



Mi pagano a ore.
I miei diritti legali!

UNIA

Introduzione	6
Forme di lavoro flessibile	9
Pianificazione del lavoro	13
Vacanze	15
Giorni festivi	19
Congedo di maternità	21
Malattia	25
Infortunio	31
Invalidità	33
Pensionamento	35
Licenziamento	39
Oscillazione dell'orario di lavoro	41
Disoccupazione	45
Rivendicazioni di Unia	47

Il lavoro retribuito a ore è in forte aumento – a scapito dei lavoratori

Spesso queste forme di lavoro flessibile calpestano i diritti dei lavoratori. In veste di rappresentante dei lavoratori, Unia si batte per impedirlo.

È sempre più difficile trovare un lavoro con orari chiaramente definiti nel contratto. Spesso i datori di lavoro preferiscono assumere il personale pagandolo a ore, senza garantire una soglia minima di lavoro settimanale o mensile, per cui alla fine del mese l'importo nella busta paga non è sempre lo stesso. Il reddito varia in funzione del numero di ore prestate e può oscillare fortemente da un mese all'altro. Il salario dipende pertanto in larga misura dalle esigenze economiche del datore di lavoro. Come far fronte, allora, alle spese mensili fisse come l'affitto o la cassa malati?

La flessibilizzazione del lavoro interessa trasversalmente tutti i rami professionali. Certo la flessibilità può avere aspetti positivi (p. es. orari di lavoro flessibili, autonomia nella gestione del tempo...). Per molti lavoratori finisce però spesso per avere conseguenze negative, perché nella maggior parte dei casi si tratta di una flessibilità a senso unico. È essenzialmente il datore di lavoro a definire gli orari di lavoro. Ed è dunque lui ad approfittarne. Per i lavoratori, invece, diventa quasi impossibile fare dei piani a lungo termine e trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.





Che tipi di contratto esistono per il lavoro retribuito a ore?



Unia chiede che ogni contratto di lavoro preveda un determinato numero di ore di lavoro settimanali o almeno mensili. Inoltre, le ore di lavoro che superano il tempo di lavoro pattuito vanno pagate con un supplemento del 25% o compensate con tempo libero anche ai lavoratori impiegati a tempo parziale.

1° esempio

Contratti per lavoratori ausiliari e occasionali / contratti con retribuzione oraria

In questi contratti il datore di lavoro non garantisce né un numero predefinito di ore di lavoro né un preciso orario di lavoro. Anche il versamento del salario rimane un fattore d'incertezza. Il datore di lavoro non garantisce neppure che il lavoro venga effettivamente messo a disposizione. Il tempo d'impiego e il salario possono quindi variare da un mese all'altro. Nella maggior parte dei casi questi contratti altro non sono che contratti di lavoro a chiamata!

2° esempio

Contratti di lavoro a tempo parziale con orari di lavoro variabili

Questi contratti prevedono un orario di lavoro medio settimanale, mensile o eventualmente annuale – ma non offrono alcuna garanzia che il lavoro venga messo a disposizione, né che il totale delle ore di lavoro medie venga effettivamente raggiunto. Ciò significa che, a seconda delle esigenze dell'azienda, in alcuni mesi i lavoratori devono lavorare a tempo pieno e in altri stare a casa. Il lavoro varia in funzione delle ore effettivamente prestate e quindi oscilla fortemente da un mese all'altro. Nella maggior parte dei casi i lavoratori non hanno voce in capitolo nella determinazione della quantità di lavoro che sono chiamati a prestare. Non possono neppure decidere quando prendere dei giorni liberi, ad esempio per compensare l'enorme quantità di ore di lavoro accumulata in altri periodi dell'anno. Nella maggior parte dei casi anche questi contratti altro non sono che contratti di lavoro a chiamata!

3° esempio

Contratti fissi a tempo pieno o parziale con orari di lavoro non rispettati

Benché questi contratti garantiscano un salario fisso, pongono una serie di problemi:

- quando i lavoratori devono lavorare sistematicamente meno di quanto previsto nel contratto: una simile situazione è fonte di stress;
- quando i lavoratori devono lavorare più di quanto previsto nel contratto: spesso le ore di lavoro straordinario non vengono retribuite, ma possono essere compensate in futuro. Anche in questo caso il momento della compensazione è definito in funzione degli interessi del datore di lavoro.

Buono a sapersi:

Per legge, il datore di lavoro deve comunicarvi per iscritto il salario e l'orario settimanale entro un mese dall'entrata in servizio. In caso di interruzione del rapporto di lavoro, le ore di lavoro perse per motivi non imputabili al lavoratore non devono essere recuperate. In caso di licenziamento, il datore di lavoro non può ridurre il salario.

Quali sono i miei diritti se mi pagano a ore o se lavoro a chiamata?



Unia chiede che il saldo delle ore negative venga azzerato periodicamente, ma almeno una volta all'anno. Esige inoltre che i piani di lavoro vengano comunicati con tre settimane di anticipo e che le modifiche a breve termine dei piani diano diritto a un supplemento salariale.

Quando mi devono comunicare i miei orari di lavoro?

L'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (art. 69 cpv. 1 OLL 1) prevede che di regola i lavoratori siano informati sull'orario di lavoro con almeno **due settimane di anticipo**. Gli orari di lavoro dovrebbero inoltre essere modificati solo in via eccezionale e in casi di emergenza.

Fate valere i vostri diritti! Esigete la comunicazione degli orari di lavoro con almeno due settimane di anticipo.

Se il mio datore di lavoro mi manda a casa, devo essere pagato?

Se il vostro nominativo figura sul piano di lavoro, ma il vostro datore di lavoro preferisce non farvi lavorare, avete comunque diritto al vostro salario. Lo stesso vale anche nel caso in cui vi mandi a casa prima del previsto per carenza di lavoro.

Ho diritto alle vacanze pagate?



Unia chiede che l'indennità per vacanze del personale retribuito a ore venga versata al momento delle vacanze effettive.

Se siete retribuiti a ore, durante le vostre vacanze non venite pagati. Il vostro orario di lavoro deve tuttavia essere maggiorato di un'indennità per vacanze: oltre al salario orario di base, il vostro datore di lavoro deve versarvi la seguente indennità:

- + 8,33% se avete diritto a quattro settimane di vacanze
- + 10,64% se avete diritto a cinque settimane di vacanze

Il vostro datore di lavoro non può integrare l'indennità per vacanze direttamente nel salario orario. Il vostro contratto e il vostro conteggio salariale devono riportare le seguenti voci:

Salario orario lordo	fr. 22.90
Indennità per vacanze 8,33%	fr. 1.91
Totale	fr. 24.81

Le vacanze devono essere pagate nel momento in cui vengono prese!

In caso di orari di lavoro irregolari e retribuzione su base oraria, è lecito retribuire le vacanze a scadenza mensile con l'apposita indennità. In questi casi, l'indennità per vacanze viene versata ai lavoratori a scadenza mensile. Idealmente, i lavoratori dovrebbero mettere da parte questo denaro per le vacanze. La realtà è ben diversa: i salari spesso bassi obbligano ad utilizzare tutto il denaro disponibile per arrivare a fine mese.

Chi viene pagato a ore finisce per andare in vacanza molto meno di chi può contare su un salario fisso mensile. Eppure, proprio chi viene pagato a ore avrebbe bisogno di riposo: non sapere quanto si guadagnerà domani è, infatti, fonte di stress supplementare.

Vacanze: un diritto dei lavoratori, un obbligo dei datori di lavoro

I datori di lavoro devono inserire nei piani di lavoro anche le vacanze del personale retribuito su base oraria. In questo periodo i lavoratori non sono a disposizione del datore di lavoro. Le vacanze mirano a tutelare la salute dei lavoratori, che devono potersi riposare. Pertanto, anche quando le vacanze vengono retribuite con un'indennità versata con il salario orario, **i datori di lavoro sono tenuti a vigilare affinché i lavoratori fruiscano regolarmente delle vacanze.**

Buono a sapersi:

Se il datore di lavoro non ha intrapreso tutto il necessario affinché il lavoratore possa effettivamente fruire delle sue vacanze, al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, il lavoratore può esigere che le vacanze vengano pagate integralmente ancora una volta. Unia può sostenervi nell'esercizio di questo diritto!

Ho diritto ai giorni festivi retribuiti?



Unia lotta affinché i lavoratori pagati a ore ricevano un supplemento del 2,27% l'ora a titolo di indennità per i giorni festivi.

Non sempre il personale retribuito su base oraria ha diritto alla retribuzione dei giorni festivi. Tuttavia, se i lavoratori hanno dei giorni di lavoro fissi, hanno diritto alla retribuzione dei giorni festivi se questi cadono nei giorni lavorativi fissi.

Buono a sapersi:

In Svizzera sono i cantoni a determinare i giorni festivi legali e i giorni che vengono trattati alla stessa stregua di giorni festivi legali, ad eccezione del 1° agosto. Il 1° gennaio, l'Ascensione e Natale sono gli unici giorni festivi che tutti i cantoni considerano giorni festivi legali. Troverete un elenco dei giorni festivi legali sui siti dei singoli cantoni.

Ho diritto al congedo maternità retribuito?



Anche se siete pagate a ore, dopo il parto avete diritto a un **congedo maternità retribuito di 14 settimane**, a condizione che:

- nei nove mesi che precedono il parto abbiate versato i contributi AVS e
- in questi mesi abbiate esercitato un'attività lucrativa per almeno cinque mesi.

Avete diritto all'80% del vostro salario medio.

Buono a sapersi:

La maggior parte dei CCL prevede un congedo maternità più lungo e/o una copertura salariale più elevata.

Le donne incinte e le madri che allattano godono di una protezione particolare. Ad esempio, **non possono essere licenziate durante tutta la gravidanza e nelle 16 settimane** successive al parto.

Inoltre, dal sesto mese di gravidanza il datore di lavoro non può assegnare loro attività che le costringano a stare in piedi per più di quattro ore il giorno; per il tempo rimanente deve mettere a loro disposizione un lavoro equivalente che possano eseguire sedute. In caso contrario le lavoratrici hanno il diritto di rimanere a casa e per il tempo che supera le quattro ore di lavoro in piedi ricevono l'80% del salario medio.



Cosa succede se mi ammalo?



Unia si batte per ottenere un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia obbligatoria per tutti i lavoratori.

1° esempio

Il vostro datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia

Godete quindi di una copertura assicurativa.

I vostri diritti comprendono:

- l'80% del vostro salario durante 720 o 730 giorni nell'arco di 900 giorni
- l'indennità corrisponde all'80% del vostro salario medio percepito negli ultimi 12 mesi
- di regola, i premi per l'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia vengono pagati in parti uguali dal datore di lavoro e dal lavoratore

Per sapere se e in che misura siete assicurati contro la perdita di guadagno in caso di malattia, controllate il vostro contratto e il vostro conteggio salariale.

Un esempio:

Salario orario lordo brutto	fr. 22.90
Indennità per vacanze (8,33%)	fr. 1.91
Indennità per giorni festivi (2,27%*)	fr. 0.52
Totale salario orario lordo	fr. 25.33

Detrazioni:

Contributo AVS/AI/IPG (5,125%)	fr. 1.25
Contributo AD (1,1%)	fr. 0.28
Premi indennità giornaliera di malattia (1,3% **)	fr. 0.33
Salario orario netto	fr. 23.42

* Rivendicazione di Unia

** Il contributo (percentuale salariale) può variare a seconda dell'assicurazione

2° esempio

Il vostro datore di lavoro non ha stipulato un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia

Godete quindi di una copertura solo parziale.

Se il vostro rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o è stato concluso per un periodo superiore a tre mesi, avete diritto all'intero salario (100%), ma solo durante un periodo molto limitato. La durata della copertura salariale dipende dai vostri anni di servizio. La perdita di guadagno viene infatti calcolata sulla base dei salari medi percepiti negli ultimi dodici mesi.

Il salario in caso di malattia viene versato ancora per almeno:

- 1° anno: tre settimane
- 2° anno: un mese
- 3° e 4° anno: due mesi
- dal 5° anno fino alla fine del 9° anno: tre mesi

Il diritto al salario aumenta progressivamente con gli anni di servizio. Queste indicazioni corrispondono alla scala bernese, i versamenti del salario in caso di malattia secondo la scala basilese o zurighese possono variare leggermente.



Buono a sapersi:

Il vostro datore di lavoro non può rifiutarsi di pagarvi il salario, neppure con il pretesto che non avrebbe comunque avuto intenzione di farvi lavorare ancora. A maggior ragione non può costringervi a fruire delle vacanze durante l'incapacità lavorativa. Lo stesso vale per le assenze dovute a infortunio.

Cosa succede se ho un infortunio?



In caso di incapacità lavorativa dovuta a infortunio, trovano applicazione i seguenti principi:

I lavoratori sono assicurati obbligatoriamente tramite il datore di lavoro contro gli infortuni sul luogo di lavoro e sul tragitto da e per il luogo di lavoro. Se lavorate almeno otto ore la settimana, siete assicurati tramite il datore di lavoro anche contro gli infortuni non professionali.

Se lavorate meno di otto ore la settimana, dovrete includere gli infortuni non professionali nella vostra assicurazione malattia.

Non risparmiate su questa spesa, non ne vale la pena!

Cosa succede se divento invalido/a?



Se il vostro grado di invalidità è uguale o superiore al 40%, avete diritto a una **rendita AI**.

Avete anche diritto ad una rendita invalidità della vostra **cassa pensioni**, a condizione che abbiate versato i contributi nel **secondo pilastro (LPP)**. A tale fine dovete raggiungere un salario lordo minimo di fr. 21 150.– (2017) presso lo stesso datore di lavoro. Solo da questa soglia i contributi sono obbligatori.

Per le condizioni che disciplinano il diritto a una rendita d'invalidità LPP si rinvia a p. 36.

Cosa succede quando vado in pensione?



AVS, 1° pilastro

L'assicurazione AVS è obbligatoria. Il diritto alla rendita di vecchiaia sorge a 64 anni compiuti per le donne e a 65 compiuti per gli uomini. L'importo della rendita dipende dal numero degli anni di contribuzione e dal reddito realizzato.

Buono a sapersi:
Evitate lacune di contribuzione. Ciò può succedere ad esempio quando sospendete la vostra attività lavorativa per dedicarvi all'educazione dei figli (accreditati per compiti assistenziali!) o a una formazione complementare.

LPP, 2° pilastro

Avete anche diritto a una rendita LPP della vostra cassa pensioni, a condizione che abbiate versato i contributi del secondo pilastro. A tale fine dovete raggiungere un salario annuo lordo di fr. 21 150.– (2017) presso lo stesso datore di lavoro. Da questa soglia i contributi sono obbligatori. Il datore di lavoro è tenuto a versare almeno la metà dei contributi. Se avete un reddito che oscilla fortemente, di regola la cassa pensioni aspetta finché raggiungete la soglia di fr. 21 150.– e solo allora riscuoterà in contributi. A meno che non sia già stato concordato un reddito superiore a fr. 21 150.– all'inizio del rapporto di lavoro. In tal caso i contributi LPP vanno versati sin dall'inizio.



Buono a sapersi:
Battetevi per ottenere l'affiliazione a un istituto di previdenza e scongiurate così il rischio di trovarvi in difficoltà finanziarie in caso di invalidità o al momento del pensionamento. I contributi LPP sono elevati, ma è un investimento che vi assicura un'entrata adeguata al momento del pensionamento o in caso di invalidità.

Il mio capo può
licenziarmi su due
piedi, semplicemente
non contattandomi
più?

Se siete pagati a ore e avete un contratto di lavoro a tempo indeterminato, valgono i normali tempi di disdetta contrattuali. Il vostro datore di lavoro non può quindi smettere improvvisamente di darvi lavoro e anche voi non potete licenziarvi da un giorno all'altro! Se il contratto di lavoro o il CCL non prevedono null'altro, la persona che dà la disdetta (il datore di lavoro o il lavoratore) deve osservare i seguenti termini di disdetta:

- nel periodo di prova (massimo tre mesi, se concordato per iscritto): sette giorni
- nel 1° anno di servizio: un mese, a partire dalla fine del mese
- dal 2° al 9° anno di servizio: due mesi, a partire dalla fine del mese
- dopo il 9° anno di servizio: tre mesi, a partire dalla fine del mese

Buono a sapersi:

Durante il termine di disdetta avete diritto al salario (medio degli ultimi 12 mesi), anche se non dovete lavorare.

Cosa devo fare se le mie ore di lavoro diminuiscono?



1° esempio

Finora avete lavorato in modo piuttosto regolare

Se siete ancora sotto contratto e dopo un certo periodo di occupazione regolare improvvisamente il vostro datore di lavoro non vi dà più lavoro, avete il diritto di annunciarvi alla cassa disoccupazione, per compensare la temporanea perdita di guadagno, anche se non avete disdetto il vostro contratto di lavoro. Tuttavia potete annunciarvi alla cassa disoccupazione solo se il vostro orario di lavoro è stato relativamente regolare, cioè se non ha subito oscillazioni superiori al $\pm 10\%$ negli ultimi sei mesi o al $\pm 20\%$ negli ultimi 12 mesi.

Buono a sapersi:

Il vostro orario di lavoro dovrebbe essere il più regolare possibile. Se le oscillazioni sono troppo forti, perdete eventualmente il diritto alle prestazioni della cassa disoccupazione. Esigete dunque dal vostro datore di lavoro orari di lavoro possibilmente regolari!

Un esempio concreto:

- negli ultimi sei mesi avete lavorato in media 30 ore la settimana e
- le oscillazioni del vostro orario di lavoro del $\pm 10\%$ corrispondono a un orario di lavoro compreso tra 27 e 33 ore settimanali.

Se all'improvviso il vostro datore di lavoro vi fa lavorare solo 10 ore la settimana, potete annunciarvi alla cassa disoccupazione per compensare la perdita di guadagno (differenza tra le ore effettivamente lavorate e l'orario di lavoro abituale).

Attenzione: se nell'arco degli ultimi sei mesi le oscillazioni dell'orario di lavoro hanno superato il 10% (se avete lavorato meno di 27 o più di 33 ore), perdete il diritto alle prestazioni della cassa disoccupazione.

2° esempio

Finora avete lavorato in modo irregolare

Se i vostri orari di lavoro oscillano fortemente e il vostro datore di lavoro smette di contattarvi o vi contatta meno di prima, esigete da lui per iscritto che vi faccia lavorare di più. Se rifiuta di darvi più lavoro, esigete il versamento del salario medio che avete percepito negli ultimi dodici mesi. Chiedete consiglio a Unia sui passi da intraprendere. Non siete obbligati ad accettare una diminuzione o addirittura una sospensione del lavoro. Il datore di lavoro non può neppure dedurvi le ore di lavoro che non vi ha assegnato dal saldo delle vacanze.

Buono a sapersi:

Se il vostro datore di lavoro non accoglie la vostra domanda, è spesso consigliabile licenziarsi, osservando i termini di disdetta, e annunciarsi alla cassa disoccupazione.

Prima di decidere, rivolgetevi a Unia per verificare se avete diritto alle prestazioni della cassa disoccupazione.

Quali sono i miei diritti
in caso di disdetta dal
contratto di lavoro?

Se voi o il vostro datore di lavoro avete sciolto il rapporto di lavoro, annunciatevi subito all'Ufficio regionale di collocamento (URC) della vostra regione per iscrivervi alla disoccupazione. Se soddisfatte i requisiti che danno diritto all'indennità di disoccupazione, ricevete il 70% o l'80% del salario medio che avete percepito negli ultimi 6 o 12 mesi. Se avete bisogno di una cassa disoccupazione, rivolgetevi alla casa disoccupazione Unia.

Durante il termine di disdetta il datore di lavoro deve continuare a darvi lavoro e voi dovete continuare ad offrirgli i vostri servizi lavorativi. Se il vostro datore di lavoro vi esonera dal lavoro o semplicemente non vi dà più lavoro, è obbligato a versarvi il salario medio che avete percepito negli ultimi 12 mesi.

1. Unia chiede che tutti i contratti prevedano un determinato numero di ore di lavoro settimanali o almeno mensili.
2. Unia lotta affinché i lavoratori pagati a ore ricevano un supplemento del 2,27% l'ora a titolo di indennità per i giorni festivi.
3. Unia rivendica che, anche per il personale che lavora a tempo parziale, le ore che superano l'orario fissato nel contratto vengano retribuite con un supplemento del 25% o compensate con tempo libero.
4. Unia lotta per ottenere un'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia obbligatoria per tutti i lavoratori.
5. Unia chiede che i piani di lavoro vengano comunicati con tre settimane di anticipo.

6. Unia chiede che le modifiche a breve termine dei piani di lavoro diano diritto a un supplemento salariale.
7. Unia chiede che le ore previste nei piani di lavoro vengano retribuite dal datore di lavoro anche se quest'ultimo rinuncia alle prestazioni di lavoro.
8. Unia chiede che quando i lavoratori lavorano meno di quanto previsto nel contratto per un motivo non imputabile a loro colpa, il loro saldo di ore negative venga azzerato periodicamente, ma almeno una volta all'anno.
9. Unia chiede che l'indennità per vacanze del personale pagato a ore venga versata al momento delle vacanze effettive.

**Unia lotta per condizioni
di lavoro sicure
e regolamentate!**

Vogliate notare che nei rami professionali disciplinati da contratti collettivi di lavoro si applicano disposizioni estremamente diverse e generalmente molto migliori.

I segretariati Unia vi informano rapidamente sui contratti collettivi di lavoro nei singoli rami professionali e sulle disposizioni importanti in materia di salario orario.

Editore:
Segretariato centrale Unia
Weltpoststrasse 20
Casella postale 272
CH-3000 Berna 15

Il presente opuscolo è disponibile
in diverse lingue.
2^a versione. Aggiornata a settembre 2019

Unia nelle vostre vicinanze

Problemi sul posto di lavoro? Avete bisogno di ulteriori informazioni?
Con i suoi 90 segretariati, Unia è presente su tutto il territorio svizzero.

Bern / Oberaargau-Emmental

T 031 385 22 22

bern@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden

T 0848 750 751

ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Berner Oberland

T 033 225 30 20

thun@unia.ch

Ticino

T 091 910 50 70

ticino@unia.ch

Bienne-Seeland / Soleure

T 032 329 33 33

biel@unia.ch

Transjurane

T 0848 42 16 00

transjurane@unia.ch

Fribourg

T 026 347 31 31

fribourg@unia.ch

Vaud

T 0848 606 606

vaud@unia.ch

Genève

T 0848 94 91 20

geneve@unia.ch

Valais

T 027 606 60 00

valais@unia.ch

Neuchâtel

T 0848 20 30 90

neuchatel@unia.ch

Zentralschweiz

T 041 249 93 00

zentralschweiz@unia.ch

Aargau-Nordwestschweiz

T 0848 11 33 44

aargau-nordwestschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen

T 0848 11 33 22

zuerich-schaffhausen@unia.ch

**Potete trovare il segretariato più vicino anche in internet:
www.unia.ch/regioni**

Vogliamo diritti e dignità!

Anche se siete retribuiti a ore, avete diritto a condizioni di lavoro corrette. Il sindacato Unia vi aiuta a far valere i vostri diritti.

Con i suoi 200 000 iscritti e una rete capillare di segretariati dislocati su tutto il territorio nazionale, Unia è il sindacato più forte della Svizzera. Unia è al servizio di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici, indipendentemente dalla loro provenienza e dalla loro professione.

Gli iscritti di Unia beneficiano dei seguenti vantaggi:

- protezione e consulenza giuridiche gratuite in caso di licenziamento, conflitti con il datore di lavoro o con le assicurazioni sociali
- periodiche informazioni attraverso i nostri giornali sindacali
- sostegno finanziario per il perfezionamento e corsi gratuiti
- sconti per vacanze e attività nel tempo libero negli alberghi e nelle case di vacanza di Unia
- lotta collettiva per ottenere miglioramenti delle vostre condizioni di lavoro

**Per ulteriori informazioni e per l'iscrizione online:
www.unia.ch**