

13.067

## **Messaggio**

**concernente la Convenzione (n. 189) dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011**

e

## **Rapporti**

**sulla Raccomandazione (n. 201) dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011, e sulla Raccomandazione (n. 202) sui sistemi nazionali di protezione sociale di base, 2012**

del 28 agosto 2013

---

Onorevoli presidenti e consiglieri,

con il presente messaggio vi sottoponiamo, per approvazione, il disegno di un decreto federale relativo alla Convenzione n. 189 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici.

Vi sottoponiamo inoltre, per informazione, i rapporti sulla Raccomandazione n. 201, che completa la suddetta Convenzione, e sulla Raccomandazione n. 202 sui sistemi nazionali di protezione sociale di base.

Gradite, onorevoli presidenti e consiglieri, l'espressione della nostra alta considerazione.

28 agosto 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

---

## Compendio

*La promozione del lavoro dignitoso per tutte le categorie di lavoratori è parte integrante del mandato costitutivo dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e rappresenta uno dei mezzi essenziali per raggiungere l'obiettivo del Millennio di lotta alla povertà.*

*Nel 2011, in occasione della sua 100<sup>a</sup> sessione, la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione n. 189 sulle lavoratrici e i lavoratori domestici e la Raccomandazione che la completa.*

*La Convenzione e la Raccomandazione stabiliscono che i lavoratori domestici hanno diritto, come gli altri lavoratori, al rispetto dei diritti fondamentali nel lavoro, nonché a una protezione e a una copertura sociali minime. I lavoratori domestici devono fruire di un trattamento non meno favorevole di quello riservato agli altri lavoratori. Queste due norme contengono disposizioni relative alle condizioni di vita e di lavoro (ore di lavoro, remunerazione, sicurezza e salute sul posto di lavoro), settori nei quali l'esclusione dei lavoratori domestici è più evidente e spiega in gran parte la vulnerabilità di tale categoria di lavoratori sul piano economico e sociale. La Convenzione e la Raccomandazione riconoscono che le agenzie di collocamento private possono favorire la creazione di posti di lavoro dignitosi nel settore del lavoro domestico, segnatamente per tutelare i lavoratori dalle pratiche abusive. Essendo i lavoratori domestici per lo più donne provenienti da ambienti svantaggiati, le quali rappresentano la maggioranza dei lavoratori a salario basso, le nuove norme segnano una tappa importante verso l'uguaglianza tra uomo e donna nel mondo del lavoro e la riduzione delle disparità di reddito. Le nuove norme riconoscono che determinate categorie di lavoratori domestici, come i migranti, i giovani e coloro che risiedono presso il domicilio del proprio datore di lavoro, hanno esigenze particolari e sono esposte a rischi che richiedono misure specifiche. Tenendo conto della diversità delle situazioni e delle possibilità socio-economiche degli Stati Membri, la Convenzione autorizza una certa flessibilità nella sua applicazione. La Raccomandazione contiene orientamenti concreti per la concezione e l'applicazione di misure efficaci volte a promuovere il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici. I due strumenti insistono sul fatto che il dialogo sociale è la chiave del processo della loro attuazione.*

*La costante politica di ratifica delle norme dell'OIL consente alla Svizzera di ratificare una Convenzione dell'OIL a condizione che non sussistano divergenze fondamentali tra la Convenzione e il nostro ordinamento giuridico. Questa pratica del Consiglio federale vale, di principio, per tutte le convenzioni internazionali: una ratifica non deve essere impedita da differenze di lieve entità. Inoltre, una Convenzione non completamente conforme al diritto interno può essere ratificata se dal suo esame risulta che le lacune esistenti possono essere colmate dalle disposizioni del trattato direttamente applicabili oppure mediante l'adozione di misure legislative.*

---

*La Svizzera può ratificare la convenzione n. 189. Anzitutto, nel raffronto internazionale, il diritto positivo svizzero offre un livello di protezione dei lavoratori domestici elevato ed efficace. In secondo luogo, la ratifica della convenzione n. 189 non richiede di adottare o modificare nessuna legge o ordinanza. La Convenzione consente una certa flessibilità nella sua applicazione. Infine, il Consiglio federale è favorevole a questa nuova norma secondo cui alcune categorie di lavoratori domestici sono esposte a rischi che richiedono misure specifiche. La ratifica della convenzione, pertanto, risponde anche a un'esigenza di solidarietà internazionale.*

*Alla luce di quanto precede, vi proponiamo di ratificare la Convenzione n. 189.*

*La Raccomandazione n. 201 e la Raccomandazione n. 202 vi sono sottoposte per informazione.*

*I progetti di messaggio sulla Convenzione n. 189 e la Raccomandazione n. 201 sono stati oggetto di una consultazione tecnica delle autorità cantonali. I 21 Cantoni che si sono espressi nell'ambito di detta consultazione si sono dichiarati favorevoli alla ratifica della Convenzione.*

*I presenti messaggio e rapporti sono stati sottoposti alla Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL, una commissione extraparlamentare consultiva costituita da rappresentanti dell'Amministrazione federale e da partner sociali svizzeri. La Commissione ne ha preso atto. I membri della Commissione rappresentanti i lavoratori appoggiano la ratifica della Convenzione n. 189, mentre i rappresentanti dei datori di lavoro vi si oppongono.*

## Indice

<b>Compendio</b>	<b>5970</b>
<b>1 Punti essenziali della Convenzione</b>	<b>5973</b>
1.1 Panoramica e genesi della Convenzione	5973
1.2 Situazione attuale	5973
<b>2 Commento alle disposizioni della Convenzione</b>	<b>5973</b>
2.1 Panoramica	5973
2.2 Commento alle disposizioni	5977
2.3 Conclusioni	5997
<b>3 Ripercussioni</b>	<b>5998</b>
<b>4 Rapporto con il programma di legislatura</b>	<b>5998</b>
<b>5 Aspetti giuridici</b>	<b>5998</b>
5.1 Costituzionalità e legalità	5998
5.2 Forma dell'atto	5998
5.3 Consultazioni	5999
<b>Rapporti sulla Raccomandazione (n. 201) dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011, e sulla Raccomandazione (n. 202) sulle protezioni sociali nazionali, 2012</b>	<b>6000</b>
<b>Decreto federale che approva la Convenzione n. 189 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (Disegno)</b>	<b>6003</b>
<b>Allegati:</b>	
1 Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011	6005
2 Raccomandazione n. 201 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011	6015
3 Raccomandazione n. 202 sui sistemi nazionali di protezione sociale di base, 2012	6023

# Messaggio

## **1 Puntii essenziali della Convenzione**

### **1.1 Panoramica e genesi della Convenzione**

La promozione del lavoro dignitoso per tutte le categorie di lavoratori è parte integrante del mandato costitutivo dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e rappresenta uno dei mezzi essenziali per raggiungere l'obiettivo del Millennio di lotta alla povertà.

Con il sostegno della Svizzera, la Conferenza internazionale del lavoro (CIL) ha adottato, in occasione della sua 100ª sessione nel 2011, la Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (di seguito: Convenzione n. 189) e la Raccomandazione n. 201 che la completa. Conformemente all'articolo 19 paragrafi 5 e 6 della costituzione dell'OIL<sup>1</sup>, gli Stati membri dell'OIL si sono impegnati a sottoporre in tempi brevi alle autorità interne competenti le convenzioni e le raccomandazioni adottate in occasione delle sessioni della CIL per approvazione.

La Svizzera ha partecipato attivamente al processo di elaborazione di tali norme, nel corso del quale i servizi competenti dell'Amministrazione federale hanno assicurato la collaborazione con i Cantoni, sempreché anche la regolamentazione del lavoro domestico sia di loro competenza.

### **1.2 Situazione attuale**

Secondo l'articolo 21 paragrafo 2 della Convenzione n. 189, la stessa entra in vigore dodici mesi dopo che il Direttore generale dell'OIL ha registrato le ratifiche di due Membri. Al momento dell'adozione del presente messaggio, la Convenzione n. 189<sup>2</sup> è stata ratificata da otto Paesi. Essa è entrata in vigore il 5 settembre 2013.

## **2 Commento alle disposizioni della Convenzione**

### **2.1 Panoramica**

La Convenzione (cfr. allegato 1) stabilisce che i lavoratori domestici hanno diritto come gli altri lavoratori, al rispetto dei diritti fondamentali nel lavoro, nonché a una protezione e a una copertura sociale minime. I lavoratori domestici devono fruire di un trattamento non meno favorevole di quello concesso agli altri lavoratori. La Convenzione contiene disposizioni relative alle condizioni di vita e di lavoro, dalle ore di lavoro e la remunerazione fino alla sicurezza e alla salute sul posto di lavoro, settori nei quali l'esclusione dei lavoratori domestici dall'ambito della legislazione

<sup>1</sup> RS 0.820.1

<sup>2</sup> Uruguay (14.06.2012); Filippine (5.9.2012); Maurizio (13.9.2012); Nicaragua (10.1.2013); Italia (22.1.2013); Bolivia (15.4.2013); Paraguay (7.5.2013); Sudafrica (20. 6.2013).

nazionale, o il loro inserimento a condizioni per loro svantaggiose, è la più evidente e spiega in gran parte la vulnerabilità di tali lavoratori sui piani economico e sociale.

La Convenzione riconosce che le agenzie di collocamento private possono favorire la creazione di posti di lavoro dignitosi nel settore del lavoro domestico e che ciò presuppone anche l'esistenza di quadri giuridici appropriati, in particolare per tutelare i lavoratori dalle pratiche abusive.

Essendo i lavoratori domestici per lo più donne provenienti da ambienti svantaggiati, le quali rappresentano la maggioranza tra i lavoratori a salario basso, le nuove norme segnano una tappa importante verso l'uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro e la riduzione delle disparità di reddito.

La Convenzione riconosce che determinate categorie di lavoratori domestici, come i migranti, i giovani e coloro che risiedono presso il domicilio del proprio datore di lavoro, hanno esigenze di protezione particolari e sono esposte a rischi che richiedono misure specifiche. Considerando la diversità delle situazioni e delle possibilità socio-economiche degli Stati Membri, la Convenzione autorizza una certa flessibilità nella sua applicazione. La Convenzione insiste sul fatto che il dialogo sociale è la chiave della sua attuazione.

La Convenzione n. 189 è un trattato internazionale soggetto a ratifica: ogni Stato membro dell'OIL che ratifica una convenzione dell'OIL si impegna a rispettarla e ad attuarla conformemente agli obblighi così accettati. La Convenzione n. 189 si compone di 27 articoli, di cui 19 sono disposizioni materiali. Gli articoli da 20 a 27 sono disposizioni finali comuni a tutte le convenzioni dell'OIL e non richiedono commenti particolari.

Per esaminare il contenuto della Convenzione n. 189 occorre innanzitutto fare riferimento agli obblighi internazionali assunti dalla Svizzera.

Il preambolo della Convenzione indica che, tra gli strumenti dell'OIL, per quanto riguarda i lavoratori domestici sono particolarmente pertinenti le seguenti convenzioni: la Convenzione n. 97 sui lavoratori migranti (riveduta), 1949<sup>3</sup>, la Convenzione n. 143 sulle migrazioni in condizioni abusive (disposizioni complementari) del 1975<sup>4</sup>, la Convenzione n. 156 concernente i lavoratori con responsabilità familiari, 1981<sup>5</sup>, la Convenzione n. 181 sulle agenzie di collocamento private, 1997<sup>6</sup>. Nessuna di queste convenzioni è stata ratificata dalla Svizzera. Tra gli altri strumenti dell'OIL non soggetti a ratifica, il preambolo precisa che la Raccomandazione n. 198 sul rapporto di lavoro, 2006<sup>7</sup> è particolarmente rilevante per i lavoratori domestici, così come il Quadro multilaterale dell'OIL sulle migrazioni per motivi di lavoro: Principi e orientamenti non vincolanti per un approccio alle migrazioni per motivi di lavoro basato sui diritti (2006). Il preambolo ricorda che sono pertinenti anche altri strumenti internazionali: la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici<sup>8</sup>, il Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali<sup>9</sup>, la Convenzione internazionale sull'eliminazione di

3 FF 1950 II 857 (ediz. franc.)

4 FF 1976 III 520

5 FF 1983 I 25 78

6 FF 2000 277

7 FF 2008 4875

8 RS 0.103.2

9 RS 0.103.1

tutte le forme di discriminazione razziale<sup>10</sup>, la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne<sup>11</sup>, la Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità transnazionale organizzata<sup>12</sup>, e segnatamente il suo Protocollo addizionale volto a prevenire, reprimere e punire la tratta delle persone, in particolare delle donne e dei bambini<sup>13</sup>, nonché il suo Protocollo contro la tratta illecita di migranti per terra, aria e mare<sup>14</sup>, la Convenzione sui diritti del fanciullo<sup>15</sup> e la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie.

Tra tutti questi strumenti, soltanto uno non è stato ratificato dalla Svizzera: la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie.

Inoltre l'esame della Convenzione deve essere effettuato alla luce dei pertinenti testi legali e normativi svizzeri e in particolare il codice delle obbligazioni (CO)<sup>16</sup>; il Codice penale svizzero (CP)<sup>17</sup>, il Codice di procedura civile (CPC)<sup>18</sup>, la legge sul lavoro (LL)<sup>19</sup> e le sue ordinanze; la legge sul lavoro a domicilio (LLD)<sup>20</sup>; la legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC)<sup>21</sup>; la legge federale sui lavoratori distaccati (LDist)<sup>22</sup>; la legge federale contro il lavoro nero (LLN)<sup>23</sup>; la legge federale sulla parità dei sessi (LPar)<sup>24</sup>; l'ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (CNL personale domestico)<sup>25</sup>; i contratti normali cantonali; la legge federale sui privilegi, le immunità e le facilitazioni, nonché sugli aiuti finanziari accordati dalla Svizzera (Legge sullo Stato ospite, LSO)<sup>26</sup>; l'ordinanza sulle condizioni di entrata, di soggiorno e di lavoro dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni (Ordinanza sui domestici privati, ODP)<sup>27</sup>; la legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI)<sup>28</sup>; la legge federale sulla formazione professionale (LFPr)<sup>29</sup>; l'ordinanza sulla formazione professionale (OFPr)<sup>30</sup>; la legge federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS)<sup>31</sup>; l'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OAVS)<sup>32</sup>, la legge federale sull'assicurazione per l'invalidità (LAI)<sup>33</sup>; la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti

- 10 RS 0.104
- 11 RS 0.108
- 12 RS 0.311.54
- 13 RS 0.311.542
- 14 RS 0.311.541
- 15 RS 0.107
- 16 RS 220
- 17 RS 311.0
- 18 RS 272
- 19 RS 822.11
- 20 RS 822.31
- 21 RS 823.11
- 22 RS 823.20
- 23 RS 822.41
- 24 RS 151.1
- 25 RS 221.215.329.4
- 26 RS 192.12
- 27 RS 192.126
- 28 RS 837.0
- 29 RS 412.10
- 30 RS 412.101
- 31 RS 831.10
- 32 RS 831.101
- 33 RS 831.2

e l'invalidità (LPP)<sup>34</sup>; la legge federale sugli assegni familiari (LAFam)<sup>35</sup>; la legge federale sull'assicurazione malattie (LAMal)<sup>36</sup>; la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF)<sup>37</sup>; l'ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF)<sup>38</sup>; l'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI)<sup>39</sup>; la legge federale sulle indennità per perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG)<sup>40</sup>; la legge federale sugli stranieri (LStr)<sup>41</sup>.

In Svizzera, i lavoratori domestici godono della protezione estesa degli articoli 319 segg. CO al pari di tutti gli altri lavoratori. Forniscono le loro prestazioni nell'ambito di un contratto di lavoro ai sensi degli articoli 319 segg. CO. Nel nostro Paese, la situazione del lavoro domestico si è evoluta in seguito all'azione dei sindacati intesa a ottenere il primo contratto normale di lavoro (CNL) valido in tutta la Svizzera. Si tratta dell'unico CNL applicabile a livello nazionale, in quanto gli altri contratti hanno un campo di applicazione soltanto a livello regionale, per la precisione cantonale. In effetti, è stato difficile negoziare un contratto collettivo poiché in Svizzera manca un partner negoziale organizzato da parte dei datori di lavoro con cui potersi accordare su salari minimi imperativi. È tuttavia opportuno rilevare che occorre un contratto di lavoro affinché si possa applicare il CNL e assicurare la protezione derivante dagli articoli 319 segg. CO.

Alla fine del 2007, gli ambienti sindacali hanno chiesto al Consiglio federale di avvalersi delle possibilità legali create nell'ambito delle misure di accompagnamento per la libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE per applicare a questa categoria di lavoratori un CNL svizzero che prevede salari minimi imperativi e condizioni di lavoro vincolanti. Contemporaneamente, gli ambienti sindacali hanno attirato l'attenzione del pubblico sulle condizioni di lavoro precarie dei lavoratori domestici. Il Consiglio federale ha incaricato un gruppo di esperti di definire i parametri di un CNL che preveda salari minimi imperativi. Hanno preso parte ai lavori di questo gruppo di lavoro rappresentanti delle autorità cantonali e nazionali, organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni attive nei settori interessati (pulizie e accoglienza), nonché rappresentanti dei sindacati. A metà del 2009, il gruppo di esperti ha proposto un progetto di CNL che prendeva in considerazione un gran numero di elementi e requisiti, fra cui la determinazione di salari minimi che rispecchino le mansioni molto diversificate e impegnative dal punto di vista fisico che il lavoro domestico privato comporta.

Il CNL è entrato in vigore il 1° gennaio 2011 e sarà valido fino al 31 dicembre 2013. I salari minimi imperativi sono i seguenti: 18,20 franchi l'ora per i lavoratori non qualificati; 20 franchi l'ora per i lavoratori non qualificati con quattro anni di esperienza professionale o per i lavoratori con due anni di formazione; 22 franchi l'ora per i lavoratori con tre anni di formazione. Se tali salari dovessero risultare inferiori a quanto aveva chiesto il gruppo di esperti, questi ultimi invieranno un messaggio essenziale ai lavoratori domestici impiegati in Svizzera. Pertanto i salari minimi dei lavoratori domestici sprovvisti di formazione corrispondono a circa il 55 per cento

34 RS 831.40

35 RS 836.2

36 RS 832.10

37 RS 832.20

38 RS 832.202

39 RS 832.30

40 RS 834.1

41 RS 142.20

del salario lordo medio. Tali salari tengono conto delle numerose mansioni svolte dai lavoratori domestici che, ad esempio, devono spesso occuparsi di bambini e di persone anziane. Per poter applicare questi salari orari minimi, il lavoratore domestico deve lavorare in media almeno cinque ore la settimana per lo stesso datore di lavoro. Il motivo principale di questa modalità è che i collaboratori che si occupano di diverse famiglie su una base esclusivamente oraria guadagnano in realtà molto di più (in genere 25 franchi o più) e quindi sono poco interessati dal dumping salariale.

Infine, nel 2011 nel nostro Paese è stata introdotta una legislazione particolare per la categoria specifica dei lavoratori domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni (ODPr)<sup>42</sup>. Questa categoria di lavoratori ha poca dimestichezza con l'ordine giuridico svizzero ed è soggetta a una legislazione specifica che ne regola le condizioni di soggiorno, di ammissione e di lavoro. L'ODPr assicura una maggiore trasparenza e chiarisce le regole applicabili grazie a una normativa dettagliata (contratto di lavoro, salario, assicurazioni, spese mediche, ecc.). Entrata in vigore il 1° luglio 2011 sostituisce, per questa categoria specifica di lavoratori, i CNL cantonali o federali relativi ai lavoratori dell'economia domestica (art. 1 ODPr).

## 2.2 **Commento alle disposizioni**

### *Art. 1*

L'*articolo 1* contiene le definizioni dei termini utilizzati. Il «lavoro domestico» è definito come il lavoro svolto in o per una o più economie domestiche; l'espressione «lavoratore domestico» significa ogni persona di genere femminile o maschile che svolge un lavoro domestico nell'ambito di un rapporto di lavoro. La Convenzione precisa inoltre che una persona che svolge un lavoro domestico in maniera occasionale o sporadica, senza farne la propria professione, non è da considerarsi un lavoratore domestico.

In Svizzera, il lavoro domestico è oggetto di un contratto di lavoro ai sensi degli articoli 319 segg. CO. Le definizioni di lavoro e di lavoratore domestico si trovano nel CNL personale domestico. L'articolo 2 capoverso 1 CNL personale domestico specifica ciò che si intende per lavoro domestico: si tratta dei rapporti di lavoro tra i lavoratori che svolgono attività di economia domestica in un'economia domestica privata e i loro datori di lavoro. Le attività di economia domestica sono definite come i lavori utili alla cura generale dell'economia domestica, in particolare eseguire lavori di pulizia; provvedere alla cura della biancheria; fare la spesa; cucinare; collaborare all'assistenza di bambini, anziani e malati; aiutare anziani e malati nella gestione dei problemi quotidiani (art. 3 CNL personale domestico). Di conseguenza, un lavoratore domestico è chi svolge attività di economia domestica in un'economia domestica privata. I rapporti di lavoro tra moglie e marito, partner registrati, parenti in linea diretta e rispettivi coniugi o partner registrati, nonché conviventi sono esclusi dal CNL personale domestico (art. 2 cpv. 2). Le seguenti persone non sono considerate lavoratori domestici ai sensi del CNL personale domestico: i lavoratori alla

<sup>42</sup> Ordinanza del 6 giugno 2011 sulle condizioni di entrata, di soggiorno e di lavoro dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni (Ordinanza sui domestici privati, ODPr; RS **192.126**)

pari; i giovani occupati occasionalmente ed esclusivamente per la sorveglianza di bambini; le persone che custodiscono bambini al di fuori della famiglia (mamme diurne, servizio di refezione); i praticanti; gli apprendisti; le persone il cui rapporto di lavoro sottostà al diritto pubblico della Confederazione, dei Cantoni o dei Comuni o al diritto internazionale pubblico; le persone impiegate presso un'organizzazione di diritto pubblico; il personale domestico di economie domestiche agricole; i lavoratori occupati per meno di cinque ore alla settimana in media presso lo stesso datore di lavoro; i lavoratori che sottostanno a un contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale (art. 2 cpv. 3 CNL personale domestico).

La maggior parte dei CNL cantonali danno definizioni precise del lavoro domestico. Tali definizioni possono essere più ampie di quelle del CNL personale domestico.

Il CNL personale domestico non si applica nei Cantoni in cui, al momento della sua entrata in vigore, è applicabile un CNL cantonale secondo l'articolo 360a CO nell'economia domestica fintantoché è in vigore il CNL cantonale.

L'articolo 2 ODPr contiene una definizione di domestico privato delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni, ossia la persona che è impiegata nel servizio domestico presso una persona beneficiaria di privilegi, immunità e facilitazioni ed è autorizzata a impiegare un domestico privato (datore di lavoro) e che è titolare di un documento di legittimazione di tipo F rilasciato dal Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE). Per servizio domestico si intende ogni compito adempiuto dal domestico privato presso il domicilio del datore di lavoro, quali i compiti domestici, la cucina, il servizio a tavola, il servizio di lavanderia, la custodia dei bambini o i lavori di giardinaggio. L'articolo 1 ODPr specifica che i CNL cantonali o federali relativi ai lavoratori dell'economia domestica o qualsiasi altra disposizione cantonale che disciplina le condizioni di lavoro e di salario dei lavoratori dell'economia domestica non si applicano alle persone coperte dall'ordinanza.

È altresì opportuno rilevare che le economie domestiche private sono escluse dal campo di applicazione della legge sul lavoro<sup>43</sup> (art. 2 cpv. 1 lett. g LL). Senza definire oltre il concetto di lavoro domestico, gli articoli 322 capoverso 2 e 328a CO fanno riferimento alla comunità domestica che le parti del contratto di lavoro sono libere di decidere, specificando che quando il lavoratore vive nell'economia domestica del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a fornirgli vitto sufficiente e un alloggio irreprensibile.

Date le definizioni del diritto e la prassi svizzere, l'articolo 1 della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 2*

L'articolo 2 definisce il campo di applicazione della Convenzione. In linea di massima, la Convenzione si applica a tutti i lavoratori domestici. Tuttavia, essa contiene una clausola di flessibilità che consente di escludere, completamente o in parte, dal suo campo di applicazione alcune categorie di lavoratori che beneficiano, ad altro titolo, di una protezione almeno equivalente e alcune categorie limitate di lavoratori relativamente ai quali si pongono problemi di notevole importanza.

Visto l'oggetto e la portata dell'ODPr la Svizzera non esclude probabilmente dal campo di applicazione della Convenzione i lavoratori domestici privati delle persone

<sup>43</sup> RS 822.11

che beneficiano di privilegi, immunità e facilitazioni. La Svizzera potrebbe, se del caso, avvalersi di questa possibilità di esclusione per altre categorie limitate di lavoratori domestici al momento in cui presenterà il suo primo rapporto sull'applicazione della Convenzione. La Svizzera può quindi accettare l'*articolo 2* della Convenzione.

### *Art. 3*

Secondo l'*articolo 3 paragrafo 1*, ogni Stato che ratifica la Convenzione deve adottare misure per garantire la promozione e la protezione effettive dei diritti umani di tutti i lavoratori domestici, come previsto nella Convenzione. L'espressione «come previsto nella presente Convenzione» significa che questo paragrafo da solo non crea alcun obbligo al di là di quelli previsti dalle altre disposizioni della Convenzione.

Come sopra rilevato, la Svizzera ha ratificato tutte le convenzioni relative ai diritti umani considerate pertinenti nel preambolo della presente Convenzione, eccetto la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie. Tutte queste convenzioni sanciscono il principio della non discriminazione e i diritti garantiti da questi testi si applicano, di norma, a tutte le persone, compresi i lavoratori domestici.

Il *paragrafo 2* impone di adottare nei confronti dei lavoratori domestici le misure previste dalla Convenzione per rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Tali diritti comprendono la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile, l'eliminazione della discriminazione in materia occupazionale e professionale. Il *paragrafo 3* dispone che, per garantire che i lavoratori domestici e i datori di lavoro dei lavoratori domestici godano della libertà sindacale e del riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva, gli Stati devono proteggere il diritto dei lavoratori domestici e dei datori di lavoro dei lavoratori domestici di costituire le proprie organizzazioni, federazioni e confederazioni e di affiliarsi alle organizzazioni, federazioni e confederazioni di loro scelta, a condizione di rispettarne gli statuti.

La Svizzera ha accettato la Dichiarazione dell'OIL del 1998 sui principi e i diritti fondamentali del lavoro<sup>44</sup>. Il nostro Paese ha altresì ratificato le otto convenzioni fondamentali dell'OIL che garantiscono la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva<sup>45</sup>, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio<sup>46</sup>, l'effettiva abolizione del lavoro minorile<sup>47</sup>, l'elimi-

<sup>44</sup> FF **2000** 277

<sup>45</sup> Convenzione n. 87 concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948: FF **1974** I 1577 e RS **0.822.719.7**; Convenzione n. 98 concernente l'applicazione dei principi del diritto sindacale e di negoziazione collettiva, 1949: FF **1999** I 447 e RS **0.822.719.9**

<sup>46</sup> Convenzione n. 29 concernente il lavoro forzato, 1930: FF **1939** I 761 (in francese) e RS **0.822.713.9**; Convenzione n. 105 concernente la soppressione del lavoro forzato, 1957: FF **1958** I 507 e RS **0.822.720.5**

<sup>47</sup> Convenzione n. 138 concernente l'età minima di ammissione all'impiego, 1973: FF **1999** I 447 e RS **0.822.723.8**; Convenzione n. 182 concernente il divieto delle forme più manifeste di sfruttamento del fanciullo, 1999: FF **2000** I 292 e RS **0.822.728.2**

nazione della discriminazione in materia occupazionale e professionale<sup>48</sup>. Questi diritti fondamentali – che peraltro sono sanciti anche nella nostra Costituzione federale e, a vario titolo, nella legislazione svizzera sul lavoro e nelle convenzioni tecniche dell’OIL ratificate dal nostro Paese – si applicano indistintamente a tutti i lavoratori. Il loro esercizio è garantito in particolare grazie alla protezione della personalità, la protezione contro i licenziamenti dovuti all’esercizio di un diritto costituzionale o di un’attività sindacale.

Considerando gli impegni internazionali della Svizzera, la nostra legislazione sul lavoro e il processo portato a termine per la contrattazione del CNL nazionale per l’economia domestica (vedi sopra), non è necessario adottare misure specifiche di protezione per i lavoratori domestici. In Svizzera, l’assenza di organizzazioni patronali e sindacali di settore è compensata dall’obbligo di emanare CNL cantonali (art. 359 cpv. 2 CO). Anche se questi ultimi non sono imperativi, consentono comunque di colmare le lacune giuridiche nel caso in cui non sia stato stipulato alcun contratto di lavoro. Per quanto riguarda, più in particolare, l’esistenza di organizzazioni di lavoratori o di datori di lavoro domestici in Svizzera esiste a tutt’oggi un’associazione riconosciuta: si tratta dell’associazione dei datori di lavoro degli impiegati a domicilio del Cantone di Ginevra (HERA).

Alla luce di quanto precede, l’*articolo 3* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 4*

L’*articolo 4 paragrafo 1* impone di fissare un’età minima per i lavoratori domestici, in linea con le disposizioni della Convenzione n. 138 sull’età minima, 1973, e della Convenzione n. 182 concernente il divieto delle forme più manifeste di sfruttamento del fanciullo sul lavoro, 1999, e non deve essere inferiore a quella prevista dalla legislazione nazionale applicabile a tutti i lavoratori. Il *paragrafo 2* chiede che siano adottate misure per assicurare che il lavoro effettuato dai lavoratori domestici di età inferiore ai 18 anni e superiore all’età minima di ammissione all’impiego non li privi della scolarità obbligatoria né comprometta le loro possibilità di proseguire gli studi o di seguire una formazione professionale.

È stato specificato che la Svizzera ha ratificato la Convenzione n. 138 sull’età minima, 1973, e la Convenzione n. 182 concernente il divieto delle forme più manifeste di sfruttamento del fanciullo sul lavoro, 1999. Secondo l’articolo 30 LL, l’età minima di accesso al lavoro in Svizzera è fissata a 15 anni compiuti. Anche se i lavoratori domestici non sono soggetti alla LL, le disposizioni di detta legge in merito all’età minima si applicano a questa categoria di lavoratori in virtù dell’articolo 2 capoverso 4 LL.

Nella prassi, per questa categoria di lavoratori la Svizzera rispetta i requisiti della Convenzione in materia di età minima; infatti, la scolarità obbligatoria dei giovani si conclude generalmente a 15 anni. L’ODPr fissa l’età minima a 18 anni (art. 9 cpv. 1 lett. a ODPr). Per quanto riguarda i lavori pericolosi, l’età minima è fissata a 18 anni (art. 29 cpv. 3 LL; art. 4 OLL 5). In linea generale, i lavori elencati nell’ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi<sup>49</sup> (art. 1 lett. a e b) sono vietati ai giovani lavoratori

<sup>48</sup> Convenzione n. 100 sulla parità di remunerazione, 1951: FF 1971 II 1541 e RS 0.822.720.0; Convenzione n. 111 concernente la discriminazione (nell’impiego e nella professione), 1958: FF 1960 I 29 (ediz. franc.) e RS 0.822.721.1

<sup>49</sup> RS 822.115.2

domestici. Infine, in Svizzera l'unica formazione professionale di base nel settore del lavoro domestico è, a tutt'oggi, l'impiegato d'economia domestica AFC. L'impiegato d'economia domestica esercita attività di manutenzione e di gestione in seno a un'economia collettiva (case per anziani e istituti, centri ospedalieri o alberghieri, nidi d'infanzia, aziende agrituristiche). Egli pianifica, esegue o controlla la buona esecuzione di diversi compiti: manutenzione dei locali e della biancheria, preparazione dei pasti e delle bevande, lavori amministrativi<sup>50</sup>.

Alla luce di quanto precede, l'*articolo 4* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 5*

Secondo l'*articolo 5*, ogni Stato che ratifica la Convenzione n. 189 deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino di un'effettiva protezione contro ogni forma di abuso, di molestia e di violenza.

In Svizzera non esistono misure specifiche per un'effettiva protezione dei lavoratori domestici contro gli abusi, le molestie e la violenza. Ciò non significa tuttavia che i lavoratori domestici non beneficino di alcuna protezione; infatti, si applicano i principi generali del diritto svizzero e del diritto internazionale. L'articolo 328 capoverso 1 CO sancisce la protezione generale della personalità dei lavoratori: dispone che il datore di lavoro deve proteggere e rispettare la personalità del lavoratore nei rapporti di lavoro, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se gli stessi fossero vittime di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi. Il capoverso 2 dell'articolo 328 CO prevede inoltre che il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo. L'articolo 328 CO tutela il lavoratore anche contro le azioni di mobbing (molestie, insidie, sevizie, aggressioni).

La protezione contro le molestie sessuali è in uguale misura garantita dall'articolo 4 della legge sulla parità dei sessi (LPar)<sup>51</sup> la quale specifica che per comportamento discriminatorio si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su una persona per ottenerne favori di tipo sessuale. In caso di molestie sessuali il datore di lavoro può essere condannato a versare un'indennità speciale di al massimo sei mensilità di salario medio svizzero se non può dimostrare di aver preso le misure necessarie per prevenire questo comportamento e a porvi fine (art. 5 cpv. 3 e 4 LPar).

In materia penale, le disposizioni relative alle minacce e alla costrizione sono pertinenti nella fattispecie (art. 180 segg. CP), così come quelle sulle infrazioni contro l'integrità sessuale (art. 187 segg. CP).

<sup>50</sup> Cfr. sito della SEFRI sulla formazione professionale di base: [www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch) > Temi > Formazione professionale > Elenco delle professioni

<sup>51</sup> RS 151.1

Infine, le molestie sessuali sul posto di lavoro sono vietate dall'articolo 11 capoverso 1 lett. c e f della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, che la Svizzera ha ratificato.

È quindi possibile accettare l'*articolo 5* della Convenzione.

#### *Art. 6*

Secondo l'*articolo 6*, occorre adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici, così come l'insieme dei lavoratori, godano di condizioni di occupazione eque, nonché di condizioni di lavoro dignitose e, ove i lavoratori siano alloggiati presso le economie domestiche, di condizioni di vita dignitose che rispettino la loro vita privata.

Come l'insieme dei lavoratori, anche i lavoratori domestici godono della protezione degli articoli 319 segg. CO, e il datore di lavoro ha segnatamente l'obbligo di proteggere la personalità e la vita privata dei lavoratori (art. 328 segg. CO).

Nel caso in cui il lavoratore viva nell'economia domestica (comunione domestica), il datore di lavoro deve fornirgli vitto sufficiente e un alloggio irreprensibile (art. 328a CO). Se il lavoratore, senza colpa da parte sua, è impedito di lavorare (malattia, infortunio, gravidanza o puerperio), il datore di lavoro deve procurargli la cura e il trattamento medico per un periodo determinato (art. 328a cpv. 2 e 3 CO). Questo articolo è relativamente imperativo (art. 362 CO).

Per il rimanente, i Cantoni devono emanare CNL conformi al diritto federale, ma spetta al legislatore federale la competenza per regolare i rapporti di lavoro dei lavoratori domestici. Tale competenza, prevista nella legge sullo Stato ospite<sup>52</sup>, ha spinto la Confederazione a emanare l'ODPr. Quest'ultima disciplina le condizioni di lavoro e occupazionali e le condizioni di vita dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni, in conformità con le relative disposizioni della Convenzione (art. 29 segg. ODPr). L'ODPr prevede per esempio le condizioni minime di alloggio che devono essere garantite, sia presso il datore di lavoro sia all'esterno.

Considerando le spiegazioni di cui sopra, l'*articolo 6* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 7*

L'*articolo 7* chiede l'adozione di misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici siano informati sulle loro condizioni di occupazione in maniera appropriata, verificabile e facilmente comprensibile, preferibilmente, laddove ciò sia possibile, per mezzo di un contratto scritto in conformità alla legislazione nazionale o ai contratti collettivi, segnatamente per quanto riguarda: il nome e l'indirizzo del datore di lavoro e del lavoratore domestico; l'indirizzo del luogo o dei luoghi di lavoro abituali; la data di inizio del rapporto di lavoro e, se il contratto è a tempo determinato, la sua durata; il tipo di lavoro da svolgere; la remunerazione, il modo di calcolarla e la periodicità dei pagamenti; l'orario normale di lavoro; il congedo annuale pagato e i periodi di riposo quotidiano e settimanale; l'eventuale fornitura di vitto e alloggio; l'eventuale periodo di prova; le eventuali condizioni di rimpatrio; le condizioni rela-

<sup>52</sup> RS 192.12

tive alla cessazione del rapporto di lavoro, ivi compreso ogni preavviso da rispettare da parte del datore di lavoro o del lavoratore.

La frase introduttiva dell'*articolo 7* contiene una disposizione flessibile relativamente alla forma dell'informazione mediante clausole di flessibilità, quali «laddove ciò sia possibile», «preferibilmente» e «conformemente alla legislazione nazionale».

In Svizzera, i rapporti di lavoro domestico sono retti dagli articoli 319 segg. CO e generalmente sono stabiliti mediante la conclusione di un contratto di lavoro con il lavoratore domestico. Il contratto di lavoro può essere stipulato verbalmente o per iscritto (art. 320 CO). Inoltre, il contratto è considerato concluso tacitamente se il datore di lavoro accetta durevolmente un lavoro al suo servizio la cui esecuzione, secondo le circostanze, presuppone ragionevolmente un salario. Anche se non è richiesta alcuna forma, si raccomanda di concludere il contratto di lavoro per iscritto, da un lato per motivi di chiarezza, dall'altro perché è possibile derogare a determinate disposizioni del diritto del contratto di lavoro soltanto con un accordo scritto.

L'*articolo 330b* CO realizza in parte i requisiti dell'*articolo 7*, in quanto l'obbligo d'informazione del datore di lavoro verte sui seguenti punti: il nome delle parti, la data d'inizio del rapporto di lavoro, la funzione, il salario, la durata settimanale. Nella misura in cui l'*articolo 7* si riferisce alle informazioni circostanziate fornite ai lavoratori domestici (in maniera appropriata, verificabile e facilmente comprensibile), non è necessario che l'informazione su tutte le condizioni d'impiego menzionate nell'*articolo 7* sia disciplinata nel CO o in altre disposizioni del diritto svizzero. Se facilmente comprensibili, si possono utilizzare altri mezzi di informazione. A livello federale e cantonale, esistono modelli di contratti a disposizione dei futuri datori di lavoro di lavoratori domestici, in cui è raccomandata una regolamentazione segnatamente per i seguenti punti: nome e indirizzo delle parti contrattuali; inizio dei rapporti di lavoro; durata dei rapporti di lavoro; funzione; ore di lavoro; vacanze; salario; versamento del salario se il lavoratore, senza colpa da parte sua, è impedito di lavorare per motivi legati alla sua persona (in particolare in caso di malattia); cessazione del contratto di lavoro. La menzione dell'indirizzo del posto di lavoro abituale non è indicata, dato che generalmente corrisponde all'indirizzo del datore di lavoro.

Per i lavoratori domestici reclutati da Stati terzi sono soddisfatte tutte le condizioni ad eccezione dell'*articolo 7 lettera j*. Per il rilascio del permesso non è necessario che nel contratto siano stabilite le condizioni di rimpatrio. Tuttavia, la formulazione della Convenzione consente una certa flessibilità a tale proposito, in quanto precisa che tale provvedimento può essere preso se del caso (nelle *lett. h e i dell'art. 7*).

Nell'ODPr il nostro Consiglio ha emanato disposizioni protettive specifiche per i domestici privati di persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni affinché gli stessi siano informati delle condizioni di lavoro prima del loro ingresso in Svizzera o prima dell'inizio dell'attività lavorativa (art. 10 ODPr). L'ODPr prevede pertanto che i lavoratori domestici devono disporre di un contratto di lavoro scritto conforme al modello del DFAE prima del loro ingresso in Svizzera o prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Inoltre, prima dell'ingresso in Svizzera o dell'inizio dell'attività lavorativa, il domestico privato dovrà presentarsi due volte di persona: la prima per consegnare di persona la domanda di visto alla rappresentanza svizzera competente, la seconda, per ritirare di persona, una volta arrivato in Svizzera, la sua carta di legittimazione presso il protocollo o la missione svizzera.

Infine, ad esempio in materia di collocamento e di personale a prestito, la legge federale sul collocamento e il personale a prestito<sup>53</sup> chiede l'esistenza di un contratto di lavoro scritto e il rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale. Per il rimanente, rinviando ai nostri commenti relativamente agli *articoli 8 e 15* della Convenzione, da cui risulta che è richiesto un contratto in forma scritta.

La legislazione svizzera copre la maggior parte degli elementi definiti nell'*articolo 7* della Convenzione. Inoltre, la pratica svizzera completa il pacchetto di misure legislative proponendo modelli di contratto. Tenuto conto della formulazione flessibile di questa disposizione, il diritto positivo svizzero è compatibile con l'*articolo 7* della Convenzione.

#### *Art. 8*

Conformemente all'*articolo 8 paragrafo 1*, la legislazione nazionale deve prevedere che i lavoratori domestici migranti reclutati in un Paese per svolgere un lavoro domestico in un altro Paese devono ricevere per iscritto un'offerta di lavoro o un contratto di lavoro valido nel Paese nel quale il lavoro verrà svolto, e che espliciti le condizioni di occupazione di cui all'*articolo 7*, prima di varcare le frontiere nazionali per svolgere il lavoro domestico al quale si applica l'offerta o il contratto.

In Svizzera, le condizioni d'ingresso sul territorio sono disciplinate dalla legge sugli stranieri (LStr). Secondo l'articolo 5 capoverso 1 lett. a LStr, ogni straniero deve essere in possesso di un documento di legittimazione riconosciuto o di un visto. In caso di attività lucrativa, come avviene per i lavoratori domestici migranti, la persona deve essere munita di un'autorizzazione e la domanda di autorizzazione deve essere depositata dal datore di lavoro (art. 11 e art. 18 lett. b LStr). Per ottenere un'autorizzazione il datore di lavoro deve in particolare presentare un contratto di lavoro scritto. Tale procedura è identica per tutti i settori. Il futuro datore di lavoro presenta all'autorità cantonale competente una domanda di rilascio di un permesso di lavoro. Nel caso in cui ritenga soddisfatte le condizioni di autorizzazione, il Cantone inoltra la domanda all'UFM nell'ambito della procedura di approvazione. Per il rilascio dell'autorizzazione è obbligatoria la presenza di un contratto di lavoro con indicate le condizioni di lavoro e di salario usuali nella località, nella professione e nel settore.

In alcuni casi si possono ammettere, a favore del personale domestico, le eccezioni di cui all'articolo 23 capoverso 3 LStr nel caso in cui siano soddisfatte alcune condizioni. Secondo la Direttiva dell'UFM sul soggiorno con attività lucrativa<sup>54</sup> (cap. 4.7.15.2, pag. 90), il personale domestico che svolge compiti domestici e/o si occupa della cura dei figli è considerato come «qualificato» se è già stato impiegato, sulla base di un contratto di lavoro ordinario di almeno due anni, nella famiglia richiedente che intende soggiornare in Svizzera in via temporanea o definitiva. Se si tratta di una nuova assunzione, il lavoratore deve dimostrare di possedere un'esperienza specifica di almeno cinque anni (servizio domestico e cura dei figli) e di essere munito di un permesso di dimora e di lavoro da almeno cinque anni in uno degli Stati membri dell'UE/AELS. Nel calcolo di tale termine può essere preso in considera-

<sup>53</sup> RS 823.11

<sup>54</sup> [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch) > Documentazione > Basi legali > Istruzioni e circolari > Settore degli stranieri > 4. Soggiorno con attività lucrativa

zione soltanto il periodo in cui il lavoratore è stato regolarmente ammesso sul mercato del lavoro di uno Stato membro dell'UE o dell'AELS conformemente al diritto degli stranieri dello Stato in questione. Di conseguenza, non è possibile tenere conto dei periodi durante i quali il lavoratore straniero è stato autorizzato a soggiornare in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS in virtù delle disposizioni del diritto di asilo di tale Stato o della Convenzione di Vienna sulle relazioni diplomatiche<sup>55</sup>. Inoltre, la famiglia richiedente deve dimostrare di avere compiuto gli sforzi di reclutamento richiesti in Svizzera e nei Paesi membri dell'UE/AELS. In genere, si tratta di famiglie di quadri che sono stati trasferiti in Svizzera per un periodo transitorio. In ogni caso, il lavoratore deve possedere un contratto normale di lavoro dell'organizzazione settoriale locale (cantonale) o un contratto di lavoro i cui termini siano conformi alle condizioni di remunerazione e di lavoro usuali nel settore e nella regione.

L'ODPr disciplina nei dettagli le condizioni d'accesso al territorio svizzero. Oltre altri documenti richiesti, il DFAE deve ricevere in particolare un contratto di lavoro scritto (art. 9 segg. e art. 17 segg. ODPr).

Il *paragrafo 2* dispone che il paragrafo precedente non si applica ai lavoratori che godono della libertà di circolazione per assumere un impiego in virtù di accordi bilaterali, regionali o multilaterali o nell'ambito di zone di integrazione economica regionali.

L'Accordo sulla libera circolazione delle persone concluso tra la Svizzera e l'Unione europea<sup>56</sup> è entrato in vigore il 1° giugno 2002. I cittadini svizzeri e degli Stati membri dell'UE hanno il diritto di scegliere liberamente il proprio luogo di lavoro e di residenza sul territorio delle parti contraenti. A tal fine, devono essere in possesso di un contratto di lavoro valido o di una semplice conferma di assunzione. L'accordo di libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE prevede anche un sistema di coordinamento dei regimi nazionali di sicurezza sociale.

Secondo il *paragrafo 3*, i Membri devono prendere provvedimenti per cooperare tra loro al fine di garantire l'effettiva applicazione delle disposizioni della presente Convenzione ai lavoratori domestici migranti.

Il nostro Collegio incoraggia i partenariati con altri Stati nel settore delle migrazioni. Può segnatamente concludere accordi con altri Stati sul reclutamento di lavoratori stranieri (art. 100 cpv. 2 lett. f LStr.). Nel settore dei lavoratori domestici, attualmente non esiste alcuna misura di cooperazione specifica, anche se tali misure potrebbero essere prese in considerazione, se necessario, per attuare la Convenzione.

Il *paragrafo 4* dispone che la legislazione o altre misure devono determinare le condizioni in virtù delle quali i lavoratori domestici migranti hanno diritto al rimpatrio dopo la cessazione o la rescissione del contratto di lavoro per il quale sono stati reclutati.

La Confederazione prevede programmi di aiuto al rimpatrio per una determinata categoria di stranieri. Ne sono segnatamente oggetto le persone particolarmente esposte al rischio di sfruttamento nel contesto della loro attività lucrativa o quelle che potrebbero cadere vittima della tratta di essere umani (art. 30 cpv. 1 lett. d ed e LStr.)<sup>57</sup>. A parte il caso della tratta di esseri umani (grave rischio cui i lavoratori domestici possono essere esposti), non esiste un vero e proprio diritto generale al

<sup>55</sup> RS 0.191.01

<sup>56</sup> RS 0.142.112.681

<sup>57</sup> L'articolo 30 cpv. 1 lett. d LStr si riferisce alle ballerine di cabaret

rimpatrio per i lavoratori domestici migranti alla conclusione del loro ingaggio. Occorre tuttavia menzionare la situazione particolare dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni. In virtù dell'ODPr, alla fine del rapporto di lavoro il datore di lavoro ha l'obbligo di accollarsi i costi per il viaggio di ritorno nel Paese di origine del domestico privato nel caso in cui quest'ultimo non trovi un nuovo impiego come domestico privato conformemente all'ODPr (art. 44 cpv. 2 lett. f ODPr).

Viste le spiegazioni di cui sopra, l'*articolo 8* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 9*

L'*articolo 9 lettere a e b* prevede che occorre adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici siano liberi di raggiungere un accordo con il loro datore di lavoro o il loro potenziale datore di lavoro sul fatto di poter alloggiare o no presso la famiglia; inoltre, nel caso in cui i lavoratori domestici siano alloggiati presso la famiglia, gli stessi non devono essere obbligati a restare presso il nucleo familiare o con i membri della famiglia durante i periodi di riposo giornaliero o settimanale o di congedo annuale.

La questione della comunione domestica è già stata trattata, segnatamente in relazione all'*articolo 6* della Convenzione. In Svizzera, spetta alle parti del contratto di giungere o no a un accordo sulla volontà di creare una comunione domestica ai sensi dell'*articolo 328a CO*. Il lavoratore domestico non può vedersi imporre l'alloggio nell'economia domestica del datore di lavoro. Una clausola che lo prevede nel contratto necessita infatti del suo consenso. In pratica, accade spesso che i lavoratori domestici, in particolare quelli impiegati nei nuclei familiari composti da persone anziane, devono essere presenti nell'economia domestica per il resto della giornata dopo l'orario di lavoro attivo e durante la notte. La legislazione svizzera non prevede alcuna disposizione che vieti di giungere a un accordo di questo tipo. Tuttavia le disposizioni sui doveri del datore di lavoro (art. 328 CO) e le disposizioni generali del CC sulla protezione della personalità contro impegni eccessivi (art. 27 CC) pongono alcuni limiti in materia. Inoltre il lavoro durante il quale il lavoratore domestico è a disposizione per effettuare interventi su richiesta è considerato tempo di lavoro remunerato e non tempo libero.

Per quanto riguarda i periodi di riposo e il tempo libero, il CO prevede che il datore di lavoro deve concedere al lavoratore un giorno libero alla settimana, in genere la domenica, nonché le ore e i giorni di libero usuali; nel determinare le ore e i giorni di tempo libero si deve tenere debitamente conto degli interessi del datore di lavoro e del lavoratore (art. 329, cpv. 3 e 4 CO). Non è possibile derogare a questa disposizione a scapito del lavoratore mediante una convenzione o un contratto normale di lavoro. Il periodo di riposo è un periodo di tempo durante il quale non deve essere previsto nessun obbligo di lavorare. Il datore di lavoro non può dunque imporre al lavoratore domestico di rimanere in seno alla comunione domestica. Parimenti il lavoratore è libero dall'obbligo di lavorare durante un congedo usuale. Al di fuori di questi congedi, una disponibilità permanente è di per sé ammessa al di là del campo di applicazione della LL. Vi è impegno eccessivo ai sensi dell'*articolo 27 CC* e violazione della personalità se il lavoratore domestico è costantemente sollecitato senza potersi realmente riposare.

La Direttiva dell'UFM menzionata nel commento all'*articolo 8* prevede, per i lavoratori domestici provenienti da Stati terzi, che il personale domestico deve vivere in comunione domestica con il datore di lavoro. In origine questa disposizione era stata emanata per tutelare i lavoratori domestici. Per accettare la *lettera b* dell'*articolo 9* della Convenzione sarà quindi necessario modificare la Direttiva dell'UFM sul soggiorno con attività lucrativa per permettere la libera scelta dell'alloggio ed esaminare l'eventualità di introdurre disposizioni supplementari simili a quelle dell'ODPr.

L'ODPr contiene delle disposizioni precise che proteggono i diritti menzionati nell'*articolo 9* dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni. In particolare, l'*articolo 29*, capoverso 4 ODPr prevede la libertà di movimento al di fuori delle ore di lavoro e l'*articolo 30* capoverso 5 ODPr la libera scelta dell'alloggio.

Infine, la *lettera c dell'articolo 9* richiede che le misure da adottare garantiscano che i lavoratori domestici abbiano il diritto di conservare presso di sé i propri documenti di viaggio e documenti d'identità.

La legge sugli stranieri non prevede disposizioni specifiche a tale proposito. Tuttavia, poiché le persone straniere hanno bisogno di documenti di legittimazione validi per entrare in Svizzera e per la notificazione e viene loro consegnata una carta di soggiorno personale, da ciò si può dedurre che gestiscano personalmente e portino con sé tali documenti di legittimazione. Inoltre, l'ODPr prevede espressamente che il domestico privato debba avere la libera disposizione dei suoi documenti personali (art. 29 cpv. 5 ODPr).

Tenuto conto delle spiegazioni di cui sopra e, in particolare, della volontà politica di modificare la Direttiva dell'UFM sul soggiorno con attività lucrativa allo scopo di trovare una soluzione alla questione della libera scelta dell'alloggio, l'*articolo 9* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 10*

Conformemente all'*articolo 10 paragrafo 1*, lo Stato che ratifica la Convenzione deve adottare misure volte ad assicurare l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda la durata normale del lavoro, il compenso delle ore supplementari, i periodi di riposo quotidiano e settimanale e i congedi annuali pagati, conformemente alla legislazione nazionale o ai contratti collettivi, tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro domestico.

Per stabilire in quale misura la Svizzera garantisce l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e gli altri lavoratori, occorre partire dalla constatazione che le regole generali del CO si applicano all'insieme dei lavoratori in Svizzera.

La durata del lavoro è stabilita dalle parti del contratto di lavoro individuale o di un contratto collettivo di lavoro. Secondo gli ultimi dati statistici, la durata media del lavoro in Svizzera ammonta a 41,7 ore settimanali. Secondo uno studio del prof. Flückiger dell'*Observatoire universitaire de l'emploi*<sup>58</sup> è comprovato che in generale i lavoratori domestici non lavorano secondo orari più lunghi o più brevi di quelli del resto della popolazione attiva. Questo studio si basa sull'indagine svizzera sulla popolazione attiva condotta nel 2006. Per il rimanente, secondo l'*articolo 359* capo-

<sup>58</sup> Kristen Sobeck / Roman Graf / Jean-Marc Falter (Flückiger/Ferro-Luzzi, dir.), *Le travail domestique en Suisse*, reperibile qui: [www.unige.ch/oue](http://www.unige.ch/oue)

verso 2 CO, i Cantoni sono tenuti a emanare dei CNL per i lavoratori agricoli e delle economie domestiche private; tali CNL disciplinano in particolare la durata del lavoro e del riposo, nonché le condizioni di lavoro delle donne e dei giovani. È quindi opportuno osservare le disposizioni dei CNL cantonali, alle quali è possibile derogare a scapito dei lavoratori soltanto mediante un accordo scritto.

La questione delle ore di lavoro suppletive e della loro compensazione è disciplinata dall'articolo 321c CO. Quest'ultimo nel capoverso 1 dispone che, quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto o d'uso o stabilito da un contratto normale di lavoro o da un contratto collettivo, il lavoratore è tenuto a prestare ore di lavoro suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle o lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede. Il capoverso 2 di tale articolo prevede che il datore di lavoro può, con il consenso del lavoratore, compensare il lavoro straordinario, entro un periodo adeguato, mediante un congedo di durata almeno corrispondente. Infine, secondo il capoverso 3, se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo e se mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo non è stato convenuto o disposto altrimenti, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario il salario normale più un supplemento di almeno un quarto. Va rilevato che tale questione è disciplinata anche dai CNL cantonali.

In materia di periodi di riposo quotidiano e settimanale, nonché di congedi annuali pagati, gli articoli 329 segg. CO che disciplinano il riposo settimanale e le vacanze si applicano ai lavoratori domestici così come agli altri lavoratori. Il CO prevede che il datore di lavoro concede al lavoratore le ore e i giorni di libero usuali. Non si può derogare a questa disposizione a svantaggio del lavoratore mediante un accordo o un contratto normale di lavoro. La durata legale minima delle vacanze prevista dal CO è di cinque settimane per anno per i lavoratori sino al compimento dei 20 anni e di quattro settimane per anno per tutti gli altri lavoratori (art. 329a CO). Le parti possono concordare soltanto un periodo di vacanze più lungo.

Il *paragrafo 2* dispone che il riposo settimanale deve essere di almeno 24 ore consecutive.

Il CO prevede che il datore di lavoro concede al lavoratore un giorno libero alla settimana (art. 329 CO). Possono esserci eccezioni se le condizioni particolari le giustificano e con il consenso del lavoratore (art. 329 cpv. 2 CO). Le disposizioni dell'ODPr riprendono le norme generali del CO (art. 46 segg. ODPr).

Il *paragrafo 3* prescrive che i periodi nei quali i lavoratori domestici non possono disporre liberamente del proprio tempo e devono restare a disposizione della famiglia per il caso in cui la stessa dovesse averne bisogno devono essere considerati come tempo di lavoro nella misura stabilita dalla legislazione nazionale, dai contratti collettivi o da ogni altro mezzo compatibile con la prassi nazionale.

Poiché la durata del lavoro in Svizzera non è fissata nella legge, può essere che la durata del lavoro non sia stabilita quando la persona lavora su chiamata. Per principio, questa forma di lavoro su chiamata è vietata in Svizzera, poiché il lavoratore che si tiene a disposizione del datore di lavoro all'interno dell'azienda deve essere pagato a salario pieno. Tale tempo è remunerato mediante un'indennità concordata o equa se il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro all'esterno dell'azienda (e quindi può disporre, in certa misura, del proprio tempo). Le variazio-

ni di salario che pervengono a privare il lavoratore di qualsiasi il salario sono in ogni caso vietate<sup>59</sup>.

Il diritto svizzero è conforme ai requisiti dell'*articolo 10* della Convenzione.

#### *Art. 11*

L'*articolo 11* richiede l'adozione di misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino del regime di salario minimo, ove tale regime esista, e che la remunerazione sia fissata senza discriminazioni fondate sul sesso.

Nella presentazione introduttiva è stato rilevato che ai lavoratori domestici è garantito un salario minimo imperativo. Le parti del contratto di lavoro possono concordare liberamente l'importo del salario nel rispetto del salario minimo imperativo.

Per i rapporti di lavoro nelle economie domestiche private, di solito le parti del contratto di lavoro concordano un salario mensile o orario. Tuttavia, possono anche accordarsi su altre forme di salario (ad es. un salario settimanale) a condizione che le stesse siano conformi ai salari minimi imperativi. Con il salario mensile il lavoratore riceve lo stesso salario ogni mese, indipendentemente dal numero di giorni lavorativi del mese civile in questione. Con il salario orario, l'importo del salario si basa sulle ore di lavoro effettivo. I salari orari sono molto diffusi nei rapporti di lavoro a tempo parziale.

L'uguaglianza salariale tra uomo e donna è sancita dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione e dall'articolo 3 capoverso 2 LPar. I lavoratori domestici godono quindi del diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore previsto dall'articolo 8 capoverso 3, 3<sup>a</sup> frase Cost. e dall'articolo 3 LPar.

Le eccezioni al salario minimo imposto dal CNL personale domestico sono le seguenti: il Cantone di Ginevra, che ha emanato i propri salari minimi, che vanno da 18,60 franchi a 24,45 franchi (vedi il contratto normale ginevrino) e i lavoratori domestici dei diplomatici soggetti all'ODPr, il cui art. 43 prevede un salario mensile netto minimo di 1200 franchi, essendo a carico del datore di lavoro l'insieme dei contributi sociali datore di lavoro/lavoratore, i premi di assicurazione malattia e di assicurazione infortuni nonché l'alloggio, il vitto e diverse altre spese.

Alla luce di quanto precede, l'*articolo 11* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 12*

L'*articolo 12 paragrafo 1* dispone che i lavoratori domestici debbano essere pagati direttamente in contanti, a intervalli regolari e almeno una volta al mese. Fatte salve disposizioni della legislazione nazionale o dei contratti collettivi sul modo di pagamento, il pagamento può essere effettuato tramite bonifico bancario, assegno bancario o postale, ordine di pagamento o altro mezzo legale di pagamento monetario, con l'assenso dei lavoratori interessati. Inoltre, il *paragrafo 2* prevede che la legislazione nazionale, i contratti collettivi o le sentenze arbitrali possono prevedere il pagamento di una percentuale limitata della remunerazione dei lavoratori domestici sotto forma di pagamenti in natura che non siano meno favorevoli di quelli generalmente applicabili alle altre categorie di lavoratori, a condizione che siano adottate misure volte ad assicurare che tali pagamenti in natura siano accettati dal lavoratore, riguardino

<sup>59</sup> DTF 124 III 249, 125 III 65

l'uso e l'interesse personali del lavoratore e che il valore monetario a loro attribuito sia giusto e ragionevole.

In Svizzera, la questione della remunerazione è disciplinata sia dal CO sia dai contratti normali cantonali. Ai sensi dell'articolo 322 CO, il datore di lavoro paga al lavoratore il salario pattuito, usuale o fissato da un contratto normale di lavoro o da un contratto collettivo. Se il lavoratore vive nell'economia domestica del datore di lavoro, il suo mantenimento e il suo alloggio fanno parte del salario, salvo accordo o uso contrario. In linea di massima, i contratti normali cantonali prevedono che il lavoratore ha diritto a un salario in contanti e, nella misura in cui il contratto lo preveda o che ciò risulti dalle circostanze, a prestazioni in natura. Inoltre, l'articolo 323b capoverso 1 CO prevede che il salario è pagato in moneta legale. L'articolo 2 della legge sull'unità monetaria e i mezzi pagamento<sup>60</sup> definisce la moneta avente corso legale in Svizzera (monete, biglietti di banca e depositi a vista presso la BNS). Sono tuttavia ammessi accordi di natura diversa, in modo che sia possibile il pagamento tramite bonifico bancario.

Il CNL personale domestico disciplina la questione del pagamento in natura. L'articolo 7 del CNL personale domestico prevede che, se un lavoratore riceve una parte del suo salario sotto forma di alloggio o di vitto, il valore di tali prestazioni è determinato dagli importi stabiliti nell'articolo 11 dell'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti<sup>61</sup>. Conformemente a tale ordinanza, il vitto e l'alloggio delle persone impiegate nell'impresa e del personale domestico sono valutate a 33 franchi al giorno.

Salvo disposizioni contrarie di un CCL o di un CNL, il salario dev'essere pagato almeno una volta al mese, più precisamente alla fine del mese. L'articolo 323 capoverso 1 CO relativo ai termini di pagamento dispone che si possono convenire termini più brevi o altri termini di pagamento del salario in virtù di un accordo o dell'uso.

L'ODPr prevede espressamente un salario in contanti. Secondo l'articolo 43 ODPr, il salario deve essere pagato in contanti e versato su un conto bancario o postale in Svizzera. Inoltre, spetta al datore di lavoro assumere un certo numero di costi quali i contributi sociali (parti del datore di lavoro e del lavoratore) e i premi delle assicurazioni malattie e infortuni. L'ODPr contiene inoltre disposizioni sul salario in natura, per esempio gli oneri e le spese di alloggio (art. 44 ODPr).

Alla luce di quanto precede, l'*articolo 12* della Convenzione può essere accettato.

### *Art. 13*

In virtù dell'*articolo 13*, ogni lavoratore domestico ha diritto a un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Così, lo Stato che ratifica la Convenzione deve adottare, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionale, tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, delle misure effettive per garantire la sicurezza e la salute sul lavoro dei lavoratori domestici. Questa disposizione della Convenzione contiene una clausola di flessibilità, in quanto tali misure possono essere applicate progressivamente in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappre-

<sup>60</sup> RS 941.1

<sup>61</sup> RS 831.101

sentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro dei lavoratori domestici.

Si applicano le regole generali del CO. Il datore di lavoro che assume un lavoratore domestico è soggetto agli obblighi derivanti dall'articolo 328 CO: nei rapporti di lavoro deve proteggere e rispettare la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. Prenderà i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di prenderlo. Per il rimanente, si ammette che l'articolo 328 CO ha lo stesso contenuto dell'articolo 6 della legge sul lavoro. L'articolo 328a CO chiede anche che l'alloggio sia irreprensibile, il che significa che deve essere salubre, sufficientemente grande, non presentare rischi per la salute del lavoratore e permettergli il rispetto della sua sfera privata (p. es. chiusura a chiave).

Se un domestico privato di persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni vive nell'economia domestica del datore di lavoro, un controllo delle condizioni sul posto non è compatibile con il principio dell'invulnerabilità dei locali. È l'articolo 30 ODPr che disciplina i requisiti cui devono conformarsi le condizioni di vita dei domestici privati che vivono nell'economia domestica del datore di lavoro.

Alla luce della normativa del CO, delle prescrizioni specifiche dell'ODPr e della possibilità di adottare progressivamente le misure previste, l'*articolo 13* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 14*

L'*articolo 14* prevede che lo Stato che ratifica la Convenzione deve prendere misure appropriate, conformemente alla legislazione nazionale e tenendo debito conto delle caratteristiche specifiche del lavoro domestico, per assicurare che, in materia di sicurezza sociale, i lavoratori domestici beneficino di condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili all'insieme dei lavoratori, ivi compreso per quanto riguarda la maternità. Questa disposizione della Convenzione contiene anche una clausola di flessibilità, in quanto tali provvedimenti possono essere applicati progressivamente in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e quelle dei datori di lavoro di lavoratori domestici.

In materia di sicurezza sociale, in Svizzera i lavoratori domestici godono della stessa protezione degli altri lavoratori salariati: sono assicurati alle stesse condizioni e hanno diritto alle stesse prestazioni<sup>62</sup>. Va notato che la Svizzera ha concluso con-

<sup>62</sup> Ad esempio in materia di assicurazione contro la disoccupazione, la LADI non prevede una disposizione specifica applicabile soltanto ai lavoratori domestici. Questi ultimi godono degli stessi diritti e obblighi degli altri assicurati. Inoltre, ai sensi dell'articolo 1a LAINF (RS 832.20), in relazione con l'articolo 13 OAINF (RS 832.202), tutti i lavoratori occupati in Svizzera, compresi i lavoratori a domicilio, sono assicurati d'obbligo contro i rischi d'infortuni e di malattie professionali e, purché siano impiegati almeno otto ore la settimana presso lo stesso datore di lavoro, contro i rischi d'infortuni non professionali. In questo senso, l'uguaglianza di trattamento è realizzata, poiché tutti i lavoratori, compresi i lavoratori domestici, sono assicurati nello stesso modo.

venzioni internazionali di sicurezza sociale con 45 Stati<sup>63</sup>. Tali convenzioni prevedono in particolare l'uguaglianza di trattamento tra gli Svizzeri e i cittadini di tali Paesi. Questa rete di convenzioni copre circa il 90 per cento degli stranieri che vivono in Svizzera.

Per quanto riguarda la legislazione sul contratto di lavoro, essa disciplina in linea generale le situazioni in cui il lavoratore è impedito di lavorare senza colpa da parte sua. Secondo l'articolo 324a capoverso 1 CO, il salario deve essere versato per un tempo limitato, in quanto il rapporto di lavoro sia durato più di tre mesi o sia stato stipulato per più di tre mesi, se il lavoratore è impedito di lavorare senza colpa da parte sua per motivi di malattia o infortunio. Il salario deve essere versato per almeno tre settimane nel primo anno di servizio e successivamente per un periodo più lungo, secondo la durata del rapporto di lavoro e le circostanze particolari (art. 324a cpv. 2 CO). A tale proposito i tribunali hanno sviluppato delle scale che definiscono gradualmente la durata del versamento del salario in funzione degli anni di servizio. L'articolo 324a capoversi 1 e 2 CO può essere sostituito da una soluzione equivalente mediante un CCL, un accordo scritto o un CNL.

La maggior parte dei CNL cantonali prevedono scale relative alla durata del versamento del salario e prescrivono altresì la conclusione di un'assicurazione per l'indennità giornaliera in caso di malattia da applicare dopo un determinato periodo di attesa. I CNL cantonali devono essere conformi all'articolo 324a CO: disposizione di diritto relativamente imperativo, che nel capoverso 2 prevede che la durata dell'indennizzo sia stabilita secondo equità. Così, un tribunale avrà sempre la facoltà di derogare alle scale prescritte nei CNL, in particolare se esse sono meno generose delle scale solitamente applicate (scala bernese, zurighese, basilese).

L'infortunio e la gravidanza figurano tra i casi in cui i lavoratori possono essere impediti di lavorare senza colpa da parte loro. Ecco perché, in linea di principio, in questi casi si applicano le stesse norme che valgono nei casi di impedimento per malattia. Tuttavia, l'impedimento al lavoro a causa di infortunio si distingue dall'impedimento al lavoro a causa di malattia per il fatto che le assicurazioni obbligatorie coprono parzialmente tali rischi e prevedono una protezione aggiuntiva. La legge prende in considerazione tali circostanze con una normativa particolare: secondo l'articolo 324b CO, il datore di lavoro non è tenuto a pagare il salario se il lavoratore è assicurato obbligatoriamente qualora le prestazioni dovute dall'assicurazione per il tempo limitato coprono l'80 per cento del salario. Se le prestazioni dell'assicurazione sono inferiori, il datore di lavoro deve pagare la differenza tra queste ultime e l'80 per cento del salario. Deve anche versare l'80 per cento del salario durante un eventuale periodo di attesa. Inoltre, le parti contrattuali possono concordare che il datore di lavoro compensi la differenza rispetto al salario completo.

Se, come summenzionato, i lavoratori domestici in Svizzera godono della stessa protezione degli altri salariati in materia di sicurezza sociale, occorre tuttavia segnalare il caso particolare dei domestici privati di cittadinanza straniera al servizio di persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni. In linea di principio, tali persone sono soggette alle assicurazioni sociali svizzere se risiedono in Svizzera (art. 54 segg. ODP), ma, conformemente al diritto internazionale, possono esserne

<sup>63</sup> Si tratta dei 27 Stati Membri dell'UE; dei 3 Stati dello SEE; dell'Australia, la Bosnia-Erzegovina, il Canada, il Cile, la Croazia, gli USA, l'India, Israele, il Giappone, la Macedonia, il Montenegro, le Filippine, la Repubblica di San Marino, la Serbia e la Turchia.

esentate se presentano la prova di essere assicurate nel loro Stato di origine o nello Stato per il quale lavora il loro datore di lavoro. L'affiliazione alle disposizioni di sicurezza sociale dell'altro Stato deve soddisfare le seguenti condizioni: deve essere effettuata presso un'istituzione ufficiale di sicurezza sociale; deve coprire almeno le eventualità di decesso, vecchiaia e invalidità; deve essere obbligatoria o volontaria. Tuttavia, in questo ultimo caso, al momento del rinnovo della carta di legittimazione del domestico privato occorre presentare la prova che l'affiliazione non è stata annullata dopo la concessione dell'esenzione dalle assicurazioni sociali svizzere. Se i domestici privati al servizio di persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni sono cittadini di uno Stato con cui la Svizzera ha concluso una convenzione di sicurezza sociale, le condizioni che si applicano alla loro esenzione dalle assicurazioni sociali svizzere sono quelle che figurano in tale convenzione.

Alla luce di quanto precede, l'*articolo 14* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 15*

Al fine di assicurare che i lavoratori domestici, ivi compresi i lavoratori domestici migranti, reclutati o collocati da agenzie di collocamento private, siano effettivamente protetti contro pratiche abusive, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e quelle dei datori di lavoro di lavoratori domestici, lo Stato che ratifica la Convenzione deve:

- a) determinare le condizioni di esercizio delle attività delle agenzie di collocamento private quando reclutano o collocano lavoratori domestici, in conformità alla legislazione e alla prassi nazionale;

La Svizzera non ha ratificato la Convenzione n. 181 dell'OIL sulle agenzie di collocamento private, 1997<sup>64</sup>, su cui si basa in parte l'*articolo 15* della Convenzione n. 189.

Nel nostro Paese, le agenzie di collocamento private possono sia collocare i lavoratori sia noleggiarne i servizi. Le agenzie di collocamento private sono sottoposte a un'autorizzazione cantonale (autorizzazione dell'ufficio cantonale del lavoro) o federale qualora si tratti del collocamento di personale proveniente dall'estero o all'estero. Per il collocamento in relazione con l'estero, tale autorizzazione è concessa dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) oltre all'autorizzazione cantonale (art. 2 LC).

Le autorità federali e cantonali preposte al mercato del lavoro collaborano allo scopo di equilibrare il mercato del lavoro stesso in tutta la Svizzera. Gli uffici del lavoro si adoperano affinché le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori così come anche le altre organizzazioni attive nel settore del collocamento cooperino efficacemente all'esecuzione dei provvedimenti in questo campo (art. 33 LC).

- b) assicurare che esistano meccanismi e procedure appropriate ai fini di istruire le denunce ed esaminare i presunti abusi e pratiche fraudolente relative alle attività delle agenzie di collocamento private in relazione con lavoratori domestici;

- c) adottare tutte le misure necessarie ed appropriate, nei limiti della giurisdizione, e, se del caso, in collaborazione con altri Membri, per assicurare che i lavoratori domestici reclutati o collocati sul proprio territorio tramite agenzie di collocamento private beneficino di un'adeguata protezione e per impedire che siano commessi abusi nei loro confronti. Tali misure devono includere leggi o regolamenti che specificino gli obblighi rispettivi dell'agenzia di collocamento privata e dell'economia domestica nei confronti del lavoratore domestico e che prevedano sanzioni, ivi compresa l'interdizione delle agenzie di collocamento private che si rendessero colpevoli di abusi o pratiche fraudolente;

Per quanto riguarda le *lettere b e c dell'articolo 15* della Convenzione, la legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) prevede sanzioni penali per le agenzie di collocamento private nei seguenti casi: l'agenzia ha procurato lavoro o fornito personale a prestito senza possedere l'autorizzazione richiesta, ha collocato stranieri o fornito personale a prestito in violazione delle prescrizioni legali in materia di manodopera straniera (art. 39 LC). Sono previste sanzioni anche nel caso in cui l'agenzia di collocamento privata non comunichi per iscritto o non comunichi integralmente il tenore essenziale del contratto di lavoro oppure concluda accordi illeciti. È infine prevista una serie di sanzioni in relazione alle provvigioni e alla propaganda fallace.

In caso di fornitura di personale a prestito, il prestatore è tenuto a presentare all'organo paritetico competente e alla commissione cantonale tripartita competente tutti i documenti che consentono di verificare se le condizioni di lavoro locali usuali sono osservate (art. 17 LC).

Fondamentalmente, le nostre disposizioni nazionali non fanno distinzioni tra i lavoratori collocati tramite agenzia e gli altri lavoratori. Non esistono quindi disposizioni specifiche che garantiscano la protezione delle persone assunte dalle agenzie di collocamento. In materia di condizioni di lavoro, il collocatore privato deve nel contempo rispondere ai requisiti del CO e alle leggi speciali e rispettare i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale (art. 20 LC). Tuttavia, per soddisfare un'esigenza di protezione speciale del lavoratore collocato, l'articolo 19 LC chiede generalmente un contratto di lavoro scritto che specifichi il genere di lavoro da fornire, il luogo di lavoro e l'inizio dell'impiego, la durata dell'impiego o il termine di disdetta, l'orario di lavoro, le prestazioni dovute in caso di lavoro supplementare, di malattia, di maternità, di infortunio, di servizio militare e di vacanze (cpv. 1 e 2). In caso di mancato rispetto dei requisiti di forma o contenuto, si applicano le usuali condizioni di lavoro locali e professionali o le disposizioni legali (cpv. 3).

- d) considerare di siglare, ogniqualevolta i lavoratori domestici sono reclutati in un Paese per lavorare in un altro, accordi bilaterali, regionali o multilaterali volti a prevenire gli abusi e le pratiche fraudolente in materia di reclutamento, collocamento e impiego;

La Svizzera non ha concluso alcun accordo di questo tipo e non ha intenzione di farlo.

- e) adottare misure volte ad assicurare che gli onorari fatturati dalle agenzie di collocamento private non siano dedotti dalla remunerazione dei lavoratori domestici.

Nel nostro Paese, il collocatore può esigere dalla persona in cerca d'impiego una tassa d'iscrizione e una provvigione di collocamento, nonché un'indennità per prestazioni di servizio oggetto di un accordo speciale (art. 9 cpv. 1 LC). La tassa d'iscrizione, unica e indipendente dal successo del collocamento, deve permettere di coprire le spese di registrazione della persona in cerca d'impiego. La provvigione di collocamento è dovuta soltanto nel caso in cui il collocamento sfoci nella conclusione di un contratto di lavoro. In altri termini, si tratta di una retribuzione in funzione del risultato per spese ordinarie e opportune in vista di un collocamento serio. Per evitare abusi, le provvigioni di collocamento e le tasse d'iscrizione sono stabilite dal Consiglio federale.

La tassa d'iscrizione è stata introdotta dal legislatore al fine di prevenire eventuali abusi da parte delle persone in cerca d'impiego che potrebbero iscriversi presso un collocatore privato senza essere realmente interessate a cercare un impiego. Inoltre, il fatto che la provvigione dipenda dal buon esito del collocamento garantisce servizi di qualità da parte del collocatore. Nella prassi, tale provvigione è spesso assunta, totalmente o in parte, del datore di lavoro. Nel caso in cui la provvigione è assunta dal lavoratore, l'importo è generalmente detratto, nel limite delle deduzioni possibili (pari a circa il 5 per cento del salario mensile), dalle prime dodici mensilità.

Pertanto la legislazione e la prassi svizzere rispondono chiaramente ai requisiti posti alle *lettere a–d* dell'*articolo 15* della Convenzione. Per quanto riguarda la disposizione di cui alla *lettera e*, è vero che la LC consente al datore di lavoro di detrarre dal salario del lavoratore le spese di collocamento e che questa prassi può aver luogo regolarmente. Tuttavia, nella maggioranza dei casi, tali spese sono coperte dal datore di lavoro. Poiché le tasse d'iscrizione e le provvigioni di collocamento vengono entrambe fissate dal Consiglio federale, e poiché spesso tali spese sono assunte dal datore di lavoro e le eventuali provvigioni a carico del lavoratore sono di norma detratte dal salario suddivise nell'arco di un periodo più lungo, i rischi di pratiche fraudolente è molto ridotto. Lo scopo dell'*articolo 15* definito nell'introduzione, vale a dire la protezione da pratiche fraudolente, è pertanto assicurato.

L'*articolo 15* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 16*

Secondo l'*articolo 16*, occorre adottare misure volte ad assicurare che, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali, tutti i lavoratori domestici, personalmente o tramite un rappresentante, abbiano accesso effettivo ai tribunali o ad altri meccanismi di risoluzione delle controversie, a condizioni che non siano meno favorevoli di quelle previste per l'insieme dei lavoratori.

In Svizzera, non esiste a rigore di termini un meccanismo di risoluzione delle vertenze specifico per i lavoratori domestici. I lavoratori domestici hanno lo stesso accesso ai tribunali degli altri lavoratori. L'accesso al tribunale è garantito dalla Costituzione, il cui articolo 29a sancisce che ognuno ha diritto che la sua causa sia giudicata da un'autorità giudiziaria. La procedura civile applicabile alle vertenze di lavoro prevede una conciliazione preliminare obbligatoria (artt. 197–198 CPC) e la possibilità di ricorrere alla mediazione (art. 213 segg. CPC).

In Svizzera, esistono diverse vie di accesso ai tribunali in funzione del settore della controversia. Se si tratta di una violazione del contratto di lavoro, si applica la procedura civile. In linea di massima, l'organizzazione dei tribunali e delle autorità di

conciliazione spetta ai Cantoni. Per le azioni in materia di diritto del lavoro è competente il tribunale del domicilio o della sede del convenuto o il tribunale del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività professionale (art. 34 CPC). Nel caso delle agenzie di collocamento private, la competenza spetta al tribunale del luogo in cui si trova la sede commerciale del prestatore o dell'intermediario con cui il contratto è stato stipulato.

Se il datore di lavoro beneficia dell'immunità di giurisdizione è possibile aprire un procedimento contro di lui soltanto se lo Stato accreditante o l'organizzazione internazionale che lo impiega (beneficiari istituzionali) ne revoca l'immunità. L'articolo 41 ODPr prevede una procedura per la composizione delle controversie. A tal fine si può fare capo a qualsiasi autorità preposta alla conciliazione. A titolo di esempio, il Cantone di Ginevra dispone del «Bureau de l'Amiable compositeur».

Data la protezione offerta dal diritto svizzero, l'*articolo 16* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 17*

Secondo l'*articolo 17 paragrafo 1*, lo Stato che ratifica la Convenzione deve stabilire meccanismi di denuncia e mezzi accessibili ed efficaci per assicurare il rispetto della legislazione nazionale sulla protezione dei lavoratori domestici. Ai sensi dei *paragrafi 2 e 3*, lo Stato che ratifica la Convenzione deve applicare misure concernenti l'ispezione del lavoro, la loro attuazione e i meccanismi sanzionatori, tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, conformemente alla legislazione nazionale. Per quanto compatibile con la legislazione nazionale, queste misure devono prevedere le condizioni alle quali può essere autorizzato l'accesso al domicilio familiare, tenendo debito conto del rispetto della vita privata.

Si rinvia ai commenti relativi all'accesso ai tribunali di cui all'*articolo 16*.

In Svizzera, l'accesso al domicilio da parte di un ispettore del lavoro sembra difficilmente possibile, poiché le economie domestiche private sono escluse dal campo di applicazione della LL. Inoltre, a norma della nostra legislazione nazionale vi sono dei dubbi sulla possibilità e la legalità di un intervento di un ispettore del lavoro all'interno di un'economia domestica privata. Tuttavia, ai sensi dell'articolo 7 della legge contro il lavoro nero<sup>65</sup>, le persone incaricate possono effettuare i controlli in qualsiasi luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro dei lavoratori. Gli organi di controllo verificano se sono rispettati il diritto delle assicurazioni sociali, il diritto degli stranieri e il diritto dell'imposta alla fonte. Nella prassi, questi controlli sono principalmente svolti in forma scritta. Il punto 21 della Raccomandazione n. 201 sulle lavoratrici e i lavoratori domestici consente di comprendere meglio il significato dei termini «protezione dei lavoratori domestici» di cui al *paragrafo 1 dell'articolo 17*. Si tratta di misure quali l'introduzione di un servizio nazionale di assistenza telefonica, di un sistema di visite preliminari al collocamento nelle economie domestiche, di una rete di alloggi di emergenza, della sensibilizzazione dei datori di lavoro, di meccanismi di denuncia o di un servizio pubblico di assistenza per informare i lavoratori domestici sui loro diritti, sulla legislazione pertinente, sui meccanismi di denuncia e sui ricorsi disponibili in una lingua che possano comprendere. In occasione di una campagna nazionale contro il lavoro nero condotta nel 2008 e nel 2009, la Svizzera ha sensibilizzato la popolazione sul tema della prote-

<sup>65</sup> RS 822.41

zione dei lavoratori domestici. Sui loro siti Internet, la SECO e i Cantoni propongono diversi strumenti e ausili che permettono di sensibilizzare i datori di lavoro e i lavoratori domestici. Questi mezzi permettono altresì di ridurre l'onere amministrativo che comportano la determinazione e la realizzazione di un contratto di lavoro attraverso una procedura a disposizione dei futuri datori di lavoro.

Data la compatibilità con la legislazione e la prassi nazionali, l'*articolo 17* della Convenzione può essere accettato.

#### *Art. 18*

L'*articolo 18* dispone che lo Stato che ratifica la Convenzione deve attuarla, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative, per mezzo della legislazione, nonché mediante i contratti collettivi o misure supplementari conformi alla prassi nazionale, adattando o estendendo le misure esistenti ai lavoratori domestici, o elaborando misure specifiche rivolte a loro, se del caso.

L'insieme delle spiegazioni fornite in relazione a ogni disposizione della Convenzione dimostra che, tramite i CNL federali o cantonali in vigore, la legislazione e la prassi svizzere consentono di attuare la Convenzione conformemente all'*articolo 18* della Convenzione.

#### *Art. 19*

Secondo l'*articolo 19*, la Convenzione n. 189 non pregiudica le disposizioni più favorevoli applicabili ai lavoratori domestici in virtù di altre convenzioni internazionali del lavoro. Questa disposizione non richiede particolari commenti, in quanto nella sezione introduttiva abbiamo rilevato che la Svizzera aveva ratificato le principali norme pertinenti dell'OIL e di altre organizzazioni internazionali.

## **2.3 Conclusioni**

I commenti fatti alle disposizioni della Convenzione dimostrano che la Svizzera può ratificare la Convenzione n. 189. Innanzitutto, il diritto svizzero offre un livello di protezione elevato ed efficace dei lavoratori domestici: in confronto a quanto avviene a livello internazionale, la Svizzera dispone di un sistema di protezione dei lavoratori domestici molto elaborato che garantisce loro condizioni di lavoro equivalenti a quelle degli altri lavoratori (CO, CNL personale domestico, CNL cantonali, ODP). Il nostro sistema nazionale fissa un salario minimo per i lavoratori domestici, nonché una protezione sociale equivalente a quella garantita agli altri lavoratori. In secondo luogo, la ratifica della convenzione n. 189 non richiede di adottare o modificare nessuna legge o ordinanza, ma necessita soltanto di una lieve modifica di una Direttiva dell'UFM sul soggiorno con attività lucrativa (art. 9 della Convenzione). La Convenzione autorizza una certa flessibilità nella sua applicazione. Infine, il nostro Consiglio fa proprio l'obiettivo perseguito da questa nuova norma la quale riconosce che determinate categorie di lavoratori domestici, come i migranti, i giovani e coloro che risiedono presso il domicilio del proprio datore di lavoro hanno esigenze particolari e sono esposti a rischi che richiedono provvedimenti specifici. La ratifica della Convenzione risponde inoltre anche a un'esigenza di solidarietà internazionale.

### **3 Ripercussioni**

La ratifica della Convenzione n. 189 non avrà ripercussioni sul piano finanziario e del personale.

### **4 Rapporto con il programma di legislatura**

Il progetto non è annunciato nel messaggio del 25 gennaio 2012 sul programma della legislatura 2011–2015<sup>66</sup>. Tuttavia, per i motivi esposti al punto 2.2, riteniamo che la Svizzera debba impegnarsi in maniera più coerente e solidale sul fronte delle condizioni d'impiego del personale domestico a livello mondiale.

### **5 Aspetti giuridici**

#### **5.1 Costituzionalità e legalità**

In virtù dell'articolo 54 capoverso 1 della Costituzione (Cost.), gli affari esteri sono di competenza della Confederazione. La competenza dell'Assemblea federale di approvare trattati internazionali deriva dall'articolo 166 capoverso 2 Cost. Fanno eccezione i trattati la cui conclusione è di competenza del Consiglio federale in virtù della legge o di un trattato internazionale. Nella fattispecie, il Consiglio federale non ha tale competenza.

#### **5.2 Forma dell'atto**

Secondo l'articolo 141 capoverso 1 lettera d numeri 1–3 Cost., i trattati internazionali sono soggetti a referendum facoltativi se sono conclusi per una durata indeterminata e non possono essere denunciati, se prevedono l'adesione a un'organizzazione internazionale o se contengono disposizioni importanti che stabiliscono norme giuridiche o la cui attuazione esige l'adozione di leggi federali.

Come tutte le convenzioni dell'OIL, la Convenzione n. 189 può essere denunciata al più presto dieci anni dopo la ratifica (art. 22). La Convenzione non prevede l'adesione a un'organizzazione internazionale. Se allo stato attuale del diritto non esige, per la sua attuazione, l'adozione di nuove disposizioni o l'adeguamento della normativa esistente, essa contiene tuttavia disposizioni importanti che stabiliscono regole di diritto ai sensi dell'articolo 164 capoverso 1 Cost. La Convenzione n. 189 risponde quindi alle condizioni di cui all'articolo 141 capoverso 1 lettera d numero 3 Cost. Di conseguenza, il decreto federale che approva detta Convenzione è sottoposto a referendum facoltativo.

<sup>66</sup> FF 2012 349

Si è rinunciato alla consultazione formale dei Cantoni nella misura in cui hanno anch'essi riconosciuto che la ratifica della convenzione n. 189 non comporta alcuna modifica di legge o di ordinanza. Vista la prassi costante della Svizzera in materia di ratifica delle convenzioni dell'OIL, la convenzione n. 189 può quindi essere ratificata poiché non esistono divergenze fondamentali tra la Convenzione e l'ordinamento giuridico svizzero.

Il progetto di messaggio e di rapporto sulla convenzione n.189 e la raccomandazione n. 201 è stato sottoposto a una consultazione tecnica delle autorità cantonali. I Cantoni hanno risposto a una serie di domande relative alla compatibilità di talune disposizioni della convenzione con i contratti normali di lavoro (CNL) cantonali stabiliti in virtù dell'articolo 359 capoverso 2 CO. I 21 Cantoni che hanno risposto nell'ambito della consultazione tecnica sostengono all'unanimità la ratifica della Convenzione. La grande maggioranza dei Cantoni è del parere che sia possibile ratificare la Convenzione senza dover modificare i CNL cantonali. I pochi Cantoni che hanno trovato un potenziale d'intervento sono pronti ad apportare i cambiamenti necessari nel loro CNL cantonale. Tutti i Cantoni riconoscono che le norme di diritto positivo vigenti in Svizzera sono conformi alle esigenze della Convenzione. Alcuni Cantoni tuttavia fanno notare l'insufficienza di controllo e di sanzioni per garantire una migliore protezione dei lavoratori nella pratica. In questo contesto propongono di prevedere, nell'attuazione della Convenzione, l'istituzione di controlli supplementari che idealmente dovrebbero essere decisi in modo uniforme a livello federale. Infine, la consultazione tecnica dei Cantoni dimostra una reale volontà di continuare a garantire una protezione elevate ed efficace dei lavoratori domestici.

I presenti messaggio e rapporti sono stati sottoposti alla Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL, una commissione extraparlamentare consultiva costituita da rappresentanti dell'Amministrazione federale e da partner sociali svizzeri. La Commissione ne ha preso atto. I membri della Commissione rappresentanti i lavoratori appoggiano pienamente la ratifica della convenzione n. 189. Secondo loro la Convenzione pone le basi per migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori domestici nel mondo intero. La Svizzera ha compiuto importanti progressi sulla via della ratifica, approvando segnatamente il contratto normale di lavoro per i lavoratori domestici, nonché l'ordinanza sulle condizioni di entrata, di soggiorno e di lavoro dei domestici privati delle persone beneficiarie di privilegi, immunità e facilitazioni. I membri della Commissione rappresentanti i datori di lavoro si oppongono alla ratifica della convenzione n. 189, visto il carattere molto dettagliato delle sue disposizioni e l'incertezza circa la valutazione della sua applicazione da parte degli organi di controllo dell'OIL. I datori di lavoro ritengono che la Svizzera non debba assumersi il ruolo di pioniere ratificando la presente Convenzione.

# Rapporto

## **1 La Raccomandazione n. 201**

La Raccomandazione n. 201 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (cfr. allegato 2) è stata approvata dalla Conferenza internazionale del lavoro con il sostegno della Svizzera contemporaneamente alla Convenzione n. 189.

La Raccomandazione è uno strumento non vincolante non soggetto a ratifica, ma che serve a orientare l'azione politica e a chiarire il testo della Convenzione n. 189. La Raccomandazione contiene infatti orientamenti concreti per la concezione e l'attuazione di misure efficaci volte a promuovere il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici.

Il testo della Raccomandazione è sottoposto all'Assemblea federale per informazione.

## **2 La Raccomandazione n. 202**

La Raccomandazione n. 202 sui sistemi nazionali di protezione sociale di base (cfr. allegato 3) è stata approvata il 14 giugno 2012 dalla Conferenza internazionale del lavoro con il sostegno della Svizzera. La Raccomandazione è uno strumento non vincolante non soggetto a ratifica, ma che serve a orientare l'azione politica.

La Raccomandazione n.202 è un elemento essenziale dell'azione dell'OIL per estendere la protezione sociale di base nel mondo. Essa completa le norme esistenti dell'OIL relative alla sicurezza sociale.

La Raccomandazione sui sistemi nazionali di protezione sociale di base fornisce agli Stati membri dell'OIL elementi orientativi per stabilire o mantenere, a seconda dei casi, sistemi di protezione sociale in quanto elemento fondamentale dei loro sistemi nazionali di sicurezza sociale e per attuare i sistemi di protezione sociale nell'ambito di strategie di estensione della sicurezza sociale, volte a garantire progressivamente livelli più elevati di sicurezza sociale al maggior numero possibile di persone.

Essa comprende quattro parti.

La prima parte definisce gli obiettivi, il campo d'applicazione e i principi che gli Stati dovrebbero applicare affinché diventi effettiva. Fra i principi enunciati occorre menzionare un elemento chiave della raccomandazione che è la presa in considerazione della diversità di metodi e approcci, ivi compresi i meccanismi di finanziamento e i sistemi di fornitura delle prestazioni. In altri termini, gli Stati godono di un ampio margine di manovra per quanto attiene ai mezzi per attuare la Raccomandazione.

La seconda parte verte sui sistemi di protezione sociale di base a livello nazionale, che consistono in un insieme di garanzie elementari di sicurezza sociale definite a livello nazionale, che dovrebbero assicurare a tutti coloro che si trovano nel bisogno l'accesso all'assistenza sanitaria di base e all'elementare sicurezza di un reddito durante l'infanzia, la vita attiva e la vecchiaia. Anche in questi ambiti i Paesi possono prevedere diversi approcci e combinare diversi regimi (regimi universali, di

assicurazione sociale, di assistenza sociale, d'imposta negativa sul reddito, ecc.), tenendo conto del contesto nazionale.

La terza parte è dedicata alle strategie nazionali per l'estensione della sicurezza sociale che devono mirare a istituire o mantenere sistemi di sicurezza sociale completi e adeguati che riflettano gli obiettivi, le priorità e le capacità economiche e di bilancio a livello nazionale.

Infine, la quarta parte raccomanda agli Stati di effettuare il monitoraggio dei progressi compiuti nell'attuazione dei sistemi nazionali di protezione sociale di base e delle strategie nazionali per l'estensione della sicurezza sociale. In questo ambito i Paesi sono incoraggiati a scambiarsi informazioni ed esperienze tra loro e con l'Organizzazione internazionale del lavoro.

La Svizzera dispone di un sistema efficace e stabile di protezione sociale che poggia essenzialmente sulle assicurazioni sociali, disciplinate a livello federale e, a titolo sussidiario, sull'assistenza sociale, di competenza cantonale. Questo sistema completo permette di coprire ogni persona contro gli inconvenienti della vita e garantisce così una protezione contro la povertà. Esso si inserisce nelle grandi linee degli obiettivi fissati dalla Raccomandazione n. 202. Di conseguenza non è necessario alcun intervento specifico per applicare la Raccomandazione nel nostro Paese. Il testo della Raccomandazione è sottoposto all'Assemblea federale per informazione.

