

## Domande frequenti (FAQ) sul tema dei salari

Risposte di Jean Christophe Schwaab, Dott. iur. specializzato in diritto del lavoro

### **Il mio datore di lavoro può ridurmi il salario?**

Se il datore di lavoro intende ridurre il salario fisso, può farlo soltanto con il consenso del dipendente oppure procedere alla notifica di disdetta con riserva di modifica. Nelle imprese aderenti alla Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale di banca (CIB) non può scendere al di sotto del salario lordo minimo di 50000.– franchi all'anno previsto dalla CIB. Inoltre non può ridurre il salario in misura tale da privare il dipendente della sua sicurezza finanziaria o rendendogli impossibile sapere in anticipo qual è il proprio salario.

### **Che cos'è la notifica di disdetta con riserva di modifica?**

Si tratta di una modifica del contratto di lavoro tramite disdetta. Dato che il datore di lavoro non può modificare unilateralmente un contratto, se intende cambiare le condizioni di contratto senza il consenso del dipendente, dovrà risolvere il contratto e proporre nel contempo uno nuovo. Quest'ultimo entrerà in vigore solo allo scadere del termine di disdetta stabilito per il contratto in corso.

### **Il mio datore di lavoro intende ridurmi lo stipendio perché non è soddisfatto delle mie prestazioni. Ha il diritto di farlo?**

A meno che non siano stati concordati degli obiettivi specifici (e il loro impatto sullo stipendio), il datore di lavoro non può ridurre unilateralmente lo stipendio pattuito per contratto.

### **Il mio datore di lavoro intende ridurre il mio salario perché gli affari vanno male. Ne ha il diritto?**

No, è il datore di lavoro che deve farsi carico del rischio d'impresa. Ma se ritiene i suoi oneri troppo ingenti, può ridurre

gli stipendi ricorrendo alla notifica di disdetta con riserva di modifica o al licenziamento.

### **Avrei diritto a un'indicizzazione del mio salario?**

La legge non prevede alcun obbligo di questo tipo. Nelle aziende aderenti alla CIB, il datore di lavoro soggiace all'obbligo di negoziare ogni anno i salari, se ciò è richiesto dalla rappresentanza del personale che dispone del diritto di cogestione in tale ambito (art. 42 CIB).

### **Ho diritto ogni anno a un aumento?**

Se ciò non è stato previsto per contratto (p. es. una scala salariale), il datore di lavoro non ha alcuno obbligo legale in tale senso. Per la maggior parte del personale, le negoziazioni salariali annuali condotte dai partner sociali danno in generale risultati migliori rispetto alle trattative individuali.

### **Ho diritto alla 13ª mensilità?**

La legge non prevede alcun obbligo in merito. Il nostro CCL prevede la tredicesima mensilità, ma il salario annuale può anche essere versato in 12 mensilità.

### **Ho lasciato la ditta nel corso dell'anno, ho diritto al versamento pro rata della 13ª mensilità?**

Sì!

### **Il mio salario può essere versato in euro?**

Fondamentalmente, il salario deve essere pagato in franchi. È possibile concordare un'altra valuta, premesso che l'ammontare corrisponda al valore in franchi del salario convenuto, calcolato al corso del giorno. I tribunali hanno ratificato il divieto di versare il salario in euro giustificandolo con il forte apprezzamento del

franco. Hanno anche ribadito che è proibito pagare di meno i lavoratori stranieri (p. es. i frontalieri) con il pretesto delle oscillazioni del corso.

### **Come reagire in caso di dumping salariale?**

È opportuno rivolgersi all'ASIB che avvertirà le autorità competenti. Tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro nazionalità, hanno diritto al salario minimo previsto dalla CIB se il datore di lavoro vi è assoggettato, anche se hanno convenuto un salario più basso. Nelle banche non aderenti alla CIB, il datore di lavoro, a prescindere dal salario minimo legale valido per tutte le banche, è tenuto unicamente al pagamento del «salario usuale del settore o della regione» (vedi sotto).

### **Cosa s'intende per «salario usuale»?**

È calcolato in funzione del salario retribuito per un'attività, un'esperienza e un livello di formazione comparabili nell'ambito di altre imprese. Questo calcolatore online permette di determinarlo: [www.salario-uss.ch](http://www.salario-uss.ch)

### **Qual è la differenza tra bonus e gratifica?**

La gratifica è un premio annuale corrisposto a discrezione dal datore di lavoro. Se viene concesso per tre anni consecutivi, diventa definitivo. La 13ª mensilità non è una gratifica, bensì un elemento del salario normale.

La legge non definisce il concetto di bonus. In dipendenza del suo ammontare, della regolarità dei versamenti e dei criteri in base ai quali è calcolato, dal punto di vista della legge può essere considerato sia come gratifica (e non sarà quindi dovuto automaticamente tutti gli anni), sia come elemento salariale (e quindi obbligatorio).