

Articolo 1

Campo di applicazione aziendale e personale

- ¹ La legge è applicabile, fatti salvi gli articoli 2-4, a tutte le aziende pubbliche e private.
- ² La legge intende per azienda l'ente formato da un datore di lavoro e da uno o più lavoratori, stabilmente o temporaneamente occupati, prescindendo dall'uso di impianti o di locali determinati. Se le condizioni di applicabilità sono adempiute unicamente per singole parti di un'azienda, queste soltanto sono assoggettate alla legge.
- ³ La legge è applicabile, per quanto possibile, ai lavoratori occupati in Svizzera da un'azienda stabilita all'estero.

Capoverso 1

La legge sul lavoro (LL, di seguito: la legge) si applica a tutte le aziende organizzate secondo disposizioni di diritto pubblico o di diritto privato. Le aziende di cui agli articoli 2 a 4 della LL invece non sottostanno o sottostanno solo in parte alla legge e vanno considerate in modo diverso. La legge non prevede altre eccezioni, anche se il suo titolo non fa esplicitamente riferimento alle aziende addette alla prestazione di servizi. La legge è dunque applicabile anche alle libere professioni e ad altri prestatori di servizi a condizione che sussista un rapporto di lavoro secondo le disposizioni della legge.

Capoverso 2

Ogni organizzazione di lavoro nella quale uno o più lavoratori sono impiegati stabilmente o temporaneamente è considerata azienda ai sensi della legge. L'uso di locali particolari o di impianti fissi non rappresenta una condizione essenziale per cui anche l'esercizio della professione nella propria abitazione rientra nel campo d'applicazione della legge (eccezione: lavoro a domicilio; art. 3 lett. f LL). La presenza di impianti fissi è invece considerata condizione imprescindibile nel contesto delle disposizioni sulle aziende industriali e sulle aziende

che sottostanno all'obbligo dell'approvazione dei piani giusta l'articolo 8 della legge. La legge si applica anche alle aziende che perseguono obiettivi di utilità pubblica. In effetti, si parla di azienda anche nel caso di un'organizzazione che non ha finalità di lucro. Il criterio essenziale è dato dall'impiego di un lavoratore da parte di un datore di lavoro indipendentemente dall'esistenza o meno di un contratto di lavoro o di un rapporto d'impiego retto dal diritto pubblico. In altri termini, la legge disciplina rapporti di lavoro effettivi. Per questa ragione, la legge è applicabile anche a collaboratori che prestano lavoro volontario, ad esempio per organismi di beneficenza, o che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della loro formazione. Anche le persone che svolgono attività che il giudice civile potrebbe considerare «contrarie alla morale» vanno considerate lavoratori.

Per datore di lavoro si intende generalmente il responsabile dell'organizzazione di lavoro, ossia, in molti casi, il proprietario dell'azienda. Se, sulla base di un impegno contrattuale e dietro controprestazione, gli impianti aziendali e tutta o parti della struttura organizzativa vengono messi a disposizione di una persona, come nel caso dei contratti di franchising (ad es.: negozi abbinati a stazioni di rifornimento o situati nelle stazioni ferroviarie), occorre verificare di quale margine di manovra im-

prenditoriale dispone realmente il «lavoratore». In effetti, si è generalmente in presenza di un rapporto di lavoro ai sensi della legge quando il gerente non dispone praticamente di alcun margine di manovra, come nel caso del contratto d'esclusiva che lo obbliga a rilevare le installazioni, le prestazioni e le merci o la struttura organizzativa. In questo caso, il datore di lavoro non è più il proprietario legale dell'azienda, bensì la persona fisica o giuridica che mette a disposizione l'azienda.

La legge può essere applicata anche a singole parti di un'azienda nella misura in cui queste rappresentano unità organizzative a sé stanti. Il messaggio del 30 settembre 1960 concernente la legge sul lavoro cita l'esempio di un albergo facente parte di un'azienda agricola. Si tratta di un caso che non ha perso nulla della sua attualità come dimostrano le evoluzioni nel settore agricolo dove le attività lucrative accessorie si moltiplicano. I servizi di ristorazione, le scuole di equitazione, il commercio di fiori, la trasformazione dei prodotti propri per essere destinati a strutture di vendita sovra-regionali rientrano nel campo d'applicazione della legge perché considerati parti di azienda. Nei casi di dubbio circa l'applicabilità della legge decide l'autorità cantonale competente (art. 41 cpv. 3 LL).

La legge è applicabile a tutti i lavoratori ad eccezione di quelli che ai sensi degli articoli 3 e 4 sono esclusi dal campo d'applicazione personale. Secondo la legge, una persona va considerata lavoratore quando

- nell'esercizio di un'attività lavorativa deve inserirsi in un'organizzazione di lavoro estranea e quando
- la prestazione del lavoro avviene in un rapporto di subordinazione personale rispetto al datore di lavoro del quale deve seguire le istruzioni.

La presente legge definisce la nozione di lavoratore in modo più ampio rispetto al diritto che disciplina i contratti di lavoro in quanto la condizione di lavoratore è subordinata a criteri meno restrittivi. La legge sul lavoro non presuppone che il lavoro sia finalizzato al sostentamento economico della persona mentre invece il diritto che disciplina i contratti

di lavoro sancisce che il salario deve essere corrisposto quale controprestazione per il lavoro svolto. Questo può avere come conseguenza che, ai sensi della presente legge, vengano considerati lavoratori anche persone che, come già detto, svolgono un lavoro a titolo volontario o nell'ambito di un contratto d'opera o di un contratto designato con il termine di mandato, oppure nel quadro di rapporti contrattuali simili.

Questa più ampia concezione del rapporto di lavoro può inglobare anche i rapporti giuridici che si basano su cosiddetti contratti misti o sui contratti innominati come il contratto di franchising. Quest'ultimo presenta spesso in modo marcato le caratteristiche tipiche del contratto di lavoro con la conseguenza che una persona può venire considerata appartenente alla categoria dei lavoratori indipendenti ai sensi del diritto in materia di assicurazioni sociali e lavoratore ai sensi della legge sul lavoro. Non sono invece considerate lavoratori le persone che svolgono la loro attività in qualità di aderenti ad un'associazione, membri di una corporazione o soci di un'impresa. Non sono considerate lavoratori neppure le persone che svolgono un'attività in qualità di imprenditori indipendenti.

Vanno considerati in modo diverso gli organi di gestione aziendale delle persone giuridiche. La dottrina riteneva finora che tali organi di una persona giuridica (associazione, fondazione, società anonima, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperativa) non dovevano imperativamente essere inseriti in un'organizzazione di lavoro estranea e che pertanto la qualità specifica di lavoratore faceva difetto (v. Reh binder/Müller, LL, 5a edizione 1998, art. 1 cpv. 2 n. 2). Non è tuttavia possibile aderire pienamente a questa visione in quanto lo status delle singole persone deve essere giudicato sulla base degli statuti, dei regolamenti e della situazione reale in seno all'impresa. Nelle medie e grandi imprese i responsabili della gestione aziendale sono inseriti, nella maggior parte dei casi, in strutture giuridiche definite sulle quali essi non possono avere la stessa influenza che potrebbero avere su quelle delle piccole imprese. La riveduta legislazione in materia

Indicazioni relative alla legge sul lavoro

I. Campo d'applicazione
Art. 1 Campo di applicazione aziendale e personale

LL

Art. 1

di società anonime, del 4 ottobre 1991, ha infatti inasprito le disposizioni relative agli organi di gestione aziendale e all'ufficio di revisione. Se, come avviene nella maggior parte dei casi, la gestione dell'impresa non è assunta dal consiglio d'amministrazione, si rende necessaria l'elaborazione di un regolamento d'organizzazione che definisca gli organi di gestione, fissi i suoi compiti e disciplini l'obbligo di riferire (art. 716b del Codice svizzero delle obbligazioni, RS 220). Gli organi di gestione così designati sono responsabili nei confronti del consiglio d'amministrazione nonché dell'assemblea degli azionisti. Simili strutture possono trovarsi anche in società cooperative grandi (art. 898 CO), dove i membri responsabili della gestione devono chiaramente essere inseriti in un'organizzazione di lavoro estranea. In questi casi, la condizione di lavoratore è normalmente soddisfatta. Resta tuttavia da determinare se la persona in questione esercita un ufficio direttivo elevato (art. 9 OLL 1).

Capoverso 3

La legge sul lavoro contiene elementi di diritto pubblico la cui sorveglianza ed esecuzione spettano agli organi dello Stato. In virtù del principio della territorialità, l'esecuzione della legge è limitata al territorio svizzero. Restano salve eventuali convenzioni internazionali che prevedono l'applicabilità del diritto svizzero all'estero.

La legge è senz'altro applicabile ai lavoratori stranieri che svolgono la loro attività in Svizzera per un datore di lavoro svizzero nonché ai lavoratori distaccati in Svizzera da un datore di lavoro straniero. L'effettiva applicabilità non è tuttavia sempre garantita, in particolare quando si tratta di soggiorni temporanei di breve durata.