

Articolo 32

Derghe all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare

(art. 17b cpv. 3 e 4, art. 26 LL)

¹ Il datore di lavoro non è tenuto ad accordare tempo di riposo supplementare se, in base al sistema di orario di lavoro nell'azienda, la durata della settimana lavorativa per un lavoratore a tempo pieno non supera:

- a. 35 ore, incluse le pause, con una durata media delle squadre ridotta a 7 ore;
- b. 36 ore, dedotte le pause, nel caso della settimana di quattro giorni.

² Un sistema di orario di lavoro è considerato proprio dell'azienda se è applicato integralmente in tutta l'azienda o in una parte dell'azienda chiaramente delimitata.

³ Sono considerati equivalenti altri tempi di riposo compensativi nell'ambito di contratti collettivi di lavoro o di disposizioni di diritto pubblico, se il rispettivo contratto collettivo di lavoro o l'atto di diritto pubblico applicabile prevede regole compensative:

- a. che accordano specialmente al lavoratore occupato durante la notte un supplemento di tempo libero in compensazione del lavoro svolto; e
- b. la cui durata complessiva equivale al tempo di riposo supplementare del 10%.

Premessa

È possibile derogare all'obbligo di concedere un tempo di riposo supplementare per il lavoro effettuato di notte a condizione che l'azienda applichi un sistema di orario di lavoro avanzato il quale, sulla base delle conoscenze di medicina del lavoro, risulti meno pregiudizievole per la salute dei lavoratori di quanto lo sia un sistema tradizionale di organizzazione del tempo di lavoro che accorda per il lavoro notturno il tempo di riposo supplementare previsto dalla legge. Questa deroga è altresì possibile nell'insieme di un settore, in particolare quando vi si applica un sistema di organizzazione del tempo di lavoro moderno prescritto in modo vincolante da un contratto collettivo di lavoro le cui condizioni equivalgono a quelle fissate nel capoverso 1 del presente articolo.

Di seguito sono illustrati due modelli concreti che consentono a tali sistemi di derogare all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare. Va osservato che detti modelli si basano su una

situazione di occupazione a tempo pieno. Infatti, questa deroga non può essere applicata in modo frammentario ai lavoratori che soddisfano le condizioni summenzionate solamente perché sono occupate a tempo parziale.

Capoverso 1

I due modelli concreti che consentono di derogare all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare per il lavoro notturno sono descritti dettagliatamente alle lettere a e b a completamento dell'articolo 17b della legge.

Lettera a:

La legge stabilisce che nel caso di una durata media delle squadre non superiore a sette ore, incluse le pause, non vi è l'obbligo di concedere un tempo di riposo supplementare. L'ordinanza, a sua volta, precisa che in questo caso la durata massima della settimana lavorativa per un lavoratore a tempo

pieno non può eccedere le 35 ore, pause incluse. In tal modo viene sancito che, nella fattispecie, la settimana lavorativa non può superare i cinque giorni. La durata delle squadre, calcolata in media su tutte le squadre, non può essere superiore a sette ore, comprese le pause. La limitazione a sette ore non si applica dunque solo alle squadre notturne.

Questa ulteriore restrizione che consiste nel limitare a cinque giorni una settimana lavorativa è giustificata dal fatto che la settimana lavorativa composta di sei giorni di lavoro e di squadre di sette ore, incluse le pause, risulterebbe più lunga rispetto ad un normale sistema che prevede la settimana di cinque giorni, una durata delle squadre di otto ore, escluse le pause, e la concessione di un tempo supplementare del 10%. La settimana lavorativa ripartita su sei giorni, ognuno di sette ore, risulterebbe pertanto più onerosa di una normale settimana lavorativa a squadre sia per quanto riguarda il numero delle ore settimanali che il numero dei giorni lavorativi. Non sarebbe pertanto concepibile far beneficiare questo modello della deroga all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare senza prevedere la limitazione a cinque giorni lavorativi per settimana.

Lettera b:

Questo modello prevede unicamente la riduzione del numero dei giorni lavorativi ad un massimo di quattro per settimana. Qui la durata massima della giornata lavorativa, di nove ore, escluse le pause, può essere pienamente sfruttata e raggiungere in tal modo una durata di lavoro settimanale quasi uguale al numero di ore di una normale settimana lavorativa a squadre. Il sostanziale miglioramento connesso con questo modello è costituito dal prolungato periodo di tempo libero, pari ad un blocco di tre giorni, che giustifica la deroga all'obbligo di accordare tempo di riposo supplementare. La limitazione a quattro giorni lavorativi per settimana si applica, anche in questo modello, a tutte le settimane e a tutte le squadre, e non soltanto alle squadre impegnate nel lavoro notturno.

I lavoratori occupati, nell'ambito del sistema ordinario di lavoro diurno o serale, nelle stesse parti d'impresa in cui viene prestato lavoro a squa-

dre secondo i modelli di cui alle lettere a e b non sono soggetti alle limitazioni previste per il lavoro a squadre. In effetti, al lavoro diurno non si applicano né la riduzione della durata del lavoro né la limitazione a quattro o cinque giorni. Non può tuttavia esservi alternanza fra il lavoro diurno o serale e il lavoro a squadre.

Capoverso 2

Il presente capoverso definisce la nozione di sistema di orario di lavoro dell'azienda menzionato nel capoverso 1. Un sistema di orario di lavoro non può essere considerato «dell'azienda» se si applica solo ad alcune parti dell'azienda o ad alcuni posti di lavoro.

Per «parti dell'azienda chiaramente delimitate» si intendono ad esempio quelle che si trovano in luoghi diversi, ossia in comuni o località diverse ma, comunque, in aree industriali differenti. Parti dell'azienda chiaramente delimitate sono anche quelle che si distinguono per funzione e compiti e fra le quali non vi è un legame di interdipendenza. Ne sono alcuni esempi i settori della produzione, dell'amministrazione, del magazzino di vendita, della spedizione, e così via. Sono considerate parti dell'azienda chiaramente delimitate anche quelle all'interno di un unico settore dell'azienda (ad esempio, la produzione in una squadra diurna e una squadra serale e le pulizie in una squadra notturna) che hanno funzioni nettamente distinte, che applicano sistemi di orario di lavoro diversi e impiegano lavoratori con qualifiche diverse.

Capoverso 3

Nell'ambito di contratti collettivi di lavoro o di disposizioni di diritto pubblico, sono autorizzate anche altre forme di tempo di riposo supplementare, a condizione che esse siano equivalenti alla forma standard del diritto al tempo di riposo supplementare. Potrebbero, ad esempio, essere previsti una riduzione globale della durata del lavoro o un prolungamento della durata delle vacanze per i lavoratori impegnati nel lavoro notturno.