**Contratto di lavoro**

Si prega di consultare le istruzioni per la compilazione del contratto di lavoro

(contratto modello)

tra

persona assistita /datore di lavoro

Cognome, nome:

Indirizzo:

rappresentato/a da:

datore di lavoro

Cognome, nome:

Indirizzo:

e

lavoratore/lavoratrice

Cognome, nome:

Indirizzo:

Data di nascita:        Stato civile:

Nazionalità:       Permesso di soggiorno:       N. AVS:

**1. Funzione**

Il lavoratore/La lavoratrice è assunto/a come assistente personale della persona assistita / del datore di lavoro alle condizioni esposte qui di seguito.

Le sue mansioni comprendono prestazioni di assistenza nei seguenti ambiti:

[ ]  *compimento degli atti ordinari della vita*

[ ]  *gestione dell’economia domestica*

[ ]  *partecipazione alla vita sociale e organizzazione del tempo libero*

[ ]  *formazione / lavoro*

[ ]  *servizio notturno*

[ ]  *altro*

**2. Entrata in servizio e durata del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro inizia il      .

Il rapporto di lavoro è di durata determinata e termina il      . / Di comune accordo può essere prorogato di       mesi entro       giorni dalla scadenza del presente contratto. /

Il rapporto di lavoro è di durata indeterminata.

**3. Periodo di prova**

Il periodo di prova è di 1/2/3 mese/i[[1]](#footnote-1). Durante questo periodo il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti in qualsiasi momento con preavviso di sette giorni. In caso di disdetta durante il periodo di prova, il lavoratore/la lavoratrice non ha diritto al pagamento pro rata della 13a mensilità eventualmente convenuta.

**4. Orario di lavoro**

La durata normale dell’orario di lavoro è di

     ore a settimana / al mese

     notti (23.00–6.00) a settimana / al mese

Il lavoratore/La lavoratrice può essere chiamato/a a prestare servizio anche durante i giorni festivi riconosciuti o durante la notte. A seconda delle necessità, il lavoratore / la lavoratrice può essere chiamato/a a prestare più ore, da compensare con un congedo fissato di comune accordo o da retribuire conformemente al punto 7[[2]](#footnote-2). La durata massima della settimana lavorativa è di 44 ore e anche in caso di ore supplementari non può mai superare le 50 ore.

[Per le persone con salario orario:] I giorni festivi e le ore e i giorni di congedo ordinari non danno diritto ad alcuna compensazione salariale.

[Per le persone con salario mensile:] Il lavoratore / La lavoratrice ha diritto alla retribuzione dei giorni festivi e beneficia di un congedo nei giorni festivi ufficiali. Se lavora durante questi giorni, egli / essa ha diritto a una compensazione di tempo corrispondente o a una retribuzione equivalente.

Cambiamenti a breve termine del tempo di assistenza per esigenze imprevedibili o inevitabili sono un aspetto intrinseco di questo lavoro. Le parti si impegnano a trovare soluzioni accettabili per entrambe in stretta collaborazione.

**5. Luogo di lavoro**

Il lavoratore / La lavoratrice fornisce le sue prestazioni principalmente

[ ]  *al domicilio*

[ ]  *al posto di lavoro*

[ ]  *durante le trasferte*

[ ]  *altro*

della persona assistita / del datore di lavoro.

**6. Obbligo di diligenza e di segretezza**

Il lavoratore / La lavoratrice svolge il proprio lavoro con diligenza e tratta con cura l’infrastruttura messa a sua disposizione.

Il lavoratore / La lavoratrice è tenuto/a al segreto su tutte le informazioni di cui viene a conoscenza nell’esercizio della sua attività, e in particolare su tutte le informazioni riguardanti la sfera privata e la salute della persona assistita / del datore di lavoro. Il lavoratore / La lavoratrice deve osservare tale obbligo anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

**7. Retribuzione[[3]](#footnote-3)**

Il lavoratore / La lavoratrice riceve un salario mensile lordo di       franchi. / Il lavoratore / La lavoratrice riceve un salario orario lordo di       franchi, più un supplemento vacanze del/dell’8,33/ 10.64 /13.04 per cento[[4]](#footnote-4). Lo stesso salario è anche versato per le ore effettive di lavoro notturno. Il servizio di sorveglianza e/o picchetto non è retribuito / è retribuito con un importo forfettario di       franchi a notte / con       franchi l’ora.

Le ore di lavoro straordinario non compensate mediante congedo vengono retribuite sulla base del salario orario / sulla base del salario orario con un supplemento del       %.

Non sono versate retribuzioni speciali come gratifiche, 13a mensilità o premi[[5]](#footnote-5). / È prevista una 13a mensilità, versata in dicembre. / È prevista una 13a mensilità, versata in due rate in giugno e dicembre.

Il lavoratore/La lavoratrice ha diritto al rimborso delle spese rese necessarie dall’esecuzione del lavoro[[6]](#footnote-6).

Il versamento è effettuato al più tardi all’inizio del mese successivo sul seguente conto:

I contributi alle assicurazioni sociali sono ripartiti nel modo seguente:

Datore di lavoro Lavoratore/trice Assicuratore

AVS/AI/IPG/AD 50 % 50 %

Spese amministrative AVS 100 %

Infortuni professionali 100 % ……..….……

Infortuni non professionali[[7]](#footnote-7) ………. % ………. % ….……..……

Previdenza professionale[[8]](#footnote-8) ………. % …….... % ………………

Assegni familiari[[9]](#footnote-9) ………. % …….... %

Indennità giornaliere

in caso di malattia[[10]](#footnote-10) ………. % …..….. % ………………

**8. Vacanze**

Il lavoratore/La lavoratrice ha diritto a 4/5/6 settimane di vacanze pagate all’anno. Per gli anni di servizio incompleti le vacanze sono concesse *pro rata temporis*. Il periodo di fruizione delle vacanze è stabilito d’intesa con il datore di lavoro.

**9. Fine del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro può essere disdetto da entrambe le parti contraenti mediante lettera raccomandata per la fine di un mese con preavviso di un mese[[11]](#footnote-11). Sono fatte salve le disposizioni dell’articolo 336*c* CO.

**10. Obbligo di continuare a versare il salario in caso di impedimento al lavoro del lavoratore/della lavoratrice**

Il lavoratore/La lavoratrice è tenuto/a a comunicare senza indugio ogni assenza e s’impegna a trovare una soluzione adeguata per la sua sostituzione con il datore di lavoro. In caso di assenza superiore a tre giorni il lavoratore/la lavoratrice deve presentare un certificato medico al datore di lavoro. In caso di assenze frequenti, il datore di lavoro può richiedere il certificato medico già dal primo giorno.

Se il lavoratore/la lavoratrice è impedito/a di lavorare ai sensi dell’articolo 324*a* CO per motivi inerenti alla sua persona come malattia, infortunio o gravidanza, il suo salario continua ad essere versato per la durata prevista dalla scala bernese[[12]](#footnote-12)/ secondo le disposizioni dell’assicuratore perdita di guadagno. Il lavoratore / la lavoratrice riceve una copia della polizza di assicurazione.

Il salario versato in caso di impedimento al lavoro è calcolato sulla base della media delle ore realmente effettuate negli ultimi 12 mesi, fatte salve modifiche importanti dell’orario di lavoro intervenute in questo lasso di tempo.

**11. Obbligo di continuare a versare il salario in caso di impedimento al lavoro per motivi inerenti al datore di lavoro / alla persona assistita**

Se il lavoratore/la lavoratrice non può prestare servizio perché il datore di lavoro / la persona assistita è assente (ricovero in ospedale ecc.), egli/essa ha diritto al salario[[13]](#footnote-13). Durante questo periodo, egli/essa può fornire prestazioni d’aiuto presso il domicilio del datore di lavoro / della persona assistita o anche in ospedale.

Il salario versato in caso di impedimento al lavoro è calcolato sulla base della media delle ore realmente effettuate negli ultimi 12 mesi, fatte salve modifiche importanti dell’orario di lavoro intervenute in questo lasso di tempo.

**12. Decesso del datore di lavoro / della persona assistita**

Giusta l’articolo 338*a* capoverso 2 CO, il rapporto di lavoro si estingue con il decesso del datore di lavoro /della persona assistita, ma al più tardi alla data convenuta secondo il punto 9 del presente contratto. / In caso di decesso del datore di lavoro che rappresenta la persona assistita il presente contratto resta in vigore.

**13. Modifiche contrattuali**

Ogni modifica al presente contratto richiede il consenso scritto di entrambe le parti.

**14. Diritto applicabile e foro competente**

Per quanto non disciplinato altrimenti nel presente contratto, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni (CO). Per tutte le controversie riguardanti il presente contratto è applicabile esclusivamente il diritto svizzero.

**15. Accordi speciali**

…………………………………………………………………………………………………….

………………………………………………………………………………………………….…

…………………………………………………………………………………………………….

…………………………………………………………………………………………………….

Il presente contratto di lavoro è redatto in due esemplari. Se richiesto dall’assicurazione invalidità, dal Cantone o da un altro assicuratore, il datore di lavoro può allestirne una copia.

Luogo e data: ……………………………………………………………………………………

Il datore di lavoro Il lavoratore/La lavoratrice

………….…..........………. …………………………….

1. Il periodo di prova dura almeno un mese e non può superare i tre mesi (art. 335*b* CO). [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 321*c* CO [↑](#footnote-ref-2)
3. I salari minimi fissati dall’ordinanza del 20 ottobre 2010 sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20102376/index.html>; RS *221.215.329.4*) devono essere rispettati se il rapporto di lavoro rientra nel suo campo di applicazione. [↑](#footnote-ref-3)
4. Il supplemento ammonta all’8,33 per cento per quattro settimane di vacanze all’anno, al 10,64 per cento per cinque settimane e al 13,04 per cento per sei settimane; v. art. 329*a* CO. [↑](#footnote-ref-4)
5. Art. 322d CO [↑](#footnote-ref-5)
6. Art. 327*a* CO [↑](#footnote-ref-6)
7. Pagato normalmente nella misura del 100 per cento dal lavoratore/dalla lavoratrice; obbligatorio a partire da otto ore settimanali. [↑](#footnote-ref-7)
8. Pagato normalmente almeno nella misura del 50 per cento dal datore di lavoro; obbligatorio a partire da un determinato importo salariale. [↑](#footnote-ref-8)
9. Pagato normalmente nella misura del 100 per cento dal datore di lavoro, salvo in Vallese. [↑](#footnote-ref-9)
10. Il datore di lavoro paga al massimo l’intero premio, solitamente la metà; l’assicurazione è facoltativa. [↑](#footnote-ref-10)
11. Art. 335*c* CO [↑](#footnote-ref-11)
12. https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\_zum\_privaten\_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html [↑](#footnote-ref-12)
13. Art. 324 CO [↑](#footnote-ref-13)