



VACANZE & GIORNI FESTIVI

2.13 Vacanze

Il diritto alle vacanze inizia con il primo giorno d'impiego.

2.13.1 Vacanze per i collaboratori non quadro

- 5 settimane per anno civile
- 6 settimane dall'inizio dell'anno civile in cui il collaboratore raggiunge i 20 anni di servizio oppure i 50 anni di età ed ha prestato almeno 5 anni consecutivi di servizio

2.13.2 Vacanze per i collaboratori quadro

- 6 settimane per anno civile
- 7 settimane dall'inizio dell'anno civile in cui il collaboratore raggiunge i 20 anni di servizio oppure i 50 anni di età ed ha prestato almeno 5 anni consecutivi di servizio

2.13.3 Vacanze per gli apprendisti

- 6 settimane per anno di apprendistato durante tutto il periodo di apprendistato

2.13.4 Vacanze per i giovani con meno di 20 anni

- 6 settimane per anno civile, risp. 5 settimane nell'anno civile in cui il collaboratore compie i 20 anni (apprendisti esclusi)

2.13.5 Indennità vacanze per i collaboratori con salario orario

Il diritto alle vacanze ed i periodi di fruizione sono disciplinati nei paragrafi: 2.13.1, 2.13.2, 2.13.4, 2.13.6 et 2.13.7.

L'indennità di vacanza viene calcolata nel modo seguente:

- 5 settimane 10.65%
- 6 settimane 13.04%

I collaboratori con salario orario sono tenuti a prendere tutte le vacanze che spettano loro.

2.13.6 Diritto alle vacanze in caso di riassunzione

In caso di una riassunzione dopo un'interruzione dei rapporti di lavoro superiore a 6 mesi, la settimana di vacanza supplementare disciplinata nei paragrafi: 2.13.1 et 2.12.2 viene concessa solo dall'anno in cui il collaboratore raggiunge i 5 anni consecutivi di servizio dalla data di riassunzione.

2.13.7 Pianificazione delle vacanze

Nei limiti del possibile, si tiene conto dei desideri dei collaboratori. Almeno due settimane di vacanza devono essere consecutive. Di regola, le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile corrispondente. Il riporto delle vacanze all'anno civile successivo è possibile solo in casi eccezionali (per es. malattia) e al massimo fino al 31 marzo dell'anno successivo.

2.13.8 Vacanze durante un periodo di malattia o infortunio

Il collaboratore che desidera prendere dei giorni di vacanza durante un periodo d'incapacità lavorativa dovuta ad una malattia o ad un infortunio è tenuto ad informarne il datore di lavoro. Le vacanze prese non dovranno in nessun caso compromettere il processo di guarigione. Su richiesta del datore di lavoro, il collaboratore dovrà presentare un certificato medico.

2.13.9 Interruzione delle vacanze in seguito a malattia o infortunio

Se una malattia o un infortunio sopravvengono durante le vacanze, queste ultime saranno considerate interrotte dietro presentazione di un certificato medico. In caso di vacanze all'estero, il collaboratore dovrà fornire un certificato medico redatto dal medico contattato nel luogo di soggiorno all'estero.

2.13.10 Riduzione del diritto alle vacanze

In caso di assenze involontarie (per es. malattia, infortunio, servizio militare) di durata superiore a 90 giorni per anno civile, il diritto alle vacanze viene ridotto di un dodicesimo per ogni ulteriore periodo di assenza di 30 giorni iniziato.

La riduzione del diritto alle vacanze non viene applicata in caso d'incapacità lavorative parziali e di congedo maternità previsto dalla legge. Il periodo di 90 giorni durante il quale non si procede a nessuna riduzione del diritto alle vacanze è concesso per ogni anno civile.

Durante le assenze volontarie (per es. congedo sabbatico) il diritto alle vacanze viene ridotto nel modo seguente:

- Se l'assenza inizia il 1° giorno del mese e dura almeno un mese: 1/12° per ogni mese civile intero
- Se l'assenza non inizia il 1° giorno del mese e dura almeno 30 giorni: 1/12° per ogni periodo di assenza di 30 giorni

2.14 Giorni festivi

Ai collaboratori vengono accordati nove giorni festivi ufficiali, menzionati nel regolamento interno. I collaboratori con salario orario hanno diritto, a partire dal primo giorno di lavoro, ad un'indennità del 3.5% del salario lordo corrispondente ai nove giorni festivi. Se un giorno festivo cade sull'abituale giorno settimanale libero del collaboratore, il diritto al congedo settimanale è soppresso. Se un giorno festivo è compreso in un periodo di vacanze, questo non viene computato come giorno di vacanze.

2.15 Giorni di congedo speciali

Agli apprendisti ed ai collaboratori fissi, vengono concessi dei giorni di congedo pagati per i seguenti eventi straordinari. Ad eccezione del congedo di paternità previsto dalla legge, che dà diritto alle indennità per perdita di guadagno, e tranne disposizioni diverse previste dai contratti collettivi di lavoro locali, queste giornate vengono considerate come assenze non pagate per i collaboratori con contratto determinato.

- Matrimonio del collaboratore: 3 giorni
- Matrimonio di un fratello, di una sorella, di un figlio, di un genitore: 1 giorno
- Paternità: 3 settimane (due settimane di congedo prescritto legalmente seguite da una settimana supplementare concessa da Manor)
- Adozione (padre e madre): 3 settimane
- Decesso di un genitore, di un coniuge, di un figlio: 3 giorni
- Decesso di un suocero, di una suocera, di un fratello, di una sorella: 2 giorni
- Decesso di un nonno, di una nonna, di un nipote, di una nipote, di una zia, di uno zio, di un cognato, di una cognata: 1 giorno
- Trasloco (appartamento non ammobiliato, al massimo una volta per anno civile se il rapporto di lavoro non è stato disdetto): 1 giorno

I conviventi sono assimilati ai coniugi per quanto riguarda la concessione di giorni di congedo speciali. Questi giorni di congedo speciali non possono essere presi più in là nel tempo. Ai collaboratori retribuiti a ore questi congedi speciali sono concessi in proporzione al loro grado di occupazione.

In caso di nascita o adozione multipla la durata del congedo rimane invariata. Questo congedo dovrà essere preso entro i sei mesi successivi la nascita o l'adozione suddiviso in giornate o settimane.

2.16 Congedo di assistenza ai familiari

Presentando un certificato medico, un congedo pagato è concesso al collaboratore per assistere un familiare (figli, coniugi, conviventi, genitori, fratelli o sorelle) con problemi di salute. Il congedo è limitato al tempo necessario per l'organizzazione della presa in carico ma non può superare tre giorni. Ad eccezione dei figli di meno di 15 anni, il congedo non può superare un massimo di dieci giorni annui. Il diritto al congedo pagato non esiste durante le vacanze o i giorni liberi pianificati dal collaboratore.

2.17 Congedo di assistenza a un figlio con gravi problemi di salute

I collaboratori con figli che hanno gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio che necessitano di un'assistenza intensiva hanno diritto, secondo condizioni, ad un congedo pagato per un massimo di quattordici settimane. Il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni.

2.18 Congedo non pagato per nascita, adozione o assistenza di familiari

I collaboratori hanno diritto ai seguenti congedi non pagati:

- Maternità: 4 mesi
- Paternità: 1 settimana
- Adozione: 13 settimane

Se l'organizzazione del lavoro lo consente, dei congedi di maternità, di paternità o di adozione più lunghi e dei congedi per l'assistenza di familiari possono essere accordati dal superiore.

2.19 Congedo sabbatico

A determinate condizioni i collaboratori hanno diritto ad un congedo sabbatico non retribuito.