

Contratti di lavoro standard

Testo: Maja Graf, Centro di competenza vitamina B,
in collaborazione con: Dr. Andrea F. G. Raschèr, Raschèr-Consulting

Caratteristiche di un contratto di lavoro

Se un'associazione assegna lavori dietro pagamento di un compenso, come ogni datore di lavoro è sostanzialmente tenuta a rispettare le disposizioni del CO e del diritto del lavoro.

Il codice svizzero delle obbligazioni stabilisce: "Il contratto individuale di lavoro è quello con cui il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo determinato o indeterminato e il datore di lavoro a pagare un salario...". (Art. 319 CO). Per un'associazione questo significa:

- I/le dipendenti mettono a disposizione dell'associazione la propria **forza lavoro per un certo tempo**. Sono dunque tenuti a fornire prestazioni lavorative durante un determinato periodo di tempo, ma non a garantirle un successo concreto del lavoro.
- I/le dipendenti **si inseriscono nell'organizzazione dell'associazione**, devono seguire le indicazioni dei superiori e sottostare al loro controllo. È importante stabilire a chi sono sottoposti i/le dipendenti in un'associazione, ossia chi ha il compito di dirigerli.
- I/le dipendenti non si assumono **alcun rischio aziendale e non devono effettuare alcun investimento** per essere in grado di lavorare. L'associazione deve quindi mettere a disposizione gli strumenti necessari per l'adempimento dei compiti assegnati. A loro volta i/le dipendenti sono però tenuti all'obbligo di fedeltà nei confronti dell'associazione (come loro datore di lavoro), nonché a difendere i suoi interessi.

Contenuti di un contratto di lavoro

In linea di principio sono validi anche i contratti di lavoro conclusi oralmente. Consigliamo però caldamente di stipulare un contratto in forma scritta. Un buon contratto di lavoro disciplina almeno i seguenti punti:

- inizio e durata del lavoro (a tempo determinato / a tempo indeterminato)
- luogo di lavoro
- funzione, campi di attività e tipo di lavoro da svolgere (descrizione del posto e/o mansionario con poteri operativi e decisionali, obblighi di vigilanza e controllo)
- orario di lavoro settimanale e percentuale di occupazione
- periodo di prova: max 3 mesi (se non regolamentato: 1 mese)
- termine di disdetta

- vacanze (per legge: 4 settimane dai 20 anni compiuti; 5 settimane fino al compimento dei 20 anni)
- salario lordo mensile (incl. indicazione di assegni familiari e detrazioni)
- protrazione del pagamento del salario in caso di malattia e infortunio
- cassa pensioni
- disposizioni finali (diritto applicabile, foro competente, clausola di forma scritta ecc.)
- data e firma

I punti validi per tutti i lavoratori possono figurare anche in un regolamento aziendale o un regolamento del personale. In questo caso il contratto di lavoro rimanderà al regolamento quale sua parte integrante. Consigliamo di chiedere una conferma scritta della ricezione dei regolamenti.

I contratti di lavoro standard illustrati nel presente strumento di lavoro sono da intendersi come esempi di carattere generale da verificare e adattare ai singoli casi (in particolare in relazione alle soluzioni assicurative facoltative). Per maggiore chiarezza le disposizioni di legge più importanti sono inserite in corsivo.

Basi giuridiche

- Codice delle obbligazioni (CO), artt. 319 – 362 CO
- Legge sul lavoro (LL) comprese ordinanze 1-5 (durata del lavoro e del riposo, lavoro domenicale, notturno e a turni, protezione dei minori e della salute)
- Legge sulla parità dei sessi (LPar) (equiparazione dei sessi)
- Legge sulla protezione dei dati (LPD) (dati personali)
- Legislazione sulle assicurazioni sociali (AVS; AI; LIPG; LAINF; LPP)

Fonti e link:

- Beobachter Ratgeber “Ich mache mich selbständig” (2013)
- Beobachter Ratgeber “Arbeitsrecht” (2011)
- Strumento di lavoro Vitamina B: Diritto del lavoro/diritto delle assicurazioni sociali, <https://www.vitaminab.ch/nozioni/strumenti/>
- www.bsv.admin.ch/kmu/service/lohnabrechnungen/index.html?lang=de
- <https://www.usc-scv.ch/index.php?pid=99&lang=it>

Contratto di lavoro standard per un impiego presso l'associazione come addetto/a alle pulizie con salario orario

tra

associazione: nome

 Indirizzo

e

lavoratore/lavoratrice nome / cognome

 data di nascita

 di

 Indirizzo

1. Inizio del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro inizia il e ha una durata indeterminata.

Salvo indicazioni contrarie, il contratto non ha una scadenza.

2. Attività

Qui inserire una descrizione dell'attività.

3. Grado di occupazione

L'orario di lavoro è di xxx ore settimanali. Gli eventuali straordinari devono essere comunicati settimanalmente al/alla superiore. Devono in primo luogo essere controbilanciati con ore di riposo. In casi eccezionali è possibile accordare un compenso finanziario 1:1.

4. Vacanze

Nel caso di personale addetto alle pulizie, le vacanze vengono compensate direttamente nel salario con il relativo supplemento (vedi punto 5, Indennità di vacanza). Si applicano le seguenti percentuali:

8,33% per salario con 4 settimane di vacanza

10,63% per salario con 5 settimane di vacanza

13,04% per salario con 6 settimane di vacanza

5. Salario

Salario base orario/mensile lordo:	CHF
Indennità di vacanza (.... %)	CHF
<i>Salario complessivo lordo:</i>	<i>CHF (somma)</i>
Detrazioni:	
AVS/AI/IPG e AD (7,475%)	CHF
	CHF
Infortunio non professionale (INP)	CHF
Salario orario/mensile netto	CHF

6. Protrazione del pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro

La protrazione del pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro è disciplinata dalle disposizioni di legge. In caso di impedimento al lavoro per malattia, si applica la scala zurighese. A condizione che sussista un'assicurazione infortuni, la protrazione del pagamento del salario in caso di infortunio è disciplinata dalle disposizioni della LAINF e dell'art. 324b CO. In caso di un impedimento al lavoro a seguito di un infortunio subito senza colpa, l'azienda corrisponde l'80% del salario quale protrazione del pagamento del salario prevista dalla legge. La protrazione del pagamento del salario in caso di gravidanza è disciplinata esclusivamente dalle disposizioni dell'ordinamento delle indennità per perdita di guadagno (IPG). Dopo il parto, la cassa di compensazione versa l'80% del salario per 14 settimane (a condizione che siano soddisfatti tutti i requisiti legali).

7. Assicurazione contro gli infortuni

Il datore di lavoro stipula per il/la dipendente un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni professionali.

L'assicurazione per gli infortuni non professionali è obbligatoria se il grado di occupazione è di almeno otto ore settimanali (premi assicurativi CHF 100 all'anno – situazione 2015).

8. Disdetta di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Si applicano i termini di disdetta previsti dalla legge: durante il periodo di prova le due parti possono disdire il contratto in qualsiasi momento dietro un preavviso di sette giorni. Decorso il periodo di prova il contratto può essere disdetto da entrambe le parti per fine mese, con i preavvisi seguenti: 1 mese nel 1° anno di lavoro; 2 mesi dal 2° al 9° anno di lavoro compreso; 3 mesi dal 10° anno di lavoro.

9. Disposizioni generali

In tutti gli altri casi si applicano le disposizioni di legge del normale contratto cantonale di lavoro per il personale addetto alle pulizie. Le modifiche e le aggiunte sono valide solo in forma scritta.

Luogo/data.....

Luogo/Data.....

Il/la dipendente

Il datore di lavoro

Contratto di lavoro standard per un impiego come puericultrice con salario orario

tra

associazione: nome

Indirizzo

.....

e

lavoratore/lavoratrice nome / cognome

data di nascita

di

Indirizzo

.....

1. La collaboratrice lavora dal per l'associazione XY come puericultrice. Svolge il suo servizio anche in caso di malattia dei bambini a condizione che ciò non rappresenti un rischio per la sua salute. Si impegna ad adeguare l'attività quotidiana così come le modalità e le forme educative agli standard e ai desideri del datore di lavoro. Le parti si impegnano a discutere il più presto possibile i problemi che si presentano, come ad es. eventuali comportamenti anomali dei bambini.

Salvo indicazioni contrarie, il contratto non ha una scadenza.

2. L'orario di lavoro è di xxx ore settimanali. Gli eventuali straordinari devono essere comunicati settimanalmente al/alla superiore. Devono in primo luogo essere controbilanciati con ore di riposo. In casi eccezionali è possibile accordare un compenso finanziario 1:1. Il piano di lavoro viene stilato previo accordo separato (v. allegato). La trasferta casa lavoro e viceversa non rientra nelle ore di lavoro.

Orario di lavoro settimanale massimo previsto per legge: 45 ore (Legge sul lavoro).

Periodo di riposo giornaliero: 11 ore consecutive.

Distinzione tra straordinari/ore supplementari cfr. strumento di lavoro "Diritto del lavoro e diritto delle assicurazioni sociali", www.vitaminab.ch/nozioni/strumenti

3. I primi tre mesi sono considerati periodo di prova. Durante questo periodo il rapporto di lavoro può essere disdetto con un preavviso di sette giorni. Scaduto il periodo di prova, conformemente all'art. 335c CO il preavviso è di un mese nel primo anno di servizio, di

due mesi tra il secondo e il nono anno di servizio e di tre mesi a partire dal decimo anno di servizio. La disdetta per la fine del mese deve essere inviata per iscritto.

Per legge il periodo di prova può durare al massimo 3 mesi.

4. La collaboratrice riceve un salario orario di CHF lordi. Nel suddetto salario orario è compresa l'indennità per la tredicesima mensilità. Il salario deve essere corrisposto alla collaboratrice secondo accordi, ma almeno alla fine di ogni mese.
5. La collaboratrice ha diritto a quattro settimane di vacanze retribuite all'anno. I pasti durante il lavoro non vengono messi in conto alla collaboratrice. Le spese necessarie sono a carico del datore di lavoro.

Conformemente alla legge il diritto alle vacanze è di 5 settimane fino al compimento del ventesimo anno di età, altrimenti è di almeno 4 settimane. Indennità per giorni di vacanza: 8,33% del salario nel caso di 4 settimane e 10,63 del salario nel caso di 5 settimane.

Conformemente alla legge, le vacanze devono essere effettivamente prese e l'indennità di vacanza pro rata temporis deve essere corrisposta al momento delle vacanze. Un compenso è ammesso solo in caso di una prestazione lavorativa molto irregolare o di impieghi molto brevi.

6. In caso di malattia, infortunio o di altri impedimenti al lavoro senza colpa, dopo la scadenza del periodo di prova la collaboratrice ha diritto alla protrazione del pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO. Il salario dovuto in caso di simili impedimenti al lavoro corrisponde al salario medio degli ultimi sei mesi lunari completi precedenti al subentrare dell'impedimento al lavoro. Se l'incapacità lavorativa dura più di tre giorni, la collaboratrice deve presentare spontaneamente un certificato medico.
7. Dal salario lordo si detraggono i contributi prescritti dalla legge per AVS/AI/IPG, AD, LPP (se obbligatori) e il 50% dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali (se obbligatori).
8. Con la presente la collaboratrice conferma di aver stipulato un'assicurazione responsabilità civile. Ogni anno presenta spontaneamente una copia della polizza.
9. La collaboratrice si impegna a mantenere riservate le informazioni di natura privata e professionale sui bambini affidati alle sue cure e sulle loro famiglie. Rimane vincolata dall'obbligo del segreto professionale anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Luogo/data.....

Luogo/Data.....

Collaboratrice

Datore di lavoro

Contratto di lavoro standard per la gestione dell'attività dell'associazione

tra

associazione: nome

 Indirizzo

e

lavoratore/lavoratrice nome / cognome

 data di nascita

 di

 Indirizzo

1. Rapporto contrattuale

Il rapporto di lavoro inizia il e ha una durata indeterminata. Il periodo di prova dura 3 mesi.

Per legge il periodo di prova può durare al massimo 3 mesi.

2. Termini di disdetta

Durante il periodo di prova il preavviso di disdetta è di sette giorni. Nel primo anno di servizio il rapporto di lavoro può essere risolto con un preavviso di un mese. Il preavviso è di due mesi a partire dal secondo anno di servizio e di tre mesi dal decimo, sempre per la fine del mese.

3. Attività e posizione nella scala gerarchica

Il/la dipendente gestisce l'attività dell'associazione XY. Risponde direttamente alla direzione e lavora secondo le istruzioni impartite da quest'ultima.

4. Orario di lavoro e vacanze

L'orario di lavoro è di xxx ore settimanali. Gli eventuali straordinari devono essere comunicati settimanalmente al/alla superiore. Devono in primo luogo essere

controbilanciati con ore di riposo. In casi eccezionali è possibile accordare un compenso finanziario 1:1. Il diritto alle vacanze è di cinque settimane all'anno.

Conformemente alla legge il diritto alle vacanze è di 5 settimane fino al compimento del ventesimo anno di età, altrimenti è di almeno 4 settimane. Indennità per giorni di vacanza: 8,33% del salario nel caso di 4 settimane e 10,63 del salario nel caso di 5 settimane.

5. Salario

Il salario annuo lordo ammonta a CHF, l'indennità per giorni di vacanza a CHF

Conformemente alla legge, le vacanze devono essere effettivamente prese e l'indennità di vacanza pro rata temporis deve essere corrisposta al momento delle vacanze. Un compenso è ammesso solo in caso di una prestazione lavorativa molto irregolare o di impieghi molto brevi.

6. Prestazioni sociali

I contributi del dipendente prescritti dalla legge per AVS, AI, IPG e AD sono detratti dal salario.

A partire da un reddito annuo minimo pari a CHF 21'150, la previdenza professionale è obbligatoria. Attenzione: questa soglia minima cambia periodicamente.

7. Protrazione del pagamento del salario in caso di incapacità lavorativa

Conformemente alle disposizioni di legge, il/la dipendente è assicurato/a contro gli infortuni professionali e non professionali. L'associazione ha stipulato un'assicurazione di indennità giornaliera per l'incapacità lavorativa a seguito di malattia. Questa assicurazione copre l'80% della perdita di guadagno per 720 giorni a partire dal primo giorno di malattia. Il premio è pagato per metà dal datore di lavoro e per l'altra metà dal/dalla dipendente.

Attenzione: la stipula di un'assicurazione di indennità giornaliera per malattia non è obbligatoria.

8. Disposizioni generali

Si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni svizzero. Eventuali modifiche e aggiunte al presente contratto devono essere messe per iscritto.

Luogo,

Il/la dipendente:

Il datore di lavoro

Nome / Cognome

Associazione XY