

Articolo 48

Informazione e consultazione dei lavoratori

¹ I lavoratori o la loro rappresentanza nell'azienda hanno il diritto di essere consultati sulle questioni seguenti:

- a. tutti i casi concernenti la protezione della salute;
- b. l'organizzazione della durata del lavoro e la pianificazione della griglia oraria;
- c. i provvedimenti previsti dall'articolo 17e in caso di lavoro notturno.

² Il diritto di essere consultati comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda.

Capoverso 1

Il capoverso 1 elenca i settori nei quali ai lavoratori o alla loro rappresentanza nell'azienda spetta un diritto di informazione e di consultazione. Si tratta di una disposizione che concretizza i diritti di partecipazione, elencati all'articolo 10 della legge sulla partecipazione, spettanti ai lavoratori nell'ambito della protezione dei lavoratori. Conformemente a tale legge, ai lavoratori spetta il diritto di partecipazione nelle questioni riguardanti la sicurezza durante il lavoro, il trasferimento dell'impresa a terzi e i licenziamenti collettivi. Oltre alla protezione della salute, nella LL figurano altri due settori per i quali occorre accordare il diritto di partecipazione. Si tratta, da un lato, dell'organizzazione della durata del lavoro e della pianificazione della griglia oraria e, dall'altro, dei provvedimenti in caso di lavoro notturno secondo l'articolo 17e della legge.

Il diritto di consultazione dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda non è per contro applicabile alle questioni di natura tecnica legate al rilascio di autorizzazioni, vale a dire alle prove che il datore di lavoro è tenuto a fornire alle autorità. In tal modo, il datore di lavoro che, per esempio, chiede un'autorizzazione per il lavoro notturno o il lavoro a squadre non deve consultare la rappresentanza dei lavoratori per sapere se esiste un suf-

ficiente bisogno o l'indispensabilità nel senso della legge. Per contro, ai lavoratori spetta il diritto di essere consultati in merito alla pianificazione vera e propria dei turni e delle griglie orarie.

Capoverso 2

Il diritto dei lavoratori o della loro rappresentanza di essere informati e consultati comprende il diritto di essere sentiti su talune questioni e di discuterne come anche il diritto di ricevere comunicazione delle motivazioni della decisione. Il datore di lavoro deve sentire le persone che ne hanno diritto prima di prendere una decisione, affinché esse possano formulare proposte e suggerimenti. Se la decisione presa non corrisponde o corrisponde solo in parte alle aspettative dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda, il datore di lavoro è tenuto a motivarla. Ciò significa che il datore di lavoro non è tenuto a seguire le proposte dei lavoratori. Ciononostante egli non può limitarsi a prendere atto delle richieste della rappresentanza dei lavoratori rispettivamente dei lavoratori interessati, bensì deve tenerne concretamente conto. In questo caso, il termine «discuterne» assume il significato di «parlare insieme dei problemi» (v. commento dell'articolo 6 OLL 3).

Art. 48

LL

Indicazioni relative alla legge sul lavoro

VI. Esecuzione della legge

3. Obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori

Art. 48 Informazione e consultazione dei lavoratori

La discussione avviene tra il datore di lavoro e i lavoratori interessati o la loro rappresentanza. Un aiuto esterno o il sostegno da parte di personale sindacale o esperti del settore medico o giuridico a spese del datore di lavoro non è necessario. Un tale aiuto non è tuttavia escluso, ma deve aver luogo su base privata, vale a dire al di fuori dell'orario di lavoro e a spese del richiedente a meno che il

datore di lavoro si dichiari disposto ad autorizzarlo durante l'orario di lavoro e/o a pagarlo.

Fra i bollettini d'informazione pubblicati dalla SECO, il n. 104, dedicato al tema della partecipazione dei lavoratori sul posto di lavoro, offre una breve panoramica sui diritti e i doveri legati alla partecipazione dei lavoratori durante il lavoro.