Contratto di lavoro a provvigione PayrollPlus

Contratto individuale di lavoro, art. 319 CO

1) Oggetto del contratto

La persona impiegata è assunta da PayrollPlus ai sensi dell'art. 319 CO.

2) Entrata in vigore

Il contratto entra in vigore con l'inizio dell'attività lavorativa.

3) Disdetta

a) Periodo di prova:
I primi tre mesi valgono come periodo di prova, durante il quale si applica un termine di disdetta di due giorni. Un nuovo periodo di prova si applica anche in caso di interruzione di tre mesi dell'attività svolta tramite PayrollPlus.

In caso di effettiva riduzione del periodo di prova a seguito di malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente.

b) Dopo il periodo di prova:
Il contratto è concluso di volta in volta per la durata di un progetto e termina automaticamente al completamento del progetto o dopo un mese in cui la persona impiegata non notifica ore di lavoro. Un nuovo progetto, se iniziato entro tre mesi dalla fine dell'ultimo progetto, proroga automaticamente il contratto per la durata corrispondente. Si applica inoltre un termine di disdetta di un mese; la disdetta può essere data in qualsiasi momento e la scadenza non è limitata alla fine di un mese.

4) Orario di lavoro

La persona impiegata è libera di organizzare il proprio orario di lavoro (orario di lavoro annuo). È tenuta a registrare l'esatto orario di lavoro e a comunicarlo a PayrollPlus. Con la trasmissione, la persona impiegata conferma la correttezza e la completezza delle ore di lavoro prestate.

Se la persona impiegata è assoggettata a un CCL, non può essere superata la durata massima del lavoro di 8 ore al giorno o 40 ore alla settimana. Se non è assoggettata ad alcun CCL, non può essere superata la durata massima legale del lavoro di 9 ore al giorno o 45 ore alla settimana. Non è consentito lavorare la domenica, nei giorni festivi e di notte. Il lavoro straordinario è severamente vietato.

5) Luogo di lavoro

Il luogo di lavoro è di norma costituito dai locali d'ufficio di PayrollPlus. La persona impiegata è libera di lavorare da qualsiasi luogo (home office, locali del cliente, spazio di coworking ecc.).

6) Adempimento degli obblighi

La persona impiegata si impegna a svolgere il lavoro (incarico) secondo le proprie istruzioni o secondo le istruzioni del cliente.

7) Responsabilità

Nei limiti dell'art. 321e cpv. 2 CO, la persona impiegata risponde personalmente nei confronti di PayrollPlus AG e del cliente per tutti i danni causati intenzionalmente o per negligenza grave. Lo stesso vale per le conseguenze derivanti dall'inosservanza del presente contratto e/o del CCL applicabile. PayrollPlus non può essere ritenuta responsabile per danni causati al cliente o a terzi, poiché, analogamente al prestito di personale, non impartiamo istruzioni. Il cliente deve includere le persone conteggiate tramite PayrollPlus nella propria assicurazione di responsabilità civile aziendale alla voce personale esterno.

8) Retribuzione

Sull'intero fatturato generato dalla persona impiegata, PayrollPlus riceve il 3%. Il restante 97%, IVA esclusa, costituisce l'insieme dei costi salariali, compresi gli oneri sociali a carico del datore di lavoro e della persona impiegata. Se la tariffa oraria per conteggio salariale è compresa tra CHF 50.– e CHF 99.– all'ora, PayrollPlus riceve il 5%. Il restante 95%, IVA esclusa, costituisce l'insieme dei costi salariali, compresi gli oneri sociali a carico del datore di lavoro e della persona impiegata.

9) Contributi sociali e pagamento

Dai pagamenti salariali vengono dedotti i premi delle assicurazioni sociali prescritte dalla legge (AVS/AI/IPG/AD/LPP) e di eventuali assicurazioni supplementari. La retribuzione avviene sotto forma di salario orario netto. A titolo informativo, la persona impiegata riceve un conteggio salariale che indica l'importo del salario lordo.

a) Contributi LPP/cassa pensioni

La persona impiegata può scegliere tra due modelli di contribuzione LPP, «BVG Basis» e «BVG Kader». Deve comunicare la propria scelta a PayrollPlus al momento dell'iscrizione. Le schede informative su entrambe le varianti sono a sua disposizione sul sito web di PayrollPlus alla voce Download.

b) Imposta alla fonte

La trattenuta dell'imposta alla fonte è effettuata secondo le disposizioni dei rispettivi Cantoni. Se la persona impiegata è assoggettata all'imposta alla fonte e non è d'accordo con la trattenuta, può chiedere all'autorità di tassazione, entro la fine di marzo dell'anno civile successivo alla scadenza della prestazione, una decisione sull'esistenza e sull'entità dell'assoggettamento. Se PayrollPlus non ha effettuato la trattenuta o l'ha effettuata in misura insufficiente, è tenuta dall'autorità di tassazione al pagamento della differenza. Eventuali pretese successive dell'autorità fiscale vengono fatturate da PayrollPlus alla persona impiegata.

c) Assegni per i figli e assegni familiari

Gli assegni per i figli e gli assegni familiari sono versati secondo le disposizioni cantonali e la legge federale sugli assegni familiari. Per lo stesso figlio viene versato un solo assegno.

La prova giuridicamente sufficiente (libretto di famiglia/modulo E411) del diritto agli assegni per i figli o agli assegni familiari deve essere presentata all'inizio del rapporto di lavoro.

Le prove presentate in ritardo vengono considerate al più presto nel periodo di paga successivo. Il pagamento avviene dopo il ricevimento della decisione della cassa di compensazione.

10) Spese

Secondo il regolamento spese di PayrollPlus e l'art. 327a CO.

11) Malattia e infortunio

La copertura assicurativa inizia con l'entrata in vigore del contratto. Per il calcolo dell'importo delle prestazioni in caso di malattia o infortunio è determinante il salario medio versato. I periodi di protezione legali si applicano solo dopo la scadenza del periodo di prova.

a) Malattia

La persona impiegata è tenuta ad annunciarsi obbligatoriamente a PayrollPlus il **primo giorno di malattia**.

Se la persona impiegata è impedita di lavorare senza sua colpa entro i primi tre mesi, nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo indeterminato non ha diritto al salario prima del primo giorno del quarto mese del rapporto di lavoro; deve pertanto sopportare la perdita di salario durante il periodo di carenza di tre mesi. Ciò non influisce sulle prestazioni dell'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera, che interviene dal 31° giorno in caso di malattia prolungata.

La persona impiegata è assicurata presso un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia. Con le indennità giornaliere dell'assicuratore collettivo, l'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO è interamente adempiuto. Le prestazioni ammontano all'80% del salario medio, a condizione che l'incapacità lavorativa sia almeno del 25%. Le prestazioni sono versate per 730 giorni, computato il termine d'attesa.

Per avere diritto alle prestazioni dell'assicurazione, occorre presentare un certificato medico entro due giorni. Le condizioni generali d'assicurazione dell'assicuratore collettivo d'indennità giornaliera per malattia costituiscono parte integrante del contratto. Si applicano inoltre le « Condizioni particolari relative a patologie preesistenti e disturbi psichici» dell'assicuratore.

Il guadagno massimo assicurato ammonta a CHF 250'000.00 all'anno. Il termine d'attesa è di tre giorni. L'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia interviene solo dal 31° giorno. Per i primi 30 giorni i costi sono a carico di PayrollPlus AG. Durante questi 30 giorni la persona impiegata è assicurata all'80% del salario medio; tuttavia, se è stato concesso uno sconto sul margine di base del 3%, al massimo fino al doppio dell'importo del margine che ci ha procurato. L'obbligo di prestazione termina con la cessazione del presente accordo. Dopo l'uscita dall'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia, la persona impiegata ha la possibilità di passare all'assicurazione individuale entro 90 giorni ai sensi dell'art. 71 cpv. 2 LAMal e dell'art. 109 OAMal.

b) Infortunio

La persona impiegata è assicurata presso una compagnia di assicurazione contro gli infortuni professionali e – se lavora almeno 8 ore alla settimana – contro gli infortuni non professionali. Le prestazioni della compagnia di assicurazione sostituiscono l'obbligo di pagamento del salario ai sensi degli art. 324a e 324b CO. Le prestazioni ammontano all'80% del salario medio. Per avere diritto alle prestazioni dell'assicurazione, occorre presentare un certificato medico entro due giorni. Le condizioni generali d'assicurazione della compagnia di assicurazione contro gli infortuni costituiscono parte integrante del contratto. Il guadagno massimo assicurato ammonta a CHF 12'350.00 al mese o CHF 148'200.00 all'anno. Il termine d'attesa è di tre giorni.

12) Vacanze e giorni festivi

Fino al compimento dei 20 anni, il diritto alle vacanze è di 25 giorni lavorativi (10,6%). Per tutte le altre persone impiegate, il diritto alle vacanze è di 20 giorni lavorativi (8,33%). Il salario per le vacanze può essere versato direttamente con il salario per rapporti di lavoro unici di durata non superiore a tre mesi o per impieghi molto irregolari, ma deve essere indicato separatamente sul conteggio salariale. Per tutti gli altri rapporti di lavoro, il salario per le vacanze può essere versato solo al momento della fruizione delle vacanze o alla cessazione definitiva del rapporto di lavoro, qualora la fruizione durante il termine di disdetta non sia possibile o non sia consentita dalla legge. Il saldo vacanze corrente deve essere indicato sui conteggi salariali.

Dopo 13 settimane, le persone impiegate hanno diritto all'indennità per la perdita di salario per tutti i giorni festivi ufficiali parificati alla domenica che cadono in un giorno feriale. Il datore di lavoro è libero di compensare i giorni festivi con un supplemento salariale forfettario del 3,59% sul salario AVS.

13) Assenze brevi

Le assenze private per visite mediche, traslochi, matrimoni ecc. non sono retribuite, ma viene concesso il tempo necessario. Anche le assenze per funerali non sono retribuite.

14) Impedimento al lavoro senza colpa

Se la persona impiegata è impedita di lavorare senza sua colpa entro i primi tre mesi, per motivi inerenti alla sua persona quali malattia, infortunio, adempimento di obblighi legali o esercizio di una funzione pubblica, nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo indeterminato non ha diritto al salario prima del primo giorno del quarto mese del rapporto di lavoro; deve pertanto sopportare la perdita di salario durante il periodo di carenza di tre mesi. Sono fatte salve le disposizioni divergenti di un CCL di obbligatorietà generale.

15) Obbligo di notifica

Se le ore di lavoro prestate o l'effettivo volume degli incarichi si discostano da quanto convenuto, vengono retribuite solo le ore di lavoro trasmesseci o il volume degli incarichi documentato, a meno che la persona impiegata non possa dimostrare che il cliente ha rifiutato la sua prestazione lavorativa. PayrollPlus AG deve essere informata per iscritto di tali episodi immediatamente, al più tardi entro 24 ore.

16) Modifica del contratto

Le modifiche del presente contratto richiedono il consenso scritto e validamente firmato di entrambe le parti.

17) Avvertenza sui permessi di dimora e di lavoro

Il rilascio di un eventuale permesso di dimora o di lavoro è di competenza dell'ufficio cantonale della migrazione.

18) Codice di condotta (Code of Conduct)

Il Codice di condotta di PayrollPlus costituisce parte integrante del presente contratto. Con l'accettazione del presente contratto, la persona impiegata conferma di averlo letto e di impegnarsi a rispettarlo in ogni momento. Il Codice di condotta può essere consultato in qualsiasi momento nell'area download di PayrollPlus all'indirizzo https://payrollplus.ch/downloads/.

19) Divieto di impiego o impiego accessorio all'estero

Alle persone impiegate da PayrollPlus è severamente vietato esercitare un impiego o un impiego accessorio all'estero, poiché PayrollPlus conteggia tutti i salari (assicurazioni sociali) con lo Stato svizzero. Non abbiamo la possibilità di conteggiare le assicurazioni sociali per le persone che esercitano un impiego o un impiego accessorio all'estero. La persona impiegata è pertanto tenuta a porre fine al contratto con PayrollPlus prima di esercitare un impiego o un impiego accessorio all'estero.

20) Diritto applicabile e foro competente

Il presente contratto di lavoro a provvigione è disciplinato esclusivamente dal diritto svizzero. Il foro competente esclusivo è Wollerau SZ (fatte salve le disposizioni legali imperative).

Con la conferma online, la persona impiegata dichiara di aver letto e compreso il presente contratto di lavoro a provvigione. In particolare conferma che il suo salario le garantisce una retribuzione usuale nel settore, adeguata alla sua formazione, età e anzianità di servizio, e che le consente di provvedere in modo soddisfacente al proprio sostentamento.