



Direttive per l'assunzione di ragazze alla pari

per giovani residenti in Svizzera

L'indicazione della persona vale per entrambi i sessi

Campo d'applicazione: Queste direttive sono raccomandate per le ragazze alla pari residenti in Svizzera che lavorano presso famiglie. Esse integrano i rispettivi contratti normali di lavoro cantionali (CNL).

Lo scopo : Di regola il soggiorno alla pari è un ulteriore anno formativo fra la scuola e la formazione professionale.

Il soggiorno serve per:

- l'apprendimento e l'approfondimento di un'altra lingua nazionale
- l'acquisizione di nozioni pratiche nell'economia domestica e la cura dei bambini
- la preparazione professionale
- lo sviluppo personale e dello spirito di indipendenza
- la promozione di contatti culturali

Premesse per un soggiorno alla pari

La famiglia ospitante

- dedica il tempo necessario per istruire e assistere la ragazza alla pari, considerando la sua giovane età e la poca esperienza;
- tiene conto della loro giovane età e della loro scarsa esperienza;
- le mette a disposizione una camera propria, con luce naturale diretta, riscaldabile e con la possibilità di chiuderla a chiave.

La ragazza alla pari

- ha assolto gli obblighi scolastici;
- è pronta ad inserirsi in una famiglia ospitante e di lavorarci;
- è disposta ad imparare la lingua del luogo; nozioni preliminari saranno utili.

Le due parti

- s'impegnano ad attenersi a queste direttive, alle convenzioni contrattuali e ad altri accordi. Informeranno l'ufficio di collocamento riguardo a modifiche contrattuali significative o all'eventuale rescissione del contratto.



Condizioni di lavoro e d'impiego

per giovani alla pari residenti in Svizzera

Presentazione :	Le parti devono avere occasione di conoscersi personalmente prima di fare la scelta definitiva.
Prova :	Sono da accordare almeno 2-3 giorni di prova.
Orario di lavoro :	Tra le 30 e le 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni. Il prolungamento dell'orario di lavoro oltre le ore 20, ad esempio per babysitting o ospiti, deve essere compensato in modo adeguato. Il tempo di presenza è sempre considerato orario di lavoro.
Giorni liberi:	2 giorni consecutivi di congedo per settimana. Se la ragazza alla pari ha mezza giornata libera, il resto dell'orario di lavoro può comprendere solo mezza giornata (massimo 4 ore).
Corso di lingua:	L'iscrizione e il finanziamento sono a carico della ragazza alla pari e/o dei suoi genitori. La famiglia ospitante concede il tempo necessario (tempo libero) nella pianificazione settimanale. Almeno 4 lezioni a settimana danno diritto ai genitori all'indennità di formazione.
Giorni festivi ufficiali	Si applicano i giorni festivi ufficiali federali e cantonali. I giorni festivi lavorativi devono essere compensati. I giorni festivi che cadono di domenica non vengono compensati. I giorni festivi che cadono durante le ferie devono essere compensati.
Giorni di congedo per lutto:	La ragazza alla pari ha diritto a 3 giorni di congedo per lutto in famiglia (genitori, nonni, fratelli).
Ore libere:	Durante i giorni lavorativi la ragazza alla pari ha diritto ad un'adeguata pausa, di regola 2 ore libere.
Tempo libero/uscite:	Le attività nel tempo libero aiutano l'apprendimento della lingua. Le uscite serali possono essere regolate contrattualmente.
Ricerca di un posto di apprendistato:	3 giorni lavorativi retribuiti all'anno per colloqui di lavoro e giornate di prova.
Obblighi religiosi:	Alla ragazza alla pari deve essere concesso del tempo per i suoi doveri religiosi.
Vacanze e pianificazione:	5 settimane fino al compimento del 20° anno di età, successivamente 4 settimane pro rata per ogni anno di servizio non completato (2,08 o 1,66 giorni lavorativi al mese). Almeno 2 settimane consecutive all'anno. La famiglia ospitante può stabilire il periodo delle ferie, ma deve anche tenere conto delle esigenze della ragazza alla pari.



Vacanze con la famiglia ospitante:	Sono considerati ore di lavoro se la ragazza alla pari deve comunque svolgere, durante le vacanze, tutti o parte dei propri compiti presso la famiglia ospitante. Le ragazze alla pari minorenni necessitano di un'autorizzazione di viaggio per soggiorni all'estero con la famiglia ospitante (da richiedere al comune).
Indennità pasto:	Per i pasti non consumati nei giorni liberi e durante le vacanze, la ragazza alla pari ha diritto al pagamento dell'indennità forfettaria per i pasti (vedi linee guida salariali).
Periodo di prova:	È pari a 1 mese, con preavviso di 7 giorni, analogamente all'art. 335b CO.
Termine di disdetta:	1 mese dopo la scadenza del periodo di prova e rescindibile solo alla fine del mese, analogamente all'art. 335c CO. La disdetta per le ragazze alla pari minorenni deve essere effettuata per iscritto dai rappresentanti legali. La famiglia ospitante invia la disdetta scritta ai rappresentanti legali. La risoluzione senza preavviso del rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 337 e 337a CO è riservata a entrambe le parti. È considerato motivo grave per un licenziamento senza preavviso un evento in presenza del quale, per ragioni di moralità o in base al principio di buona fede, non è più possibile pretendere che la parte recedente continui il rapporto. La parte che recede deve motivare per iscritto il recesso, se l'altra parte lo richiede. Il licenziamento senza preavviso di ragazze alla pari minorenni deve essere comunicato preventivamente ai rappresentanti legali.
Certificato di lavoro:	La ragazza alla pari ha diritto ad un certificato che attesti la natura e la durata del rapporto di lavoro, nonché le prestazioni e il comportamento. La ragazza alla pari può richiedere in qualsiasi momento alla famiglia ospitante un certificato intermedio. Su richiesta specifica, il certificato o il certificato intermedio deve limitarsi a fornire informazioni sulla natura e la durata del rapporto di lavoro.
LAINF e LAINFn:	La famiglia ospitante è tenuta per legge a stipulare per la ragazza alla pari, all'inizio del rapporto di lavoro, un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali e gli infortuni non professionali.
AVS:	L'obbligo di versare i contributi AVS decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui la ragazza alla pari compie 18 anni. I contributi AVS vengono calcolati sulla base del salario lordo. La famiglia ospitante è tenuta a iscrivere la ragazza alla pari alla cassa di compensazione AVS cantonale.
Assicurazione sanitaria:	L'assicurazione sanitaria esistente è a carico della ragazza alla pari e/o dei suoi genitori. Durante il soggiorno alla pari, l'assicurazione contro gli infortuni può essere sospesa.
Pagamento dello stipendio in caso di malattia:	In caso di malattia, ai sensi dell'art. 324a CO i lavoratori hanno diritto alla retribuzione per i seguenti periodi:



- tre settimane durante il primo anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

- quattro settimane dopo più di un anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

In caso di incidente: Notifica all'assicurazione contro gli infortuni con indicazione del salario lordo. In caso di infortunio o malattia professionale, i datori di lavoro hanno diritto all'indennità giornaliera per tutta la durata dell'obbligo di pagamento del salario. Alla scadenza di tale termine, i pagamenti vengono versati alla ragazza alla pari.

In generale: In caso di malattia o infortunio, la ragazza alla pari ha diritto al vitto, alle cure necessarie e alle cure mediche.

Se la ragazza alla pari non si trova presso la famiglia ospitante, ha diritto al pagamento dell'indennità di vitto (salario in natura) secondo le tariffe AVS.

A partire dal 4° giorno può essere richiesto un certificato medico.

Responsabilità: La ragazza alla pari non risponde per danni materiali, salvo in caso di intenzionalità o grave negligenza.

Controllo degli abitanti: La ragazza alla pari deve essere registrata presso l'ufficio di controllo degli abitanti come residente settimanale con un certificato di residenza rilasciato dal comune di residenza.

PRO FILIA alla pari Svizzera si impegna a garantire il rispetto delle direttive e raccomanda alle ragazze alla pari, ai loro rappresentanti legali e alle famiglie ospitanti di utilizzare queste direttive come base per il contratto di lavoro. Le agenzie di collocamento non sono parti contraenti e non possono essere ritenute responsabili per controversie derivanti dal contratto.

La versione tedesca fa fede.