



Lavoro a turni e famiglia

Misure per una migliore conciliabilità



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

INDICE DEI CONTENUTI

INTRODUZIONE	3
DEFINIZIONE DI LAVORO A TURNI	4
CIFRE ATTUALI	4
QUADRO GIURIDICO	5
EFFETTI NEGATIVI DEL LAVORO A TURNI	6
Il ritmo sociale	6
Il bioritmo	6
EFFETTI POSITIVI DEL LAVORO A TURNI	7
MISURE PER UNA MIGLIORE CONCILIABILITÀ	7
Misure per i/le dipendenti	7
Misure per i datori di lavoro	9
CONCLUSIONI	12
LINK UTILI	13
BIBLIOGRAFIA	14

INTRODUZIONE

Diversi ambiti lavorativi si affidano al lavoro notturno e a turni per assicurare la continuità delle loro operazioni. In Svizzera, oltre mezzo milione di persone lavora a turni. Tuttavia, il lavoro a turni – molto più rispetto al lavoro a orari regolari - può avere un impatto negativo sulla nostra salute fisica e mentale e influire sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Tuttavia, un'attenta pianificazione e misure mirate possono contribuire a far sì che il lavoro a turni abbia anche un impatto positivo sulla vita familiare. In questa scheda informativa, Pro Familia Svizzera richiama quindi l'attenzione sulle possibili conseguenze del lavoro notturno e a turni sui dipendenti e propone delle misure concrete per facilitare la conciliazione fra attività professionale e vita privata/familiare.

Nella pianificazione delle operazioni è necessario osservare una serie di norme giuridiche. Questo quadro giuridico è presentato nella prima parte.

Nella seconda parte, sono presentate le misure che dovrebbero contribuire a ridurre preventivamente gli effetti negativi del lavoro a turni e notturno sui lavoratori e sulle lavoratrici. Le soluzioni proposte si basano su raccomandazioni scientifiche che abbiamo raccolto da varie fonti. Tutte le raccomandazioni mirano a migliorare la qualità complessiva della vita, a mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e a consentire adattamenti individuali. Tuttavia, non tutte le raccomandazioni ergonomiche possono essere attuate contemporaneamente in un'azienda, poiché alcune non sono compatibili fra di loro. È quindi fondamentale che l'azienda riconosca e prenda in considerazione le esigenze dei propri dipendenti e collabori con loro per sviluppare un sistema su misura e ottimale.¹

Queste misure non vanno solo a vantaggio dei dipendenti, ma anche delle aziende, in quanto evitano costi in termini di nuove assunzioni e problemi di salute.² Inoltre, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata in azienda porta a un minore assenteismo, a una maggiore motivazione e rendimento, a un minore cambiamento del personale e a una maggiore partecipazione alla formazione continua.³



I settori in cui il lavoro a turni è maggiormente praticato sono quelli: del **trasporti e magazzinaggio**, della **ristorazione** e della **sanità e socialità**.⁴

¹ SECO 2021b, pp. 4-8

² Ibidem, p. 4

³ Gnaegi e Hoch 2022, p. 133

⁴ BFS 2024, p. 1

DEFINIZIONE DI LAVORO A TURNI

La legge sul lavoro definisce il lavoro a turni come segue:

"Si parla di lavoro a turni quando due o più gruppi di dipendenti sono impiegati nello stesso luogo di lavoro in modo scaglionato e alternato secondo un programma specifico".⁵

La legge distingue tre tipi di lavoro a turni:

- **Il lavoro diurno:** fra le ore 6 e le 20
- **Il lavoro serale:** fra le ore 20 e le 23
- **Il lavoro notturno:** fra le ore 23 e le 06

Il lavoro continuato è considerato tale se il lavoro a turni viene svolto sette giorni su sette e durante le 24 ore.⁶

CIFRE ATTUALI

Secondo l'Ufficio federale di statistica, nel 2022 in Svizzera 593'000 persone lavoravano a turni, pari al 15,9% di tutti i lavoratori/ici. Il 54,1% di questi, ossia circa 321'000 persone, ha anche orari di lavoro alternati. Di seguito presentiamo qualche caratteristica specifica sul lavoro a turni nel 2022.

Età: il lavoro con turni di notte regolari è svolto più frequentemente da persone di età compresa tra i 25 e i 39 anni. Al contrario, il lavoro senza turni notturni regolari è dominato dalla fascia d'età dei giovani tra i 15 e i 24 anni, seguita dalla fascia d'età di persone fra 55 e 64 anni.

Genere: un numero maggiore di donne lavora a turni con orari variabili senza lavoro notturno (5,4% di donne contro 3,2% di uomini). Gli uomini, invece, lavorano più spesso a turni con lavoro notturno regolare (dal 4,5% di uomini contro il 4,1% di donne).

Situazione familiare: l'UST ha riscontrato chiare differenze tra le donne a seconda della loro situazione familiare: il lavoro a turni è più diffuso tra le donne senza figli. Con l'aumentare dell'età dei figli, diminuisce anche la percentuale di donne che lavorano a turni. Per gli uomini, invece, non è stata rilevato statisticamente alcun impatto della situazione familiare sul lavoro a turni.⁷

⁵ Art. 34 ArGV 1

⁶ SECO 2021b, p. 6

⁷ BFS 2024, pp. 2-4

QUADRO GIURIDICO

L'orario di lavoro settimanale massimo è di 45 ore settimanali per i dipendenti delle aziende industriali, per il personale d'ufficio, per gli impiegati tecnici e per il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al dettaglio.⁸

Il periodo di riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive. Questo periodo può essere ridotto a 8 ore una volta alla settimana, a condizione che non sia inferiore a una media di 11 ore su 2 settimane.⁹

Nel caso di sistemi di orario di lavoro su tre o più turni in cui i dipendenti lavorano su tutti i turni, il cambio di turno deve avvenire con una rotazione in avanti, cioè dal turno di mattina al turno di sera al turno di notte. Inoltre, il ciclo di turni deve essere ripetuto dopo 4-16 settimane, ma al massimo dopo 20 settimane. Inoltre, nel caso di sistemi di orario di lavoro su tre o più turni, la durata dei singoli turni non deve superare le 10 ore (pause incluse) e, al più tardi dopo 7 giorni, i lavoratori/le lavoratrici a turni hanno diritto a un periodo di riposo di almeno 24 ore.¹⁰

Per il lavoro continuato nel fine settimana, cioè tra il venerdì sera e il lunedì mattina, i turni possono essere estesi a 12 ore se viene concessa almeno una pausa di 2 ore.¹¹

I dipendenti **che effettuano 25 o più turni di notte all'anno hanno** diritto a visite mediche e consulenze periodiche. Se i lavoratori/ le lavoratrici notturni svolgono mansioni particolarmente impegnative (ad esempio, lavoro notturno continuo, lavoro da soli), questi esami medici sono obbligatori.¹² Inoltre, i dipendenti che fanno 25 o più turni di notte all'anno hanno diritto a un'indennità di tempo del 10% per il lavoro svolto di notte.¹³

Durante la gravidanza, il lavoro notturno o a turni non può essere svolto durante la gravidanza se comporta attività pericolose e faticose o se il sistema di turni è particolarmente dannoso per la salute (ad esempio, rotazione regolare in senso inverso, più di 3 turni notturni consecutivi).¹⁴

A partire dall'ottava settimana prima della data prevista per il parto, è vietato il lavoro serale e notturno (dalle 20.00 alle 6.00).¹⁵ La dipendente ha diritto ad avere un lavoro diurno equivalente o all'80% dello stipendio per il suo lavoro abituale.¹⁶

⁸ Articolo 9 ArG, Articolo 2 ArGV 1

⁹ Articolo 15a ArG, 19 ArGV 1

¹⁰ Articolo 25 ArG, 34 ArGV 1

¹¹ Articoli 24, 13 ArG, 38 ArGV 1

¹² Articolo 17c ArG, 43-45 ArGV 1

¹³ Articolo 31 ArGV 1

¹⁴ SECO 2021a, p. 16

¹⁵ Articolo 35a ArG

¹⁶ Articolo 35b ArG

EFFETTI NEGATIVI DEL LAVORO A TURNI

Il ritmo sociale

Nella nostra società, i momenti privilegiati per la vita sociale sono la sera e il week-end. Ciò significa che questi sono considerati particolarmente preziosi dal punto di vista sociale e che lavorare la sera e nei fine settimana, quando si svolgono molte attività ricreative, limita la partecipazione sociale. Ciò può influire sulla vita familiare e sulla vita sociale in vari modi. Le modifiche dell'orario di lavoro rendono questo aspetto ancora più difficile, in quanto impediscono la partecipazione ad appuntamenti fissi, ad esempio per seguire un hobby in un club o per partecipare a una formazione continua. Il lavoro a turni, soprattutto con orari di lavoro variabili, ha come conseguenza quindi un maggiore sforzo nella pianificazione del tempo libero.¹⁷

Il bioritmo

Il lavoro a turni altera anche il bioritmo - noto anche come "orologio interno" - perché gli esseri umani sono generalmente attivi durante il giorno e recuperano le energie la notte. Ciò significa che molte funzioni corporee sono sincronizzate con il nostro orologio interno. La respirazione e il battito cardiaco, ad esempio, sono più veloci di giorno che di notte e anche la digestione funziona meglio di giorno. A causa dell'adattamento delle funzioni corporee, il sonno è meno riposante dopo i turni di notte, poiché il sonno diurno è caratterizzato da un minor numero di fasi di sonno profondo e di sogni e spesso è più breve.¹⁸ L'alterazione del bioritmo ha quindi un effetto negativo sul nostro sonno e fa sì che il lavoro sia più faticoso in orari atipici, con un periodo particolarmente stressante dalle 2 alle 6 del mattino.¹⁹ Ciò comporta stanchezza e sonnolenza a breve termine, nonché una riduzione delle prestazioni e della reattività. Questo, a sua volta, aumenta il rischio di comportamenti scorretti e di conseguenti incidenti. A lungo termine, lavorare contro il proprio orologio può avere gravi conseguenze negative per la salute mentale e fisica.²⁰

¹⁷ SECO 2021b, p. 8

¹⁸ SECO 2018, pp. 6/10

¹⁹ SECO 2021b, p. 9

²⁰ SECO 2018, pp. 6/10

EFFETTI POSITIVI DEL LAVORO A TURNI

Il lavoro notturno e a turni può quindi potenzialmente compromettere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, ma se organizzato in un certo modo offre anche dei vantaggi. Ci sono studi che documentano una distribuzione più uniforme dei lavori domestici e di cura dei figli, poiché il lavoro a turni crea più tempo libero in orari atipici. Ad esempio, c'è più tempo al mattino prima del turno serale e più tempo nel primo pomeriggio dopo un turno del mattino.²¹ Inoltre, i giorni liberi spesso cadono anche durante la settimana. Con una buona pianificazione, questo tempo può essere utilizzato in modo mirato e costituire un buon complemento nei compiti familiari per un genitore che lavora a orari regolari.

MISURE PER UNA MIGLIORE CONCILIABILITÀ

Misure per i/le dipendenti

Uso mirato del tempo libero

Un buon equilibrio tra lavoro e vita privata richiede un rapporto armonioso tra obblighi professionali e attività private/familiari, nonché un'adeguata distribuzione del tempo e dell'energia tra i due ambiti della vita. Il tempo e l'energia sono risorse limitate che possono al massimo essere distribuite in vari modi, ma non aumentate. Quindi, se si spende più energia o tempo in un'area della vita, è inevitabile che venga a mancare nell'altra. Dopo un turno di notte particolarmente faticoso, la fase di riposo nel tempo libero deve quindi essere prolungata, in modo che la stanchezza venga compensata e non accumulata.

Più il lavoro è impegnativo ed estenuante, meno risorse rimangono per le attività familiari e private. Anche le aspettative giocano un ruolo importante e quindi un potenziale di conflitto nasce soprattutto nella tensione tra tempo, energia e impegno previsto.²² È quindi importante adempiere agli obblighi professionali e allo stesso tempo non trascurare gli interessi e le attività private, per evitare di cadere in una spirale negativa. Un uso mirato del tempo libero può contribuire a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita familiare/privata. Pianificando consapevolmente le attività che corrispondono agli interessi e alle esigenze personali, è possibile trascorrere momenti preziosi con la famiglia, senza che gli obblighi familiari siano trascurati.

²¹ Arlinghaus 2018, p. 16

²² Amlinger-Chatterjee et al. 2020, p. 47

Stile di vita sano e sonno ottimale

Un sonno ristoratore e uno stile di vita sano sono fondamentali per compensare lo stress e le tensioni del lavoro a turni. È possibile adottare alcune semplici misure per ottimizzare l'ambiente in cui si dorme, che migliorano notevolmente la qualità del sonno. Tra queste, la riduzione del rumore e della luce diurna e la scelta di una temperatura adeguata.

Una dieta equilibrata e un regolare esercizio fisico ci aiutano anche a gestire meglio lo stress fisico e mentale. Poiché l'apparato digerente umano è attivo soprattutto durante il giorno e fortemente limitato durante la notte, i pasti notturni dovrebbero essere leggeri ed equilibrati per mantenere la sazietà a lungo termine.

È inoltre consigliabile evitare la sera sostanze come l'alcol, la nicotina, la caffeina o i sonniferi, in quanto possono compromettere notevolmente la qualità del sonno. L'adozione di queste misure aiuta chi lavora a turni a proteggere meglio la propria salute fisica e mentale. Ciò migliora la qualità complessiva della vita e promuove un sano equilibrio tra lavoro e vita privata. Ulteriori suggerimenti su uno stile di vita adatto al lavoro a turni sono contenuti nell'opuscolo "Lavoro notturno e a turni: raccomandazioni e consigli pratici", pubblicato dalla Segreteria di Stato per l'Economia SECO.²³

Compensazione attraverso tempo libero anziché in denaro

Per molti, il lavoro notturno e a turni è attraente grazie ai maggiori introiti derivanti dai bonus notturni e festivi. Tuttavia, questi bonus invogliano i/le dipendenti a non rispettare i propri limiti legati allo stress. Inoltre, come già detto, l'energia persa può essere recuperata solo attraverso il riposo, non attraverso una compensazione finanziaria.

Pertanto, gli incentivi finanziari sono molto problematici dal punto di vista ergonomico e si raccomanda una compensazione temporale anziché finanziaria. Ciò può essere ottenuto, ad esempio, con l'introduzione di bonus temporali, riducendo le ore di lavoro settimanali o ore di riposo supplementari. In questo modo è possibile lavorare meno a settimana a parità di salario, lasciando così anche più tempo a disposizione della famiglia e la vita privata.²⁴

²³ SECO 2017

²⁴ Ibidem.

Misure per i datori di lavoro



Su www.seco.admin.ch/calendari-turni troverete modelli di piani di lavoro con diversi sistemi di turni di lavoro.

Adattamento dell'orario di lavoro al ritmo sociale

Da un punto di vista ergonomico, è meglio concedere il tempo libero nei fine settimana, poiché il valore sociale è significativamente più alto nel periodo che va dal venerdì sera al lunedì mattina, per i motivi già spiegati.²⁵ Lo stesso vale per la sera e il tardo pomeriggio.²⁶

Idealmente, i/le dipendenti dovrebbero avere almeno una sera libera durante la settimana, preferibilmente fissa, in modo da poter partecipare anche a attività ricorrenti. Per la partecipazione sociale e familiare, è meglio che l'orario di lavoro abbia una rotazione rapida e breve: un massimo di 3 turni di mattina presto, seguiti da 2-3 turni di sera e poi 2-3 turni di notte.²⁷ Questo lascia liberi i pomeriggi e/o le sere di ogni settimana che possono essere utilizzati per le attività familiari e private.²⁸

Adattamento dell'orario di lavoro al bioritmo

Come già spiegato, una buona salute fisica e mentale è la base per un buon equilibrio tra lavoro e vita privata. Anche i datori di lavoro possono contribuire in modo significativo a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, adattando gli orari di lavoro ai bioritmi dei dipendenti e proteggendo così il loro benessere fisico e mentale.

Poiché gli esseri umani sono attivi durante il giorno, il numero di turni notturni consecutivi dovrebbe essere limitato a 3 e dovrebbero essere evitati i turni notturni continui. Inoltre, i turni mattutini non dovrebbero iniziare prima delle 6 del mattino, poiché le ore tra le 2 e le 6 del mattino sono particolarmente importanti per il riposo. Per questo motivo, si raccomanda anche che i turni notturni terminino al più tardi alle 6.30 del mattino, in modo che i/le dipendenti possano riprendersi da queste ore intense.²⁹

È inoltre importante evitare un accumulo di ore di lavoro. La legge sul lavoro prevede un periodo di riposo di almeno 24 ore dopo 7 giorni di lavoro consecutivi al massimo. Tuttavia, un periodo di riposo dopo un massimo di 5-6 turni consecutivi è raccomandato per tutti i lavoratori/ le lavoratrici a turni. È stato inoltre dimostrato che i singoli giorni di riposo hanno un valore di recupero significativamente inferiore rispetto a blocchi di tempo più

²⁵ SECO 2021b, p. 9

²⁶ Amlinger-Chatterjee et al. 2020, p.52

²⁷ SECO 2021b, p. 11

²⁸ Arlinghaus 2018, p.10

²⁹ Cfr. Amlinger-Chatterjee et al. 2020, SECO 2018, SECO 2021.

lunghi. Combinare queste due raccomandazioni - cioè meno turni consecutivi possibile ma comunque lunghi periodi di riposo tra i blocchi di lavoro - può essere difficile. Tuttavia, ciò che aiuta a pianificare gli orari di lavoro nel modo più efficiente possibile in termini di periodi di riposo è la rotazione dei turni in avanti. Ciò significa che, in linea di principio, i turni dovrebbero ruotare da quelli mattutini a quelli notturni, in quanto ciò ha il minor impatto sul bioritmo e consente anche di ottenere i periodi di riposo più lunghi possibili tra i singoli turni.³⁰

Pianificazione precoce

Un'altra misura che facilita la conciliazione tra lavoro e vita familiare/privata è quella di pianificare per tempo i turni di lavoro ed evitare cambiamenti dell'ultimo minuto.³¹ In questo modo, i genitori possono organizzare la loro vita familiare/privata in maniera ottimale e completarsi a vicenda. Anche per i/le dipendenti è utile poter stabilire dei giorni e/o dei fine settimana in cui saranno liberi.³²

Individualizzazione e flessibilizzazione dell'orario di lavoro

Poiché i/le dipendenti di un'azienda non hanno mai le stesse esigenze, è importante personalizzare e flessibilizzare gli orari di lavoro. Da un lato, ciò significa dare ai membri del team l'opportunità di organizzarsi in maniera indipendente in una certa misura, consentendo scambi e accordi fra loro. Anche l'orario flessibile e i cambi di turno flessibili sono una buona misura per garantire che il team abbia un certo grado di libertà nell'organizzazione dei turni e che vengano rispettate le esigenze personali, il che a sua volta consente ai/alle dipendenti di adattare meglio gli orari di lavoro agli impegni familiari/privati. L'orario flessibile è particolarmente utile per quanto riguarda la cura dei figli poiché permettono maggiori possibilità di coordinazione fra i due genitori se uno lavora a turni e l'altro no. Inoltre, gli orari di inizio e fine turno dovrebbero se possibile essere coordinati con gli orari di apertura abituali delle strutture extrafamiliari in modo da ottimizzare la presa a carico dei figli.³³

Dialogo regolare tra dipendenti e datori di lavoro

Affinché l'azienda conosca le esigenze dei suoi dipendenti, è essenziale che si svolga uno scambio regolare. Colloqui di feedback regolari, sondaggi tra i/le dipendenti o incontri informali possono aiutare a comprendere meglio le loro preoccupazioni e i loro desideri individuali. Solo su questa base è possibile sviluppare misure mirate per migliorare le condizioni di lavoro e promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, che siano

³⁰ Cfr. Amlinger-Chatterjee et al. 2020, SECO 2018, SECO 2021.

³¹ SECO 2021b, p. 11

³² DGS 2018, p. 2

³³ Ibidem.

realmente vantaggiose per i/le dipendenti e contribuiscano a creare una cultura aziendale positiva a lungo termine.

Ottimizzazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro

Un prerequisito fondamentale per una pianificazione del lavoro efficiente e orientata alle esigenze è quindi che l'azienda conosca i propri dipendenti e le loro necessità. Tuttavia, la comprensione dei processi lavorativi relativi all'azienda è altrettanto importante. È necessario analizzare le esigenze del personale e allo stesso tempo ottimizzare i processi lavorativi spostando le attività più stressanti in orari meno stressanti e viceversa. Inoltre, l'integrazione dell'automazione e della digitalizzazione offre opportunità per migliorare i processi lavorativi. Ancora, un altro approccio è quello dei turni a rotazione o intermedi, che - a differenza dei turni regolari - supportano le operazioni nei momenti di punta. Questi servizi offrono inoltre ai/alle dipendenti la possibilità di turni più brevi e orari di lavoro più flessibili.³⁴

D'altra parte, anche le assenze (ferie, formazione continua, possibili assenze per malattia o altro ecc.) e i cambiamenti del personale (in termini di qualifiche, età, ecc.) devono essere pianificati in anticipo e in modo esaustivo.³⁵ Grazie a una pianificazione olistica, è possibile creare orari di lavoro che offrano ai/alle dipendenti la flessibilità necessaria per adempiere ai propri obblighi familiari, soddisfacendo al contempo i requisiti operativi dell'azienda.

³⁴ Arlinghaus 2018, p. 8f

³⁵ SECO 2021b, p. 24

CONCLUSIONI

Il lavoro a turni è essenziale per la nostra società, dal momento che alcune attività possono essere svolte solo di notte o devono essere svolte 24 ore su 24. In Svizzera, ad esempio, circa mezzo milione di persone lavora a turni, la maggior parte nel settore alberghiero e della ristorazione, dei trasporti e dei magazzini o dell'assistenza sanitaria e sociale.

Tuttavia, il lavoro a turni e il lavoro notturno vanno contro il naturale bioritmo degli esseri umani e il ritmo sociale della nostra società. Il lavoro a turni è quindi in linea di massima più faticoso e può avere effetti negativi a lungo termine sulla salute psichica e fisica e rendere più difficile la partecipazione sociale.

Ciononostante, se ben pianificato e utilizzato in modo mirato, esso può avere anche effetti positivi, come ad esempio: una settimana lavorativa più breve a parità di stipendio, tempo a disposizione per la cura dei bambini, le faccende domestiche, ecc. In particolare, lavorare in orari atipici e avere giorni di riposo durante la settimana può essere utile per essere complementare a un genitore con orari di lavoro regolari contribuendo dunque a una distribuzione più equa dei compiti domestici e educativi.

Con alcuni semplici accorgimenti, i/le lavoratori/ici stessi possono contribuire a conciliare il lavoro a turni e la vita familiare/privata:

- Definire chiaramente le aspettative in merito alla vita familiare e professionale
- Pianificare consapevolmente l'utilizzo mirato del tempo libero
- Avere uno stile di vita sano
- Mantenere un ambiente di sonno ottimale
- Compensare gli straordinari notturni e festivi in tempo, non in denaro

I datori di lavoro possono anche adottare le seguenti misure per rendere le loro aziende più favorevoli alla famiglia:

- Dare libero nei fine settimana, la sera e il pomeriggio
- Ruotare gli orari di lavoro
- Adattare gli orari di lavoro al bioritmo
- Prediligere blocchi di congedo più lunghi invece di giorni di riposo isolati
- Pianificare anticipata del lavoro, in giorni fissi e prevedere i cambiamenti dell'ultimo minuto
- Permettere orari di lavoro variabili e cambi di turno flessibili, adattando l'inizio e la fine dei turni agli orari di cura dei figli abituali
- Organizzare colloqui regolari con il personale
- Ottimizzare i processi di lavoro e adattarli rispetto ai bisogni del personale
- Prediligere turni a rotazione o turni intermedi

LINK UTILI

- **Modelli per piani di turni con diversi modelli di orario di lavoro:**
<http://www.seco.admin.ch/calendari-turni>
- **Consigli per una dieta sana e uno stile di vita ottimale per il lavoro a turni:**
https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/pausen-und-ernaeh-rung---ratschlaege-fuer-arbeitnehmende.html
- **Trovare datori di lavoro favorevoli alla famiglia o testare i propri datori di lavoro:**
www.jobundfamilie.ch
- **Informazioni da ch.ch sul lavoro notturno e di domenica:**
<https://www.ch.ch/it/lavoro/orari--assenze--vacanze/lavoro-domenicale-e-notturno>

BIBLIOGRAFIA

Amlinger-Chatterjee, M., Wöhrmann, A. & Beermann B. (2020): Work-Life-Balance. In: Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin. Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. S. 46-53. (https://register.awmf.org/assets/guidelines/002-030L_S2k_Gesundheitliche-Aspekte-Gestaltung-Nacht-und-Schichtarbeit_2020-03.pdf Consultato il 10.04.2024)

Arlinghaus, A. & Lott, Y. (2018). Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten. (https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_003_2018.pdf Consultato il 10.04.2024)

Bundesamt für Statistik BFS. (2024). Schichtarbeitende in der Schweiz 2002-2022. Neuchâtel. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.29305004.html> Consultato il 17.04.2024)

Dienststelle Soziales und Gesellschaft DISG Kanton Luzern. (2018): Familienfreundliche Schichtarbeit – (k)ein Widerspruch? Luzern. (https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Familienfreundlichkeit/Themenblatt_Schichtarbeit_web.pdf?rev=f9645cea9e1448ea8cacadc9a4a268f5 Zugriff am 24.04.2024)

Gnaegi, P. & Hoch, N. (2022): Familienpolitik in der Schweiz. Zürich: Schulthess.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2017). Nacht- und Schichtarbeit: Ernährungsempfehlungen und Tipps. (https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/pausen-und-ernaehrung---ratschlaege-fuer-arbeitnehmende.html Consultato il 24.04.2024)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2018). Arbeiten in der Nacht und in Schicht: Informationen und Tipps. (https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/schichtarbeit--informationen-und-tipps.html Consultato il 24.04.2024)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2021a). Mutterschutz: Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis. (https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/broschuere_mutterschutz.pdf.download.pdf/broschuere_mutterschutz.pdf Consultato il 06.05.2024)

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2021b). Nacht- und Schichtarbeit: Arbeitszeitmodelle modern gestalten. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse in der Praxis: Anleitungen und Tipps. (https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/broschuere_arbeitszeitmodelle.pdf.download.pdf/Broschuere_Arbeitszeitmodelle.pdf Consultato il 23.04.2024)