

Contratto di lavoro determinato / stagionale per collaboratori/-trici a tempo pieno o a tempo parziale

tra

Datore di lavoro

e

Collaboratore/-trice: Cognome **Nome**

Per ragioni di semplificazione linguistica e di leggibilità in seguito è usato soltanto il genere maschile. S'intende che il genere femminile è sempre incluso.

Indirizzo

Telefono **Data di nascita** **Permesso di soggiorno per stranieri**

Numero AVS **Stato civile** **Numero di figli**

Cassa malati

1 Settore lavorativo

Funzione:

In via eccezionale, al collaboratore possono essere assegnate anche altre mansioni ragionevoli.

2 Inizio e fine del contratto

Questo contratto entra in vigore solo se sussistono tutti i permessi di lavoro eventualmente necessari conformemente al diritto in materia di stranieri.

Il contratto è stipulato per una durata determinata.

Inizio del contratto:

Durata del contratto

Se non diversamente contrassegnato, vale la variante c)

a) Contratto **stagionale** che **non può essere disdetto**

b) Contratto **stagionale** che **può essere disdetto** secondo l'art. 12

Il termine della stagione è previsto per il:

(Il datore di lavoro è obbligato a comunicare la fine della stagione con un preavviso di 14 giorni.)

c) Contratto **determinato** che **non può essere disdetto**

d) Contratto **determinato** che **può essere disdetto** secondo l'art. 12

Fine del contratto:

3 Formazione professionale

Il collaboratore, al momento della firma del contratto, ha frequentato i seguenti corsi di formazione e specializzazione:

.....

.....

.....

4 Salario lordo

Il collaboratore ha diritto a un salario minimo mensile secondo l'art. 10 CCNL 2010 indipendentemente dal sistema salariale.

Il **salario lordo mensile** si compone come segue:

Salario fisso CHF

Compenso provvigionale, % del CHF

fatturato lordo, salario minimo garantito CHF

Quota mensile 13° mensilità CHF

Indennizzo straordinari per ore CHF

al mese, secondo l'art. 10b CHF

Altro: CHF

Totale salario lordo mensile **CHF**

5 Detrazioni salariali mensili

Salvo adeguamenti per modifiche di legge o dei premi.

AVS / AI / IPG 5,15% CHF

Assicurazione contro la disoccupazione 1,10% CHF

Assicurazione dell'indennità giornaliera per malattia % CHF

Assicurazione contro gli infortuni non professionali % CHF

Previdenza professionale (del salario coordinato) % CHF

Assicurazione delle cure medico-sanitarie (se assunta dal datore di lavoro) CHF

Imposta alla fonte % CHF

Vitto e alloggio CHF

Altro: CHF

Totale detrazioni salariali mensili **CHF**

Detrazione salariale per spese esecutive in base al CCNL CHF

6 Assegni mensili / salario netto

Assegni per figli CHF

Indennità per biancheria/vestiario di lavoro CHF

Altro: CHF

Totale assegni **CHF**

Totale salario netto **CHF**

7 13° mensilità

Il diritto minimo alla 13° mensilità è conforme alle disposizioni di volta in volta vigenti del CCNL 2010.

8 Pagamento del salario

Se non diversamente contrassegnato, vale la variante a)

a) Il salario è pagato al più tardi l'ultimo giorno del mese. In caso di salari basati sulla cifra d'affari, il pagamento può avvenire al più tardi il 4 del mese successivo.

b) Il salario è pagato al più tardi il 4 del mese successivo.

c) Il salario è pagato secondo l'art. 14 cifra 1 cvp. 2 CCNL.

9 Orario di lavoro

Il tipo di azienda deve essere determinato sulla base dei criteri definiti nell'Allegato I del CCNL 2010.

Collaboratore a tempo pieno

a) L'orario di lavoro settimanale medio è di 42 ore.

b) **Azienda stagionale:** l'orario di lavoro settimanale medio è di 43,5 ore.

c) **Piccola azienda:** l'orario di lavoro settimanale medio è di 45 ore.

Collaboratore a tempo parziale

L'orario di lavoro settimanale medio è di ore, pari a un impegno lavorativo del %.

Solitamente il collaboratore a tempo parziale è impiegato nei seguenti giorni della settimana:

Firma collaboratore e datore di lavoro

10 Straordinari

- a) Il collaboratore è obbligato, in misura ragionevole, a prestare le necessarie ore di lavoro straordinario. Gli straordinari devono essere compensati, entro una scadenza utile, mediante tempo libero di pari durata oppure devono essere pagati. Il datore di lavoro decide il genere di compensazione.
- b) È possibile raggiungere un accordo individuale con i collaboratori sull'indennizzo mensile degli straordinari. Tuttavia non deve essere superato l'orario di lavoro settimanale di 50 ore previsto dalla legge.

Gli straordinari sono indennizzati al **100%** del salario lordo, qualora siano soddisfatti i seguenti requisiti:

- l'azienda registra l'orario di lavoro secondo l'art. 21 CCNL;
- il saldo degli straordinari viene comunicato per iscritto mensilmente al collaboratore;
- il pagamento avviene prima dell'ultimo pagamento del salario.

Se questi requisiti non sono soddisfatti, gli straordinari prestati devono essere tassativamente indennizzati al **125%** del salario lordo.

La quantità di straordinari per mese concordata al punto 4 e già indennizzata viene detratta da un eventuale saldo finale.

- c) Qualora il salario lordo (esclusa la 13° mensilità) ammonta almeno a CHF 6'750.00 al mese, può essere concordato per iscritto un regolamento diverso per gli straordinari. L'orario di lavoro deve essere registrato ed è ammessa una compensazione degli straordinari nella misura del possibile. Le parti stipulano il seguente accordo:

- Gli straordinari non sono indennizzati.
- Altro:

11 Periodo di prova

Se non diversamente contrassegnato, vale la variante a)

Solitamente non è consentito concordare un periodo di prova in caso di rinnovato impiego nella stessa funzione.

Il periodo di prova inizia il primo giorno effettivo di lavoro e non alla data concordata dell'assunzione.

- a) Il periodo di prova è di 1 mese. Durante il periodo di prova è possibile disdire il contratto in qualsiasi momento con un preavviso di 3 giorni.
- b) Il periodo di prova è di 14 giorni. Durante il periodo di prova è possibile disdire il contratto in qualsiasi momento con un preavviso di 3 giorni.
- c) Non sussiste periodo di prova.
- d) Il periodo di prova è di (mass. 3 mesi). Durante il periodo di prova è possibile disdire il contratto in qualsiasi momento con un preavviso di (almeno 3 giorni).

12 Termine di disdetta / preavviso

Se non diversamente contrassegnato, vale la variante a)

Trascorso il periodo di prova, il contratto può essere disdetto solo per la fine di un mese.

- a) Trascorso il periodo di prova e dal 1° al 5° anno di lavoro, il preavviso di disdetta è di 1 mese, sale a 2 mesi a partire dal 6° anno di lavoro. (Durata minima secondo l'art. 6 CCNL)
- b) Eventuale preavviso più lungo:

Per la protezione contro la disdetta per malattia, gravidanza/ maternità, infortunio, vacanze e servizio militare valgono le disposizioni cogenti dell'art. 336 segg. CO e dell'art. 7 CCNL 2010.

13 Giorni di riposo

Il collaboratore ha diritto a 2 giorni di riposo alla settimana.

Deve essere garantito almeno un giorno di riposo intero alla settimana. Il restante periodo di riposo può essere concesso anche in mezze giornate.

14 Festività

Il collaboratore ha diritto a 6 festività pagate per anno civile (0,5 per mese, compresa la festa nazionale). Queste non devono essere necessariamente concesse nelle festività ufficiali.

15 Vacanze

Il collaboratore ha diritto a 5 settimane di vacanze all'anno. (35 giorni civili all'anno / 2,92 giorni civili al mese).

Anche i collaboratori a tempo parziale hanno diritto a 5 settimane di vacanza, ma sono pagate solo nei limiti dell'impegno lavorativo concordato.

Le vacanze percepite in eccesso saranno detratte al collaboratore alla fine del rapporto di lavoro.

Anche nei rapporti di lavoro a tempo determinato, le vacanze devono essere generalmente percepite e non possono essere compensate. Solo dopo il termine del rapporto di lavoro è possibile pagare un eventuale diritto di vacanza non percepito.

16 Lavoro notturno

Se non diversamente contrassegnato, vale la variante a)

Il collaboratore accetta di prestare lavoro notturno. L'inizio e la fine del periodo notturno sono definiti come segue:

- a) ore 23.00 – 06.00 b) ore 22.00 – 05.00
- c) ore 23.30 – 06.30 d) ore 24.00 – 07.00

17 Vitto e alloggio

In assenza di accordi scritti diversi in materia di vitto e alloggio, valgono le detrazioni minime cogenti stabilite dall'Amministrazione federale delle contribuzioni per le prestazioni effettivamente percepite.

18 Accordi particolari

Se non diversamente contrassegnato, vale la variante a)

- a) Il collaboratore accetta di prestare lavoro in un fumoir servito.
- b) Il collaboratore non accetta di prestare lavoro in un fumoir servito.
- Altro:

19 Diritto completivo

Qualora il presente contratto non contenga nessun regolamento, si applicano le disposizioni del CCNL 2010 e della legislazione svizzera sul diritto del lavoro.

Luogo e data

Datore di lavoro

Collaboratore