

Articolo 22

## **Prolungamento con compensazione**

(art. 9 cpv. 3 LL)

- <sup>1</sup> La durata massima della settimana lavorativa di 45 o 50 ore può essere prolungata di quattro ore al massimo purché essa non venga superata nella media semestrale:
  - a. in caso di attività esposte a interruzioni di lavoro dovute a intemperie; oppure
  - b. nelle aziende con attività sottoposta a notevoli fluttuazioni stagionali.
- <sup>2</sup> Per i lavoratori con una settimana di cinque giorni in media nell'anno civile, la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore può essere prolungata:
  - a. di due ore, purché la durata massima non venga superata in media su otto settimane; oppure
  - b. di quattro ore, purché la durata massima non venga superata in media su quattro settimane.
- <sup>3</sup> Il datore di lavoro, senza permesso dell'autorità, può ordinare il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa di cui ai capoversi 1 o 2, se il lavoro non è regolato da un orario soggetto a permesso.
- <sup>4</sup> Se il rapporto di lavoro è di durata limitata, la media della durata massima della settimana lavorativa di cui al capoverso 1 o 2 deve essere rispettata per la durata del rapporto di lavoro, purché questo duri meno dei periodi di compensazione menzionati nei capoversi 1 e 2.

### **Premessa**

Un'azienda deve disporre di una certa flessibilità per poter adeguare la sua capacità produttiva al volume delle sue ordinazioni. A tale scopo la legge prevede all'articolo 9 capoverso 3 che la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente di quattro ore al più, purché essa rimanga osservata nella media annuale.

L'ordinanza disciplina a quali condizioni e in quale misura può essere prolungata la durata massima della settimana lavorativa. Fatto salvo il capoverso 3, questo prolungamento non è subordinato ad autorizzazione.

### **Capoverso 1**

Se i lavoratori sono occupati in lavori che dipendono dal tempo e che quindi possono essere interrotti a causa delle intemperie, esiste la possibilità di compensare le ore di lavoro perse prolungando la durata massima della settimana lavorativa nel cor-

so degli altri periodi di lavoro. Le interruzioni di lavoro dovute a intemperie possono verificarsi, ad esempio, durante lavori costruzione in montagna nel corso dell'inverno o a seguito di forti piogge o intense e persistenti nevicate che impediscono il lavoro alle sciovie.

Anche le aziende soggette a importanti fluttuazioni hanno la possibilità di prolungare la durata massima della settimana lavorativa in caso di aumento acuto del lavoro: in tal caso, sono tenute ad accordare ai lavoratori la compensazione di questo aumento sotto forma di tempo libero quando il carico di lavoro lo consente. Per fluttuazione stagionale si intende qualsiasi variazione straordinaria del volume di lavoro in relazione diretta o indiretta con le stagioni o con altri avvenimenti legati al calendario, ad esempio aumento acuto del volume di lavoro in occasione di giorni festivi, ecc. Casi di relazioni indirette possono essere rappresentati ad esempio dalla necessità di utilizzare determinati stampi di pasticceria, di produrre conigli di cioccolata, di fabbricare certe candele o di montare e preparare biciclette, ecc. Il criterio dominan-

te risiede comunque nel carattere acuto di questo aumento del lavoro, che deve essere non soltanto di breve durata ma impossibile da gestire in un altro modo accettabile. Occorre tuttavia rinunciare per quanto possibile a prolungare la durata massima del lavoro settimanale se una pianificazione opportuna consente di ripartire questo aumento del lavoro su un periodo più lungo. Anche le flessioni stagionali limitate nel tempo vanno trattate alla stessa stregua.

Si è in presenza di notevoli fluttuazioni stagionali se determinati periodi dell'anno, certi giorni festivi o altri avvenimenti legati al calendario determinano sia lievitazioni considerevoli (superiori al 50% della media annuale durante almeno 4 settimane) sia rallentamenti ragguardevoli del volume di lavoro.

Per fluttuazioni stagionali non si devono intendere le usuali oscillazioni del carico di lavoro, che si verificano in seguito a un'entrata irregolare delle ordinazioni e a termini di consegna estremamente brevi, come succede attualmente in numerose aziende.

In caso di attività esposte a interruzioni di lavoro dovute a intemperie e di aziende soggette a notevoli fluttuazioni stagionali, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata di quattro ore al massimo, purché essa venga rispettata nella media semestrale. Ciò a prescindere dal fatto che la durata massima della settimana lavorativa di una determinata azienda ammonti a 45 o a 50 ore.

## Capoverso 2

Se un'azienda ha adottato una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore, quest'ultima può essere prolungata temporaneamente, in caso di produzione irregolare, allo scopo di far fronte a un aumento acuto del volume di lavoro. A tale proposito occorre rispettare le seguenti condizioni:

Nella media relativa all'intero anno civile, bisogna rispettare la settimana di cinque giorni. Questa media viene calcolata come segue:

365/366	numero di giorni dell'anno
– XX	giorni di vacanza
– 52/53	giorni di riposo
– 8+1	giorni festivi equiparati alle
_____	domeniche
= <b>YYY</b>	<b>giorni di lavoro all'anno</b>

Durante 5/6 del numero di giorni di lavoro calcolati in questo modo si può lavorare; 1/6 deve rimanere libero.

Se la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore viene rispettata in media su 8 settimane, essa può essere prolungata fino a 2 ore durante singole settimane. Se viene rispettata in media su 4 settimane, essa può essere prolungata fino a 4 ore durante singole settimane. In tal modo si tiene conto del maggiore aggravio imposto ai lavoratori in caso di prolungamento della durata massima della settimana lavorativa.

Il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa può quindi essere autorizzato, nell'ambito della flessibilizzazione dell'orario di lavoro, soltanto per far fronte a problemi di capacità temporanee.

Nell'ambito del sistema in cui vi è alternanza di settimane di 5 giorni e di settimane di 6 giorni, il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa nelle settimane di sei giorni è possibile soltanto se per ogni settimana di sei giorni viene accordato un giorno non lavorativo supplementare nel corso dell'anno civile. Non è possibile rispettare diversamente la settimana media di cinque giorni per anno civile.

## Capoverso 3

Se il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa ha luogo all'interno dell'orario di lavoro diurno e serale, esso può essere ordinato dal datore di lavoro senza permesso. Nel caso del lavoro serale occorre tuttavia consultare preventivamente la rappresentanza dei lavoratori o i lavoratori interessati. Il datore di lavoro può ordinare senza permesso un prolungamento della dura-

**Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro**

Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo  
Sezione 3: Durata massima della settimana lavorativa  
Art. 22 Prolungamento con compensazione

**OLL 1****Art. 22**

ta massima della settimana lavorativa purché esso abbia luogo entro l'orario di lavoro diurno e serale. Se il lavoro non è regolato da un orario soggetto a permesso (p. es. lavoro notturno o domenicale), tale permesso deve già contenere un eventuale prolungamento della durata massima della settimana lavorativa, oppure il permesso deve essere adeguato perlomeno temporaneamente, nella misura in cui ciò è possibile senza violare altre disposizioni previste dalla legge sul lavoro.

**Capoverso 4**

Le disposizioni di questo capoverso devono essere rispettate anche nel caso di rapporti di lavoro di durata limitata. L'azienda deve provvedere affinché la compensazione avvenga entro il periodo di lavoro. Se eccezionalmente ciò non fosse possibile, occorre procedere secondo l'articolo 22 della legge sul lavoro.