligo contributivo;
- gli obblighi in materia di conteggio e pagamento dei contributi vanno rispettati secondo le prescrizioni (per esempio il ritardo nel pagamento dei contributi può far decadere dal beneficio della procedura semplificata)

Certificato assicurazione

- Il datore di lavoro, non appena stipulato il contratto di lavoro e richiesto il permesso, se del caso, dovrà richiedere al lavoratore il certificato di assicurazione dell'AVS/AI.
- Se la persona assunta non dispone non è in possesso della tessera di assicurato questa dovrà essere immediatamente richiesta mediante la compilazione di un formulario disponibile o presso una cassa di compensazione cantonale del luogo in cui si trova l'economia domestica, o sul sito www.avs-ai.ch

Persone soggette all'obbligo dei contributi

- Chiunque assuma personale domestico è tenuto a detrarre dal salario i contributi per le assicurazioni sociali indipendentemente dall'ammontare del salario versato → L'unica eccezione a questo obbligo si ha nel caso di lavoratori nati dopo il 2001 oppure per i lavoratori nati tra il 1993 ed il 2001 che percepiscano meno di CHF 750 mensili. In quest'ultimo caso però se il lavoratore lo richiede il datore di lavoro è obbligato all'annuncio ed al versamento.
- I contributi andranno versati anche per le persone che hanno raggiunto l'età di pensionamento ordinario, ma che continuano a lavorare. Per queste persone non è dovuto il pagamento dell'assicurazione contro la disoccupazione ed i contributi AVS/AI/IPG vanno versati solo sulla parte di salario che supera la franchigia di CHF 16'800 annui.

Importi sul quale vanno prelevati i contributi

- Gli oneri sociali vanno trattenuti dal salario lordo
- Anche le indennità di vacanze sono soggette all'obbligo contributivo
- Il salario in natura si cumula al salario ai contanti.

Retribuzioni in natura	Al giorno in CHF	Al mese in CHF
Colazione	3.50	105.00
Pranzo	10.00	300
Cena	8	240
Alloggio	11.50	345
Vitto e Alloggio Totale	<u>33.00</u>	<u>990</u>

Assegni familiari

- Oltre gli importi di cui alla tabella le casse di compensazione riscuotono anche i contributi per assegni familiari.
- Chi impiega personale domestico versa alla cassa di compensazione i contributi di entrambe le parti, deducendo la parte del dipendente dal salario lordo.
- La legge sugli assegni familiari prevede un assegno per i figli di CHF 200 mensili per figlio, dal mese della nascita fino al compimento del 16° anno di età. Se il figlio è incapace al guadagno in seguito a malattia o invalidità, l'assegno è versato fino al compimento del 20° anno di età;
- un assegno di formazione di CHF 250 mensili per figlio, dal compimento del 16° anno di età fino alla conclusione della formazione, ma al più tardi fino al compimento del 25° anno di età.



2.3. Assicurazione infortunio

- Il datore di lavoro è obbligato ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni ed a pagarne i premi.
- L'assicurazione contro gli infortuni viene richiesta dal datore di lavoro presso una qualsiasi cassa malattia a sua scelta
- I lavoratori che prestano i loro servizi per meno di 8 ore la settimana devono essere assicurati solo contro gli infortuni e malattie professionali
- I lavoratori che prestano almeno 8 ore o più di servizio professionale devono essere assicurati anche per le malattie non professionali.



2.4. Il pilastro

- La previdenza professionale LPP è obbligatoria solo per salari superiori a CHF 1'762 mensili o CHF 21'150 annui.
- La retribuzione da prendere come riferimento è il salario lordo.
- Contattare le assicurazioni per concludere un secondo pilastro.

2.5. Imposta alla fonte

Salario fino a CHF 21'150 → meglio procedere con la procedura semplificata → aliquota del 5%

Salario oltre CHF 21'150 → necessario affiliarsi all'imposta alla. In tale caso le aliquote variano a dipendenza del salario e della situazione personale del lavoratore (se coniugato e ha figli a carico)

Il datore di lavoro dovrà compilare un apposito "Formulario d'affiliazione 6A" debitamente firmato ed inviarlo tramite posta cartacea:

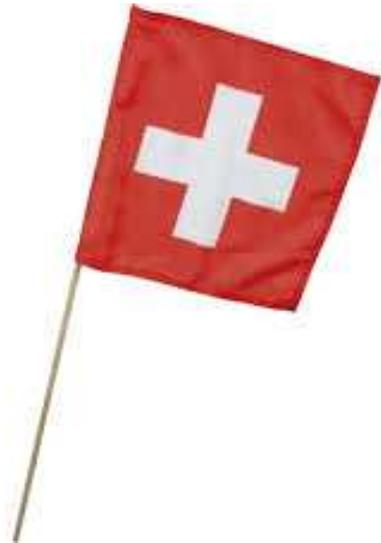
Ufficio delle imposte alla fonte e del bollo

Via Franco Zorzi 36 – 6501

Bellinzona



3. ASPETTI CONTRATTUALI



3.1. Ordinanza federale sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (CNL federale)

Campo di applicazione



1) Campo di applicazione territoriale (art. 1 CNLfed)

- principio: intero territorio svizzero
- eccezione: se in un cantone vige un CNL ex art. 360a CO allora si applica il CNL cantonale → non è il caso per il Canton Ticino in quanto il CNL del Ticino è un CNL ex art. 359 CO

2) Campo di applicazione temporale

- Entrata in vigore → 1 gennaio 2011
- Durata della validità → prorogata 31 dicembre 2019

2) Campo di applicazione personale (art. 2 CNLfed)

- principio: CNL si applica a tutti i rapporti di lavoro tra i lavoratori che **svolgono attività di economia domestica in un'economia domestica privata** e i loro datori di lavoro
- Eccezioni: il CNL non si applica
 - rapporto di lavoro tra moglie e marito, tra partner registrati, tra parente in linea diretta e rispettivo coniuge o partner registrato, tra conviventi
 - lavoratori alla pari
 - giovani occupati occasionalmente ed esclusivamente per la sorveglianza di bambini
 - persone che custodiscono bambini al di fuori della famiglia (mamme diurne, servizio di refezione);
 - praticanti che nell'ambito di una formazione professionale di base svolgono un periodo di pratica professionale presso un istituto di formazione situato in Svizzera;
 - persone vincolate da un rapporto di tirocinio nell'economia domestica;
 - persone il cui rapporto di lavoro sottostà al diritto pubblico della Confederazione, dei Cantoni o dei Comuni o al diritto internazionale pubblico o persone impiegate presso un'organizzazione di diritto pubblico o un'organizzazione di utilità pubblica con un mandato pubblico;

- personale domestico di economie domestiche agricole che sottostà a un contratto normale di lavoro per lavoratori agricoli;
 - lavoratori occupati **per meno di cinque ore alla settimana** in media presso lo stesso datore di lavoro;
 - lavoratori che **sottostanno a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale**;
 - lavoratori in possesso di una carta di legittimazione E o F del Dipartimento federale degli affari esteri impiegati come personale domestico di una persona beneficiaria secondo l'articolo 2 capoverso 2 della legge del 22 giugno 2007 sullo Stato ospite
- **Nozione di economia domestica (art. 3 CNL fed):**
Sono considerati attività di economia domestica i lavori utili alla cura generale dell'economia domestica, in particolare:
 - a. eseguire lavori di pulizia;
 - b. provvedere alla cura della biancheria;
 - c. fare la spesa;
 - d. cucinare;
 - e. collaborare all'assistenza di bambini, anziani e malati;
 - f. aiutare anziani e malati nella gestione dei problemi quotidiani.



Categorie salariali art. 4 – 5 CNLfed

Categoria	Salario all'ora	Commento
Lavoratori non qualificati	CHF 18.90	Non hanno ne' diploma ne' esperienza
Lavoratori qualificati con almeno 4 anni di esperienza professionale nell'economia domestica	CHF 20.75	L'esperienza professionale nell'economia domestica è riconosciuta se comprende diverse attività di economia domestica la cui durata minima è di cinque ore alla settimana in media. Al momento dell'entrata in servizio il lavoratore deve essere in grado di comprovare la sua esperienza professionale.
Lavoratori qualificati con AFC	CHF 22.85	AFC = attestato federale di capacità di impiegata/o d'economia domestica o che hanno conseguito una formazione professionale di base di almeno tre anni che sia adeguata all'attività da svolgere
Lavoratori qualificati con CFP	CHF 20.75	CFP = certificato federale di formazione pratica di addetta/o d'economia domestica o che hanno conseguito una formazione professionale di base di almeno due anni che sia adeguata all'attività da svolgere.

- Deroga al salario minimo (art. 6)

Per i lavoratori la cui capacità di rendimento nelle attività di economia domestica è compromessa in modo permanente per motivi di salute può essere convenuto un salario diverso dal salario minimo stabilito nel CNL. In questi casi i salari minimi fungono da valori di riferimento.

La deroga al salario minimo deve fondarsi su un accordo scritto facente riferimento alla capacità di rendimento compromessa del lavoratore.

- Salario in natura (art. 7)

Se un lavoratore percepisce una parte del salario sotto forma di vitto o alloggio, il valore di queste prestazioni si basa sugli importi indicati all'articolo 11 OAVS (Ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti)

- I vitto e l'alloggio dei lavoratori occupati nell'azienda e del personale domestico sono valutati 33 franchi il giorno o 990 al mese
- se il datore di lavoro non dà vitto e alloggio completo, l'importo totale è ripartito come segue:
 - colazione 3.50
 - pranzo 10.—
 - cena 8.—
 - alloggio 11.50

3.1 Il contratto normale di lavoro per il personale domestico vigente nel Canton Ticino (CNL Cant)



Campo di applicazione

1) Campo di applicazione territoriale

Le disposizioni del CNL sono applicabili nel Canton Ticino

2) Campo di applicazione temporale

Non é limitato nel tempo come il CNL fed



3) Campo di applicazione personale

- CNL si applica a tutti i rapporti di lavoro a tempo pieno o parziale esistenti fra economie domestiche private e lavoratori di ambo i sessi (ad es. domestiche, bambinaie, cameriere, governanti, cuoche, inservienti ed altro) occupati in modo preponderante nel servizio della casa.
- Il CNL è applicabile anche se il lavoratore non vive nella comunione domestica del datore di lavoro.
- Il CNL non è applicabile (art. 2/2-3 CNL):
 - ai rapporti di lavoro agricolo che sono regolati da un CNL particolare;
 - ai rapporti di tirocinio nell'economia domestica ufficialmente riconosciuti;
 - ai lavoratori occupati in aziende pubbliche (Confederazione, Cantoni, Comuni);
 - ai lavoratori occupati negli esercizi pubblici (alberghi, ristoranti, pensioni, ecc.) a meno che la loro attività si svolga esclusivamente nell'economia domestica del datore di lavoro;
 - al titolare dell'azienda, al suo coniuge, ai consanguinei in linea retta, con il loro coniuge, ai figliastri ed ai figli adottivi del datore di lavoro.
 - Alle aziende soggette alla legge sul lavoro

Possibilità di deroga (art. 1 CNL Cant)

- Principio → CNL CNT é ritenuto corrispondente alla volontà delle parti
- Eccezione → le parti possono derogarvi mediante convenzione scritta e prevedere delle condizioni piu sfavorevoli per il lavoratore
- Le condizioni esistenti piu favorevoli al lavoratore non vengono modificate dal CNL Cant
- **ATTENZIONE:** in caso di deroga a sfavore del lavoratore non si possono violare le disposizioni imperative del Codice delle Obbligazione (art. 361 e 362 CO, lista non esaustiva)

Esame delle disposizioni particolari del CNL

- Vitto e alloggio art. 5 CNL Cant
- Periodo di prova e disdetta ordinaria art. 9 – 10 CNL Cant
- Disdetta in caso di malattia/infortunio art. 12 CNL Cant
- Durata del lavoro e riposo art. 14 CNL Cant
- Ore straordinarie art. 15 CNL Cant
- Giorno libero settimanale art. 16 CNL Cant
- Vacanze art. 17 CNL Cant
- Giorni festivi art. 18 CNL Cant
- Malattia art. 19 CNL Cant
- Infortunio art. 20 CNL Cant
- Previdenza professionale art. 21 CNL Cant
- Salario art. 22 CNL Cant (solo se non si applica CNL Fed)

- Tredicesima art. 23 CNL Cant
- Morte del lavoratore art. 24 CNL Cant
- Morte del datore di lavoro art. 25 CNL Cant
- Indennità di partenza art. 26 CNL Cant
- Applicazione del CO a titolo sussidiario art. 30 CNL Cant
- Obbligo del datore di lavoro di tenere elenchi art. 31 CNL Cant



Durata del lavoro e riposo art. 14/16 CNLcan

TEMA	Lavoratori con meno di 19 anni	Lavoratori con più di 19 anni
Periodo lavorativo	(fascia di 12 ore)	07.00-20.00 (fascia di 13 ore)
Giornata lavorativa (compreso il tempo dei pasti)	9 ore	10 ore CNL federale prevede 8 ore suddivise su 5.5 giorni. Si fa distinzione tra: <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro attivo → salario pieno - Presenza → salario parziale - Pausa → nessun salario
Settimana lavorativa (compreso il tempo dei pasti)	Max 45 ore idem	Max 50 ore CNL federale prevede 44 ore su un assistenza 24h Orario di lavoro solo quello attivo (escluse presenze e pause)
Pausa giornaliera CNL federale: in questo lasso di tempo NON è a disposizione dell'utente e non garantisce nessuna reperibilità telefonica	Idem CNL federale prevede sempre 2 ore	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ore - 1 ora se permette di concludere la giornata lavorativa entro le 18.00 - se la durata settimanale è uguale o inferiore a 40 ore allora la pausa può essere ridotta a 30 min.
Riposo notturno	12 ore idem	11 ore CNL federale prevede dalle 23:00 alle 06:00
Riposo settimanale CNL federale: in questo lasso di tempo NON è a disposizione dell'utente e non garantisce nessuna reperibilità telefonica	1.5 giorni	1.5 giorni

Lavoro straordinario art. 15 CNL Cant

Nozione

- Lavoro effettuato oltre la normale giornata lavorativa
- Il totale annuo non può superare le 220 ore

Compenso

- Con il consenso del lavoratore compensato mediante congedo corrispondente entro un periodo di 12 settimane (art. 15/2 CNL cant)
- Se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo vale quanto segue
 - Lavoro effettuato di giorno → salario normale più supplemento del 25%
 - Lavoro effettuato di notte (dalle 20.00-6.00) → salario normale più supplemento del 50%
 - Lavoro effettuato di domenica o giorni festivi ufficiali ad essi parificati → salario normale più supplemento del 50%
 - I giorni festivi parificati alla domenica sono: Capodanno, Epifania, lunedì di Pasqua, Ascensione, Assunzione, Ognisanti, Natale, Santo Stefano 1 agosto.
 - I giorni festivi **non** parificati alla domenica sono: San Giuseppe, 1 maggio, Pentecoste, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo, Immacolata → se la badante lavora in questi giorni **nessun supplemento è dovuto**



Regole del CNL e alcune possibilità di deroga

TEMA	CNL CANT	Possibilità di deroga
Periodo di prova contratto di durata indeterminata	1 mese (art. 9/1 CNL cant)	Max 3 mesi
Periodo di prova contratto di durata determinata	Nessuno (art. 9/2 CNL cant) CNL federale: prevede un periodo di prova nel contratto di durata determinata	Possibilità di prevederlo per contratto (si applicano per analogia norme contratto durata indeterminata)
Disdetta durante il periodo di prova	7 giorni (art. 9/2 CNL cant)	1 giorno o termine di disdetta più lungo
Disdetta dopo il periodo di prova Contratto di durata indeterminata	Rapporto di lavoro dura < 5 anni → disdetta 1 mese per la fine di un mese (art. 10/1 CNL cant) Rapporto di lavoro dura > 5 anni → disdetta 2 mesi per la fine di un mese (art. 10/2 CNL cant)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mese indipendentemente dalla durata del rapporto di lavoro • Termine di disdetta datore di lavoro/lavoratore devono essere uguali • Prevedere che il contratto scade automaticamente con il decesso dell'utente
Disdetta contratto durata determinata	Nessuno. Il contratto di lavoro scade con lo spirare della durata (art. 10/4 CNL cant)	Possibilità di prevedere dei termini di disdetta come per il contratto di durata indeterminata

Regole del CNL Cant e possibilità di deroga

TEMA	CNL CANT	Possibilità di deroga														
Disdetta durante la malattia	Il rapporto di lavoro non può essere disdetto in caso di malattia o di infortunio (senza colpa del lavoratore) fintanto che quest'ultimo è a beneficio di indennità giornaliera o di un'assicurazione infortuni (art. 12 CNL cant)	Prevedere la possibilità di disdetta rispettando l'art. 336c CO: Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, <ul style="list-style-type: none"> • per 30 giorni nel primo anno di servizio, • per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso, • per 180 giorni dal sesto anno di servizio 														
Pagamento del salario durante la malattia	Obbligo di stipulare un'assicurazione perdita di guadagno pari all'80% del salario durante 720 nel corso di 900 giorni CNL federale: non è più previsto questo obbligo	Prevedere il pagamento del salario al 100% secondo la scala bernese: <table border="1" data-bbox="1464 1177 2007 1490"> <thead> <tr> <th>Anni di servizio</th> <th>Diritto al salario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>3 settimane</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>3-4</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>5-9</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>10-14</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>15-19</td> <td>5 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	Anni di servizio	Diritto al salario	1	3 settimane	2	1 mese	3-4	2 mesi	5-9	3 mesi	10-14	4 mesi	15-19	5 mesi
Anni di servizio	Diritto al salario															
1	3 settimane															
2	1 mese															
3-4	2 mesi															
5-9	3 mesi															
10-14	4 mesi															
15-19	5 mesi															

8. Protezione della personalità del lavoratore



Il datore di lavoro ha l'obbligo di proteggere la personalità del lavoratore

(art.328ss CO e art. 27-28 CC)

Tipo di norma:

E' una norma aperta che permette di concretizzare l'evoluzione del diritto nel mondo del lavoro tenendo in considerazione le trasformazioni tecnologiche e i cambiamenti di comportamento

La protezione della personalità limita:

- Il diritto del datore di lavoro di dare delle direttiva (art. 321d CO)
- Il diritto del datore di lavoro a licenziare liberamente un lavoratore (art. 336/1 lett. a CO)
- Redazione attestato di lavoro (art. 330a CO)

Periodo di protezione:

- Prima della conclusione del contratto di lavoro (es: se durante il colloquio il datore di lavoro pone delle domande sconvenienti)
- Durante il rapporto di lavoro
- Dopo la fine del rapporto di lavoro (es: il datore di lavoro non può «sparlare» del lavoratore)

Aspetti protetti:

- L'integrità fisica
- La salute fisica e psichica (es: mobbing, stress, burn out, molestie sessuali)
- L'integrità morale
- Considerazione sociale (es: il datore di lavoro che licenzia un lavoratore davanti a tutti i lavoratori)
- Le libertà individuali (es: libertà di espressione quali il diritto di del lavoratore di criticare in buona fede il datore di lavoro → tuttavia tale diritto è in ogni caso limitato se il lavoratore crea un brutto ambiente sul posto di lavoro)
- La sfera privata (es: filmare un lavoratore, controllare le sue email)
- Disposizione particolare per la protezione della personalità nella comunione domestica (art. 328a CO)
- Disposizione particolare per il trattamento dei dati personali (art. 328 b CO).

Caso particolare del mobbing

Il mobbing è una serie di atti ostili ripetuti frequentemente durante un periodo assai lungo per i quali uno o più individui cercano di isolare, marginalizzare o escludere un dipendente sul luogo di lavoro. La “vittima” è spesso messa in una situazione nella quale ogni atto preso individualmente, al quale un testimone ha potuto assistere, può eventualmente essere considerato sopportabile mentre l’insieme di tali atti costituisce una destabilizzazione della personalità spinta fino “all’eliminazione” professionale della persona stessa

Rimedi giuridici a favore del lavoratore

- Azioni legali previste all'art. 28a CC (tuttavia dei rimedi raramente utilizzati dai lavoratori):
 - Proibire una lesione imminente
 - Fare cessare una lesione attuale
 - Accertare l'illeceità di una lesione che continua a produrre effetti molesti
- Mettere in mora il datore di lavoro per il fatto di non prendere le misure necessarie ad assicurare la protezione della personalità del lavoratore e sospendere la sua attività lavorativa (art. 82 e art. 324 CO) → es: il lavoratore può rifiutarsi di svolgere un lavoro se è pericoloso e il datore di lavoro non ha rispettato le norme relative alla sicurezza. In tal caso il lavoratore ha sempre diritto al salario
- Richiedere il risarcimento del danno in base alla responsabilità contrattuale (art. 97 CO)

- Disdire con effetto immediato il contratto per una causa grave (art. 337 CO)
- Chiedere l'indennità per licenziamento abusivo (max. 6 mesi art. 336-336b CO) se il datore di lavoro licenzia il lavoratore dopo che quest'ultimo ha fatto valere in buona fede le sue pretese (art. 336 lett. d CO)
- Denunciare la fattispecie all'ispettorato cantonale del lavoro
- Richiedere il risarcimento del danno per torto morale (art. 49 CO)

Particolarità badanti

- La badante che soggiorna presso l'assistito e che deve cercarsi un altro alloggio può momentaneamente usufruire di appartamenti messi a disposizione del Dipartimento della sanità e della socialità e da Pro Senectute

- Casi di abusi sulla persona vanno notificati alla Polizia cantonale (sezione TESEU Tratta e sfruttamento esseri umani)

Polizia cantonale

Viale Stefano Franscini 3
6500 Bellinzona

tel. Urgenze 117 / 112

tel. +41 848 25 55 55

polizia@polca.ti.ch

- Casi di abusi salariali vanno notificati all'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro

Grazie per l'attenzione

Avv. Sharon Guggiari Salari
Notaio MAS in Tax Law
Via S. Balestra 12
6900 Lugano

Tel 091 950 80 90
Fax. 091 922 80 09
sharon.guggiari@sgslex.ch
www.sgslex.ch

