

Articolo 9

Ufficio direttivo elevato

(art. 3 lett. d LL)

Esercita un ufficio direttivo elevato chiunque, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa.

L'articolo 3 lettera d LL esclude dal campo d'applicazione le persone che esercitano un ufficio direttivo elevato. Il legislatore si è fondato sul presupposto che lo statuto di questa categoria di lavoratori è equiparabile a quello degli imprenditori indipendenti e che di conseguenza essi beneficiano di una protezione derivante dal diritto pubblico. Spesso, inoltre, i dipendenti che esercitano un ufficio direttivo elevato sono liberi di scegliere i loro orari di lavoro nell'azienda. Sono tuttavia escluse dal campo d'applicazione soltanto le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, ma non quelle sulla protezione della salute.

Il messaggio concernente la legge sul lavoro menziona i seguenti esempi di ufficio direttivo elevato (FF 1960, p. 1352): i capi azienda (non i capiofficina), i soci di una società in nome collettivo autorizzati a rappresentare tale società, i soci illimitatamente responsabili di una società in accomandita, gli amministratori e i membri di una società anonima incaricati della gestione e della rappresentanza, come anche i gerenti e i rappresentanti di società a garanzia limitata e di società cooperative.

La nozione di «ufficio direttivo elevato» va interpretata in modo restrittivo conformemente al principio d'applicazione generale della legge sul lavoro. Occorre fare riferimento ai criteri del presente articolo e non alla qualifica della funzione contenuta nel contratto di lavoro, in un contratto collettivo di lavoro o in uno statuto del personale.

Sarebbe difficile fare un elenco delle professioni e delle funzioni che adempiono i criteri del presente articolo, poiché le condizioni devono essere fissate di volta in volta in base alle caratteristiche del-

l'azienda (in particolare la dimensione). In caso di dubbio è l'autorità cantonale a decidere in merito all'applicabilità della legge per i singoli lavoratori.

Se l'obbligo di diritto pubblico può essere previsto da un contratto individuale di lavoro, il lavoratore, conformemente all'articolo 342 del Codice delle obbligazioni, ha un'azione di diritto civile per ottenere l'adempimento di tale obbligo da parte del datore di lavoro secondo la legge sul lavoro. Gli obblighi di diritto pubblico secondo la LL includono tutti gli obblighi del datore di lavoro da cui deriva un corrispondente diritto del lavoratore, come ad esempio il versamento di supplementi salariali (per lavoro notturno o domenicale temporaneo o per lavoro straordinario). Se per ottenere l'adempimento di un obbligo sancito dalla LL il lavoratore si rivolge al tribunale del lavoro, quest'ultimo deve esaminare l'applicabilità della legge sul lavoro nel caso specifico.

Per sapere se una funzione possa essere qualificata come ufficio direttivo elevato si deve fare riferimento soprattutto alla giurisprudenza del Tribunale federale: DTF 98 Ib 344, confermata dalla decisione DTF 126 III 337. Entrambe le sentenze si fondano sul diritto previgente ma i considerazioni mantengono la loro validità. Il criterio determinante, secondo queste decisioni, è la facoltà di un'azienda o di una parte di essa di poter prendere decisioni che influiscono durevolmente e sensibilmente sull'andamento degli affari. L'ammontare del reddito, il diritto di firma per l'impresa e il fatto che l'interessato abbia dei subordinati non sono sufficienti ad adempiere i criteri relativi a un ufficio direttivo elevato.