

noscimento (oltre alle professioni indicate esso comprende: guida alpina, accompagnatore turistico, insegnante, ottico, agente e rappresentante di commercio e altri).

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

4. Diritto del lavoro

4.1 Indicazioni generali

Quale diritto viene applicato nei miei confronti in qualità di straniero?

Si applica la normativa dello stato in cui lavorate. In azienda avete gli stessi diritti e doveri come i lavoratori residenti. Non potete essere svantaggiati.

Quali legge e regolamenti si applicano in uno stato?

Si applicano il diritto sui contratti di lavoro e la normativa del paese. Oltre a queste norme nazionali trovano applicazione anche gli accordi collettivi e aziendali.

Nel contratto collettivo (“Kollektivvertrag” in Tirolo e in Alto Adige, “Gesamtarbeitsvertrag” in Svizzera) le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di un determinato settore concordano le condizioni di lavoro come ad esempio l'orario di lavoro, i preavvisi di licenziamento, i diritti alle ferie, le condizioni salariali. Di norma vengono stipulati inoltre degli accordi annuali per fissare i salari etc. Per i singoli rapporti di lavoro va applicato obbligatoriamente un contratto di lavoro quando il datore di lavoro è associato ad un'organizzazione di datori di lavoro (Tirolo, Svizzera, Alto Adige) o quando al contratto collettivo è stata conferita un'obbligatorietà generale (Svizzera).

Nei contratti individuali si fa spesso riferimento a normative di contratti collettivi.

Cosa dovrebbe contenere un contratto di lavoro?

Un contratto di lavoro scritto dovrebbe contenere i seguenti dati:

- ▶ nome e indirizzo del lavoratore
- ▶ nome e indirizzo del datore di lavoro
- ▶ luogo di lavoro
- ▶ descrizione delle mansioni
- ▶ inizio del lavoro
- ▶ in caso di contratti a tempo determinato: durata del rapporto di lavoro
- ▶ in caso di contratti a tempo indeterminato: preavvisi e condizioni di licenziamento

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

- ▶ orario di lavoro settimanale o quotidiano
- ▶ entità del salario e di eventuali indennità
- ▶ scadenza e modalità di pagamento del salario
- ▶ durata delle ferie
- ▶ riferimenti a contratti collettivi, accordi aziendali e di servizio
- ▶ per i contratti di lavoro in Svizzera: prosecuzione del salario in caso di malattia ovv. stipula dell'assicurazione per le diarie di malattia

Quando si verifica un licenziamento straordinario?

Affrontiamo l'argomento per completare il tema, anche se normalmente non vi interesserà. Un licenziamento straordinario, generalmente senza preavviso, richiede un motivo importante che renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro per chi risolve il rapporto. Cause importanti che possono giustificare il licenziamento del lavoratore sono ad esempio:

- ▶ reati a danno del datore del lavoro, di clienti o di altri collaboratori
- ▶ comportamento sleale verso la clientela
- ▶ attività concorrenziali
- ▶ rifiuto di lavorare

Anche il lavoratore può dimettersi senza preavviso se sussiste un motivo importante, ad esempio in caso di insolvenza del datore di lavoro.

Nei paragrafi successivi trovate informazioni più dettagliate sul diritto del lavoro.

4.2 Il diritto del lavoro in Tirolo

In Tirolo, il diritto del lavoro distingue spesso ancora tra lavoratori e impiegati.

È obbligatorio redigere un contratto di lavoro scritto?

No. Il contratto di lavoro può essere stipulato per iscritto o anche in forma orale, mentre il contratto di apprendistato deve essere redatto necessariamente in forma scritta.

Se non è stato stipulato alcun contratto scritto, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore, immediatamente dopo l'inizio del rapporto di lavoro, un foglio di servizio sul quale avrà elencato per iscritto le principali condizioni del contratto di lavoro stipulato verbalmente. Esso deve contenere quantomeno i dati elencati nei precedenti paragrafi per il contratto di lavoro e riportare il contratto collettivo da applicare, ovvero l'inquadramento del lavoratore nello schema generale. Inoltre vanno indicati la denominazi-

one e l'indirizzo della cassa previdenziale dell'azienda.

Quanto dura il periodo di prova?

Le parti possono concordare al massimo un mese di prova. Il periodo di prova per apprendisti è invece di tre mesi.

Durante il periodo di prova, entrambi le parti possono sciogliere il rapporto di lavoro senza motivo e senza preavviso. Durante il periodo di prova non è ammessa la risoluzione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro causa gravidanza.

Quante ore si possono lavorare al massimo in una settimana e a quanto ammonta normalmente il monte ore settimanale?

La legge si basa su un orario di lavoro normale di 8 ore al giorno ovv. 40 ore a settimana. A certe condizioni sono previste anche delle deroghe. Si può ad esempio concordare un orario di lavoro giornaliero più lungo dal lunedì al giovedì in modo che il lavoratore possa smettere prima il venerdì pomeriggio. Oggi il diritto del lavoro prevede in Tirolo anche orari di lavoro più flessibili: la flessibilità permette di arrivare, ad esempio, a orari giornalieri fino a 10 ore.

Entro un certo limite sono ammesse inoltre anche ore di lavoro straordinario. Queste possono essere compensate con ore libere oppure, se si tratta di ore straordinarie richieste, con un'indennità pari ad almeno il 50% della retribuzione normale. Per personale medico o non medico in ospedali vige una legge specifica per gli orari, che prevede fino a 13 ore lavorative al giorno e 60 ore settimanali. Inoltre, in caso di reperibilità l'orario giornaliero può essere allungato fino a 12 ore. Spesso i contratti collettivi prevedono poi ulteriori normative.

A quali pause e riposi ho diritto?

Se lavorate più di 6 ore al giorno, è prescritta una pausa di almeno 30 minuti, che possono essere usufruiti anche in due intervalli da 15 minuti o in tre da 10 minuti, qualora sia nell'interesse del lavoratore o sia necessario per motivi aziendali.

Al termine dell'orario giornaliero vi spetta un riposo di almeno 11 ore. I contratti collettivi possono ridurre questo riposo fino a 8 ore, se vi viene poi concesso un recupero entro i successivi 10 giorni. Anche qui sono previste delle eccezioni per determinate categorie, ad esempio per personale ospedaliero o autisti su lunghe tratte.

Quante ferie mi spettano?

La legge prescrive almeno 5 settimane di ferie per anno lavorativo. A com-

Tirolo**Grigioni****Alto Adige**

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

pimento del venticinquesimo anno di servizio il diritto sale a 6 settimane. Dopo i primi sei mesi di servizio si matura il pieno diritto alle ferie. L'anno lavorativo inizia di norma il primo giorno di lavoro in azienda. Questa regola può essere anche variata con accordi aziendali.

È prevista una tredicesima?

Non esiste un diritto normativo alla tredicesima. Molti contratti collettivi prevedono il pagamento di gratifiche natalizie (in Tirolo detta anche remunerazione natalizia) e di indennità ferie. Fate attenzione alla stipula del contratto di lavoro!

In caso di malattia, per quanto tempo percepisco una retribuzione dal datore di lavoro?

Il pagamento della retribuzione in caso di malattia dipende dall'anzianità di servizio in azienda:

Anzianità di servizio in azienda

da 0 a 4 anni

da 5 a 14 anni

da 15 a 24 anni

25 anni e oltre

Pagamento della retribuzione

6 settimane di piena retribuzione e 4 settimane a metà retribuzione

8 settimane di piena retribuzione e 4 settimane a metà retribuzione

10 settimane di piena retribuzione e 4 settimane a metà retribuzione

12 settimane di piena retribuzione e 4 settimane a metà retribuzione

Una volta esauriti questi periodi, gli operai hanno solamente nell'anno lavorativo successivo, calcolato a partire dal giorno di assunzione, di nuovo diritto al pagamento della retribuzione in caso di malattia.

Agli impiegati spetta, in caso di nuove malattie entro sei mesi dall'ultimo giorno di malattia e dopo esaurimento del diritto riportato nella tabella, la metà della retribuzione per gli stessi periodi, ovvero metà retribuzione per 6 settimane e un quarto di retribuzione per 4 settimane. Trascorsi 6 mesi dall'ultimo giorno della prima malattia, maturate di nuovo il pieno diritto al pagamento della retribuzione.

In caso di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, agli impiegati spettano, nei primi cinque anni del rapporto di lavoro, altre due settimane di piena retribuzione.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale gli operai hanno diritto a 8 settimane di pieno salario per ogni evento, dopo 15 anni di rapporto di lavoro a 10 settimane di pieno salario per ogni evento.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Quali sono i periodi di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni?

In Tirolo si applicano normative differenti per impiegati e operai che prevedono, in combinazione con i contratti collettivi, periodi di preavviso diversi.

Operai: il periodo di preavviso dipende dal contratto collettivo vigente. Se non si applica nessun contratto collettivo, accordo aziendale o contratto individuale, vale un periodo di preavviso di 2 settimane;

Impiegati: i periodi di preavviso sono riportati nella seguente tabella:

Durata del rapporto di lavoro	Preavviso per impiegati	Scadenza del preavviso
Licenziamento da parte del datore di lavoro		
0 bis 2 Jahre	6 settimane	Alla fine del trimestre*, se non regolamentato diversamente dal contratto
Da 2 a 4 anni	2 mesi	
Da 5 a 14 anni	3 mesi	
Da 15 a 24 anni	4 mesi	
25 anni e oltre	5 mesi	
Dimissioni del lavoratore		
qualsiasi durata	1 mese	fine mese
	Le dimissioni devono pervenire al datore di lavoro al massimo l'ultimo giorno del mese precedente. I contratti possono prevedere anche termini diversi.	*fine trimestre: 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre

Attenzione! Il contratto collettivo potrebbe anche prescrivere la forma scritta per le dimissioni o il licenziamento.

Cosa prevede la tutela contro il licenziamento?

La tutela particolare contro il licenziamento si estende in Tirolo a apprendisti, diversamente abili, donne incinte, madri fino a 4 mesi dopo il parto, madri e padri durante il congedo parentale, membri di consigli aziendali o persone a loro equiparate, obiettori di coscienza e militari di leva. Questi possono essere licenziati solo con l'autorizzazione delle autorità competenti o del Tribunale e con motivazioni particolari. Il diritto tirolese prevede anche il cosiddetto licenziamento socialmente ingiustificato: si tratta di un licenziamento che va a scapito di significativi interessi economici e sociali del lavoratore. In tal caso è possibile impugnare il licenziamento, se il lavoratore lavora già da sei mesi in azienda, l'azienda ha almeno 5

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

dipendenti e il consiglio aziendale non abbia espressamente acconsentito al licenziamento. Inoltre è possibile procedere legalmente anche contro un cosiddetto licenziamento motivato. Motivi inammissibili sono, ad esempio, l'attività sindacale, la rivendicazione di diritti o la candidatura per il consiglio aziendale.

Cosa posso fare in caso di licenziamento?

A determinate condizioni è possibile ricorrere contro il licenziamento. L'importante è che contattiate subito dopo la comunicazione scritta o verbale del licenziamento il consiglio aziendale, la Camera dei lavoratori o il vostro sindacato. In Tirolo i termini per contestare un licenziamento dinanzi al tribunale del lavoro sono molto stretti.

Se nella vostra azienda è previsto un consiglio aziendale, verificate se sia stato informato del licenziamento e quale posizione abbia assunto. Se il consiglio aziendale ha rifiutato un licenziamento ingiustificato, può contestarlo entro una settimana; se invece non intraprende nulla, avete un'altra settimana di tempo per inoltrare il vostro ricorso per iscritto al tribunale del lavoro o per farlo mettere a verbale. Se il consiglio aziendale non ha preso posizione o contestato il licenziamento, oppure se si tratta di un licenziamento con motivo illecito, dovete attivarvi subito e contestare il licenziamento entro una settimana.

Chi lavora in un'azienda senza consiglio aziendale deve inoltrare, sempre entro una settimana, il suo ricorso contro il licenziamento al tribunale del lavoro. Potete rivolgervi per un'assistenza legale gratuita alla Camera dei lavoratori oppure al sindacato di cui fate parte.

Quando è previsto un trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro?

I pagamenti erogati dopo la risoluzione di un rapporto di lavoro vengono denominati in Tirolo "Abfertigung". Esistono due differenti normative in materia.

Per rapporti di lavoro iniziati dal 2003 in poi vale infatti un nuovo regolamento: i datori di lavoro versano l'1,53 % dei salari alle cosiddette casse previdenziali per dipendenti che gestiscono per ogni lavoratore un conto capitale individuale. In caso di licenziamento, il lavoratore può farsi liquidare le somme maturate, se vanta almeno tre anni di contributi. In alternativa può lasciare l'importo sul conto, trasferirlo alla cassa previdenziale di un nuovo datore di lavoro oppure maturare un ulteriore diritto alla pensione. Deve comunque fare una scelta entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

I rapporti di lavoro iniziati prima del 2003 sono invece soggetti alla vec-

chia normativa che prevede la liquidazione diretta del trattamento di fine rapporto da parte del datore di lavoro. In caso di dimissione da parte del lavoratore però, non è previsto alcun trattamento di fine rapporto. L'entità del trattamento dipende dall'anzianità di servizio:

Anni di servizio completi

3 anni
5 anni
10 anni
15 anni
20 anni
25 anni

Entità del trattamento

2 mensilità
3 mensilità
4 mensilità
6 mensilità
9 mensilità
12 mensilità

Per ulteriori dettagli sulle normative che regolamentano i trattamenti di fine rapporto consultate il sito www.arbeiterkammer.at (Arbeit & Recht Abfertigung).

Posso richiedere un attestato di servizio?

Il datore di lavoro è obbligato a rilasciare, su richiesta, al lavoratore a termine del rapporto di lavoro un attestato di servizio scritto che contenga una descrizione dell'attività svolta e la durata del rapporto; non può invece riportare informazioni svantaggiose per il lavoratore. Il lavoratore non ha diritto ad un certificato qualificato con una valutazione delle sue prestazioni.

Quali diritti e tutele ho durante la gravidanza e l'allattamento?

Le future madri o le madri in periodo di allattamento sono particolarmente tutelate contro rischi sul lavoro. Certe attività, come ad esempio lavori fisicamente faticosi, l'uso di sostanze nocive, frequenti movimenti per sollevare pesi etc. non possono essere eseguite durante il periodo di gravidanza o allattamento. Il datore di lavoro deve offrirvi la possibilità di riposare durante l'orario di lavoro o di allattare il vostro bambino. È vietato svolgere lavoro straordinario.

La tutela della maternità prevede il divieto assoluto di lavorare nelle 8 settimane antecedenti al parto, nonché quantomeno nelle 8 settimane successive che diventano 12 in caso di parto prematuro, gemellare o taglio cesareo. Durante il periodo di maternità, il datore di lavoro non vi liquidava alcun salario o stipendio. Riceverete però dalla cassa malati un sussidio casa pari alla retribuzione media degli ultimi 3 mesi pieni di calendario. Durante la gravidanza, nei primi 4 mesi dopo il parto ovv. nelle prime 4 settimane dopo il termine del congedo parentale – in Tirolo denominato

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

anche “periodo di carenza parentale” – o durante il part-time per maternità, non potete essere licenziati se avete un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ho diritto ad un'aspettativa nei primi anni di vita del bambino?

Sì. In Tirolo, le madri e i padri hanno diritto ad un periodo di aspettativa parentale fino al compimento di due anni di vita del bambino. I genitori possono alternarsi due volte e usufruire anche insieme di un mese di congedo. In tal caso però la carenza spetta solamente fino al 23° mese di vita del bambino. È inoltre possibile rimandare il godimento di 3 mesi del congedo fino al settimo anno di vita del bambino.

Durante la carenza non percepite alcuna retribuzione, ma potete richiedere alla cassa malati competente l'assegno per la cura dei figli. Durante il periodo di aspettativa potete anche svolgere lavori di piccola entità (nel 2009 erano ammesse retribuzioni mensili supplementari fino a 357,74). Il periodo di congedo parentale deve essere comunicato al datore prima del termine del periodo di tutela (madre) ovv. entro 8 settimane dal parto (padre).

Attenzione! Se al termine del periodo di carenza volete interrompere un rapporto di lavoro di almeno 5 anni senza perdere il diritto alla metà del trattamento di fine rapporto previsto per legge, dovete aver dichiarato la risoluzione al datore di lavoro al più tardi 3 mesi prima del secondo compleanno del bambino. Questo vale però solo per i lavoratori con un rapporto di lavoro iniziato prima del 2003.

Ho diritto come madre o padre al lavoro part-time?

Dal 1° luglio 2004 la legge prevede il diritto al part-time fino al compimento del settimo anno di vita del bambino, a condizione che l'altro genitore non stia usufruendo contemporaneamente di congedo parentale, che il rapporto di lavoro duri da almeno tre anni e che lavoriate in un'azienda con più di 20 dipendenti. In imprese più piccole o in caso di rapporti di lavoro di durata inferiore avete diritto al part-time fino al compimento del quarto anno di vita del figlio. Nell'accordo preso con il datore di lavoro su inizio e tipo di part-time, vanno considerati sia gli interessi dell'azienda che quelli dei lavoratori. Le richieste vanno inoltrate per iscritto entro il termine del periodo di tutela ovv. 3 mesi prima, se il part-time viene richiesto in un momento successivo,.

Cos'è l'aspettativa per l'assistenza ai familiari?

Se un parente stretto necessita di cure terminali o un figlio è gravemente ammalato, chi assiste può chiedere fino a 6 mesi di assenza totale o par-

ziale dal lavoro. Durante questo periodo l'assicurazione previdenziale e pensionistica, nonché la tutela contro il licenziamento proseguono. Al datore di lavoro vanno presentati i certificati o reperti medici relativi alla malattia.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Quando sono previsti i rappresentanti dei lavoratori e che diritti hanno?

Per legge, in aziende con almeno 5 lavoratori aventi diritto al voto può essere eletta una rappresentanza. Esistono consigli aziendali dei lavoratori e, nel pubblico servizio, rappresentanti del personale. Sono escluse aziende agricole e forestali nonché famiglie private.

I rappresentanti dei lavoratori vigilano sul rispetto della normativa vigente, partecipano agli organi welfare aziendali e stipulano accordi aziendali. Vanno informati tempestivamente su provvedimenti individuali. I licenziamenti non comunicati ai rappresentanti sono inefficaci. Qualora sussista la necessità di licenziamenti in massa, i rappresentanti collaborano alla stesura del piano sociale. In aziende con più di 200 lavoratori possono anche sollevare obiezioni sulla gestione economica.

Come sono organizzati i sindacati?

Le nove organizzazioni sindacali austriache si sono riunite nella confederazione dei sindacati austriaci (Österreichischer Gewerkschaftsbund - ÖGB). Nella sede ÖGB più vicina potete informarvi sul sindacato competente per il vostro lavoro. Sul sito www.oegb.at (ÖGB vor Ort Gewerkschaften) trovate tutti i nove sindacati e un modello per inoltrare la vostra richiesta via e-mail.

Di cosa si occupano le Camere dei lavoratori per impiegati e operai?

Le Camere dei lavoratori (AK) rappresentano, in collaborazione con i sindacati, gli interessi sociali, economici, professionali e culturali dei lavoratori in Austria.

Offrono informazioni sul mondo del lavoro e sulla tutela dei consumatori, consulenze individuali sul diritto del lavoro e assistenza legale dinnanzi ai tribunali del lavoro e agli affari sociali. Organizzano eventi formativi, esprimono pareri sulle bozze di legge e rappresentano i lavoratori in organi nazionali e internazionali. L'iscrizione dei lavoratori alla Camera è obbligatoria per legge, fatta eccezione per i dirigenti e i funzionari. Il contributo alla Camera è pari allo 0,5 % della retribuzione lorda, fino ad un massimo mensile di 19,20 €, e viene trattenuto e versato dal datore di lavoro insieme ai contributi previdenziali.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

A chi posso rivolgermi per domande sul diritto del lavoro?

Informazioni sono reperibili presso i sindacati della federazione austriaca dei sindacati (Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB) e le Camere dei lavoratori (AK).

ÖGB Landesorganisation Tirolo

Südtiroler Platz 14-16
A-6020 Innsbruck
Tel. +43 (0) 512 5 97 77
Fax +43 (0) 512 59 77 76 60
tirol@oegb.or.at
www.oegb.at

AK Tirolo

Maximilianstraße 7
A-6010 Innsbruck
ak@tirol.com
www.ak-tirol.com

Sulle pagine internet www.arbeiterkammer.at e www.oegb.at trovate ampie informazioni su molti argomenti di diritto del lavoro e diritto sociale. Molto utile è la consulente del lavoro virtuale "Metis", che trovate in basso a destra sul sito www.arbeiterkammer.at.

4.3 Il diritto del lavoro in Svizzera

È obbligatorio redigere un contratto di lavoro scritto?

No. Se però il rapporto di lavoro deve durare più di un mese, devono essere fissati per iscritto i seguenti punti: nomi delle parti, inizio del rapporto di lavoro, descrizione dell'attività, retribuzione e maggiorazioni nonché l'orario di lavoro settimanale. In molti settori e imprese vigono contratti collettivi di lavoro (CCL). Le loro disposizioni, che concernono ad esempio i minimi salariali e le ferie, valgono anche per i lavoratori del rispettivo settore che operano in Svizzera per conto di imprenditori tirolesi o altoatesini (lavoratori distaccati).

Per i rapporti di lavoro in agricoltura e nelle famiglie private valgono invece le normative di legge dei rispettivi contratti normali di lavoro.

Quanto dura il periodo di prova?

Normalmente è considerato periodo di prova il primo mese di lavoro. Può

essere prolungato con accordi scritti fino ad un massimo di 3 mesi. Se non previsto diversamente dal contratto, il preavviso durante il periodo di prova è di 7 giorni per entrambe le parti.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Quante ore si possono lavorare al massimo in una settimana e a quanto ammonta normalmente il monte ore settimanale?

L'orario di lavoro settimanale può essere al massimo di 45 ore per dipendenti di imprese industriali, impiegati d'ufficio, impiegati tecnici e di altro tipo, compreso il personale addetto alle vendite in grandi imprese, nel commercio al dettaglio a partire dai 50 dipendenti. Per tutti i restanti lavoratori vale un limite massimo di 50 ore a settimana. Sono previste però diverse eccezioni che permettono di superare anche le 50 ore. Per il lavoro notturno si applicano invece disposizioni specifiche. I giovani possono lavorare al massimo 9 ore al giorno e comunque il loro orario di lavoro non può essere superiore all'orario degli altri lavoratori in azienda.

Normalmente, in Svizzera si lavorano dalle 38,5 alle 42,5 ore a settimana.

Entro un determinato limite è concesso anche il lavoro straordinario che deve essere compensato con ore libere di pari numero oppure con una maggiorazione almeno del 25%. Una deroga da tale regola, ad esempio per effettuare del lavoro straordinario senza alcuna maggiorazione, è ammessa se concordata per iscritto. Agli impiegati con un limite settimanale di 45 ore deve essere erogata obbligatoriamente una maggiorazione solo quando vengono effettuate più di 60 ore straordinarie in un anno solare (intese come lavoro supplementare che supera il numero massimo previsto di ore). Sotto questo limite il contratto può prevedere anche l'esclusione della maggiorazione. Attenzione ai "lavori a chiamata"! Si corre il rischio di restare legati ad un datore di lavoro senza disporre di un reddito regolare. Per gli orari flessibili si consiglia di concordare un minimo di ore settimanali oppure di retribuzione mensile.

A quali pause e riposi ho diritto?

A seconda della durata del lavoro vi devono essere concesse le seguenti pause:

Orario continuo di lavoro

oltre 5½ ore
oltre 7 ore
oltre 9 ore

Minimo di pausa o pause

15 minuti
30 minuti
60 minuti

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

In caso di orario flessibile si fa riferimento all'orario giornaliero medio. Le pause minime di 30 minuti o meno non possono essere frammentate. Gli intervalli fanno parte dell'orario di lavoro se il lavoratore non può lasciare il suo posto di lavoro.

Al termine dell'orario giornaliero di norma vi deve essere concesso un periodo di riposo di 11 ore. Per lavoratori adulti le ore di riposo possono essere ridotte una volta alla settimana a 8 ore, a condizione che venga rispettata la media di 11 ore in due settimane.

Quante ferie mi spettano?

Avete diritto ad almeno 4 settimane di ferie all'anno, di cui almeno 2 settimane senza interruzione. Fino al compimento del ventesimo anno di vita i lavoratori hanno diritto ad almeno 5 settimane di ferie.

I contratti collettivi di lavoro (CCL) prevedono spesso 5 settimane di ferie, per lavoratori oltre i 50 anni anche fino a 6 settimane.

È prevista una tredicesima?

In Svizzera la legge non prevede nessuna tredicesima. Alcuni datori di lavoro offrono invece facoltativamente gratifiche legate ai risultati aziendali.

Molti CCL prevedono la liquidazione di una tredicesima. Se il vostro rapporto non è regolamentato da alcun CCL, non dimenticate di chiarire questo aspetto nel vostro contratto individuale.

In caso di malattia, per quanto tempo percepisco una retribuzione dal datore di lavoro?

La legge prescrive l'erogazione della retribuzione per periodi relativamente brevi di malattia. Durante il primo anno di servizio avete diritto a ricevere la retribuzione per 3 settimane se lavorate in azienda da almeno tre mesi. Se vantate un'anzianità di servizio maggiore, la retribuzione va erogata per un periodo "adeguatamente" più lungo. Nella prassi la durata dell'erogazione della retribuzione si basa sulle "scale di Berna, Basilea e Zurigo". Queste prevedono, ad esempio, nel quinto anno di servizio il pagamento della retribuzione da parte del datore di lavoro per circa 12 settimane, nel decimo anno per circa 16 settimane.

Una tutela migliore è garantita dall'assicurazione sull'indennità giornaliera di malattia. Quando concordate il contratto di lavoro, chiedete se la vostra azienda ha stipulato un'assicurazione sull'indennità giornaliera di malattia collettiva o se è prevista dal CCL. Se non è così, cercate di ottenere la stipula individuale dell'assicurazione. Questa viene finanziata in parti uguali dal datore di lavoro e dal lavoratore e prevede in caso di malattia

pagamenti pari ad almeno l'80% della retribuzione precedente, fino ad un periodo massimo di 2 anni.

La legge equipara inoltre l'impedimento al lavoro per gravidanza o maternità alla malattia. Dal 1° luglio 2005 la legge garantisce per il periodo successivo al parto il diritto ad un'indennità di maternità pari all'80% del reddito di lavoro medio corrisposto prima del parto, fino ad un massimo di 196 CHF (2010) al giorno. L'indennità viene concessa dalla nascita del bambino fino ad un massimo di 98 giorni (14 settimane). Le domande vanno indirizzate alla cassa di compensazione o all'ente di assicurazione sociale competente (vedi capitolo "Previdenza per vecchiaia, invalidità e decesso"). Nel contratto si possono comunque prevedere ulteriori prestazioni. Attenzione! In caso di impedimento al lavoro dovete presentare al vostro datore di lavoro un certificato medico al massimo entro il terzo giorno. Contrattualmente può essere anche previsto l'obbligo di presentare il certificato medico già il primo giorno.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Quali sono i periodi di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni?

In Svizzera, per datori di lavoro e lavoratori valgono gli stessi periodi di preavviso:

Durata del rapporto di lavoro durante il periodo di prova	Preavviso	Scadenza del preavviso
da 0 ad 1 anno	7 giorni 1 mese	In qualsiasi giorno Sempre a fine mese, se non stabilito diversamente nel contratto
da 2 a 9 anni	2 mesi	
10 anni e oltre	3 mesi	

I CCL possono prevedere anche disposizioni differenti, a condizione che il periodo di preavviso dopo il primo anno di servizio sia di almeno un mese. Non è ammessa nessuna distinzione tra preavvisi da parte del datore di lavoro e del lavoratore. Se è invece prevista, per entrambi fa fede il periodo più lungo.

Cosa prevede la tutela contro il licenziamento?

Decorso il periodo di prova, in caso di impedimento parziale o totale al lavoro non riconducibile al lavoratore, ma ad esempio a malattia o infortunio, il datore di lavoro non può risolvere il rapporto di lavoro per i seguenti periodi:

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Durata del rapporto di lavoro Tutela contro il licenziamento per malattia

da 0 ad 1 anno

per 30 giorni

da 2 a 5 anni

per 90 giorni

6 anni e oltre

per 180 giorni

Il licenziamento pronunciato durante questo periodo tutelato è nullo.

Se la malattia subentra dopo l'avviso di licenziamento da parte del datore di lavoro, il periodo di preavviso viene interrotto per tutta la durata della malattia, ma il licenziamento resta comunque valido.

Il datore di lavoro non può licenziare una lavoratrice durante la gravidanza e nelle prime 16 settimane dopo il parto.

Il diritto svizzero prevede inoltre il reato della cosiddetta "disdetta abusiva". Si verifica ad esempio quando il licenziamento avviene per caratteristiche personali che non sono collegate al rapporto di lavoro.

Cosa posso fare in caso di licenziamento?

In Svizzera le possibilità di ricorrere contro un licenziamento sono limitate. Le azioni legali hanno in genere successo solo se il licenziamento è avvenuto in periodi tutelati, ad esempio durante una malattia, gravidanza o nelle prime 16 settimane dopo il parto, oppure se si riesce a dimostrare la sussistenza di un licenziamento abusivo. La contestazione del licenziamento deve essere inoltrata al più presto e comunque in forma scritta. In caso di licenziamento straordinario si consiglia di mettersi subito in contatto con il sindacato o con un ufficio di consulenza.

Quando è previsto un trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro?

Teoricamente i lavoratori che hanno più di 50 anni e almeno 20 anni di anzianità di servizio presso l'azienda hanno diritto, in caso di licenziamento dovuto a motivi aziendali, ad un trattamento di fine rapporto da 2 a 8 mensilità. In pratica però questa normativa è superflua in quanto hanno precedenza le erogazioni delle casse previdenziali professionali.

Posso richiedere un attestato di servizio?

Potete richiedere in qualsiasi momento un attestato al vostro datore di lavoro che certifichi il tipo e la durata del rapporto di lavoro, nonché le vostre prestazioni e il vostro comportamento. A richiesta specifica del lavoratore, l'attestato deve limitarsi all'indicazione della tipologia e della durata del rapporto di lavoro.

Quali diritti e tutele ho durante la gravidanza e l'allattamento?

Le lavoratrici in gravidanza o che allattano possono essere occupate solo con il loro consenso e in modo tale da non creare pericoli per la salute della madre e del bambino. Hanno il diritto, previa comunicazione, a assenze dal lavoro o ad assentarsi. Attenzione a formulare molto chiaramente la rispettiva comunicazione in modo che non venga interpretata come dimissione.

Le lavoratrici in stato di gravidanza non possono lavorare più di 9 ore al giorno e nelle ultime 8 settimane prima del parto non possono essere occupate nella fascia oraria tra le 20 e le 6. Se il datore di lavoro non può offrire alla lavoratrice incinta o che allatta un lavoro equivalente in sostituzione del lavoro notturno, pesante o pericoloso vietato dalla legge, la lavoratrice ha comunque diritto all'80% della retribuzione. Già a partire dal quarto mese di gravidanza sono previste limitazioni e ulteriori riposi per le lavoratrici che lavorano prevalentemente in piedi.

In Svizzera non esiste generalmente un periodo di tutela prima del parto. Potete lavorare fino all'ultimo giorno se vi sentite bene. Dopo la nascita del bambino non potete essere occupate per 8 settimane, e successivamente fino alla sedicesima settimana solo con il vostro consenso. Se allattate il bambino vi deve essere concesso il tempo necessario.

Durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto il datore di lavoro non può licenziare la lavoratrice. Se non volete riprendere il lavoro dopo la nascita del bambino, è comunque consigliabile dimettersi dopo il parto.

Ho diritto ad un'aspettativa nei primi anni di vita del bambino?

In Svizzera non esiste per ora una normativa equiparabile al congedo parentale in Austria.

Quando sono previsti i rappresentanti dei lavoratori e che diritti hanno?

In aziende con almeno 50 dipendenti, su richiesta dei lavoratori può essere eletta con una votazione segreta una rappresentanza (commissione aziendale, commissione del personale). In aziende più piccole il datore di lavoro può rifiutare la costituzione di una rispettiva commissione.

La rappresentanza dei lavoratori rappresenta i collaboratori e le collaboratrici di un'azienda verso il datore di lavoro. Collabora con la direzione dell'azienda in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela della salute, nonché in caso di passaggio aziendale e di licenziamenti in massa. Allo scopo può richiedere informazioni alla direzione aziendale.

Alcuni contratti collettivi (CCL) attribuiscono ulteriori diritti ai rappresentanti, ad esempio il diritto di consultazione in caso di licenziamenti individuali.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Come sono organizzati i sindacati?

In Svizzera ci sono state importanti modifiche negli ultimi anni; attualmente esistono le seguenti federazioni:

► Unione Sindacale Svizzera (www.sgb.ch), unisce 16 sindacati e ha complessivamente 380 000 iscritti,

► Travail.Suisse (www.travailsuisse.ch), costituita a fine 2002, unisce 12 sindacati e associazioni con 160 000 iscritti.

All'interno dell'Unione Sindacale Svizzera si sono riuniti diversi sindacati di categoria, tra cui industria, artigianato, edilizia e servizi privati, formando la Unia (www.unia.ch), il più grande sindacato svizzero.

Oltre alle confederazioni esistono anche singole associazioni autonome di lavoratori, ad esempio per gli insegnanti, il personale statale, comunale e del commercio.

A chi posso rivolgermi per domande sul diritto del lavoro?

Potete rivolgervi ai seguenti uffici o ai singoli sindacati:

Consulenza legale della federazione sindacale cantonale dei Grigioni

Engadinstraße 2

CH-7002 Coira

Tel. +41 (0) 81 2 58 46 28

graubuenden@unia.ch oder bundgr.@gbi.ch

www.unia.ch

Travail.Suisse (Federazione)

Cantone dei Grigioni:

Syna

Steinbockstraße 12, Postfach 579

CH-7002 Coira

Tel. +41 (0) 81 2 57 11 22

Fax: +41 (0) 81 257 11 20

graubuenden@travailsuisse.ch; chur@syna.ch

www.syna.ch

Informazioni giuridiche, quasi sempre gratuite, sono reperibili anche presso l'associazione svizzera degli avvocati sul sito www.swisslawyers.com (Informazioni giuridiche).

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

4.4 Il diritto del lavoro in Alto Adige

È obbligatorio redigere un contratto di lavoro scritto?

No. Un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato per iscritto o verbalmente. I contratti di durata limitata, invece, devono essere sempre stipulati in forma scritta, altrimenti devono essere considerati contratti a tempo indeterminato. La forma scritta è sempre obbligatoria per i contratti di formazione.

Di norma i lavoratori non vengono assunti con un contratto, ma con la cosiddetta “lettera di assunzione”, che contiene le principali condizioni di lavoro (vedi capitolo “Indicazioni generali”) e che viene normalmente controfirmata dal lavoratore.

Quanto dura il periodo di prova?

Normalmente si prevede un periodo di prova della durata massima di 6 mesi. La clausola contrattuale che stabilisce il periodo di prova deve essere concordata in forma scritta, altrimenti il rapporto di lavoro è da reputarsi definitivo.

Quante ore si possono lavorare al massimo in una settimana e a quanto ammonta di norma il monte ore settimanale?

L'orario di lavoro settimanale ordinario si aggira normalmente sulle 40 ore. Può però essere prolungato a 48 ore a settimana, calcolate su un periodo di 4 mesi (in base ai contratti collettivi detto periodo può essere anche esteso a 6 o 12 mesi).

In Alto Adige esiste anche una normativa di legge che prescrive il pagamento e l'ammontare delle maggiorazioni dovute per lavoro straordinario. Le ore di lavoro eccedenti il limite delle 40 ore settimanali sono ritenute ore di lavoro straordinario, a condizione che non vengano compensate con ore libere nell'arco dei 4 mesi successivi.

Quali pause e riposi mi spettano?

A seconda della durata del lavoro, devono essere concesse le seguenti pause:

Orario continuo di lavoro

oltre 6 ore

Minimo di pausa/pause

10 minuti

Al termine dell'orario di lavoro giornaliero vi deve essere concesso un riposo di almeno 11 ore.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Quante ferie mi spettano?

Avete diritto ad almeno 4 settimane di ferie all'anno. Il numero di giorni di ferie varia a seconda del contratto collettivo, del livello di categoria e dell'anzianità di servizio.

È prevista una tredicesima?

La tredicesima non è prescritta per legge, ma è prevista da quasi tutti i contratti collettivi. Nel settore del commercio di norma vengono erogate 14 mensilità, nel settore finanziario a volte addirittura 15. Controllate questo aspetto quando stipulate il contratto di lavoro.

In caso di malattia, per quanto tempo percepisco una retribuzione dal datore di lavoro?

In caso di malattia, la retribuzione vi viene liquidata in forma ridotta fino ad un massimo di 6 mesi. Per i primi tre giorni di malattia non ricevete soldi, a meno che il contratto collettivo non preveda un'altra regolamentazione. Dal quarto al ventesimo giorno di malattia ricevete la metà dell'effettiva retribuzione percepita nelle 4 settimane precedenti, dopodiché due terzi. Molti contratti collettivi prevedono comunque trattamenti più alti. Sono possibili anche delle visite di ispezione da parte di medici degli enti previdenziali.

Il periodo di malattia rientra nell'anzianità di servizio.

Quali sono i periodi di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni?

La durata del preavviso è stabilita dai contratti collettivi e varia per categoria (impiegati o operai), livello retributivo e anzianità di servizio.

In caso di risoluzione del rapporto al termine del periodo di prova, non è previsto alcun preavviso.

Il contratto di lavoro individuale può prevedere un preavviso più lungo e deve contenere l'obbligo al rispetto dello stesso.

Attenzione! Licenziamenti e dimissioni devono essere sempre redatti per iscritto.

Cosa prevede la tutela contro il licenziamento?

Entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento potete richiedere i motivi della risoluzione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro deve comunicare detti motivi per iscritto entro 7 giorni, altrimenti il licenziamento è nullo.

In caso di licenziamento illegittimo (ad esempio durante la gravidanza o fino al compimento del primo anno di vita del bambino) sono previste delle sanzioni per il datore di lavoro che variano in base al numero di dipen-

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

denti. La sanzione più severa prevede la riassunzione del lavoratore e la liquidazione di un indennizzo per i danni subiti. Il lavoratore può anche rinunciare alla riassunzione e richiedere in alternativa un'indennità pari a 15 mensilità.

Tale normativa vige per le seguenti aziende:

- ▶ aziende con più di 15 dipendenti nell'unità produttiva in cui è avvenuto il licenziamento;
- ▶ aziende con più di 15 dipendenti distribuiti su più unità produttive allocate sempre nello stesso comune;
- ▶ aziende che occupano complessivamente oltre 60 dipendenti.

In tutte le altre aziende la sanzione per licenziamenti illegittimi è meno severa.

Il licenziamento può essere impugnato per iscritto entro 60 giorni. Il lavoratore si può rivolgere anche al sindacato.

Successivamente è obbligatorio tentare una conciliazione dinnanzi all'ufficio del lavoro. Se non viene raggiunto alcun accordo, il caso può essere sottoposto al giudice del lavoro.

Cosa posso fare in caso di licenziamento?

Se volete impugnare il licenziamento, dovete assolutamente inoltrare il vostro ricorso scritto entro 60 giorni dal ricevimento del licenziamento. Potete rivolgervi anche ad un sindacato.

Dopodiché è obbligatorio tentare una conciliazione dinnanzi all'ufficio del lavoro. Se non viene raggiunto alcun accordo, il caso può essere sottoposto al giudice del lavoro.

Quando è previsto un indennizzo dopo il licenziamento da parte del datore di lavoro?

In caso di licenziamento illegittimo, ovvero se il datore di lavoro ha licenziato il lavoratore senza che esistessero i presupposti soggettivi o oggettivi.

Che diritti può vantare il lavoratore in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro?

In Alto Adige la legge prevede in generale il diritto alla liquidazione di un trattamento di fine rapporto dopo la risoluzione del rapporto.

Il trattamento è composto da due parti:

- ▶ da un accantonamento annuo (che si calcola dividendo la retribuzione annuale per 13,5),
- ▶ dalla rivalutazione degli importi annui già accantonati.

La rivalutazione si calcola come segue:

- ▶ da un lato con l'applicazione di un tasso fisso di interessi dell'1,5%,

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

► dall'altro con un tasso di interessi variabile pari al 75 % del tasso ufficiale di inflazione (ISTAT).

La retribuzione sulla quale si calcola il trattamento comprende tutti gli importi a carattere continuativo liquidati al lavoratore. I contratti collettivi stabiliscono gli elementi retributivi che formano la base di calcolo del trattamento.

Potete richiedere un'anticipazione del trattamento pari al 70% delle somme accantonate, se avete almeno otto anni di servizio presso l'azienda. L'anticipazione può essere richiesta una sola volta allo stesso datore di lavoro.

Posso richiedere un attestato di servizio?

Fondamentalmente il datore di lavoro non è obbligato a rilasciare un attestato di servizio ai collaboratori, ma può farlo su richiesta del lavoratore.

Quali diritti e tutele ho durante la gravidanza e l'allattamento?

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento godete di particolari tutele per la sicurezza sul posto di lavoro. Non potete svolgere determinate attività come lavori fisicamente pesanti, lavori a cottimo o su catene di montaggio; è inoltre vietato l'uso di sostanze tossiche, piegare la schiena o sollevare pesi, etc. Esistono anche norme specifiche per quanto riguarda l'orario di lavoro. A parte poche eccezioni è vietato il lavoro notturno. Inoltre deve essere prevista la possibilità di sedersi al posto del lavoro.

Il periodo di tutela della maternità inizia 8 settimane prima del parto e termina 12 settimane dopo il parto. Nelle quattro settimane antecedenti il parto potete lavorare solamente se lo chiedete espressamente. Durante il periodo di riposo dal lavoro dopo il parto non potete essere occupate.

La lavoratrice può dimettersi al termine del periodo di tutela senza dovere rispettare nessun preavviso. Il licenziamento da parte del datore di lavoro durante la gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino è vietato, a parte poche eccezioni. Un'eccezione è, ad esempio, il fallimento dell'azienda.

Ho diritto ad un'astensione nei primi anni di vita del bambino?

Potete iniziare l'astensione per maternità anche un mese prima della data presunta del parto, invece che due, e allungare così l'astensione dopo il parto a quattro mesi. Per fare ciò dovete presentare un certificato medico. Il diritto all'astensione obbligatoria dal lavoro durante i tre mesi dopo la nascita del bambino, in certi casi, spetta anche al padre.

Decorsi i mesi di astensione obbligatoria, la lavoratrice o il suo partner possono usufruire durante i primi otto anni di vita del bambino di un ul-

teriore periodo di astensione volontaria dal lavoro (cosiddetto congedo parentale). Il congedo parentale dei due genitori può raggiungere complessivamente al massimo i 10 mesi. Ogni genitore ha diritto fino a 6 mesi di congedo.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

Cosa prevede la legge sul part-time?

La normativa italiana distingue tra part-time verticale e part-time orizzontale. Il part-time orizzontale prevede una riduzione dell'orario giornaliero rispetto all'orario normale di lavoro.

Per part-time verticale, invece, si intende una limitazione del lavoro a determinate giornate, settimane o mesi con orario di lavoro giornaliero normale. È possibile anche unire le due tipologie.

La trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale, e viceversa, è possibile solamente con il consenso di entrambe le parti.

Quando sono previsti i rappresentanti dei lavoratori e che diritti hanno?

Le rappresentanze dei lavoratori si chiamano Rappresentanze Sindacali Aziendali - RSA. Questa forma di rappresentanza sindacale è prevista dalla legge e si applica a tutti i settori economici. I lavoratori hanno il diritto di costituire una RSA nelle aziende di qualsiasi settore che hanno più di 15 dipendenti per unità produttiva o in più unità all'interno dello stesso comune. Il diritto di costituire le RSA spetta esclusivamente alle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto il contratto collettivo di lavoro. Le RSA possono indire assemblee dei lavoratori, hanno il diritto di ottenere locali adatti allo svolgimento della loro attività, devono essere obbligatoriamente informate e consultate in determinati contesti.

Nel settore industriale esiste un'altra forma di rappresentanza sindacale nelle aziende, denominata Rappresentanza Sindacale Unitaria - RSU. Le RSU possono essere costituite in imprese industriali con almeno 15 dipendenti per unità produttiva. L'iniziativa di costituire o nominare le RSU può partire sia dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo che dalle RSU stesse al termine del proprio mandato, oppure da unioni sindacali costituite formalmente con un proprio statuto, a condizione che accettino la regolamentazione prevista per l'istituzione di RSU e che la lista da loro presentata sia firmata almeno dal 5% del personale.

Come sono organizzati i sindacati?

I sindacati di categoria si sono riuniti in varie grandi confederazioni sindacali, ad esempio:

Tirolo

Grigioni

Alto Adige

SGB-CISL Unione Sindacale Provinciale

AGB-CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro-Sezione Alto Adige

SGK-UIL Unione Italiana del Lavoro - Camera sindacale della provincia di Bolzano

ASGB Sindacato autonomo altoatesino

Trovate altre informazioni relative ai sindacati alla pagina internet: www.provincia.bz.it/associazioni_sindacati.htm.**A chi posso rivolgermi per domande sul diritto del lavoro?**

Informazioni sono reperibili presso il sindacato di categoria oppure nei punti di consulenza giuridica.

Unione Sindacale Provinciale

SGB CISL

Via Siemens 23-27

I-39100 Bolzano

Tel. +39 (0) 471 56 84 00

Fax +39 (0) 471 56 84 35

AGB/CGIL Bolzano

Via Roma 79

I-39100 Bolzano

Tel. +39 (0) 471 92 64 11

Fax +39 (0) 471 92 64 49

altoadige@cgil-agb.itwww.cgil-agb.it**Uil – Sgk**

Via Roma 84

I-39100 Bolzano BZ

Tel. +39 (0) 471 24 56 11

www.uilaltoadige.it**ASGB – Sindacato autonomo altoatesino**

Via Bottai 30

I-39100 Bolzano

Tel. +39 (0) 471 30 82 00

Fax +39 (0) 471 30 82 01

info@asgb.org

Alle pagine internet su riportate troverete i recapiti di altri uffici (ad esempio nei vari comprensori).

Per consulenze giuridiche potete rivolgervi sempre all'organizzazione sindacale di vostra competenza che trovate all'indirizzo www.provincia.bz.it/associazioni_sindacati.htm.

Tirolo

Grigioni

Alto Adige