

Accordo PayrollPlus Smart

1. Scopo dell'accordo

Lo scopo di questo accordo è che il datore di lavoro beneficia degli accordi collettivi (assicurazione malattia/infortunio, cassa pensione) di PayrollPlus, può rimanere il datore di lavoro e, tra l'altro, non deve saldare i conti con l'AVS e le parti sociali. Ciò consente a tutti i soggetti coinvolti di risparmiare un'enorme quantità di lavoro e di evitare il lavoro nero. Questo accordo è un contratto ai sensi dell'art. 394 del Codice delle obbligazioni svizzero, che può essere annullato da entrambe le parti in qualsiasi momento (art. 404 del Codice delle obbligazioni svizzero).

PayrollPlus gestisce e organizza i seguenti aspetti per conto del datore di lavoro:

- Trasferimento dello stipendio al dipendente
- Accordo con l'AVS e le altre parti sociali
- Liquidazione con assicurazione collettiva di indennità giornaliera per malattia e assicurazione infortuni (se sono state selezionate le nostre polizze assicurative)
- Liquidazione con l'istituto di previdenza (se è stato scelto il nostro fondo LPP)
- Liquidazione della ritenuta d'acconto
- Notifica al dipendente in caso di malattia e infortunio
- Preparazione della contabilità salariale, della dichiarazione salariale AVS e della dichiarazione salariale
- Per le entrate intermedie: compilare il modulo
- Preparazione del certificato del datore di lavoro per il RAV

2. Procedura

Il datore di lavoro trasferisce il costo del lavoro, che è esente da IVA, a PayrollPlus. Per il servizio di PayrollPlus che inoltra lo stipendio del dipendente e versa correttamente tutti i contributi previdenziali, ecc. il datore di lavoro paga a PayrollPlus una commissione di servizio secondo la seguente tariffa più l'8,1% di IVA.

Il costo del servizio è sempre chiaramente definito in anticipo. Gli adeguamenti vengono applicati solo alle fatture future. Su ogni fattura è riportato un elenco dettagliato di tutti i costi.

Le tariffe sono applicate ai costi salariali totali di tutti i dipendenti per anno:

LIVELLO RETRIBUTIVO A: < 19 DIPENDENTI

- Totale costi salariali fino a 200.000 franchi = 3% commissione di servizio / a partire da 200.000 franchi = 2% / a partire da 400.000 franchi = 1%
- Commissione di servizio di almeno 100 CHF per ogni busta paga (corrisponde a costi salariali totali di 3.333,33 CHF x 3 % = 100 CHF)

LIVELLO DI RETRIBUZIONE B: > 19 DIPENDENTI

- Fisso - costo del servizio per ogni busta paga compreso tra 50 e 200 franchi (a seconda del tempo, dell'impegno e dell'ammontare del salario)

3. Responsabilità di PayrollPlus nei confronti del datore di lavoro

Per i salari e i contributi che il datore di lavoro trasferisce a PayrollPlus, quest'ultimo è responsabile nei confronti del datore di lavoro per il puntuale pagamento dei salari al dipendente per conto del datore di lavoro, nonché per la dichiarazione formale dei salari e il corretto inoltro dei contributi all'AVS e alle altre parti sociali.

I controlli AVS e SUVA vengono effettuati da PayrollPlus, poiché i salari vengono pagati tramite PayrollPlus.

4. Responsabilità del datore di lavoro

Poiché PayrollPlus ha agito solo per conto del datore di lavoro, quest'ultimo è l'unico responsabile nei confronti del dipendente e delle autorità per la corretta registrazione degli orari di lavoro, per il rispetto delle ferie e dei giorni festivi, per il trasferimento del salario*, per il rispetto del salario minimo, ecc. In generale, quindi, PayrollPlus è responsabile del rispetto delle disposizioni del contratto di lavoro, della legge, di eventuali CLA e del NAV. PayrollPlus sarà lieta di consigliarvi in caso di domande.

Se il datore di lavoro utilizza un modello di contratto di PayrollPlus, è l'unico responsabile della correttezza del contenuto di tale modello e non può ritenere PayrollPlus responsabile.

Qualsiasi ispezione del diritto del lavoro da parte dell'ispettorato del lavoro CLA/Seco/cantonale deve essere effettuata da voi come datore di lavoro legale, in quanto avete stipulato il contratto di lavoro. Solo voi potete fornire informazioni sui punti da controllare. (Salari minimi, compensi per gli straordinari, spese, rapporti sull'orario di lavoro, integrazioni salariali, salari mensili, orari di lavoro, ferie e festività, norme di sicurezza specifiche del settore, ecc.)

In qualità di datore di lavoro, siete tenuti a garantire che i dipendenti assunti siano in possesso di un permesso di lavoro valido.

Art. 117 della Legge federale sugli stranieri e l'integrazione

"Il datore di lavoro che impiega intenzionalmente cittadini stranieri non autorizzati ad esercitare un'attività lucrativa in Svizzera o che utilizza un servizio transfrontaliero in Svizzera per il quale il fornitore di servizi non dispone di un'autorizzazione è passibile di una pena detentiva non superiore a un anno o di una pena pecuniaria. Nei casi più gravi, la pena è la reclusione fino a tre anni o una multa...."

Utilizzando il nostro servizio, il datore di lavoro conferma che i dipendenti lavorano in Svizzera e non lavoreranno all'estero e che sono in possesso di un permesso di lavoro valido.

* Poiché PayrollPlus può trasmettere solo l'importo dello stipendio del dipendente (con relativo invio dei contributi previdenziali) che il datore di lavoro ha trasferito a PayrollPlus, il datore di lavoro è l'unico responsabile della correttezza dell'importo dello stipendio.

5. disposizioni relative all'assicurazione di indennità giornaliera per malattia

Per quanto riguarda il periodo di attesa, il datore di lavoro può scegliere tra due opzioni

- Periodo di attesa di 3 giorni al 3,2%.
- Periodo di attesa di 30 giorni all'1,2%.

Salvo accordi diversi, il 50% del premio è a carico del datore di lavoro e il 50% a carico del dipendente.

Il datore di lavoro è libero di pagare al dipendente il periodo di attesa / il periodo di attesa di 3 giorni. Il datore di lavoro è anche libero di pagare il periodo di attesa all'80% previsto dalla legge o volontariamente al 100%.

5.1 Disposizioni speciali

Se non siete d'accordo con le seguenti condizioni, potete stipulare una vostra assicurazione di indennità giornaliera di malattia e pagarla voi stessi.

Per tutelarsi contro gli abusi, PayrollPlus rifiuta di continuare a pagare i salari e di iscriversi all'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia se il datore di lavoro era già a conoscenza di una malattia/diagnosi/futuro ricovero ospedaliero al momento della stipula del contratto di lavoro con il dipendente o al momento della stipula del presente accordo. Se in futuro dovesse sorgere una richiesta di prestazioni a seguito di tale diagnosi o ricovero, PayrollPlus la respingerà.

- a. Il datore di lavoro è tenuto a trasmettere il certificato medico del dipendente entro 3 giorni. I certificati medici presentati in ritardo o rilasciati con effetto retroattivo possono comportare una riduzione delle prestazioni.
- b. I primi tre mesi sono considerati un periodo di prova. L'inizio del periodo di prova, anche per le retribuzioni da elaborare retroattivamente, è la prima data in cui l'ordine viene inserito nel sistema PayrollPlus.
- c. Se il dipendente non è in grado di lavorare senza colpa entro i primi tre mesi, non ha diritto alla retribuzione prima del primo giorno del quarto mese di rapporto di lavoro; deve quindi sopportare la perdita di stipendio per tre mesi. Ciò non influisce sulle prestazioni dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera per malattia, che entra in vigore a partire dal 31° giorno in caso di malattia prolungata. Ciò non si applica in caso di disposizioni divergenti di un CCL di obbligatorietà generale.
- d. Se il datore di lavoro dà il preavviso e il dipendente si dà malato, il datore di lavoro deve assumersi il rischio di licenziamento per i primi 90 giorni, come avviene sempre quando un dipendente viene licenziato.
- e. ***Importante: il diritto alle prestazioni per condizioni preesistenti e malattie mentali non è di 720 giorni, ma viene indennizzato in base alla tabella, vedi <https://payrollplus.ch/wp-content/uploads/2019/10/vorbestandene-leiden-und-psychische-erkrankungen-1.pdf>.***

5.2 Formule obbligatorie per il contratto di lavoro (evidenziate in giallo)

Affinché il premio della nostra assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia non aumenti in modo smisurato, abbiamo concordato con voi, in qualità di datore di lavoro, delle disposizioni speciali ai sensi del punto 5.1.

Se, in qualità di datore di lavoro, desiderate che la stessa copertura assicurativa, compreso il punto 5.1 Disposizioni speciali, sia regolata contrattualmente con il vostro dipendente, dovete inserire nel contratto di lavoro la seguente formulazione, altrimenti potrebbero verificarsi delle differenze per quanto riguarda il diritto alle prestazioni, che voi stessi, in qualità di datore di lavoro, dovete sostenere.

Salario se il dipendente è impossibilitato a svolgere il lavoro

La continuazione del pagamento del salario in caso di incapacità lavorativa non imputabile al dipendente, come ad esempio malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali, esercizio di una funzione pubblica o gravidanza, è disciplinata dalle disposizioni dell'art. 324a e dell'art. 324b CO.

I primi tre mesi sono considerati un periodo di prova.

In caso di interruzione per malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il rapporto di lavoro sarà prolungato di conseguenza. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere interrotto in qualsiasi momento con un preavviso di due giorni lavorativi, anche in caso di malattia, infortunio, servizio militare o gravidanza. I termini di conservazione previsti dalla legge si applicano solo dopo la fine del periodo di prova (art. 336c CO).

Se il dipendente non è in grado di lavorare entro i primi tre mesi senza alcuna colpa, non ha diritto alla retribuzione prima del primo giorno del quarto mese di rapporto di lavoro; deve quindi sopportare la perdita del salario per tre mesi. Ciò non influisce sulle prestazioni dell'assicurazione collettiva di indennità giornaliera per malattia, che entra in vigore a partire dal 31° giorno in caso di malattia prolungata. Ciò non si applica in caso di disposizioni divergenti di un CCL di obbligatorietà generale.

Il dipendente è tenuto a presentarsi al datore di lavoro (azienda di appartenenza) il primo giorno di malattia. Per avere diritto alle prestazioni assicurative, è necessario presentare un certificato medico entro tre giorni.

Disposizioni relative alla malattia

Prestazione di malattia (ad eccezione delle malattie preesistenti e delle malattie mentali)

Ad eccezione delle malattie preesistenti e delle malattie mentali, il dipendente è coperto da un'assicurazione collettiva di indennità giornaliera per malattia con un'indennità pari all'80% dello stipendio medio per 720 giorni su 900 giorni. Le disposizioni assicurative generali costituiscono parte integrante del contratto. I primi 3 giorni di assenza per malattia non sono pagati dal datore di lavoro, ovvero il dipendente non riceve alcuna retribuzione per questi 3 giorni.

Il reddito massimo assicurato è di 250.000 franchi svizzeri.

Importante: il diritto alle prestazioni per condizioni preesistenti e malattie mentali non è di 720 giorni, ma viene indennizzato in base alla tabella, vedi <https://payrollplus.ch/wp-content/uploads/2019/10/vorbestandene-leiden-und-psychische-erkrankungen-1.pdf>.

6. Disposizioni relative agli infortuni

Il dipendente è assicurato presso una compagnia di assicurazione contro gli infortuni professionali e, se lavora almeno 8 ore a settimana, contro gli infortuni non professionali. Le prestazioni erogate dalla compagnia assicurativa sostituiscono gli obblighi di pagamento del salario ai sensi degli artt. 324a e 324b CO. Le prestazioni ammontano all'80% del salario medio. Per avere diritto alle prestazioni assicurative è necessario presentare un certificato medico entro due giorni. Le disposizioni assicurative generali della compagnia di assicurazione contro gli infortuni sono parte integrante del contratto. Il guadagno massimo assicurato è di 12.350,00 franchi al mese o 148.200,00 franchi all'anno. Il periodo di attesa è di due giorni.

Il datore di lavoro è libero di pagare volontariamente al dipendente i due giorni di attesa all'80-100% del salario medio e, a partire dal terzo giorno, un ulteriore 20% del salario medio. Restano riservate le norme derogatorie se il rapporto di lavoro è soggetto a un CCL.

7. Salari

Il contratto di lavoro con il dipendente deve contenere la seguente dicitura relativa alla retribuzione: **(evidenziata in giallo)**

PayrollPlus AG, Churerstrasse 160a, 8808 Pfäffikon SZ, Tel. 055 416 50 50, www.payrollplus.ch, è responsabile del trasferimento dello stipendio e della liquidazione dei contributi previdenziali alle autorità competenti. In questo modo entrambe le parti possono beneficiare delle condizioni favorevoli dell'assicurazione collettiva e il datore di lavoro ha molto meno lavoro da svolgere.

Ai sensi del diritto del lavoro, il datore di lavoro è la parte che ha stipulato il contratto di lavoro.

- è e rimane il debitore dei salari, poiché PayrollPlus AG trasferisce i salari solo per conto del datore di lavoro.
- È responsabile nei confronti del dipendente in qualsiasi procedura di diritto del lavoro per quanto riguarda i salari, la registrazione delle ore di lavoro, il rispetto generale delle disposizioni del contratto di lavoro, delle disposizioni di legge e di eventuali disposizioni del CCL e dell'ONA.

8. Risoluzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato (non obbligatoria, solo una raccomandazione)

PayrollPlus raccomanda al datore di lavoro di concordare nel contratto di lavoro che il preavviso di licenziamento possa essere dato anche nel corso di un mese, cioè non solo alla fine di un mese. (Vantaggio in caso di malattia durante il periodo di preavviso, ecc.)

9. Informazioni generali

Affinché PayrollPlus possa effettuare il pagamento dello stipendio al dipendente, è necessario disporre di un permesso di lavoro e di soggiorno svizzero valido o di un documento d'identità/passaporto svizzero per l'intera durata del contratto. PayrollPlus fornisce assistenza per le domande e le richieste di autorizzazione.