



LA LEGGE SUL LAVORO: PRINCIPALI DISPOSIZIONI SULLA DURATA DEL LAVORO E DEL RIPOSO IN BREVE

Lavoro diurno e serale

Articolo	Argomento
LL 10	OLL 1 Lavoro diurno e serale Il lavoro svolto tra le 6 e le 20 è considerato lavoro diurno, quello svolto tra le 20 e le 23 lavoro serale. Il lavoro diurno e serale, vale a dire tra le 6 e le 23 (17 ore), non richiede alcuna autorizzazione. Tuttavia il datore di lavoro può introdurre il lavoro serale soltanto dopo aver sentito i lavoratori. L'inizio e la fine del lavoro diurno e serale possono essere fissati diversamente tra le 5 e le 24 con il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati. Anche in questo caso il lavoro diurno e serale dell'azienda deve rimanere compreso in uno spazio di 17 ore al massimo. Il lavoro diurno e serale del singolo lavoratore adulto deve invece rimanere compreso in uno spazio di 14 ore , incluse le pause e il lavoro straordinario.

Durata massima della settimana lavorativa

Articolo	Argomento
LL 9	OLL 1 2 Principio La durata massima della settimana lavorativa è di: ➤ 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto; ➤ 50 ore per tutti gli altri lavoratori.
22	Flessibilità ➤ Nelle aziende la cui attività è esposta a interruzioni di lavoro dovute a intemperie o a notevoli fluttuazioni stagionali, la durata massima della settimana lavorativa di 45 o 50 ore può essere prolungata di 4 ore al massimo purché essa non venga superata nella media semestrale. ➤ Per i lavoratori con una settimana di 5 giorni in media nell'anno civile, la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore può essere prolungata: <ul style="list-style-type: none">• di due ore, purché la durata massima non venga superata in media su otto settimane;• di quattro ore, purché la durata massima non venga superata in media su quattro settimane.

Articolo	Argomento
23	<p>Riduzione</p> <p>Nelle settimane nel corso delle quali uno o più giorni festivi parificati alla domenica cadono in un giorno feriale in cui il lavoratore deve abitualmente lavorare, la durata massima della settimana lavorativa è ridotta in proporzione.</p>

Condizioni e durata del lavoro straordinario

Articolo	Argomento
LL 12, 13 OLL 1 25	<p>Lavoro straordinario</p> <p>Sussiste lavoro straordinario se la durata massima della settimana lavorativa viene superata. Esso deve essere prestato soltanto eccezionalmente e nella misura in cui non è ragionevolmente possibile adottare altri provvedimenti. Si deve trattare di situazioni straordinarie, impreviste o impossibili da risolvere diversamente in tempi brevi con le risorse a disposizione. Occorre distinguere tra lavoro straordinario e ore suppletive secondo l'articolo 321c CO.</p> <p>Il lavoro straordinario deve essere indennizzato con un supplemento salariale del 25 %. Una compensazione mediante congedo di durata equivalente è possibile soltanto se il lavoratore lo desidera oppure dà il suo consenso.</p> <p>Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare due ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi o in caso di necessità, né per anno civile superare complessivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 170 ore con una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore; ➤ 140 ore con una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore. <p>Il lavoro straordinario è autorizzato soltanto sotto forma di lavoro diurno e serale, esclusivamente nei giorni feriali.</p>
26	<p>In situazioni eccezionali o in casi di necessità (p. es. messa in pericolo della vita e della salute, incendio, inondazione, salvaguardia della produzione, ecc.) il lavoro straordinario può essere svolto anche di notte o la domenica ed eccedere la durata autorizzata del lavoro giornaliero nella misura in cui tali situazioni sono indipendenti dalla volontà delle persone coinvolte e alle cui conseguenze non è possibile far fronte con altre soluzioni accettabili. In nessun caso la produzione e la capacità devono essere aumentate in tal modo.</p>

Durata del riposo

Articolo	Argomento
LL 15a OLL 1 19	<p>Riposo giornaliero</p> <p>A tutti i lavoratori deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive.</p> <p>Il riposo di lavoratori adulti può essere ridotto una volta per settimana a otto ore, a condizione che nella media di due settimane venga rispettata la durata di undici ore.</p> <p>In questo caso non può essere ordinato alcun lavoro straordinario nel corso del periodo di lavoro che segue il periodo di riposo ridotto.</p>

Articolo		Argomento
18 - 20a	21	<p>Riposo settimanale</p> <p>Durante il fine settimana deve essere accordata una durata del riposo di 35 ore consecutive (11 ore di riposo + 24 ore della domenica) che comprenda l'intervallo tra le 23 del sabato e le 23 della domenica.</p>
21	20	<p>Semigiornata libera settimanale</p> <p>Se il lavoro settimanale è ripartito su più di cinque giorni, occorre accordare ogni settimana al lavoratore una semigiornata libera di otto ore prima o dopo il periodo di riposo giornaliero.</p> <p>Il datore di lavoro può, con il consenso dei lavoratori, accordare in una sola volta le semigiornate libere settimanali, per quattro settimane al massimo. In caso di lavoro diurno o serale, la semigiornata libera settimanale è considerata accordata se:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'intera mattinata, dalle 6 alle 14, è libera; ➤ l'intero pomeriggio, dalle 12 alle 20, è libero; ➤ in caso di lavoro a due squadre, la rotazione avviene tra le 12 e le 14; ➤ in caso di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro con lavoro notturno - p. es. di lavoro a tre o più squadre - sono accordati la settimana alternante di cinque giorni oppure due giorni di compensazione nello spazio di quattro settimane.

Lavoro a squadre

Articolo		Argomento
LL 25	OLL 1 34	<p>Lavoro a squadre e rotazione delle squadre</p> <p>Sussiste lavoro a squadre quando è previsto l'intervento scaglionato e alternato di due o più gruppi di lavoratori allo stesso posto di lavoro secondo un orario determinato.</p> <p>Il lavoro diurno a due squadre non è soggetto ad autorizzazione, nella misura in cui viene effettuato nell'intervallo di 17 ore del giorno e della sera. La durata di una squadra non può superare 11 ore, pause incluse. Il lavoro straordinario è ammesso solo nei giorni feriali abitualmente liberi.</p> <p>Le disposizioni concernenti il lavoro notturno devono inoltre essere rispettate se il lavoro diurno a due squadre non si effettua nell'intervallo di 17 ore. Ciò significa che questo sistema è soggetto ad autorizzazione.</p> <p>In caso di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro a tre o più squadre, vale quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la durata di una squadra non può superare 10 ore, pause incluse. ➤ La rotazione delle squadre si effettua dal mattino verso la sera e dalla sera verso la notte. Sono ammesse eccezioni, se la maggioranza dei lavoratori interessati ne fa richiesta scritta. ➤ Il lavoro straordinario è ammesso solo in giorni lavorativi abitualmente liberi, sempreché non coincidano con un periodo di riposo o di riposo compensativo legale.
	35	<p>È possibile rinunciare alla rotazione delle squadre in caso di lavoro diurno o serale (in caso di lavoro notturno si veda di seguito):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ a causa di particolari ragioni personali del lavoratore; ➤ se una delle due squadre è notevolmente più breve dell'altra e non supera le cinque ore.

Lavoro notturno

Articolo	Argomento
LL 16	OLL 1 Divieto del lavoro notturno L'occupazione di lavoratori fuori del lavoro aziendale diurno e serale è vietata.
17	Deroghe al divieto del lavoro notturno Possono essere autorizzate deroghe a tale divieto (bisogno urgente, indispensabilità). Restano salve le aziende alle quali si applicano disposizioni speciali di cui all'ordinanza 2.
17a	In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro giornaliero per singolo lavoratore non può superare nove ore in uno spazio di dieci ore.
17b	31 Il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25 per cento almeno ai lavoratori che svolgono solo temporaneamente un lavoro notturno (meno di 25 notti per anno civile). I lavoratori che svolgono regolarmente o periodicamente un lavoro notturno hanno diritto a una compensazione di tempo equivalente al dieci per cento della durata del lavoro notturno da loro svolto. Il tempo di riposo compensativo deve essere accordato entro un anno. La compensazione può tuttavia essere accordata sotto forma di supplemento salariale del 10 per cento ai lavoratori il cui lavoro, regolarmente svolto all'inizio o alla fine delle ore notturne (p. es. in caso di lavoro a due squadre), non supera un'ora. 32 Il tempo di riposo compensativo non deve essere accordato in caso di sistemi di orario di lavoro particolarmente progressisti (35 ore settimanali, incluse le pause, con una durata delle squadre non superiore a sette ore; 36 ore settimanali nel caso della settimana di quattro giorni; regolamentazione equivalente mediante CCL).
17c	43-45 Visita medica e consulenza I lavoratori che svolgono un lavoro notturno duraturo (25 notti e più l'anno) hanno diritto a una visita medica che attesti il loro stato di salute e alla consulenza: ogni due anni fino a 45 anni, in seguito ogni anno. La visita medica è obbligatoria per determinate categorie di lavoratori (p. es. lavoro notturno senza rotazione, squadre di 12 ore, persone che lavorano isolate). Il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza nella misura in cui non risponde un'assicurazione.
17e	Altri provvedimenti in caso di lavoro notturno Se richiesto dalle circostanze, il datore di lavoro che occupa regolarmente personale durante la notte è obbligato a esaminare ed eventualmente a prevedere altri adeguati provvedimenti a tutela dei lavoratori. Tali provvedimenti sono l'organizzazione del trasporto, le possibilità di riposarsi e di alimentarsi nonché la cura dei figli.
17a, 25 ³	29, 30 Lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno e prolungamento della durata del lavoro notturno Queste forme di lavoro notturno sono autorizzate soltanto a condizioni molto severe.

Per quanto riguarda il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (lavoro notturno continuativo) rinviamo al relativo [promemoria](#) in Internet.

(www.seco.admin.ch -> Pubblicazioni -> Lavoro -> Condizioni di lavoro -> Promemoria e liste di controllo)

Per ulteriori informazioni in merito al lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno e al prolungamento della durata del lavoro notturno è possibile rivolgersi all'Ispettorato cantonale del lavoro, responsabile dell'esecuzione della legge sul lavoro, oppure alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO).

Lavoro domenicale

Articolo	Argomento
LL 18	OLL 1 Divieto del lavoro domenicale Il lavoro è vietato nell'intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica .
19	Deroghe al divieto del lavoro domenicale Possono essere autorizzate deroghe a tale divieto (bisogno urgente, indispensabilità). Restano salve le aziende alle quali si applicano disposizioni speciali di cui all'ordinanza 2. In caso di lavoro domenicale temporaneo il datore di lavoro accorda al lavoratore un supplemento salariale del 50 per cento.
20	21 Domenica libera e riposo compensativo Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero entro quattro settimane. Qualora si prolunghi oltre cinque ore, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva. Ne risulta una durata del riposo di 35 ore consecutive . Il giorno di riposo compensativo deve coprire il periodo compreso tra le 6 e le 20 . Il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di sei giorni consecutivi .

Lavoro continuo

Articolo	Argomento
LL 24	OLL 1 36-38 Lavoro continuo Si fa la distinzione tra: <ul style="list-style-type: none">➤ il lavoro continuo regolare o periodico se è indispensabile per motivi tecnici o economici;➤ il lavoro continuo temporaneo fino a 16 settimane al massimo se ne è provato l'urgente bisogno. Il lavoro continuo è soggetto ad autorizzazione. Restano salve le aziende alle quali si applicano disposizioni speciali di cui all'ordinanza 2. Si applicano le condizioni seguenti: <ul style="list-style-type: none">➤ Di regola, la durata massima della settimana lavorativa deve essere rispettata nella media di 16 settimane.

Articolo	Argomento
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La durata del lavoro non può superare nove ore al massimo su 24 in uno spazio di 10 ore. La durata delle squadre può essere prolungata fino a 12 ore tra il venerdì sera e il lunedì mattina se viene accordata una pausa di due ore. ➤ I lavoratori devono disporre di almeno 61 giorni di riposo settimanale per anno civile, di cui 26 devono cadere di domenica e includere il periodo compreso tra le 6 e le 16. ➤ Se il giorno di riposo comprende il periodo che va dalle 23 di sabato alle 23 di domenica, il numero dei giorni di riposo che cadono di domenica può essere ridotto come segue: <ul style="list-style-type: none"> • a 17 domeniche se la durata del lavoro giornaliero non supera otto ore; • a 13 domeniche se la durata del lavoro giornaliero non supera otto ore e la durata di presenza settimanale (durata del lavoro, comprese le pause) non supera 42 ore. <p>Dopo sette giorni di lavoro al massimo deve essere accordato un periodo di riposo di almeno 24 ore. Salvo disposizioni speciali, sono inoltre applicabili le prescrizioni sul lavoro notturno e domenicale.</p>

Servizio di picchetto

Articolo	Argomento
LL 6 e 9- 31	<p>Oll 1 14, 15</p> <p>Servizio di picchetto</p> <p>Se il servizio di picchetto è prestato nell'azienda, tutto il tempo messo a disposizione è considerato tempo di lavoro. Se il servizio di picchetto è prestato fuori dell'azienda, il tempo messo a disposizione è computato sul tempo di lavoro nella misura dell'attività effettivamente svolta dal lavoratore per l'azienda. In questo caso, la durata del tragitto per recarsi sul luogo di lavoro e ritorno va computata sul tempo di lavoro.</p> <p>In un periodo di quattro settimane, il singolo lavoratore può essere di picchetto o effettuare interventi di picchetto durante al massimo sette giorni. Una volta terminato l'ultimo servizio di picchetto, durante le due settimane successive il lavoratore non può essere chiamato a prestare detto servizio.</p> <p>In casi eccezionali un lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di quattro settimane, purché il numero degli interventi di picchetto effettivi nella media di un anno civile non superi un totale di cinque al mese.</p>

Giovani lavoratori, donne incinte e madri che allattano

Articolo	Argomento
<p>Giovani: 29-32 LL; Oll 5 + ordinanze DEFR</p> <p>Protezione della maternità: 35-35b LL; 60- 65 Oll 1; ordinanza sulla protezione della maternità</p>	<p>Giovani, donne incinte e madri che allattano</p> <p>Ai giovani, alle donne incinte e alle madri che allattano sono applicabili disposizioni di protezione particolari. Vi invitiamo a consultare la relativa documentazione in Internet.</p> <p>(www.seco.admin.ch -> Lavoro -> Protezione dei lavoratori -> Giovani) (www.seco.admin.ch -> Lavoro -> Protezione dei lavoratori -> Donne incinte e madri che allattano)</p>

Lavoratori con responsabilità familiari

Articolo	Argomento
LL 36	OLL 1
	<p>Il datore di lavoro, determinando le ore del lavoro e del riposo, deve prestare particolare riguardo ai lavoratori con responsabilità familiari. Sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure.</p> <p>Tali lavoratori possono essere occupati in un lavoro straordinario solo con il loro consenso. Su richiesta, deve essere accordata loro una pausa meridiana di almeno un'ora e mezzo.</p> <p>Su presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro deve concedere un permesso, fino a tre giorni, ai lavoratori che hanno responsabilità familiari per il tempo necessario alle cure dei figli ammalati.</p>

Elenchi e altri atti, affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata, partecipazione dei lavoratori

Articolo	Argomento
LL 46	OLL 1 73 73a 73b
	<p>Elenchi e altri atti</p> <p>Gli elenchi e gli altri atti necessari all'esecuzione della legge devono essere conservati per almeno cinque anni dopo la scadenza della loro validità. Anche le registrazioni dell'orario di lavoro ne fanno parte.</p>
47	69
	<p>Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata</p> <p>L'orario di lavoro, le autorizzazioni di lavoro accordate e le relative disposizioni di protezione speciale devono essere comunicati (p. es. mediante affissione).</p> <p>I lavoratori vanno chiamati a partecipare alla pianificazione degli orari di lavoro determinanti nell'azienda e alle relative modifiche. I lavoratori vanno informati il più presto possibile, di regola due settimane prima di un impiego previsto con i nuovi orari di lavoro, sul momento dell'introduzione concreta degli orari di lavoro determinanti.</p>
48	69-71
	<p>Diritti di partecipazione</p> <p>I lavoratori o la loro rappresentanza hanno il diritto di essere consultati in tutti i casi concernenti la protezione della salute, l'organizzazione della durata del lavoro e la pianificazione della griglia oraria nonché per quanto riguarda i provvedimenti specifici in caso di lavoro notturno. Il diritto di essere consultati comprende in linea di massima quello di essere sentiti, di ricevere una consulenza e spiegazioni in merito a decisioni divergenti. In singoli casi i lavoratori possono avere un diritto di codecisione, ad esempio per stabilire intervalli notturni e domenicali che divergono dalla regola.</p>