

La Legge sul lavoro

Le disposizioni principali per il settore alberghiero

Lavoro notturno per lavoratori adulti

In generale	<p>Il lavoro notturno è quello svolto tra le 23 e le 6 e non richiede alcuna autorizzazione.</p> <p>Questa fascia oraria può essere anticipata o posticipata di massimo un'ora (dalle 22 alle 5 o dalle 24 alle 7). La durata di 7 ore lavorative deve essere però rispettata. Gli orari del lavoro notturno devono essere armonizzati in tutta l'azienda o almeno in grandi unità aziendali come il settore ristorazione o ricettività.</p> <p>L'orario può essere spostato solo a condizione che i lavoratori interessati o la maggior parte di loro siano consenzienti. La decisione deve essere documentata per iscritto. Gli orari del lavoro notturno possono essere fissati nei contratti di lavoro individuali.</p>
Limitazioni	<p>Chi presta lavoro notturno (anche se limitato a solo un'ora) non può superare le 9 ore di lavoro giornaliero nell'arco di 10 ore, pause incluse.</p>
Donne incinte	<p>Le dipendenti incinte non possono lavorare tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti la data prevista del parto. Questa prescrizione è imperativa.</p>
Supplemento salariale per lavoro notturno temporaneo	<p>Il supplemento salariale per il lavoro notturno temporaneo è del 25%.</p> <p>Per lavoro notturno temporaneo si intende quello svolto per meno di 25 notti per anno civile. Se contro ogni aspettativa le notti dovessero essere più di 25, il supplemento salariale non deve essere convertito in un supplemento di tempo con effettivo retroattivo.</p>
Supplemento di tempo per lavoro notturno periodico	<p>Il supplemento di tempo per il lavoro notturno periodico è del 10%.</p> <p>Secondo la legge, il lavoro notturno è periodico quando viene svolto per più di 25 notti per anno civile. Se contro ogni aspettativa le notti dovessero essere meno di 25, il supplemento di tempo non deve essere convertito in un supplemento salariale per lavoro notturno temporaneo con effettivo retroattivo.</p> <p>Il supplemento è dovuto solo per le ore che ricadono nella fascia oraria del lavoro notturno. Il supplemento di tempo e il tempo di riposo compensativo vanno indicati distintamente nella registrazione dell'orario.</p>

<p>Supplemento di tempo: eccezioni</p> <p>Visite mediche</p>	<p>Il supplemento di tempo può essere goduto sotto forma di tempo libero. Solo in casi eccezionali, ad esempio alla fine del rapporto lavorativo, può essere convertito in un supplemento salariale del 10%.</p> <p>Al dipendente va concesso un periodo di riposo ragionevole, che deve essere accordato entro un anno. Il riposo può essere convertito in giornate o semigiornate libere o in giorni supplementari di vacanza.</p> <p>In caso di lavoro notturno periodico (ad es. lavoro di portiere notturno) il tempo di riposo compensativo può essere accordato all'inizio o alla fine del turno di notte.</p> <p>È consentito derogare alla concessione del supplemento di tempo quando il lavoratore presta servizio per massimo un'ora nella prima o nell'ultima ora della fascia di lavoro notturno (esempio: camerieri che lavorano regolarmente fino alle 24). In questi casi può essere accordato un supplemento salariale del 10% anziché uno di tempo.</p> <p>Quando il lavoro notturno è periodico, il dipendente ha diritto a una visita medica (ogni due anni, dopo il 45° anno d'età) qualora lo desideri. La visita è obbligatoria per i lavoratori esposti a condizioni di lavoro estreme (ad es. rumori in discoteca, lavoro in solitaria, lavoro notturno non alternato a quello diurno).</p>
--	---

Lavoro domenicale per lavoratori adulti

<p>Lavoro domenicale</p>	<p>Il lavoro domenicale non è soggetto ad autorizzazione. A chi lo presta non è dovuto alcun supplemento di tempo o salariale.</p> <p>Ogni lavoratore ha diritto a quattro domeniche libere all'anno.</p> <p>Per chi ha responsabilità familiari, le domeniche libere devono essere almeno 12 per anno civile. Per responsabilità familiari si intendono l'educazione dei figli di meno di 15 anni e l'assistenza a congiunti o persone prossime bisognosi di cure.</p> <p>Le domeniche che cadono nei giorni di vacanza non possono essere computate alle domeniche libere previste dalla legge.</p>
---------------------------------	--

Durata del lavoro

<p>Durata massima della giornata lavorativa</p>	<p>La durata massima della giornata lavorativa è di 14 ore, compresi le pause e il lavoro straordinario.</p> <p>Per le donne incinte, il limite è di 9 ore.</p> <p>Chi presta lavoro notturno (anche se limitato a solo un'ora) non può superare le 9 ore di lavoro giornaliero nell'arco di 10 ore, pause incluse.</p>
<p>Durata massima della settimana lavorativa</p> <p>Ripartizione della durata del lavoro</p>	<p>La Legge sul lavoro limita a 50 ore la durata massima della settimana lavorativa.</p> <p>Ai sensi della legge, questa è di 50 ore ma può arrivare a 54 nel caso delle aziende stagionali qualora la media semestrale non superi le 50 ore.</p> <p>La settimana lavorativa può comprendere al massimo 5^{1/2} giorni di lavoro. Può essere estesa a 6 giorni lavorativi, a condizione che le semigiornate libere settimanali siano sommate per quattro settimane al massimo con il consenso del lavoratore.</p>
<p>Lavoro straordinario</p> <p>Ore supplementari</p>	<p>Il lavoro straordinario non va confuso con le ore supplementari.</p> <p>Secondo il CCNL, la durata media del lavoro ammonta a 42 ore a settimana (43,5 ore per le aziende stagionali e 45 ore per quelle piccole). In conformità alla Legge sul lavoro, chi supera questa soglia e lavora fino a un massimo di 50 ore fa ore supplementari. Il lavoro straordinario è invece quello che esorbita dalla durata massima del lavoro.</p> <p>Il lavoro straordinario deve essere retribuito in via obbligatoria con un supplemento salariale del 25% e può essere convertito in un periodo di tempo libero equivalente solo dietro consenso del lavoratore.</p> <p>Sono consentite al massimo 140 ore di lavoro straordinario per anno civile.</p> <p>Secondo il CCNL, le ore supplementari vanno compensate in tempo utile con un periodo di tempo libero della stessa durata oppure retribuite. L'art. 15 CCNL ne disciplina le modalità e stabilisce i casi in cui vanno retribuite al 100% o al 125% del salario lordo.</p> <p>Nel caso dei dipendenti che percepiscono un salario mensile lordo di almeno CHF 6 750.-, 13^a mensilità esclusa, l'indennizzazione delle ore supplementari può essere concordata liberamente per iscritto nei limiti di quanto previsto dalla legge.</p>

Riposo giornaliero	<p>Il dipendente ha diritto ad almeno 11 ore consecutive di riposo giornaliero. Nel caso dei lavoratori adulti, la durata può ridursi a 8 ore una volta a settimana a condizione che la media di due settimane non superi le 11 ore.</p>
Pause	<p>Il lavoro va interrotto da pause della durata minima di:</p> <p>¼ d'ora in caso di durata del lavoro quotidiano superiore a 5 ½ ore ½ ora in caso di durata del lavoro quotidiano superiore a 7 ore 1 ora in caso di durata del lavoro quotidiano superiore a 9 ore.</p> <p>Le pause vanno considerate come durata del lavoro se il dipendente non può lasciare il posto di lavoro.</p>
Servizio di picchetto	<p>Qualora sia previsto un servizio di picchetto in azienda, il tempo complessivo dedicato a tale attività va considerato come durata del lavoro.</p> <p>In caso di servizio di picchetto al di fuori dell'azienda, il tempo dedicato a tale attività va computato alla durata del lavoro nella misura in cui il dipendente abbia effettivamente prestato servizio. In questo caso, i tempi di andata e ritorno vanno computati alla durata del lavoro.</p>

Controllo dell'orario di lavoro

Registrazione della durata del lavoro e controllo dell'orario di lavoro	<p>La registrazione della durata del lavoro va distinta dai piani di lavoro e dal controllo dell'orario di lavoro.</p> <p><i>Piani di lavoro:</i> vengono prodotti in anticipo e indicano al dipendente quando dovrà lavorare e le sue giornate libere.</p> <p><i>Registrazione della durata del lavoro:</i> la registrazione della durata del lavoro indica i giorni in cui il dipendente ha lavorato, specificando da quando a quando ha effettivamente prestato servizio. Non sono previste prescrizioni di forma per la registrazione.</p> <p>I due documenti hanno quindi scopi diversi. I partner sociali sconsigliano fortemente di utilizzare i piani di lavoro per la registrazione della durata del lavoro. I primi non soddisfano infatti i requisiti legali previsti per la registrazione.</p> <p><i>Controllo dell'orario di lavoro:</i> il controllo dell'orario di lavoro è un repertorio dettagliato della durata del lavoro prestato, dei tempi di riposo, delle pause e vacanze, dei giorni festivi e di riposo, ecc. e riporta i relativi saldi.</p>
--	---

	<p>In conformità alla Legge sul lavoro (e al CCNL) il datore di lavoro è responsabile della registrazione della durata del lavoro prestato e della conservazione della relativa documentazione. Ciò vale anche nel caso in cui la tenuta della registrazione della durata del lavoro e il controllo dell'orario di lavoro siano affidati al dipendente. I documenti vanno conservati per 5 anni.</p>
--	--