

Il presente documento è stato redatto dal responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standard) come previsto dal paragrafo 21.1 della Legge sui contratti di lavoro dipendente, 2000 (Employment Standards Act, 2000). Leggere attentamente il documento e accertarsi di aver compreso i propri diritti. Per eventuali quesiti rivolgersi al Ministero del Lavoro (Ministry of Labour).

Di seguito è riportato il regolamento generale dell'Ontario in materia di

- ore lavorative e
- indennità di lavoro straordinario.

Numero massimo di ore lavorative giornaliere

Nessuno è obbligato a lavorare più di:

- 8 ore al giorno
- **oppure**
- il numero di ore di un normale giorno lavorativo, se superiore a 8.

Chi sceglie di farlo deve stipulare un accordo scritto con il datore di lavoro. **Per lavorare soltanto un massimo di 8 ore giornaliere non è necessario firmare un accordo.**

Numero massimo di ore lavorative settimanali

Nessuno è obbligato a lavorare più di 48 ore settimanali.

Chi sceglie di farlo deve stipulare un accordo scritto con il datore di lavoro.

E il datore di lavoro che ha firmato un accordo deve ottenere l'approvazione del responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards) presso il Ministero del Lavoro (Ministry of Labour). **Per lavorare soltanto un massimo di 48 ore settimanali non è necessario firmare un accordo.**

Nel caso in cui il dipendente accetti per iscritto di lavorare più di:

- **48 ore settimanali, fino a un massimo di 60 ore settimanali** – Il datore di lavoro può chiedere al dipendente di cominciare ad effettuare le ore di straordinario 30 giorni dopo aver richiesto l'approvazione del responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards), a condizione che siano soddisfatte determinate condizioni.
- **60 ore settimanali** – Il datore di lavoro deve aver ricevuto l'approvazione del responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards) **prima** che il dipendente cominci ad effettuare le ore di straordinario in aggiunta alle 60 ore settimanali.

Il numero massimo di ore lavorative deve corrispondere a quello approvato dal responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards). Tale numero potrebbe essere inferiore a quello concordato con il datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve affiggere la richiesta di approvazione inoltrata al responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards) in luogo visibile ai dipendenti. Se e quando il datore di lavoro riceve l'approvazione dal responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards), il modulo di approvazione va affisso in luogo visibile ai dipendenti.

L'accordo inerente all'incremento delle ore lavorative giornaliere o settimanali **può essere annullato** dal dipendente previo preavviso scritto di due settimane al datore di lavoro. **Anche il datore di lavoro ha la facoltà di annullare l'accordo** con debito preavviso.

La Legge sui contratti di lavoro dipendente, 2000 (Employment Standards Act, 2000) prevede una serie di eccezioni e di normative speciali per alcuni dipendenti.

Per ulteriori informazioni, chiamare il numero verde del Ministero del Lavoro (Ministry of Labour):
1-800-531-5551.

Retribuzione degli straordinari

Per le ore lavorative superiori alle 44 settimanali è previsto un compenso maggiorato come minimo del 50% rispetto alla normale retribuzione oraria. Anche nel caso in cui il dipendente accetti per iscritto di lavorare più di 48 ore settimanali, il datore di lavoro è tenuto a pagare una retribuzione maggiorata per ogni ora eccedente le 44 ore settimanali.

Il dipendente può stipulare un accordo scritto con il datore di lavoro per il computo medio delle ore lavorative su un periodo di due settimane per il calcolo dell'indennità di lavoro straordinario. In caso di sottoscrizione dell'accordo da parte del dipendente, il datore di lavoro deve anche ottenere l'approvazione del responsabile dei contratti di lavoro dipendente (Director of Employment Standards) presso il Ministero del Lavoro (Ministry of Labour). **Se non si desidera che venga effettuato il computo medio delle ore di straordinario, non è necessario firmare un accordo.**

Gli accordi stipulati devono prevedere una data di scadenza e non possono essere annullati senza il previo consenso del dipendente e del datore di lavoro.

Dipendenti tutelati da un contratto di lavoro collettivo

Di norma, nel caso di dipendenti tutelati da un contratto di lavoro collettivo, saranno gli organismi sindacali a stipulare gli accordi con il datore di lavoro per conto dei dipendenti.

Periodi di riposo e interruzione per pausa pranzo

Il datore di lavoro deve concedere i seguenti periodi di riposo minimi:

- 11 ore consecutive ogni giorno. Per "giorno" si intende un periodo di 24 ore, non necessariamente un giorno di calendario;
- 8 ore di interruzione fra un turno e l'altro (a meno che la durata complessiva dei turni sia inferiore alle 13 ore oppure che le parti abbiano stipulato un diverso accordo scritto); e
- 24 ore consecutive di interruzione per ogni settimana lavorativa, oppure 48 ore consecutive ogni due settimane lavorative.

Ogni cinque ore di lavoro deve essere prevista un'interruzione per pausa pranzo della durata di 30 minuti. È possibile accordarsi con il datore di lavoro per suddividere la pausa pranzo in due interruzioni di durata inferiore.

Tutela dei diritti dei lavoratori dipendenti

Il datore di lavoro **non può** sottoporre ad intimidazioni, licenziare, sospendere, ridurre la retribuzione o in altro modo punire un dipendente, né minacciarlo di intraprendere le azioni di cui sopra nei seguenti casi:

- rifiuto da parte del dipendente di superare il numero massimo di ore lavorative giornaliere o settimanali;
- rifiuto da parte del dipendente di firmare un accordo che stabilisca il superamento del numero massimo di ore lavorative giornaliere o settimanali;
- rifiuto da parte del dipendente di superare il numero di ore lavorative supplementari prestabilite; oppure
- quesiti inerenti ai diritti previsti dall'ESA.

Se ciò dovesse avvenire, rivolgersi al Ministero del Lavoro (Ministry of Labour). Gli addetti del ministero possono aiutare i dipendenti a comprendere i propri diritti, rispondere a quesiti e promuovere indagini a seguito di esposti presentati dai dipendenti.

Nota: nel caso in cui ritengano di essere in presenza di una violazione dei propri diritti, i dipendenti tutelati da un contratto di lavoro collettivo devono prendere contatto con il rappresentante sindacale prima di rivolgersi al Ministero del Lavoro (Ministry of Labour).

Come rivolgersi al Ministero del Lavoro (Ministry of Labour)

Telefonare al Centro informazioni Legge sui contratti di lavoro dipendente (Employment Standards Information Centre) del Ministero del Lavoro al numero 416 326-7160 oppure al numero verde 1-800-531-5551 o al numero verde per 1-866-567-8893 (telefono TTY) per chi ha problemi di udito.

Recarsi al più vicino Centro di informazione governativa ServiceOntario.

Visitare il sito www.labour.gov.on.ca/english/ per ulteriori informazioni e per contattare il ministero tramite posta elettronica.