

Articolo 38

Contenuto

- ¹ Il regolamento aziendale deve stabilire disposizioni su la protezione della salute nel lavoro e la prevenzione degli infortuni, nonché, in quanto necessario, su l'ordine e il comportamento dei lavoratori nell'azienda; sono ammesse pene disciplinari solamente se sono adeguatamente disciplinate nel regolamento aziendale.
- ² Il regolamento aziendale stabilito per convenzione può contenere anche altre disposizioni concernenti i rapporti fra datore di lavoro ed i lavoratori, tuttavia nella misura soltanto in cui la loro materia non sia disciplinata usualmente, nel rispettivo ramo professionale, per contratto collettivo o per altra convenzione collettiva.
- ³ Il contenuto del regolamento aziendale non può contraddire il diritto imperativo né i contratti collettivi vincolanti il datore di lavoro.

Capoverso 1

L'obbligo di avere un regolamento aziendale è applicato in primo luogo alle aziende industriali nelle quali il lavoro presenta dei rischi. Il regolamento aziendale deve contribuire principalmente a sensibilizzare i lavoratori per quanto concerne la salute e la prevenzione degli infortuni. Deve inoltre spiegare mediante istruzioni chiare come organizzare il lavoro e come utilizzare le macchine, gli attrezzi e le installazioni di protezione. I lavoratori dovrebbero anche essere sensibilizzati a tenere un comportamento corretto in caso di pericolo imminente. Le pene disciplinari possono essere attuate quale mezzo efficace per raggiungere lo scopo del regolamento e possono convincere i lavoratori ad adempiere i loro obblighi in materia di sicurezza del lavoro (ad es. l'obbligo di portare il casco). Le pene disciplinari secondo il presente articolo possono consistere in una multa, una riduzione dello stipendio, un lavoro compensativo, ecc. Esse vanno distinte dalle pene di carattere generale che possono essere applicate dal datore di lavoro in base al contratto di lavoro. Sono pene di carattere generale, ad esempio, la disdetta del contratto di lavoro o una pretesa per un danno causato dal lavoratore.

Le pene disciplinari previste dalla legge sul lavoro sono assimilabili alle pene convenzionali. Il lavoratore che inizia un rapporto di lavoro vi è automaticamente assoggettato essendo tali pene contemplate nel diritto del lavoro. Le pene disciplinari devono pertanto essere definite in modo sufficientemente chiaro e soddisfare il principio di proporzionalità. Il datore di lavoro deve osservare i principi della procedura penale (ad es. il diritto di essere sentito del lavoratore).

La pena disciplinare deve servire a promuovere la protezione della salute e la sicurezza del lavoro e non può essere usata allo scopo di arricchire il datore di lavoro.

Capoverso 2

Il regolamento aziendale può essere emanato soltanto con il consenso del lavoratore qualora contenga anche prescrizioni concernenti aspetti del lavoro che sono usualmente disciplinati nel contratto di lavoro e che non corrispondono alla relativa disposizione di detto contratto. Tali prescrizioni possono riguardare l'assicurazione per perdita di guadagno, i premi, il diritto alla vacanze o la

Art. 38

LL

Indicazioni relative alla legge sul lavoro

V. Regolamento aziendale
Art. 38 Contenuto

retribuzione di ore supplementari. Il regolamento aziendale diventa in questi casi una sorta di contratto collettivo interno che non può essere concluso unilateralmente dal datore di lavoro.

Capoverso 3

Il regolamento aziendale serve soprattutto a concretizzare le norme in materia di sicurezza e di salute previste dalla legge sul lavoro ed eventualmente dall'ordinanza concernente la prevenzione degli in-

fortuni. Il carattere obbligatorio di questi due testi di legge fa sì che un regolamento aziendale possa derogarvi soltanto in favore del lavoratore. Tale osservazione vale anche per le regolamentazioni relative agli aspetti «privati» del contratto: deroghe alle disposizioni imperative del Codice delle obbligazioni, della legge sul lavoro o di un contratto collettivo valido per l'impresa o per il settore che vanno a scapito dei lavoratori non sono ammesse, neppure nel caso in cui questi ultimi abbiano approvato il regolamento aziendale.