**Cliccare o toccare qui per inserire il testo.**

Condizioni quadro generali e spiegazioni sul contratto di lavoro per il personale medico di studi medici

1. Durata del rapporto di lavoro e periodo di prova

Un contratto di lavoro a tempo determinato è adatto per assunzioni la cui fine sia nota in anticipo, ad esempio per le sostituzioni di una lavoratrice in congedo di maternità.

Ai sensi dell’[art. 335 b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it%22%20%5Cl%20%22art_335_b), il periodo di prova non può superare i tre mesi. In caso di effettiva riduzione del periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo di legge non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato per una durata equivalente.

1. Orario di lavoro e straordinari

**Registrazione dell’orario di lavoro**

Secondo [l’art. 46 della Legge sul lavoro (LL)](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_46) e l’[art. 73 OLL 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it%22%20%5Cl%20%22art_73) (Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro) sussiste per legge un obbligo di registrazione dell’orario di lavoro da parte del datore di lavoro. Ogni lavoratrice deve poter verificare quando ha lavorato, di quali pause ha usufruito e quando ha terminato il lavoro. Sulla base di questi dati è possibile verificare se sono state rispettate le norme della legge sul lavoro in materia di orario di lavoro e riposo. Il datore di lavoro è tenuto a conservare tali registrazioni dell’orario di lavoro per un periodo di 5 anni (art. 73 cpv. 2 OLL 1).

Registrazione dell’orario di lavoro non significa sempre timbrare il cartellino. Ci sono anche altre possibilità ben collaudate per rilevare gli orari di lavoro (ad es. una tabella di Excel). Tuttavia, se l’orario di lavoro viene inserito autonomamente dalla lavoratrice in una tabella di Excel, consigliamo di far convalidare mensilmente le rilevazioni da parte del datore di lavoro.

Un tool in Excel per la registrazione degli orari di lavoro è disponibile online sul sito della [SVA](https://www.sva.ch/dienstleistungen/arbeitsverhaeltnis) (Associazione svizzera degli assistenti di studio medico) e dell’[ARAM](http://www.aram-vd.ch/diversdocs2.asp) (Association Romande des Assistantes Médicales).

Per la registrazione dell’orario di lavoro, consigliamo di considerare come inizio del servizio il momento in cui la lavoratrice arriva sul posto di lavoro e inizia effettivamente a preparare il lavoro da svolgere (ad esempio, avviando il computer, aerando la sala d’attesa, disponendo le riviste o eventualmente ritirando la posta, ecc.) e non quello in cui la lavoratrice ha terminato la preparazione ed è alla propria postazione di lavoro pronta a ricevere il primo paziente. Inoltre, rientrano nell’orario di lavoro anche le mansioni serali necessarie per il funzionamento dello studio medico (ad es. mettere in ordine, pulire gli strumenti di lavoro ecc.). Il tragitto verso il luogo di lavoro non fa parte dell’orario di lavoro, con l’eccezione del servizio di picchetto. A propria discrezione, il datore di lavoro può emanare direttive per garantire un rapido inizio del lavoro.

Esistono diversi modelli di orario di lavoro. Oltre all’orario di lavoro settimanale consigliato nel modello di contratto, è ipotizzabile anche una regolamentazione dell’orario di lavoro su base annuale. Con l’orario annuale si amplia il margine per organizzare l’orario di lavoro con la massima flessibilità. Tuttavia, anche in tal caso, va considerato il limite massimo di 50 ore settimanali, che non devono comunque costituire la norma. Inoltre, scostamenti rilevanti rispetto al consueto orario di lavoro settimanale devono essere concordati tra le parti. Idealmente, i conti ore delle lavoratrici a fine anno dovrebbero essere in pareggio. I saldi di ore supplementari esistenti a fine anno dovrebbero essere compensati con tempo libero entro e non oltre la metà dell’anno successivo. Lo stesso vale per i saldi ferie.

**Ore supplementari – Lavoro straordinario**

Le ore supplementari sono le ore di lavoro prestate che eccedono quelle convenute contrattualmente. Possono essere ordinate dal datore di lavoro se necessario per ragioni aziendali e se è ragionevolmente possibile pretendere che l’assistente di studio medico le presti ([art. 321c CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it%22%20%5Cl%20%22art_321_c)).

Per lavoro straordinario s’intende invece la durata del lavoro che supera la durata massima del lavoro ai sensi della legge sul lavoro, la quale può essere superata solo in casi di emergenza. ([art. 9 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_9) in combinato disposto con l’[art. 12 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_12)). Il lavoro straordinario viene rimunerato con un supplemento salariale del 25% oppure, di comune accordo con la lavoratrice, compensato con tempo libero di pari durata ([art. 13 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_13)).

**Lavoro notturno**

Sono considerate lavoro notturno le prestazioni lavorative svolte tra le ore 23.00 e le ore 06.00. Il datore di lavoro può ordinare il lavoro notturno senza autorizzazione delle autorità solo nella misura in cui sia necessario per garantire il funzionamento di servizi di emergenza ([art. 18 OLL 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/it%22%20%5Cl%20%22art_18)).

Il lavoro notturno viene rimunerato con un supplemento salariale di almeno il 25% se l’assistente di studio medico viene impiegata per meno di 25 notti all’anno ([art. 17b LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_17_b) in combinato disposto con l’[art. 31 OLL 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it%22%20%5Cl%20%22art_31)). Se le viene chiesto di prestare lavoro notturno con maggiore frequenza, si applicano in aggiunta le relative disposizioni della Legge sul lavoro.

**Lavoro domenicale**

Sono definite lavoro domenicale le prestazioni lavorative che cadono di domenica o in un giorno festivo. Il datore di lavoro può ordinare il lavoro domenicale senza autorizzazione delle autorità solo nella misura in cui sia necessario per garantire il funzionamento di servizi di emergenza ([art. 19 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_19), [art. 18 OLL 2](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/244/it%22%20%5Cl%20%22art_18)).

Il lavoro domenicale di durata fino a 5 ore deve essere compensato con tempo libero. Se il lavoro domenicale ha una durata superiore a 5 ore, nella settimana precedente o in quella successiva deve essere concessa una giornata di riposo sostitutiva di almeno 24 ore che cada in un giorno lavorativo ([art. 20 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_20)). Inoltre, il lavoro domenicale viene rimunerato con un supplemento salariale di almeno il 50%.

**Pause**

Ai sensi dell’[art. 15 LL](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/it%22%20%5Cl%20%22art_15), il lavoro deve essere interrotto da pause della seguente durata minima:

* un quarto d’ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a cinque ore e mezza;
* mezz’ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a sette ore;
* un’ora per un orario di lavoro giornaliero superiore a nove ore;

Le pause vengono conteggiate come ore di lavoro se l’assistente di studio medico non può lasciare il proprio posto di lavoro.

1. Diritto al salario – trattenute sul salario lordo
	1. Retribuzione su base oraria

In caso di **orario di lavoro molto ridotto e al contempo irregolare** si consiglia di definire una retribuzione su base oraria. Come aliquota per la retribuzione su base oraria consigliamo il 6 0/00 del salario mensile per un grado di occupazione a tempo pieno (la 13a è compresa come quota della retribuzione oraria). Oltre a tale aliquota, deve essere aggiunta una quota per le ferie pari all’8,33%, la quale corrisponde alle consuete 4 settimane di ferie e deve essere indicata separatamente in ogni conteggio salariale (per 5 settimane di ferie il 10,64%, per 6 settimane di ferie il 13,04% ecc.). Questo calcolo vale anche per il pagamento delle ore supplementari.

Al fine di evitare svantaggi rispetto all’assunzione con retribuzione su base mensile, si raccomanda di concordare anche un’indennità per i giorni festivi. Secondo la legge sul lavoro, i cantoni possono equiparare alle domeniche fino a 8 giorni festivi, ai quali si aggiunge il 1° agosto. Come massimo bisogna quindi presupporre 9 giorni festivi all’anno. A tale proposito va considerato che alcuni giorni festivi cadono sempre nella stessa data (ad es. il 1° maggio) e possono quindi anche cadere in un fine settimana. Inoltre, i giorni festivi sono diversi da cantone a cantone. Per evitare un ricalcolo annuale per ogni cantone, bisogna quindi presupporre una media di 7,5 giorni festivi che cadono in un giorno teoricamente lavorativo.

Il supplemento per i giorni festivi si calcola nello stesso modo di quello per le vacanze, considerando che, secondo la prassi, si calcolano 260 giorni lavorativi all’anno:

7,5 giorni festivi / (260 giorni lavorativi – 7,5 giorni festivi) = 2,97% del salario orario lordo

* 1. Trattenute sul salario lordo
* AVS, AI, IPG, AD: le trattenute salariali di legge ammontano complessivamente al 6,4% (dato aggiornato al 01.01.2022). Le trattenute attualmente in vigore sono indicate [qui](https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/assicurazioni-sociali/ueberblick/beitraege.html).
* Assicurazione contro gli infortuni non professionali (in caso di orario di lavoro superiore a 8 ore settimanali): trattenuta secondo l’effettivo contratto di assicurazione.
* Previdenza di vecchiaia professionale (2° pilastro LPP): quota a carico della lavoratrice (massima e di norma il 50%) del contributo in base all’età come da certificato di assicurazione.
1. Vacanze e congedi
	1. Vacanze
* In fase di definizione delle vacanze va considerato che almeno due settimane di vacanze all’anno devono essere consecutive.
* In caso di anno di servizio incompleto, le vacanze devono essere concesse in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell’anno in questione.
	1. Congedi

Questioni personali urgenti sono, ad esempio, le visite mediche o dal dentista, ma anche la necessità di recarsi in un ufficio pubblico, le donazioni di sangue e lo svolgimento di esami, come ad esempio l’esame di guida per l’auto, nonché i colloqui di presentazione per un nuovo posto di lavoro dopo la notifica della disdetta e altri eventi.

1. Mansioni, obbligo di diligenza

Si raccomanda vivamente di redigere un mansionario, precisando il campo di lavoro e le attività da svolgere.

1. Protezione della salute

**In caso di gravidanza e protezione della maternità**

Il datore di lavoro può impiegare donne incinte e madri che allattano per lavori pericolosi e pesanti solo se, sulla base di una valutazione dei rischi, risulta che non esiste un rischio concreto per la salute della madre e del bambino o se tale rischio può essere eliminato adottando adeguate misure di protezione ([art. 62 OLL 1](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/it%22%20%5Cl%20%22art_62)).

In linea di principio, un’azienda che svolge lavori pericolosi o gravosi è tenuta a effettuare una valutazione dei rischi. Nella valutazione devono essere indicati in particolare i rischi presenti per una donna incinta o che allatta, in che modo sia possibile evitarli e quali lavori sono vietati durante la gravidanza o l’allattamento. Il datore di lavoro ha l’obbligo di informare la lavoratrice in questione riguardo ai risultati della valutazione dei rischi. Se un rischio per la salute della madre e del bambino può essere escluso solo adottando misure di protezione adeguate, la loro efficacia deve essere verificata periodicamente, a cadenza quantomeno trimestrale.

Un modello di valutazione dei rischi sul luogo di lavoro è disponibile su MPA@FMH nella sezione [Diritto del lavoro - Gravidanza](https://mpa-schweiz.fmh.ch/it/diritto-del-lavoro/gravidanza.cfm).

1. Segreto professionale

L’[art. 321 del Codice penale](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/it%22%20%5Cl%20%22art_321) completo recita:

Gli ecclesiastici, gli avvocati, i difensori, i notai, i consulenti in brevetti, i revisori tenuti al segreto professionale in virtù del Codice delle obbligazioni381, i medici, i dentisti, i chiropratici, i farmacisti, le levatrici, gli psicologi, gli infermieri, i fisioterapisti, gli ergoterapisti, i dietisti, gli optometristi, gli osteopati come pure gli ausiliari di questi professionisti che rivelano segreti a loro confidati in virtù della loro professione o di cui hanno avuto notizia nell’esercizio della medesima sono puniti, a querela di parte, con una pena detentiva sino a tre anni o con una pena pecuniaria.

Sono parimente puniti gli studenti che rivelano un segreto di cui hanno avuto notizia nel corso dei loro studi.

La rivelazione del segreto è punibile anche dopo la cessazione dell’esercizio della professione o dopo la fine degli studi.

La rivelazione non è punibile, quando sia fatta col consenso dell’interessato o con l’autorizzazione scritta data, a richiesta di chi detiene il segreto, dall’autorità supe­riore o dall’autorità di vigilanza.

Rimangono salve le disposizioni della legislazione federale e cantonale sul diritto di avvisare un’autorità e di collaborare con la stessa, sull’obbligo di dare informazioni a un’autorità e sull’obbligo di testimoniare in giudizio.

1. Aggiornamento continuo in campo professionale

Per spese di viaggio si intende il costo di un biglietto delle FFS di 2a classe a metà prezzo di andata e ritorno tra il luogo di lavoro o quello di domicilio e il luogo del congresso o simposio. La durata del viaggio non viene conteggiata ai fini delle ore di presenza alla riunione.

1. Congedo per attività giovanili extrascolastiche

I congedi per attività giovanili extrascolastiche sono definiti nell’[art. 329e CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it%22%20%5Cl%20%22art_329_e). In merito alle date e alla durata del congedo le parti devono accordarsi tenendo in considerazione gli interessi di entrambe.

1. Pagamento del salario in caso di impedimento al lavoro
	1. Assicurazione dell’indennità giornaliera di malattia / Scala Bernese

L’obbligo di pagamento continuato del salario in caso di impedimento allo svolgimento della prestazione lavorativa si fonda sull’[art. 324a/b CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it%22%20%5Cl%20%22art_324_a). In caso di contratto a tempo indeterminato con periodo di prova, l’obbligo decorre dal primo giorno del 4° mese di assunzione.

* 1. Maternità

Vanno distinte due fasi: la gravidanza, durante la quale il pagamento continuato del salario è regolato dall’art. 324a CO, e il periodo dopo il parto, per il quale i diritti sono regolati dalla Legge sulle indennità di perdita di guadagno ([LIPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it)).

Il diritto all’[indennità di maternità](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it%22%20%5Cl%20%22chap_1/lvl_III_a) inizia il giorno del parto e termina dopo 14 settimane o 98 giorni. In caso di permanenza prolungata del bambino in ospedale, la madre può chiedere che il diritto all’indennità decorra solo a partire dal ritorno del bambino a casa. L’indennità di maternità viene corrisposta sotto forma di indennità giornaliera tramite la cassa di compensazione AVS e ammonta all’80% del reddito da attività lucrativa medio ottenuto prima del parto, come massimo tuttavia a 196 franchi al giorno.

Il diritto alle prestazioni della IPG termina anticipatamente a ogni ripresa dell’attività lavorativa ([art. 16d LIPG](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/it%22%20%5Cl%20%22art_16_d)).

Se il datore di lavoro ha stipulato un’assicurazione dell’indennità giornaliera per malattia, in caso di malattia, la lavoratrice può far valere presso l’assicurazione la differenza tra i suddetti 196 franchi e il diritto all’indennità dell’assicurazione (80% del salario assicurato). Ciò vale per tutta la durata della malattia, ma come massimo fino alla scadenza del congedo di maternità. Qualora la lavoratrice, al termine del congedo di maternità, dovesse essere ancora malata, ha diritto all’intera indennità di malattia da parte della relativa assicurazione.

Per tutto il periodo in cui viene pagata l’indennità di maternità, non è possibile percepire alcuna indennità dell’assicurazione di disoccupazione, dell’AI o dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni. Le indennità giornaliere di malattia della relativa assicurazione e dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non sono soggette ai contributi AVS, ma sono indennità per perdita di guadagno ai sensi della LIPG.

Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo libero per allattare e, se l’allattamento avviene in azienda, il datore di lavoro deve mettere a disposizione un luogo adeguato ([art. 34 OLL 3](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/it%22%20%5Cl%20%22art_34)). Alle madri che allattano devono essere conteggiati ai fini dell’orario di lavoro retribuito 30 minuti di allattamento per un orario di lavoro fino a 4 ore, 60 minuti per un orario di lavoro superiore a 4 ore e 90 minuti per un orario di lavoro superiore a 7 ore. Queste disposizioni si riferiscono alla durata minima dell’allattamento che deve conteggiata come orario di lavoro. Indipendentemente da ciò, la lavoratrice può decidere se allattare in azienda o lasciare il posto di lavoro per un periodo di tempo pari a quello destinato all’allattamento. Se decide di lasciare il posto di lavoro per allattare, per il tragitto non è prevista alcuna maggiorazione del tempo retribuito destinato all’allattamento. Sono tuttavia possibili accordi in altro senso tra il datore di lavoro e la lavoratrice in questione.

1. Risoluzione del contratto

Una volta scaduto il periodo di prova, il datore di lavoro, ai sensi dell’[art. 336c CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_336_c), non può disdire il rapporto di lavoro, tra l’altro:

* allorquando la lavoratrice è impedita di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
* durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice.

È fatta salva per entrambe le parti la risoluzione immediata del contratto per gravi motivi ai sensi dell’[art. 337 CO](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/it#art_337) durante l’intero periodo di servizio.

Luogo e data: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La lavoratrice: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_