

## Particolare Protezione contro il licenziamento durante il periodo di gravidanza e di congedo parentale

In linea di principio, non è possibile licenziare durante il periodo di gravidanza e di congedo parentale.

Le lavoratrici in stato interessante usufruiscono di una particolare protezione contro il licenziamento che vale fino a quattro mesi dopo il parto, purché lo stato di gravidanza venga comunicato al datore di lavoro entro due settimane dal ricevimento della lettera di licenziamento. Se il termine di scadenza di due settimane non è stato rispettato involontariamente, si consiglia di comunicarlo immediatamente non appena si ha conoscenza del licenziamento. In ogni caso è opportuno consultare un consulente del lavoro affinché venga annullato il licenziamento.

La protezione contro il licenziamento è garantita:

- ▶ otto settimane prima dell'inizio del periodo di congedo parentale
- ▶ durante il periodo di congedo oppure di un impiego part-time durante il periodo di congedo

In caso di licenziamento ingiustificato si può impugnarlo.

### Importante:

Lo stato di gravidanza va reso noto per iscritto al datore di lavoro. Va evitata la comunicazione personale senza testimoni!

I contratti di lavoro a tempo determinato scadono automaticamente anche se la dipendente è in stato di gravidanza al termine concordato nel contratto senza lettera di disdetta. In caso di modifica del contratto di lavoro per giustificati motivi oggettivi, un licenziamento per motivi straordinari oppure in altri casi di fine del rapporto di lavoro rivolgi immediatamente al nostro servizio di consulenza „Arbeitnehmerfreizügigkeit“ oppure ad un'avvocata/un avvocato.

In caso di ulteriori domande che riguardano per esempio la tutela del lavoro, le norme contrattuali e retributive dell'orario di lavoro e la protezione contro il licenziamento durante i periodi di gravidanza e di congedo parentale, contatta:

### Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz

#### Amt für Arbeitsschutz

(Dipartimento della salute e la tutela dei consumatori; dipartimento tutela del lavoro)  
Billstraße 80, 20539 Hamburg  
Telefono: +49 (0)40-428 372 112  
E-Mail: arbeitnehmerschutz@bgv.hamburg.de

Per avere ulteriori informazioni sull'orario di lavoro, la protezione contro il licenziamento e la tutela del lavoro in lingua italiana mettiti in contatto con:

#### Patronato Epas

Groothsruhe 4, 20537 Hamburg (Stazione U-Burgstraße)  
Direttore: Francesco Bonsignore  
Telefono: +49 (0)40-253 132 13 | Fax: +49 (0)40-253 132 14  
Mobil: +49 (0) 151-726 192 90  
E-Mail: francesco.bonsignore@epas.it

#### Giornate e orario di consulenza

Previo appuntamento telefonico  
Martedì: 10:00–13:00 | Mercoledì: 15:00–18:00 | Giovedì: 09:00–13:00

#### Patronato INCA / CGIL

Jungestr. 1, 20535 Hamburg (Stazione Berliner Tor)  
Direttore: Marco Caramanno  
Telefono: +49 (0)40-280 952 80 | Fax: +49 (0)40-280 952 829  
E-Mail: hamburg@patronato-inca.de  
Internet: www.patronato-inca.de

Aperto tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 09:00–12:30 | 14:00–16:30

Orario di consulenza  
Previo appuntamento telefonico

Martedì: 09:00–12:30 | Giovedì: 09:00–12:30



Orario di lavoro e protezione  
contro il licenziamento



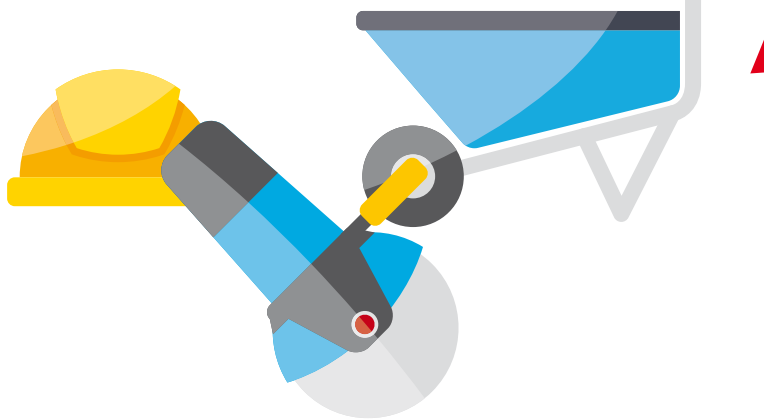
## L'orario di lavoro

In generale l'orario di lavoro è di otto ore al giorno. È possibile aumentarle fino a dieci ore a patto che vengano recuperate entro sei mesi. A cessazione del lavoro quotidiano deve seguire un periodo di riposo ininterrotto di almeno undici ore. L'orario di lavoro settimanale nell'arco di 6 mesi non deve superare le 48 ore.

Normalmente di domenica e nei giorni festivi è vietato lavorare. Esistono delle eccezioni che sono regolate per legge oppure ci vuole l'autorizzazione da parte del dipartimento di tutela del lavoro.

Ci sono alcuni settori, per esempio quello dell'assistenza sanitaria (p.es. ospedali, case di riposo ecc.) della gastronomia oppure il settore alberghiero, in cui è permesso lavorare la domenica e durante i giorni festivi senza l'autorizzazione del dipartimento di tutela del lavoro.

I dipendenti di tali settori, però, devono avere almeno quindici domeniche libere l'anno. Se si deve lavorare di domenica, si ha diritto al recupero entro due settimane. Se si lavora un giorno festivo, si ha diritto al recupero del giorno entro le otto settimane successive.



## Le pause

Le pause sono obbligatorie. Sono previste per legge a partire della sesta ora di lavoro. Le pause di riposo sono delle interruzioni dell'orario di lavoro che devono essere fissate in anticipo e rispettate. Se l'orario di lavoro comprende dalle sei alle nove ore, si ha diritto ad una pausa di almeno un mezz'ora. Se si lavora, invece, più di nove ore il datore di lavoro deve concedere una pausa di almeno 45 minuti.

I lavori fisicamente pesanti e ripetitivi richiedono ulteriori pause. Tali interruzioni non vanno, però, considerate come pause. Tuttavia, durante tali interruzioni sono ammessi altri lavori leggeri. Per ulteriori informazioni contatta direttamente il dipartimento di tutela oppure l'associazione professionale specifica.

Esiste una legislazione specifica che regola le pause per le donne in gravidanza oppure in allattamento e per il personale del settore dei trasporti pubblici.

## Protezione contro il licenziamento

La disdetta del contratto di lavoro va comunicata per iscritto. La disdetta è una dichiarazione di volontà unilaterale e non deve essere firmata dalla controparte. Il periodo di licenziamento previsto dalla legge ammonta a due settimane durante il periodo di prova. Dopo tale periodo ammonta a quattro settimane, dal mese successivo oppure al quindicesimo giorno del mese successivo.

Il termine di disdetta si prolunga per il datore di lavoro se il dipendente è stato impiegato lì per almeno due anni. Concluso il periodo di prova, il datore di lavoro è tenuto ad indicare nella lettera di licenziamento i motivi del licenziamento. In base a diversi contratti collettivi di lavoro in alcuni settori ci sono dei regolamenti differenti. Nel settore delle imprese di pulizia per esempio, si può licenziare qualcuno con una scadenza di solo un giorno durante le prime due settimane del periodo di prova.

### Importante:

Si può impugnare per iscritto il licenziamento entro tre settimane dalla sua comunicazione. È vietato datare il licenziamento retroattivamente.

È importante poter dimostrare quando si è ricevuta la lettera di licenziamento (p.es. conservare la busta, nominare dei testimoni).

In Germania, il datore di lavoro può licenziare il dipendente anche se questi è in malattia.