

Articolo 40

## Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi

(art. 17, 19 e 24 LL)

- <sup>1</sup> Il lavoro notturno è considerato temporaneo ai sensi dell'articolo 17 della legge quando:
  - a. nel caso di impieghi sporadici o periodici, non eccede tre mesi per azienda e per anno civile; oppure
  - b. nel caso di impieghi di durata limitata fino a sei mesi al massimo, presenta carattere eccezionale. È possibile un prolungamento unico di sei mesi.
- <sup>2</sup> Il lavoro notturno è considerato regolare o periodico quando il volume temporale dello stesso supera le condizioni di cui al capoverso 1.
- <sup>3</sup> Il lavoro domenicale è considerato temporaneo ai sensi dell'articolo 19 della legge quando:
  - a. nel caso di impieghi sporadici, non eccede sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, per azienda e per anno civile; oppure
  - b. nel caso di impieghi di durata limitata fino a tre mesi al massimo, presenta carattere eccezionale.
- <sup>4</sup> Il lavoro domenicale è considerato regolare o periodico quando il volume temporaneo dello stesso supera le condizioni di cui al capoverso 3.

### Premessa

L'articolo 40 opera una chiara distinzione fra competenze federali e competenze cantonali in materia di rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro. La Confederazione rilascia i permessi per il lavoro notturno o domenicale regolare o periodico; i Cantoni rilasciano i permessi per il lavoro notturno o domenicale temporaneo. La competenza federale in materia di rilascio del permesso non include automaticamente anche la competenza in materia di esecuzione. In linea di principio, quest'ultima incombe alle autorità cantonali giusta l'articolo 41 LL risp. 79 e 80 OLL 1. Spetta dunque alle autorità cantonali controllare nelle aziende il rispetto della durata del lavoro e svolgere i necessari accertamenti in caso di denuncia.

### Capoverso 1

Il lavoro notturno è considerato temporaneo in due casi.

#### Lettera a:

quando gli impieghi notturni non eccedono complessivamente i tre mesi per anno civile e azienda. Tali interventi possono essere prestati in modo consecutivo o scaglionato. Ne consegue pertanto la possibilità di autorizzare fino a 90 notti di lavoro per anno civile e azienda, ripartite sull'arco di un intero anno. Si tratta, tuttavia, di un volume totale di notti di lavoro per l'azienda e non per il singolo lavoratore il quale può prestare solo:

- 30 notti (lavoro a tre squadre);
- 45 notti (lavoro a due squadre);
- 60 notti (lavoro notturno periodico: 5 notti x 12 settimane)

**Lettera b:**

quando gli impieghi notturni hanno una durata limitata ad un massimo di sei mesi e si rendono necessari solo una volta (impieghi che presentano un carattere eccezionale). Il corrispondente permesso può essere rinnovato per altri sei mesi, ma solo una volta. Se dopo di ciò l'azienda dovesse presentare un'ulteriore domanda di proroga, essa dovrà fornire la prova dell'indispensabilità tecnica o economica. Successivamente, l'autorità cantonale deve trasmettere la domanda all'Ufficio federale.

In questo contesto si pone a volte un problema e precisamente quello della nozione di azienda. Nel settore delle costruzioni, succede spesso che varie imprese costituiscano una comunità di lavoro per realizzare insieme un progetto edile. Se queste imprese richiedono un permesso a nome della comunità di lavoro, che cambia ripetutamente composizione, si pone la questione volta a sapere se, nell'ottica della legge, vanno considerate aziende le singole imprese o la comunità di lavoro. Fin quando le singole imprese conservano la loro autonomia giuridica nell'esecuzione dei lavori e la direzione della comunità di lavoro si occupa esclusivamente del coordinamento dei lavori, dei compiti amministrativi che ne conseguono e della gestione delle scadenze, la comunità di lavoro non può essere considerata un'azienda ai sensi della legge, ma lo sono le singole imprese. Ciò non impedisce tuttavia alla comunità di lavoro di chiedere un permesso per tutte le imprese che la costituiscono.

**Capoverso 2**

Va considerato lavoro notturno regolare o periodico il lavoro notturno il cui volume temporale eccede, per anno civile e azienda, i limiti fissati al capoverso 1.

**Capoverso 3**

Il lavoro domenicale è considerato temporaneo se:

**Lettera a:**

è prestato per un massimo di sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, per anno civile e azienda. Queste domeniche di lavoro non devono necessariamente susseguirsi, ma possono essere ripartite sull'arco di un intero anno civile.

**Lettera b:**

si tratta di impieghi di durata limitata fino ad un massimo di tre mesi, aventi carattere eccezionale. In questo caso, possono essere autorizzate fino a 12 domeniche di lavoro. Come per il capoverso 1 lettera b manca anche qui il riferimento all'anno civile. Si intende così sottolineare che questo diritto non può essere fatto valere ogni anno, altrimenti verrebbe meno il carattere di eccezionalità.

**Capoverso 4**

Non appena si rende necessario prestare lavoro domenicale, il cui volume temporale eccede i limiti fissati al capoverso 3, si è in presenza di lavoro domenicale regolare o periodico.