

Articolo 40

Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi

(art. 17, 19 e 24 LL)

¹ Il lavoro notturno o domenicale è considerato temporaneo ai sensi degli articoli 17 e 19 della legge quando riguarda impieghi di durata limitata che non superano nel singolo caso sei mesi. Se un impiego si protrae inaspettatamente oltre i sei mesi e il ritardo non è imputabile all'azienda, l'autorità cantonale può prolungare il permesso di tre mesi al massimo.

² Il lavoro notturno o domenicale è considerato regolare o periodico quando:

- a. il volume dello stesso supera il limite di cui al capoverso 1; o
- b. riguarda impieghi di natura regolare e che si ripetono per vari anni civili per lo stesso motivo; fa eccezione il lavoro notturno o domenicale svolto nell'ambito di impieghi di cui all'articolo 27 capoverso 2.

Premessa

L'articolo 40 OLL 1 definisce cosa si intende, da un lato, per lavoro notturno o domenicale temporaneo e, dall'altro, per lavoro notturno o domenicale regolare o periodico per l'azienda, in modo che quest'ultima sappia a quale autorità debba presentare una domanda per un permesso concernente la durata del lavoro. Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori in caso di lavoro notturno o domenicale per i lavoratori, compresa la questione della compensazione, occorre far riferimento agli articoli 17b, 19 capoverso 3 e 20 LL nonché agli articoli 31 segg. OLL 1.

La Confederazione rilascia i permessi per il lavoro notturno o domenicale regolare o periodico; i Cantoni rilasciano i permessi per il lavoro notturno o domenicale temporaneo. La competenza federale in materia di rilascio del permesso non include automaticamente anche la competenza in materia di esecuzione. In linea di principio quest'ultima incombe, conformemente agli articoli 41 LL nonché 79 e 80 OLL 1, alle autorità cantonali. Spetta dunque alle autorità cantonali controllare nelle aziende il rispetto della durata del lavoro e svolgere i necessari accertamenti in caso di denuncia.

Capoverso 1

Si parla di lavoro notturno o domenicale temporaneo nel caso di impieghi di durata limitata che si svolgono durante la notte o durante la domenica – compresi i giorni festivi parificati alla domenica ai sensi dell'articolo 20a LL – a prescindere dal fatto che tali impieghi si svolgano solo saltuariamente, siano consecutivi o ripartiti su vari mesi. I singoli impieghi non devono superare di regola i sei mesi. Questa disposizione introduce una soluzione uniforme per il lavoro notturno e domenicale.

Se la durata dell'impiego è inferiore o uguale a sei mesi, spetta all'autorità cantonale esaminare il caso e, se necessario, rilasciare all'azienda il permesso concernente la durata del lavoro. Se la durata prevista di un impiego supera inaspettatamente i sei mesi e il ritardo non è imputabile all'azienda (è ad es. dovuto alle condizioni meteorologiche, a un evento naturale o a un ritardo di consegna), il Cantone può prorogare il permesso di al massimo altri tre mesi.

Nel quadro del lavoro notturno o domenicale temporaneo non si fa riferimento all'anno civile ma alla durata di ogni impiego. Se l'azienda chiede un permesso per lo stesso motivo ogni anno, si è in

presenza di un'attività regolare o periodica che rientra pertanto nel quadro del capoverso 2.

Si parla di lavoro notturno o domenicale temporaneo in particolare nel caso di:

- lavori supplementari imprevisti che non possono essere differiti,
- picchi di produzione temporanei,
- impieghi in cantieri che riguardano strade con traffico intenso,
- guasti o rinnovi degli impianti di produzione o dei macchinari,
- ritardi di consegna.

Per tutti questi impieghi, l'azienda deve fornire la prova dell'urgente bisogno per ottenere dal Cantone un permesso per lavoro notturno o domenicale temporaneo (cfr. art. 27 OLL 1).

Sono possibili vari impieghi simultaneamente, ossia la stessa azienda può ad esempio svolgere lavori in vari cantieri diversi, ma in tal caso deve disporre di un permesso distinto per ogni cantiere. Le aziende tenute a intervenire in vari cantieri devono prestare particolare attenzione ai lavoratori che potrebbero ritrovarsi a svolgere un lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno. In un simile caso vanno strettamente osservate le disposizioni di cui all'articolo 30 OLL 1. Lo stesso vale per le condizioni di cui all'articolo 17b LL (supplemento di tempo e supplemento salariale) e all'articolo 45 OLL 1 (visita medica e consulenza obbligatorie). In questo contesto, la definizione della nozione di «azienda» può generare difficoltà. Nel settore delle costruzioni succede spesso che varie imprese costituiscano una comunità di lavoro (consorzio) per realizzare insieme un progetto edile. Finché le singole imprese conservano la loro autonomia giuridica nell'esecuzione dei lavori e la direzione della comunità di lavoro si occupa esclusivamente del coordinamento dei lavori, dei compiti amministrativi che ne conseguono e della gestione delle scadenze, la comunità di lavoro non può essere considerata un'azienda ai sensi della legge, ma lo sono le singole imprese. Ciò non impedisce tuttavia alla comunità di lavoro di chiedere un permesso per la-

voro notturno o domenicale per tutte le imprese che la costituiscono. In questo caso, nella domanda di permesso occorre indicare le imprese interessate e il numero di dipendenti previsti per impresa.

Capoverso 2

Lettera a:

È considerato lavoro notturno o domenicale regolare o periodico il lavoro svolto di notte o di domenica – compresi i giorni festivi parificati alla domenica ai sensi dell'articolo 20a LL – che supera il volume temporale fissato al capoverso 1.

Lettera b:

Se gli impieghi di notte o la domenica – compresi i giorni festivi parificati alla domenica ai sensi dell'articolo 20a LL – sono necessari ogni anno e devono essere ripetuti a intervalli regolari per lo stesso motivo, si è in presenza di lavoro regolare o periodico. Poiché l'azienda necessita del lavoro notturno o domenicale ogni anno civile, non si tratta più di un impiego di durata limitata. Un impiego può essere necessario ogni anno in particolare nel caso di attività che devono essere svolte in determinati momenti, che derivano da contratti pluriennali conclusi dall'azienda interessata o che sono svolte nell'ambito di un servizio di picchetto (ad es. per riparare un guasto tecnico). Tuttavia, la lettera b non si applica agli impieghi che rientrano nell'articolo 27 capoverso 2 OLL 1. Eventi specifici come le notti dei musei rimangono di competenza cantonale. In tutti i casi previsti alle lettere a e b l'azienda deve fornire la prova dell'indispensabilità economica o tecnica per ottenere dalla SECO un permesso per lavoro notturno o domenicale regolare o periodico (cfr. art. 28 OLL 1).

Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi: esempi

Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro

Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo

Sezione 10: Permessi concernenti la durata del lavoro

Art. 40 Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi

OLL 1

Art. 40

Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi: esempi

