

Articolo 14

Servizio di picchetto

a. Principio

(art. 6, 9–31 e 36 LL)

- ¹ Nel servizio di picchetto, il lavoratore, al di fuori del lavoro normale, si tiene pronto per eventuali interventi per eliminare perturbazioni, soccorrere in situazioni d'emergenza, effettuare turni di controllo o far fronte ad analoghi eventi particolari.
- ² In un periodo di quattro settimane, il singolo lavoratore può essere di picchetto o effettuare interventi di picchetto durante al massimo sette giorni. Una volta terminato l'ultimo servizio di picchetto, durante le due settimane successive il lavoratore non può più essere chiamato a prestare detto servizio.
- ³ Eccezionalmente, un lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di quattro settimane, purché:
 - a. a causa delle dimensioni e della struttura aziendali non sia disponibile personale a sufficienza per un servizio di picchetto di cui al capoverso 2; e
 - b. il numero degli interventi di picchetto effettivi nella media di un anno civile non superi un totale di cinque al mese.
- ⁴ Modifiche a breve termine nella pianificazione e nella ripartizione del picchetto, con gli interventi che ne risultano, sono possibili soltanto con il consenso dei lavoratori aventi obblighi familiari e sempreché un'altra soluzione non sia accettabile per l'azienda.

Premessa

Il servizio di picchetto è una delle varie forme del servizio basato sulla disponibilità; ve ne sono altre come, ad esempio, il «lavoro su chiamata» che, tuttavia, si differenziano notevolmente dal servizio di picchetto. Poiché quest'ultimo si è ampiamente diffuso e viene prestato in aggiunta al lavoro abituale, si è imposta una regolamentazione più dettagliata rispetto a quella attuale in quanto questa forma di lavoro comporta oneri supplementari di varia natura per i lavoratori coinvolti.

Per le altre forme del servizio basato sulla disponibilità non vi sono norme specifiche nella legge e nella presente ordinanza. Esse vanno esaminate secondo i principi generali sulla protezione della salute (art. 6 LL e art. 2 cpv. 1 lett. c e OLL 3) e sulla durata del lavoro (in particolare art. 13 OLL 1).

La remunerazione del servizio basato sulla disponibilità si fonda sulle disposizioni del Codice delle obbligazioni e sulla pertinente giurisprudenza

(v. decisione del Tribunale federale del 14 dicembre 1998 in materia di lavoro su chiamata) oppure sulle disposizioni relative al rapporto di servizio di diritto pubblico. Siccome la legge si applica anche ai rapporti di lavoro che non prevedono una remunerazione, come ad esempio il lavoro volontario, la questione remunerativa, contrariamente al disciplinamento delle ripercussioni sulla salute, non riveste alcuna importanza per la presente legge.

Capoverso 1

La definizione del servizio di picchetto è chiara: si tratta di un lavoro che deve essere prestato in aggiunta al lavoro abituale da un lavoratore che deve tenersi pronto ad intervenire. In sostanza, esso serve a rimediare o a far fronte a eventi indesiderati nella propria azienda o presso i clienti oppure ad effettuare ronde di controllo sporadiche.

Occorre distinguere il servizio di picchetto da altre forme di occupazione per le quali il lavoratore deve tenersi esclusivamente o principalmente a disposizione del datore di lavoro al fine di far fronte a fluttuazioni normali del volume di lavoro; ne è un esempio il lavoro su chiamata. Il servizio di picchetto non deve dunque servire ad assorbire le oscillazioni del volume di lavoro. A tale scopo esistono altri strumenti quali il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa (art. 22) e il lavoro straordinario (art. 25). Se queste misure non sono sufficienti occorre adottare misure sul piano organizzativo o impiegare più personale.

Se il servizio di picchetto è prestato di notte o di domenica o nei giorni festivi legali è necessario un corrispondente permesso concernente la durata del lavoro. Restano salvi gli interventi nel quadro di situazioni eccezionali conformemente all'articolo 26 OLL 1 nonché gli interventi effettuati in imprese e da lavoratori che sottostanno alle disposizioni speciali dell'ordinanza 2, sempre che in queste aziende il lavoro notturno e domenicale non sia soggetto ad autorizzazione.

Capoverso 2

La pianificazione degli interventi di picchetto si estende su un periodo di quattro settimane. In questo lasso di tempo il singolo lavoratore può essere di picchetto o tenersi a disposizione per sette giorni al massimo (consecutivi o suddivisi nell'arco delle quattro settimane). Sebbene il numero degli interventi da effettuare nel corso di questi giorni non sia sottoposto ad alcuna limitazione, occorre nondimeno osservare le prescrizioni sulla durata del riposo (v. commento dell'art. 19 cpv. 3 OLL 1). Alla fine degli interventi di picchetto deve essere accordato il tempo di riposo rimanente o integrale. Il lavoratore non può essere chiamato a prestare servizio di picchetto nei 14 giorni successivi all'ultimo servizio e ciò anche quando non si è reso necessario alcun intervento. Restano salve le situazioni eccezionali di cui all'articolo 26 OLL 1.

Capoverso 3

Per le aziende che, a causa delle dimensioni e della struttura aziendali, non dispongono di personale a sufficienza è prevista una deroga alla regola di base del capoverso 2. Il singolo lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di un mese, ma il numero dei possibili interventi deve essere limitato nella stessa proporzione del capoverso 2: complessivamente, il singolo lavoratore non può effettuare un numero di interventi di picchetto superiore a cinque al mese nella media di un anno civile. Va precisato che questa media di cinque interventi al mese dev'essere calcolata sul periodo di lavoro, esclusa la durata delle ferie. Essa si calcola dividendo il numero degli interventi per il numero dei mesi lavorati.

Nell'applicazione di questa disposizione si deve vegliare affinché anche i lavoratori impiegati in questo tipo di servizio dispongano di settimane intere prive di obblighi di picchetto.

Capoverso 4

Spesso, nella pianificazione e nella ripartizione del picchetto, intervengono modifiche a breve termine. I motivi sono molteplici: incidenti, malattie, variazioni nella pianificazione delle ferie e del tempo libero, ecc. Se una modifica nella pianificazione degli interventi sopravviene non su esplicita richiesta del lavoratore bensì per esigenze aziendali, i lavoratori con obblighi familiari (v. art. 36 LL) possono essere coinvolti solo se sono espressamente d'accordo e se l'azienda non dispone di un'altra alternativa valida. In questo contesto è opportuno ricordare che il datore di lavoro ha l'obbligo di coinvolgere i lavoratori nella pianificazione del servizio di picchetto (art. 69 OLL 1).