

Articolo 25

Lavoro straordinario

Principio

(art. 12 e 26 LL)

¹ Fatto salvo l'articolo 26, il lavoro straordinario conformemente all'articolo 12 capoverso 1 lettere a e b della legge è autorizzato solo sotto forma di lavoro diurno e serale giusta l'articolo 10 della legge ed esclusivamente nei giorni feriali.

² La compensazione del lavoro straordinario mediante congedo giusta l'articolo 13 capoverso 2 della legge dev'essere effettuata entro 14 settimane a meno che il datore o i datori di lavoro e il lavoratore o i lavoratori convengano un termine più lungo, che non deve superare però 12 mesi.

Premessa

Quale complemento alla legge, questo articolo disciplina il lasso di tempo durante il quale è possibile effettuare il lavoro straordinario per far fronte all'urgenza o all'aumento eccezionale di lavoro, per stilare un inventario, per chiudere conti o per procedere a una liquidazione. Esso fissa parimenti le modalità della compensazione mediante congedo.

Capoverso 1

I motivi summenzionati consentono di ricorrere al lavoro straordinario nei giorni feriali, entro i limiti del lavoro diurno e serale dell'azienda. Esso continua per contro a essere escluso di notte e la domenica, salvo in situazioni eccezionali (v. art. 26 OLL 1). Anche l'obbligo di accordare semigiornate libere settimanali deve essere rispettato.

Il ricorso al lavoro straordinario è autorizzato soltanto se la durata complessiva del lavoro diurno (lavoro diurno regolare + lavoro straordinario) non eccede i limiti del lavoro diurno e del lavoro serale dell'azienda. Un superamento – anche parziale – di questi limiti vieta il ricorso al lavoro straordinario. Quando ad esempio una giornata di lavoro è iniziata prima dell'inizio regolare del periodo di lavoro diurno, non è possibile aggiungere al lavoro diurno del lavoro straordinario.

Capoverso 2

Con il consenso del lavoratore, il lavoro straordinario può essere compensato invece che con un supplemento salariale del 25%, mediante un congedo della stessa durata. Tale compensazione deve avvenire di regola entro 14 settimane. Tuttavia è possibile convenire un termine più lungo per effettuare la compensazione: esso non può però superare 12 mesi. Questi 12 mesi non devono necessariamente coincidere con l'anno civile, ma può trattarsi per esempio anche dell'esercizio annuo.

Se il datore di lavoro non concede ai lavoratori, entro tale lasso di tempo, alcuna opportunità di effettuare la compensazione, essi hanno diritto, al più tardi alla scadenza di questo termine, al pagamento del lavoro straordinario, compreso il supplemento salariale, secondo l'articolo 13 della legge. Questo obbligo non è applicabile tuttavia al lavoro straordinario che, secondo lo stesso articolo, non dà diritto al supplemento salariale. Il datore di lavoro ha il diritto di esigere la compensazione entro il termine convenuto tenendo però conto dei bisogni dei lavoratori.