

Panoramica dei modelli di orario di lavoro

Sugli orari di lavoro si accende spesso la discussione tra i professionisti del settore. Il presente documento intende esaminare i modelli di orario di lavoro esclusivamente dal punto di vista del diritto del lavoro – e non da quello della politica settoriale – e illustrare ciò che è legalmente ammissibile e ciò che non lo è.

I Settimana di 4 giorni

Una settimana lavorativa di 4 giorni è sempre possibile grazie a un grado di occupazione ridotto. In linea di principio, è anche possibile lavorare al 100 % in soli 4 giorni alla settimana. A tal fine è determinante il rispetto delle relative disposizioni di legge sul lavoro. Le restrizioni riguardano in particolare il lavoro notturno, le ore supplementari e il lavoro straordinario, nonché il rispetto dei periodi di riposo tra due turni. La settimana di 4 giorni non è possibile per adolescenti, donne in gravidanza e madri che allattano a causa delle numerose disposizioni speciali. Di seguito viene presentata una panoramica delle principali disposizioni giuridiche.

CCNL

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL) non contiene alcuna disposizione sulla settimana lavorativa di 4 giorni, ma parte da una settimana di 5 giorni. Non esclude tuttavia la settimana lavorativa di 4 giorni.

CONCLUSIONE: in linea di principio la settimana lavorativa di 4 giorni è consentita dal CCNL.

Legge sul lavoro

La Legge sul lavoro (LL) e le sue ordinanze prevedono invece – a differenza del CCNL – molte disposizioni che devono essere rispettate per l'introduzione di una settimana lavorativa di 4 giorni. In caso di mancato rispetto di tali norme, si incorre in infrazioni passibili di sanzioni e il modello a quattro giorni non è più ammissibile né attuabile.

→ Informazioni generali

Con un orario di lavoro settimanale di 42 ore per un grado di occupazione del 100 %, una settimana di 4 giorni comporta un orario di lavoro giornaliero previsto di 10,5 ore. Nelle imprese stagionali e in quelle di piccole dimensioni l'orario di lavoro settimanale è più elevato, rispettivamente di 43,5 e 45 ore. Da ciò derivano i seguenti orari giornalieri previsti.

Orario di lavoro settimanale	Orario giornaliero previsto
42 ore	10,5 ore
43,5 ore	10,875 ore
45 ore	11,25 ore

Per orario di lavoro si intende il periodo durante il quale il lavoratore/la lavoratrice è a disposizione del datore di lavoro. Il tempo impiegato per recarsi e tornare dal lavoro non è considerato orario di lavoro.

→ Pause

In caso di orario di lavoro giornaliero superiore a 9 ore, ai sensi dell'art. 15 cpv. 1 lett. c LL deve essere concessa una pausa di un'ora. Poiché la settimana lavorativa di 4 giorni con un grado di occupazione a tempo pieno è comunque superiore a 9 ore, è necessario concedere un'ora di pausa. Le pause devono essere obbligatoriamente fissate intorno alla metà dell'orario di lavoro.

Se, prima o dopo una pausa, il tempo parziale di lavoro supera le 5,5 ore, si concede un'interruzione supplementare di un quarto d'ora. **Tutte le pause devono essere calcolate sull'orario massimo giornaliero di lavoro.**

Orario di lavoro giornaliero	Durata minima della pausa
Più di 5 ore	¼ d'ora
Più di 7 ore	½ ora
Più di 9 ore	1 ora

→ Lavoro diurno e serale / orario massimo giornaliero di lavoro

La Legge sul lavoro prevede che il lavoro dalle ore 6.00 alle ore 20.00 sia considerato lavoro diurno e che il lavoro dalle ore 20.00 alle ore 23.00 sia considerato lavoro serale. **Il lavoro diurno e serale, comprese le pause e il lavoro straordinario, deve svolgersi entro 14 ore.** Se una persona è occupata per **sette giorni consecutivi**, l'orario di lavoro giornaliero nell'ambito del lavoro diurno e serale può essere **al massimo di 9 ore.**

Il lavoro diurno e serale non può superare le 14 ore neanche nel caso di una settimana di 4 giorni. In caso contrario, è possibile un orario di lavoro giornaliero previsto per quattro giorni per 10,5, 10,875 o 11,25 ore.

→ Riposo giornaliero

Ai collaboratori/alle collaboratrici deve essere concesso un periodo di riposo giornaliero di 11 ore consecutive. Questo vale anche per una settimana di 4 giorni.

CONCLUSIONE: un grado di occupazione del 100 % per 4 giorni alla settimana è possibile svolgendo un lavoro diurno e serale. Tuttavia, a causa dell'elevato orario giornaliero previsto, il modello raggiungerà rapidamente i suoi limiti nelle imprese stagionali e in quelle di piccole dimensioni e richiede un'ottima pianificazione degli impieghi.

→ Lavoro notturno

In caso di lavoro notturno **l'orario di lavoro giornaliero non può superare le 9 ore**; esso deve rientrare in un **periodo di dieci ore**, pause comprese (art. 17a cpv. 1 LL). Per lavoro notturno si intende il periodo compreso tra le 23 e le 6. Va tenuto presente che ciò vale anche se una piccola parte dell'orario di lavoro è svolta in orario notturno, ad esempio se un giorno si lavora fino alle 23.15. Se un collaboratore o una collaboratrice svolge lavoro notturno nell'arco di una settimana, l'orario di lavoro settimanale previsto non è più facilmente suddivisibile in quattro turni.

Spostamento delle ore di lavoro notturno: soprattutto nel caso della settimana lavorativa di 4 giorni può essere opportuno spostare l'orario di lavoro notturno, in modo da poter beneficiare di un più elevato orario massimo giornaliero di 14 ore durante l'orario di lavoro diurno e serale.

L'inizio e la fine del lavoro notturno possono essere anticipati al massimo di un'ora (dalle 22.00 alle 05.00) o posticipati (dalle 24.00 alle 07.00) con il consenso della maggioranza dei collaboratori/delle collaboratrici interessati/e. I contratti tipo di HotellerieSuisse prevedono già questa possibilità. Si consiglia di verificare che nelle situazioni di lavoro notturno sia interessato il minor numero possibile di collaboratrici e collaboratori. Oltre alla possibilità di realizzare più facilmente una settimana lavorativa di 4 giorni, vengono meno anche le maggiorazioni salariali o di orario.

Nota: tutte le altre disposizioni della Legge sul lavoro e le altre misure per la protezione del personale durante il lavoro notturno valgono anche per una settimana lavorativa di 4 giorni.

CONCLUSIONE: una settimana lavorativa di 4 giorni non è generalmente possibile in caso di prestazione di lavoro notturno.

→ Ore supplementari e lavoro straordinario

Le ore supplementari sono ore di lavoro prestate oltre l'orario di lavoro settimanale medio concordato. Esse devono essere compensate o pagate entro un termine utile con tempo libero della stessa durata (art. 15 cifra 4 CCNL).

Si ha lavoro straordinario se il collaboratore/la collaboratrice lavora più dell'orario di lavoro massimo settimanale di 50 ore (cfr. art. 9 cpv. 1 lett. b LL).

Per la settimana lavorativa di 4 giorni si applicano le norme consuete in materia di ore supplementari e lavoro straordinario. Tuttavia, poiché l'orario di lavoro giornaliero previsto per la settimana di 4 giorni è già più elevato rispetto ad altri modelli di orario di lavoro, le ore supplementari o il lavoro straordinario raggiungono rapidamente i limiti massimi consentiti, in particolare per il lavoro notturno e per le imprese stagionali e di piccole dimensioni in generale, che già dispongono di un orario giornaliero molto elevato.

CONCLUSIONE: la possibilità di prestare ore supplementari e, in particolare, lavoro straordinario è fortemente limitata nel caso di una settimana lavorativa di 4 giorni e richiede un'attenta pianificazione.

→ Lavoro domenicale

Il lavoro domenicale è possibile senza problemi anche durante una settimana lavorativa di 4 giorni. Fanno fede le consuete disposizioni relative al lavoro domenicale.

→ Disposizioni specifiche per talune categorie

Adolescenti, donne in gravidanza e madri che allattano sono soggetti a una serie di disposizioni speciali. In particolare, **non possono lavorare più di 9 ore al giorno**. Tuttavia, l'orario giornaliero previsto per una settimana di 4 giorni è superiore a 9 ore (in caso di grado di occupazione a tempo pieno). Se il modello di 4 giorni viene concordato per iscritto con una collaboratrice e la collaboratrice rimane incinta, dopo l'inizio della gravidanza può lavorare solo nove ore al giorno.

Ciò equivale ad un orario di lavoro settimanale di 36 ore. In tal caso, tuttavia, il datore/la datrice di lavoro dovrebbe comunque versare l'intero salario alla collaboratrice. Un'eccezione si verifica quando la collaboratrice gestante acconsente esplicitamente al passaggio alla settimana lavorativa di 5 giorni.

CONCLUSIONE: per adolescenti, donne in gravidanza e madri che allattano non è possibile una settimana di 4 giorni con un grado di occupazione a tempo pieno.

II Orario di lavoro annuale / Contratti per l'intero anno nel settore alberghiero stagionale

I rapporti di lavoro stagionali sono sempre più difficili. La forza lavoro specializzata cerca in modo mirato posti di lavoro per tutto l'anno oppure viene invitata a farlo dalla cassa di disoccupazione. Non da ultimo a causa dei contributi milionari versati in tempo di COVID per l'indennità per lavoro ridotto, le autorità federali intensificano la pressione (legalmente consentita) sui Cantoni affinché rifiutino le prestazioni nella stagione intermedia, se è possibile offrire un posto di lavoro per tutto l'anno.

Anche nel settore alberghiero stagionale esiste la possibilità di offrire contratti di lavoro annuali a tempo indeterminato, acquisendo così un vantaggio competitivo per la forza lavoro specializzata.

Il CCNL fornisce la base di calcolo per l'orario di lavoro annuale (orario di lavoro settimanale, vacanze, giorni festivi e di riposo), ma non dice nulla su come pianificare gli impieghi nel corso dell'anno. Lo stesso CCNL non contiene disposizioni restrittive in materia di flessibilità dell'orario di lavoro; in particolare sono fissati dei limiti dalla legge sul lavoro, le cui disposizioni devono essere rispettate. Così, durante la stagione si può lavorare sempre più entro i limiti della Legge sul lavoro e nella stagione intermedia si possono compensare o percepire ore supplementari, giorni di riposo, vacanze e festività non fruiti e giornate di perfezionamento professionale. L'orario di lavoro annuale è quindi possibile.

CONCLUSIONE: con un'attenta pianificazione annuale, l'orario di lavoro annuale nelle aziende stagionali per il personale a tempo pieno si traduce nel corso dell'anno in un orario di lavoro medio conforme al CCNL e alla Legge sul lavoro.

Di seguito vengono illustrate brevemente le principali normative.

→ Giorni lavorativi per settimana

Per il lavoratore/la lavoratrice individuale la settimana lavorativa può comprendere al massimo 5,5 giorni lavorativi. Essa può essere estesa a sei giorni lavorativi, a condizione che le mezze giornate settimanali libere siano cumulate, d'intesa con il lavoratore/la lavoratrice, per un periodo massimo di quattro settimane. Nelle aziende che presentano notevoli variazioni stagionali, la mezza giornata libera settimanale può essere concessa continuativamente per un periodo non superiore a 12 settimane consecutive.

Durante la stagione, con il massimo sfruttamento dei margini previsti dalla Legge sul lavoro rispetto alla settimana di 5 giorni del CCNL, si ha quindi diritto a un giorno di riposo non fruito per 12 settimane e a mezza giornata non fruita per il resto della stagione. Questi giorni di riposo possono essere compensati durante la stagione intermedia in natura come giorni liberi retribuiti durante il periodo d'impiego. In questo modo si riduce anche il saldo delle ore supplementari.

→ Orario di lavoro settimanale medio secondo il CCNL

Il CCNL prevede nelle aziende stagionali un orario di lavoro settimanale medio di 43,5 ore. Tutte le ore prestate in più sono considerate supplementari, fino a un massimo di 50 o 54 ore settimanali. Le ore prestate in aggiunta a queste sono considerate lavoro straordinario, disciplinato dalla Legge sul lavoro.

→ Prestazione di ore supplementari/lavoro straordinario

Un modello di orario di lavoro annuale comporta l'obbligo di prestare ore supplementari in caso di necessità aziendale ed entro limiti ragionevoli. Le disposizioni relative agli orari di lavoro settimanali nel CCNL vanno sempre intese come valori medi. Ciò significa che, entro limiti ragionevoli, il collaboratore/la collaboratrice ha il dovere di prestare ore supplementari o di accettare precompensazioni.

Fino a un saldo cumulativo complessivo di 200 ore supplementari per una persona, le parti sono libere di decidere quando queste vengono compensate con tempo libero o finanziariamente. Tuttavia, se il saldo delle ore supplementari è superiore a 200, le ore supplementari oltre questa soglia devono essere obbligatoriamente corrisposte con il salario del mese successivo.

Grazie al CCNL, le ore supplementari non sono più costose delle ore di lavoro normali e non è necessario pagare alcun supplemento (cfr. art. 15 cifra 4 CCNL). Al contrario, il lavoro straordinario deve essere obbligatoriamente saldato con un supplemento salariale del 25 % (cfr. art. 13 Legge sul lavoro).

A differenza della compensazione delle ore supplementari, la compensazione del lavoro straordinario richiede il consenso del collaboratore/della collaboratrice interessato/a.

Ore supplementari	Lavoro straordinario
Ore di lavoro prestate oltre l'orario di lavoro settimanale medio concordato.	Ore di lavoro prestate oltre l'orario di lavoro settimanale massimo di 50 o 54 ore.
Compensazione o pagamento (<i>attenzione: per il pagamento si rimanda all'art. 15 cifre 5 e 6 CCNL</i>)	Pagamento con supplemento salariale del 25 % Compensazione solo con il consenso del collaboratore/della collaboratrice interessato/a

→ Durata massima della settimana lavorativa

La Legge sul lavoro (LL) prevede una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore, con un'ulteriore disposizione di deroga. Infatti, la durata massima della settimana lavorativa di 50 ore può essere prolungata di un massimo di 4 ore, a condizione che non sia superata in media su sei mesi, per le attività che comportano mancanza di lavoro a causa di intemperie o nelle imprese con notevoli variazioni stagionali della mole di lavoro. Ciò significa che nelle imprese stagionali è possibile un'estensione fino a 54 ore durante i periodi di massima attività. Durante la stagione intermedia è possibile compensare il lavoro straordinario e le ore supplementari.

Orario di lavoro settimanale medio nelle imprese stagionali	Durata massima della settimana lavorativa	Eccezione: superamento della durata massima della settimana lavorativa in caso di forti fluttuazioni stagionali	Requisito per una settimana di 54 ore
43,5 ore	50 ore	54 ore	La settimana lavorativa di 50 ore deve essere garantita in media per sei mesi.

→ Calcolo dell'orario di lavoro

La cosa più importante per il calcolo dell'orario di lavoro in questo contesto è la registrazione di tutti i saldi, anche per la stagione intermedia. Le giornate libere nella stagione intermedia devono essere definite nel seguente ordine cronologico:

1. Giornate di compensazione per giorni di riposo/ore supplementari
2. Giornate di compensazione per le restanti ore supplementari
3. Vacanze, giorni festivi, ripartiti tra le stagioni intermedie
4. Eventuali giornate per il perfezionamento professionale

Per le stagioni più lunghe è necessario ridurre il lavoro, in modo da avere un margine sufficiente per una compensazione completa dei saldi durante la stagione intermedia ed evitare esborsi costosi. Nel caso di stagioni molto più brevi, l'orario di lavoro non può essere prolungato ulteriormente. Tuttavia, se la persona viene impiegata tutto l'anno, può essere previsto contrattualmente un periodo di congedo non retribuito.

→ Difficoltà

Anche per una settimana di 54 o 50 ore, nonostante la flessibilità, occorre tener conto delle disposizioni della Legge sul lavoro relative al lavoro notturno e domenicale, dei periodi di riposo giornaliero e delle disposizioni relative ai periodi di riposo prima e dopo i giorni liberi.

Possono insorgere difficoltà in caso di grado di occupazione part-time variabile, in caso di malattia prolungata del collaboratore/della collaboratrice o in caso di situazione occupazionale incerta. Va inoltre sottolineato che l'introduzione dell'orario di lavoro annuale deve essere ben strutturata.

III Settimana di 7 giorni

Un altro modello possibile di orario di lavoro è la settimana lavorativa di 7 giorni. La base è contenuta nella Legge sul lavoro e nell'art. 16 cifra 3 del CCNL. Il personale può essere impiegato per 7 giorni consecutivi se l'orario di lavoro giornaliero non supera le 9 ore e se subito dopo il settimo giorno **sono concesse almeno 83 ore libere consecutive**.

Queste 83 ore comprendono il riposo giornaliero, il giorno di riposo sostitutivo della domenica e la mezza giornata libera settimanale.

Se il personale viene impiegato per 7 giorni consecutivi, deve essere rispettato l'orario di lavoro massimo settimanale di 50 ore in una media bisettimanale.

L'estensione della settimana lavorativa a più di 7 giorni lavorativi consecutivi è contraria alla Legge sul lavoro e non è consentita.