

# Attività lavorativa quotidiana in Germania: Disposizioni giuridiche



Mittelstraße 11 • 50672 Köln •

Tel. 0221/ 925 925 -0 • Fax 925 925 -910 •

Email: [info@herzog-personal.de](mailto:info@herzog-personal.de) • [www.herzog-personal.de](http://www.herzog-personal.de) •

Carmela Fischer •

Herbert Milz

## **Obblighi contrattuali nel contratto di lavoro §611 BGB (Codice civile tedesco)**

- Un contratto di lavoro è un contratto di incarico
- Il lavoratore viene obbligato alla fornitura di servizi concordati contrattualmente
- Il datore di lavoro è obbligato alla corresponsione di un compenso concordato

## **Contratto di lavoro**

### **Obbligo di prova § 2 legge sull'attestazione delle condizioni di lavoro**

(1) Il datore di lavoro ha tempo un mese dall'inizio del rapporto di lavoro pattuito per regolarizzare per iscritto le condizioni di lavoro, firmare il contratto e consegnarlo al lavoratore. Il contratto deve contenere:

- Il nome e l'indirizzo delle parti contraenti,
- La data d'inizio del rapporto di lavoro,
- Nei rapporti di lavoro a tempo determinato, la durata prevista del rapporto di lavoro,
- Il luogo di lavoro, oppure se il lavoratore non dovesse essere impiegato in un unico posto, un'indicazione delle possibilità di impiego in diversi luoghi,
- Una breve caratterizzazione o descrizione dell'attività che dovrà essere svolta dal lavoratore,
- La composizione e l'importo della retribuzione inclusi supplementi, indennità, premi e pagamenti eccezionali, come altri elementi della retribuzione e la loro esigibilità,
- L'orario lavorativo concordato,
- La durata delle ferie annuali,
- I termini di preavviso per il fine rapporto di lavoro,
- Un'indicazione sommaria sui contratti tariffari, convenzioni della ditta o dei servizi accessori da applicarsi sul rapporto di lavoro.

## **Periodi di preavviso nel rapporto di lavoro**

- (1) Un operaio o impiegato può comunicare la volontà di interrompere il rapporto di lavoro con un preavviso di quattro settimane, da presentare entro il quindicesimo giorno del mese precedente o entro la fine del mese di calendario.
  
- (2) Per la comunicazione di licenziamento da parte del datore di lavoro, il termine di preavviso in azienda o impresa, in base alla durata del rapporto di lavoro, sono previsti i seguenti periodi:
  1. per i rapporti di lavoro di durata fino a due anni, il termine di preavviso è di un mese, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del preavviso;
  2. per i rapporti di lavoro di durata fino a cinque anni, il termine di preavviso è di due mesi, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del preavviso;
  3. per i rapporti di lavoro di durata fino a otto anni, il termine di preavviso è di tre mesi, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del preavviso;
  4. per i rapporti di lavoro di durata fino a dieci anni, il termine di preavviso è di quattro mesi, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del preavviso;
  5. per i rapporti di lavoro di durata fino a dodici anni, il termine di preavviso è di cinque mesi, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del preavviso;
  6. per i rapporti di lavoro di durata fino a quindici anni, il termine di preavviso è di sei mesi, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del

preavviso;

7. per i rapporti di lavoro di durata fino a venti anni, il termine di preavviso è di sette mesi, da presentarsi entro la fine del mese precedente a quello di decorrenza del preavviso.

## **Periodo di prova e certificazione**

Periodo di prova §622 Codice civile tedesco

- Il periodo di prova definito da contratto può durare al massimo 6 mesi
- Durante il periodo di prova vige un particolare preavviso di licenziamento di 2 settimane per entrambe le parti

Obbligo di certificazione § 630 Codice civile tedesco

- Alla fine di un rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una certificazione sul servizio prestato e sulla durata dello stesso

## **Ulteriori normative di lavoro nella quotidianità della vita professionale**

### **1. Normativa del lavoro**

- Regola la sicurezza e la tutela della salute del lavoratore
- Tutela la domenica e le festività riconosciute dallo Stato come giorni di riposo da lavoro e recupero psichico dei lavoratori

### **2. Normativa sulla retribuzione in caso di malattia**

- Regola gli obblighi di denuncia e di prova del lavoratore in caso di malattia, riguardo al mantenimento della retribuzione

### **3. Normativa federale sulle ferie**

- Regola il diritto di ferie del lavoratore

## Applicazione della normativa sul lavoro

- Regola la durata massima di lavoro giornaliero, settimanale e mensile:
  - La durata massima di lavoro quotidiano dovrebbe durare 8 ore;
  - Ne consegue una durata di lavoro settimanale di 48 ore (con 6 giorni feriali, cioè Lu-Sa);
  - In particolari casi eccezionali il datore di lavoro può estendere il giorno lavorativo fino a 10 ore;
  - Ne consegue una durata di lavoro settimanale transitoria di 60 ore;
  - In questo caso le ore prestate in eccesso devono essere compensate; nell'arco di 24 settimane, il lavoratore non potrà aver lavorato più di 8 ore al giorno, in media.
  
- Regola pause e tempi di riposo:
  - In una giornata lavorativa di almeno 6 ore, sono necessari 30 minuti di pausa;
  - In una giornata lavorativa di almeno 9 ore, sono necessari 45 minuti di pausa;
  - Una pausa deve durare almeno 15 minuti;
  - Tra fine e inizio lavoro, di regola, deve essere osservato un riposo di almeno 11 ore.

## **Campo di applicazione della normativa sul lavoro**

### **Chi sono i destinatari della normativa sul lavoro?**

- Tutti i lavoratori dipendenti e apprendisti

### **Per chi valgono le deroghe?**

- Per dirigenti e primari di medicina;
- Per lavoratori che curano, assistono o educano persone;
- Per dipendenti della chiesa;
- Per lavoratori della gastronomia e del settore alberghiero;
- Per lavoratori della navigazione aerea e marittima.

### **Cosa significa orario lavorativo?**

- L'orario lavorativo comprende l'orario di lavoro dall'inizio alla fine, senza le pause
- Il tragitto per recarsi al lavoro, di regola, non fa parte dell'orario lavorativo
- I viaggi per lavoro possono essere considerati orario lavorativo se il dipendente, durante il viaggio, svolge attività lavorativa
- Cambiarsi i vestiti di regola non fa parte dell'orario lavorativo



## **Comportamento nella denuncia di malattia secondo la normativa di retribuzione continuativa**

### **Come ci si deve comportare in caso di malattia?**

- Il lavoratore ha l'obbligo della cosiddetta denuncia e prova della sua condizione di malattia
- L'impedimento al lavoro dev'essere comunicato tempestivamente al datore di lavoro
- Dal quarto giorno feriale di malattia, il datore di lavoro deve ricevere la documentazione di impedimento al lavoro (Il datore di lavoro però può esigerla anche prima)
- La documentazione di impedimento al lavoro dev'essere consegnata in originale

## **Diritto di ferie secondo la normativa federale sulle ferie**

- Il lavoratore ha diritto a ferie retribuite
- La normativa prevede almeno 24 giorni lavorativi di ferie l'anno
- Il pieno diritto alle ferie si ottiene dopo sei mesi di lavoro continuato
- Per ogni mese lavorativo si ha diritto ad un dodicesimo delle ferie annuali spettanti
- Durante le ferie non è consentito svolgere attività lavorativa retribuita