

## Indicazioni relative alla legge sul lavoro

VI. Esecuzione della legge

3. Obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori

Art. 47 Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata

LL

Art. 47

Articolo 47

# Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori, mediante affissione o in un altro modo appropriato:

- a. l'orario di lavoro e le autorizzazioni di lavoro accordate e
- b. le relative disposizioni di protezione speciale.

<sup>2</sup> L'ordinanza stabilisce quali orari di lavoro devono essere comunicati all'autorità cantonale.

## Premessa

L'obbligo del datore di lavoro di comunicare ai lavoratori l'orario di lavoro e le disposizioni di protezione speciale rappresenta per i lavoratori e per le autorità d'esecuzione un efficace strumento di controllo. In presenza di sistemi flessibili di organizzazione del tempo di lavoro, le condizioni quadro quali, ad esempio, i limiti della fascia flessibile e della fascia obbligatoria, la durata media del lavoro e le deroghe ammesse (in più o in meno) devono essere comunicate.

Queste informazioni devono essere fornite nell'ambito dell'introduzione al lavoro dei nuovi collaboratori, nonché, se necessario, nel caso di trasferimento del lavoratore ad un nuovo posto di lavoro, di modifica o di ristrutturazione dell'orario di lavoro o di introduzione di un nuovo sistema di organizzazione del tempo di lavoro per il lavoro notturno.

Fra le persone che devono essere informate vi sono anche i lavoratori temporanei, i lavoratori occupati per un periodo di tempo determinato, coloro che, benché impiegati da imprese terze, sono integrati nell'organizzazione aziendale e nei processi produttivi, nonché i lavoratori che collaborano con il personale dell'impresa.

Lo strumento d'informazione usuale resta l'affissione. Le nuove forme di organizzazione fanno tuttavia apparire questo metodo sempre meno adeguato. È dunque necessario garantire, in altro modo, l'accesso dei lavoratori alle informazioni.

Nelle aziende organizzate in modo tradizionale, l'affissione negli spogliatoi o alla parete dove è collocato l'orologio di controllo è ancora un modo adeguato per fornire le informazioni. Nelle imprese con più stabilimenti di produzione o nel caso di lavoratori che non si recano regolarmente nei locali dell'impresa (ad es. montatori, rappresentanti, ecc.) può invece rendersi necessaria un'informazione personalizzata scritta.

Se le informazioni sono accessibili per via informatica, a tutti i lavoratori deve essere garantito un facile accesso ai dati. Ciò implica che i lavoratori siano informati di ogni eventuale modifica intervenuta.

## Capoverso 1

### Lettera a

Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori l'orario di lavoro comprese tutte le modifiche temporanee o durature. Se l'orario di lavoro necessita di un'apposita autorizzazione (lavoro notturno o domenicale, lavoro continuo), quest'ultima deve essere portata a conoscenza dei lavoratori.

### Lettera b

Nell'ambito di taluni orari di lavoro esistono particolari disposizioni di protezione. Si tratta di disposizioni di protezione applicabili a lavoratori giovani, a donne incinte o allattanti e al lavoro notturno. Esse derivano direttamente dalla legge e dall'ordi-

**Art. 47**

**LL**

**Indicazioni relative alla legge sul lavoro**

VI. Esecuzione della legge

3. Obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori

Art. 47 Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata

nanza o sono parte integrante dell'autorizzazione di deroga alle disposizioni della legge. Il datore di lavoro è tenuto ad informare dei propri diritti i lavoratori protetti da queste disposizioni speciali.

## Capoverso 2

Il presente capoverso non è concretizzato nelle ordinanze. Va da sé che, nell'ambito della procedura d'autorizzazione, gli orari che necessitano di un permesso concernente la durata del lavoro devono

essere comunicati alle autorità competenti. Al di là di questo caso, le autorità d'esecuzione possono chiedere alle imprese tutti i dati e gli atti, compresi gli orari applicati, necessari per controllare il rispetto delle disposizioni legali (art. 45 e 46 LL).

Per contro, il datore di lavoro non ha alcun obbligo legale di comunicare spontaneamente gli orari e i piani di organizzazione degli impieghi per il lavoro diurno e notturno non soggetto ad autorizzazione. Ciò vale anche per le imprese che possono impiegare i propri collaboratori conformemente alle disposizioni speciali dell'ordinanza 2.