

La legge sul lavoro

Le regole principali per l'industria alberghiera e la ristorazione

Lavoro notturno per lavoratori adulti

<p>Considerazioni generali</p> <p>Limitazioni</p> <p>Lavoratrici incinte</p>	<p>Il lavoro notturno dura dalle 23 alle 6 e non richiede alcuna autorizzazione.</p> <p>I limiti del lavoro notturno possono essere spostati al massimo di un'ora in un senso (dalle 22.00 alle 5.00) oppure nell'altro (dalle 24.00 alle 07.00). La durata di 7 ore delle ore notturne deve essere però osservata. Le ore di lavoro notturno devono essere stabilite in modo unitario per tutta l'azienda o per lo meno per unità aziendali grandi, per esempio settore della ristorazione / settore alberghiero.</p> <p>Questo spostamento può essere realizzato a condizione che la maggior parte dei collaboratori interessati acconsentano. Il risultato deve essere messo per iscritto. Le ore di lavoro notturno possono essere definite nel contratto di lavoro individuale.</p> <p>Se si svolge lavoro notturno (fosse anche soltanto per un'ora), la durata del lavoro giornaliero per i lavoratori non deve superare le 9 ore, e deve essere compreso in uno spazio di dieci ore, pause incluse.</p> <p>Le donne incinte non possono essere occupate tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti il parto. Questa disposizione è obbligatoria.</p>
<p>Supplemento salariale per lavoro notturno irregolare</p>	<p>Per il lavoro notturno irregolare si deve versare un supplemento salariale del 25%.</p> <p>Sono considerati lavoro notturno irregolare interventi inferiori a 25 notti per anno civile. Se contro ogni attesa, venissero svolti più di 25 interventi per anno civile, il supplemento salariale non deve essere convertito retroattivamente in un supplemento di tempo.</p>
<p>Supplemento di tempo per lavoro notturno regolare</p>	<p>Per il lavoro notturno regolare si deve versare un supplemento di tempo del 10%.</p> <p>La legge parla di lavoro notturno regolare a partire da 25 interventi per anno civile. Se contro ogni attesa, venissero svolti meno di 25 interventi, il supplemento di tempo non deve essere convertito retroattivamente in un supplemento salariale per lavoro notturno irregolare.</p> <p>Il supplemento è dovuto soltanto per quelle ore che sono state svolte durante il periodo notturno. Il supplemento di tempo e il tempo di riposo compensativo devono essere indicati separatamente nella registrazione delle ore di lavoro.</p> <p>Il supplemento di tempo deve essere compensato sotto forma di tempo libero e può essere pagato soltanto in casi eccezionali con un supplemento salariale del 10%, per esempio alla fine del rapporto di lavoro.</p> <p>Al lavoratore deve essere concesso un riposo ragionevole che deve essere preso nell'arco di un anno. Può essere concesso, per esempio, come giorni liberi, semigiornate libere oppure giorni di vacanza supplementari.</p> <p>Nel caso di lavoro notturno regolare, per esempio del portiere di notte, può essere concesso un tempo di riposo compensativo immediatamente prima o alla fine del turno di notte.</p>

<p>Eccezioni del supplemento di tempo</p>	<p>Si può rinunciare ad un supplemento di tempo se il collaboratore lavora al massimo un'ora nelle ore marginali del periodo notturno (per esempio: una cameriera lavora regolarmente fino alle 24). In questo caso, al posto di un supplemento di tempo è ammesso anche un supplemento salariale del 10%.</p>
<p>Esami medici</p>	<p>Nel caso di lavoro notturno regolare, il lavoratore ha diritto – su richiesta – a esami medici (ad un intervallo di due anni, annualmente dopo il 45° anno di età). Quest'esame è obbligatorio per i lavoratori che sono esposti a situazioni particolarmente pesanti (per esempio rumore in una discoteca, persona che lavora da sola, lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno.)</p>

Lavoro domenicale per lavoratori adulti

<p>Lavoro domenicale</p>	<p>Il lavoro domenicale non richiede alcuna autorizzazione. Per il lavoro svolto di domenica non sono dovuti né supplementi salariali né supplementi di tempo.</p> <p>Ogni lavoratore ha diritto a quattro domeniche libere all'anno.</p> <p>Ai lavoratori con obblighi familiari devono essere concesse almeno 12 domeniche libere per anno civile. Con obblighi familiari si intendono l'educazione di bambini fino ai 15 anni e l'assistenza a familiari oppure a persone vicine al lavoratore che hanno bisogno di cure.</p> <p>Le domeniche che cadono durante le vacanze, non possono essere considerate domeniche libere.</p>
---------------------------------	---

Durata del lavoro

<p>Durata massima giornaliera</p>	<p>La durata massima giornaliera, comprese le pause e il lavoro straordinario – è al massimo di 14 ore.</p> <p>Per le donne incinte il lavoro giornaliero non deve superare le 9 ore.</p> <p>Se si svolge lavoro notturno (fosse anche soltanto per un'ora), la durata del lavoro giornaliero per i lavoratori non deve superare le 9 ore, e deve essere compreso in uno spazio di dieci ore, pause incluse.</p>
<p>Durata massima settimanale</p>	<p>Ai sensi della legge sul lavoro, la durata massima del lavoro è di 50 ore alla settimana.</p> <p>Per legge la durata settimanale è di 50 ore, che possono passare a 54 per le aziende stagionali, se nella media di mezzo anno non vengono superate le 50 ore.</p>
<p>Suddivisione delle ore di lavoro</p>	<p>La settimana lavorativa è al massimo di 5 ½ giorni lavorativi. Può essere estesa a 6 giornate lavorative se, con l'accordo del lavoratore, le semigiornate lavorative settimanali possono essere riunite al massimo per quattro settimane.</p>

Controllo del tempo di lavoro

<p>Piani di lavoro</p> <p>Registrazione delle ore di lavoro</p> <p>Controllo del tempo di lavoro</p>	<p>Si deve fare una distinzione tra registrazione delle ore di lavoro da un lato, e piano di lavoro e controllo del tempo di lavoro dall'altro.</p> <p>Piani di lavoro: i piani di lavoro vengono preparati in anticipo e indicano al collaboratore a quale servizio è stato assegnato e in quali giorni ha congedo.</p> <p>Registrazione delle ore di lavoro: la registrazione delle ore di lavoro indica in quali giorni il collaboratore è stato impegnato e da quando a quando ha effettivamente lavorato. Queste indicazioni non sono vincolate ad una forma determinata.</p> <p>I due documenti servono, quindi, a scopo diversi. Ai partner sociali sconsigliano assolutamente di utilizzare i piani di lavoro contemporaneamente come registrazione delle ore di lavoro in quanto non soddisfano le esigenze giuridiche poste ad una registrazione delle ore di lavoro.</p> <p>Controllo del tempo di lavoro: con il controllo del tempo di lavoro si tiene la contabilità dettagliata delle ore effettive di lavoro, delle ore di riposo, delle pause, delle vacanze, delle giornate festive, delle giornate di riposo, ecc. e si indicano i relativi saldi.</p> <p>Conformemente alla legge sul lavoro (e al CCNL), il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro effettuate e della conservazione dei documenti necessari a questo scopo. E questo anche quando delega la gestione della registrazione delle ore di lavoro risp. del controllo delle ore di lavoro al lavoratore. Questi documenti devono essere conservati per 5 anni.</p>
---	--