

Indicazioni relative alla legge sul lavoro

III. Durata del lavoro e del riposo
4. Altre disposizioni
Art. 28 Derogazioni lievi

LL

Art. 28

Articolo 28

Derogazioni lievi

Nei permessi concernenti la durata del lavoro, l'autorità può eccezionalmente prevedere lievi derogazioni alla legge o a una ordinanza, qualora l'applicazione rigorosa suscitasse difficoltà straordinarie e in quanto la maggioranza dei lavoratori interessati o la loro rappresentanza nell'azienda vi acconsenta.

Premessa

Il presente articolo consente alle autorità un certo margine di manovra per quanto riguarda il rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro. L'autorità competente può applicarlo solo con la dovuta prudenza e tenendo conto delle conseguenze che possono derivarne per l'esecuzione coerente della legge. Se una deroga a una prescrizione possa essere considerata lieve non è interrogativo al quale si può rispondere con una formula astratta. La risposta risiede piuttosto nel potere discrezionale della competente autorità di rilascio. Determinante, oltre alla portata della deroga (ad es. il prolungamento della durata del lavoro o la riduzione della durata del riposo), è anche la sua durata. L'elemento decisivo per la valutazione di una deroga è sapere se essa non intacchi l'essenza delle disposizioni della legge che si fondano sul principio della protezione dei lavoratori. L'esempio seguente mostra cosa si intende per lieve deroga.

Esempio:

Un'azienda ha fissato il suo lavoro diurno e serale tra le 06.00 e le 23.00. In questo spazio di tempo il lavoro nella produzione è svolto a due squadre. Oltre a persone adulte, il datore di lavoro vuole occupare in questa parte dell'azienda anche dei giovani impiegandoli nel lavoro a squadre. Egli presenta quindi una relativa domanda alla competente autorità di rilascio.

Secondo l'articolo 31 capoverso 2 LL, i giovani di oltre 16 anni possono lavorare fino alle 22 al massimo. Se però questi giovani lavorano soltanto fino

alle 22, nelle settimane in cui effettueranno il secondo turno si ritroveranno con un saldo negativo di cinque ore sulla durata del lavoro settimanale. Se la sua domanda fosse respinta, l'azienda, la cui produzione è limitata a cinque giorni per settimana (dal lunedì al venerdì, 40 ore settimanali), non sarebbe autorizzata a occupare dei giovani. Spetta all'autorità di rilascio valutare se una tale deroga sia da considerare lieve e se l'impiego di giovani fino alle 23 sia ammissibile. La valutazione deve tenere dei seguenti fattori:

- la durata del lavoro settimanale di 40 ore stabilita contrattualmente è inferiore di cinque ore al limite ammesso dalla legge.
- la durata del lavoro giornaliera di otto ore è inferiore di un'ora al limite ammesso dalla legge.
- la durata del riposo giornaliero è osservata.

Se gli oneri supplementari non intaccano l'«essenza» del concetto di protezione, sarebbe possibile nel caso specifico rilasciare un permesso in base al presente articolo. Le condizioni andrebbero formulate nel modo seguente:

«La deroga all'articolo 31 capoverso 2 LL è autorizzata, in base all'articolo 28 LL, per i giovani che per recarsi al lavoro usufruiscono di un trasporto organizzato dall'azienda per il personale o sono accompagnati da un collega adulto assegnato alla stessa squadra o se lavorano nella stessa squadra con un loro familiare. I giovani che non adempiono nessuna di queste condizioni non possono terminare il lavoro dopo le 22.»