

Contratto di lavoro per il personale occupato a tempo parziale che sottostà al Contratto collettivo di lavoro per il ramo pittura e gessatura

Datore di lavoro

Nome dell'azienda

Via n. / casella postale

NPA / Luogo

Collaboratore/trice

Nome / cognome

Via n.

NPA / Luogo

1. Aspetti generali

Il presente contratto di lavoro disciplina il rapporto di lavoro in via complementare al Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo pittura e gessatura, che ne forma parte integrante.

2. Inquadramento e retribuzione

Il/La collaboratore/trice viene inquadrato/a come pittore/trice o gessatore/trice nella seguente categoria salariale ai sensi dell'art. 9 CCL (barrare la categoria corrispondente):

V Capo operaio/a **A** Lavoratore/trice qualificato/a dopo 3 anni di esperienza professionale

B Lavoratore/trice qualificato/a **C** Manovale **D** Estraneo/a al ramo

Giovane lavoratore/trice AFC nel: 1° anno, 2° anno, 3° anno post-tirocinio

Giovane lavoratore/trice CFP nel: 1° anno, 2° anno, 3° anno post-tirocinio

Altra funzione:

La retribuzione avviene su base mensile, alla fine di ogni mese civile. Il/La collaboratore/trice ha diritto a 13 mensilità salariali medie all'anno. Dal salario lordo vengono detratte le deduzioni previste a norma di legge e del contratto collettivo di lavoro.

Il salario mensile lordo ammonta a CHF:

(calcolo: salario lordo a tempo pieno x grado di occupazione).

3. Entrata in servizio e periodo di prova

Il rapporto di lavoro inizia il:

Il/La collaboratore/trice lavora in azienda dal Il presente contratto sostituisce il contratto precedente.

Nuova assunzione: il periodo di prova ha una durata di due mesi.

4. Orario di lavoro

a. Grado di occupazione:%

b. Orario di lavoro: Ore a settimana:

(calcolo: grado di occupazione x 40 ore)

L'orario di lavoro normale annuo viene calcolato come segue:
grado di occupazione x orario di lavoro normale annuo per un posto di lavoro al 100% ai sensi del CCL (p.es. 2080 ore per l'anno 2022).

c. Giorni di lavoro abituali:
(barrare l'opzione prescelta)

- Lunedì dalle ore alle
- Martedì dalle ore alle
- Mercoledì dalle ore alle
- Giovedì dalle ore alle
- Venerdì dalle ore alle

d. Orario di lavoro massimo

Per il personale a tempo parziale con un grado di occupazione inferiore all'80%, trova applicazione un orario di lavoro giornaliero massimo di 9,6 ore.

Per il personale a tempo parziale con un grado di occupazione pari o superiore all'80%, l'orario di lavoro settimanale massimo ammonta a 48 ore a settimana.

5. Compensazione di ore in esubero e supplementi

Se l'orario di lavoro massimo viene superato, le ore di lavoro straordinario vanno indennizzate con un supplemento in ore pari al 25%. In caso di lavoro notturno temporaneo (dalle 20.00 alle 6.00), lavoro di domenica o festivo viene corrisposto un supplemento in ore del 100%.

Se alla fine di un anno civile l'orario di lavoro normale annuo di cui al punto 3.b è superato, queste ore in esubero devono essere compensate con tempo libero della stessa durata entro la fine del mese di aprile dell'anno seguente. In casi eccezionali e unicamente su richiesta della collaboratrice o del collaboratore, il termine per la compensazione delle ore in esubero può essere prolungato fino alla fine del mese di settembre.

Se le ore in esubero non sono compensate con tempo libero della stessa durata, esse devono in ogni caso essere retribuite con un supplemento del 25%, maggiorato dell'aliquota della 13a, entro la fine del mese di aprile dell'anno seguente. Per le eccezioni si rinvia all'art. 8.4.2 CCL.

6. Registrazione delle assenze

Per la registrazione delle assenze retribuite (vacanze, malattia ecc.) ai sensi dell'art. 8.6 CCL l'azienda applica il seguente metodo (barrare il modello prescelto):

Metodo del tempo: accredito di 8 ore (per un'intera giornata lavorativa) nei giorni lavorativi abituali ai sensi del punto 3.c.

Metodo del valore: accredito dell'orario di lavoro giornaliero medio, a prescindere dal fatto che il giorno di assenza coincida o meno con un giorno lavorativo abituale ai sensi del punto 3.c. (calcolo: orario di lavoro settimanale ai sensi del punto 3.b / 5). In caso di malattia o infortunio, il datore di lavoro deve correggere le eventuali ore negative sorte applicando tale metodo.

Si rinvia alla guida «[Registrazione delle assenze](#)».

7. Rimborso spese

1. In virtù dell'art. 10.1. CCL, l'**indennità per il pranzo** è versata come segue (barrare l'opzione corrispondente):

a. Indennità forfettaria (globale) di CHF al mese (calcolo: CHF 262.- x grado di occupazione). In caso di assenza (ad eccezione dei giorni di vacanza/giorni festivi), può essere effettuata una deduzione giornaliera di CHF 13.50 x il grado di occupazione.

b. Indennità in funzione della ricevuta del ristorante (massimo CHF 20.- per pasto).

L'indennità secondo la variante b) è dovuta unicamente se:

- in caso di lavoro in trasferta, non è possibile tornare al normale luogo dove si consuma il vitto (sede dell'azienda) o a casa,
- il pranzo è stato consumato in un ristorante, uno snack bar o una mensa (non è dovuta in caso di catering o pasti consumati in cantiere),
- al datore di lavoro è stata consegnata la ricevuta corrispondente.

Se una di tali condizioni non risulta soddisfatta, viene meno l'obbligo del datore di lavoro di versare l'indennità.

2. Indennità chilometrica:

Se il/la collaboratore/trice utilizza la sua auto privata dietro ordine esplicito dell'azienda, ha diritto ad un indennizzo di almeno CHF 0.70 centesimi al chilometro. Se viene utilizzata la moto l'indennità è di CHF 0.45 centesimi al chilometro.

Se, su sua richiesta, la collaboratrice o il collaboratore desidera iniziare il lavoro a un orario flessibile e organizza il tragitto al cantiere privatamente, l'indennità chilometrica viene meno.

8. Abiti da lavoro

Il datore di lavoro indennizza alla collaboratrice o al collaboratore due abiti da lavoro all'anno.

9. Previdenza professionale

Il/La collaboratore/trice viene assicurato/a presso la cassa pensioni aziendale conformemente al seguente modello (barrare l'opzione corrispondente):

a. Deduzione di coordinamento

- La deduzione di coordinamento corrisponde al minimo legale.
- Per il personale occupato a tempo parziale, la deduzione di coordinamento è disciplinata come segue:
 - la deduzione di coordinamento viene adeguata al grado di occupazione ai sensi del punto 3.a.
 - altra soluzione conformemente al piano di previdenza:

b. Soglia d'entrata per il personale a tempo parziale con un basso grado di occupazione

- Affiliazione alla cassa pensioni se la retribuzione annua supera la soglia d'entrata ai sensi della LPP (minimo legale).
- Il/La collaboratore/trice viene assicurato/a anche se il reddito annuo è inferiore alla soglia d'entrata ai sensi della LPP. L'affiliazione alla cassa pensioni viene effettuata a partire da un reddito annuo di CHF:

Si rinvia alla guida «Lavoro a tempo parziale e previdenza professionale (LPP)».

10. Assicurazione contro gli infortuni

Se l'orario di lavoro settimanale ai sensi del punto 3.b è inferiore a 8 ore, la collaboratrice o il collaboratore deve assicurarsi a titolo privato contro gli infortuni non professionali. Per questa categoria di personale, gli infortuni che si verificano sul tragitto lavorativo sono assicurati presso l'assicurazione contro gli infortuni professionali.

11. Contributo professionale (deduzione Gimafonds)

Il contributo professionale a carico delle lavoratrici e dei lavoratori (contributo ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento) viene calcolato e dedotto proporzionalmente al grado di occupazione ai sensi del punto 3.a (calcolo: CHF 24.- x grado di occupazione).

Il personale con un grado di occupazione inferiore al 20% non versa alcun contributo.

12. Occupazione accessoria

Il/La collaboratore/trice è tenuto/a informare il datore di lavoro circa un eventuale ulteriore impiego a tempo parziale o un'occupazione accessoria e in particolare circa le ore di lavoro prestate in tale ambito, al fine di garantire il rispetto della normativa di diritto del lavoro in materia di tempi di lavoro e di riposo (art. 22 CCL).

13. Modifiche contrattuali

Le modifiche al contratto, in particolare in materia di orario di lavoro, devono essere definite per iscritto.

Si rinvia al documento «Complemento al contratto di lavoro in caso di modifiche dell'orario di lavoro».

14. Durata contrattuale e termini di disdetta

Il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato. Il rapporto di lavoro può essere rescisso da entrambe le parti nel rispetto dei seguenti termini di disdetta:

- a) durante il periodo di prova di 2 mesi: 1 settimana, per la fine di una settimana (domenica),
- b) per i rapporti di lavoro di durata inferiore a un anno: 2 settimane, per la fine di una settimana (domenica),
- c) per i rapporti di lavoro di durata superiore a un anno: 1 mese, per la fine di un mese civile,
- d) dal 7° anno di lavoro: 2 mesi, per la fine di un mese civile,
- e) dalla fine del 10° anno di lavoro: 3 mesi, per la fine di un mese civile.

15. Disposizioni complementari

Trovano inoltre applicazione i seguenti accordi particolari convenuti tra le parti:

Il presente contratto è redatto in duplice copia.

Luogo e data:

.....

Il datore di lavoro

Il/La collaboratore/trice

.....

Allegati

Al/Alla collaboratore/trice vengono consegnate le seguenti parti integranti del contratto:

- Contratto collettivo di lavoro (CCL) per il ramo pittura e gessatura, in formato cartaceo o elettronico

Regolamento LPP

.....