



PROMEMORIA CONCERNENTE L'APPLICAZIONE DELLA LEGGE SUL LAVORO NEGLI OSPEDALI E NELLE CLINICHE

LL:	Legge sul lavoro, RS 822.11
OLL 1:	Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro, RS 822.111
OLL 2:	Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro, RS 822.112
OLL 3:	Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro, RS 822.113
Art.:	Articolo
Cpv.:	Capoverso

La LL in breve

La LL risponde a un interesse pubblico: la protezione dei lavoratori. Questa protezione si suddivide in due parti importanti:

- le disposizioni sulla protezione della salute dei lavoratori (art. 6 LL e OLL 3)
- le disposizioni sui tempi di lavoro e di riposo (LL, OLL 1 e OLL 2).

Le disposizioni della LL hanno carattere imperativo e sanciscono il minimo richiesto. Ciò significa che anche con l'accordo del lavoratore e del datore di lavoro non si può scendere al di sotto di questo minimo.

Definizioni

Istituti ospedalieri e cliniche (art. 15 cpv. 2 OLL 2)

Aziende dirette da un medico per malati, puerpere e lattanti, infortunati e convalescenti.

Medici assistenti (art. 4a OLL 1)

Medici che, dopo l'esame federale in medicina umana, dentaria o veterinaria, seguono un perfezionamento al fine di:

- ottenere un titolo di medico specialista; oppure
- ottenere l'autorizzazione per l'apertura di un proprio studio.

Lavoratore che esercita un ufficio direttivo elevato (art. 9 OLL 1)

Lavoratore che, 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.

Attività scientifica (art. 10 OLL 1)

L'attività scientifica comprende la ricerca e l'insegnamento. Un'attività scientifica sussiste allorquando il lavoratore dispone di ampia libertà riguardo agli obiettivi, all'esecuzione e alla ripartizione del lavoro.

Per ricerca si intendono la ricerca di base e la ricerca applicata ma non la loro applicazione nella pratica come lo sviluppo e la produzione.

Il personale tecnico e il personale amministrativo impegnato nella ricerca soggiacciono alle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo della legge e delle sue ordinanze.

Campo di applicazione

Aziende alle quali si applica la LL

La LL si applica a tutti gli istituti ospedalieri e alle cliniche in Svizzera.

- Eccezioni:
- Ospedali o cliniche facenti parte dell'amministrazione cantonale o comunale secondo le leggi cantonali o comunali sull'organizzazione dell'amministrazione (art. 2 LL).
 - Ospedali o cliniche di diritto pubblico senza personalità giuridica o enti di diritto pubblico, purché la maggior parte dei lavoratori da essi impiegata sia vincolata da un rapporto di lavoro di diritto pubblico (art. 7 OLL 1).

ATTENZIONE: dal 1° gennaio 2005 la legge sul lavoro è applicabile a tutti i medici assistenti, anche se sono occupati in un ospedale non soggetto alla legge sul lavoro.

Lavoratori ai quali si applica la LL

La LL si applica integralmente a tutti i lavoratori di un'azienda soggetta alla legge.

- Eccezioni: Alle seguenti categorie di lavoratori sono applicabili soltanto le disposizioni sulla protezione della salute
- Lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro di diritto pubblico in ospedali ai quali la LL non è applicabile (art. 71 lett. b LL).
 - Lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato (art. 3 lett. d LL). NB: i medici primari rientrano generalmente in questa categoria di lavoratori.
 - Lavoratori che esercitano un'attività scientifica.

Istituti ospedalieri e cliniche: alcune particolarità

Gli istituti ospedalieri e le cliniche devono funzionare in modo continuo e devono essere in grado di garantire la sicurezza e la salute dei pazienti sia di notte che di giorno, domeniche comprese.

La LL tiene conto di questo fatto e ha emanato disposizioni speciali applicabili anche agli istituti ospedalieri e alle cliniche nell'OLL 2 (art. 15): esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale (art. 4 OLL 2), possibilità di prolungare la durata del lavoro giornaliero per il lavoro diurno e il lavoro serale (art. 5 OLL 2) e il numero di giorni consecutivi di lavoro (art. 7 cpv. 2 OLL 2), possibilità di effettuare lavoro straordinario la domenica (art. 8 cpv. 2 OLL 2), disposizione concernente il servizio di picchetto (art. 8a OLL 2), possibilità di ridurre il riposo giornaliero (art. 9 OLL 2), prolungamento della durata del lavoro notturno (art. 10 cpv. 2 OLL 2) e riduzione del numero di domeniche libere a 12 per anno civile (art. 12 cpv. 2 OLL 2).

Gli ospedali e le cliniche sono quindi esentati in particolare dall'obbligo di richiedere un'autorizzazione per poter lavorare di notte o la domenica (art. 4 OLL 2). Ciò non li dispensa però ovviamente dall'obbligo di rispettare le altre prescrizioni della legge concernenti il lavoro notturno o domenicale.

Per tenere in considerazione le restrizioni legate dall'introduzione di un servizio di picchetto dai tempi d'intervento molto corti (inferiori a 30 minuti), l'articolo 8a OLL 2 stabilisce (dal 1° gennaio 2010) delle misure compensative da accordare ai lavoratori di ospedali e cliniche.

Tempi di lavoro e di riposo negli istituti ospedalieri o nelle cliniche

Diurno e serale

- Il lavoro diurno e serale dell'azienda è compreso in uno spazio di 17 ore. Generalmente inizia alle 6 e finisce alle 23. Questo intervallo può però essere anticipato o differito di un'ora al massimo con il consenso della maggior parte dei lavoratori, ad esempio dalle 5 alle 22 o dalle 7 alle 24 (art. 10 cpv. 1 e 2 LL). Anche in questo caso il lavoro diurno e serale dell'azienda può durare al massimo 17 ore (art. 10 cpv. 1 e 2 LL).
- Il lavoro diurno e serale del singolo lavoratore deve rimanere compreso in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario (art. 10 cpv. 3 LL). Dedotte le pause, la durata massima del lavoro giornaliero ammonta quindi a 12 ore e mezzo, incluso lo straordinario.
- La durata del lavoro diurno e serale del singolo lavoratore può essere estesa fino a un massimo 17 ore, incluse le pause e lo straordinario, purché sia garantito, nella media di una settimana civile, un riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive. Il riposo giornaliero fra due periodi d'impiego è di almeno otto ore consecutive (art. 5 OLL 2).

Prolungamento della settimana lavorativa

- Il articolo 7 capoverso 2 OLL 2 (entrato in vigore il 1° gennaio 2010) autorizza il datore di lavoro a occupare i lavoratori fino a sette giorni consecutivi alle seguenti condizioni:

la durata del lavoro diurno e serale non è superiore alle 9 ore (cfr. art. 10 LL), la durata massima della settimana lavorativa è rispettata nella media di due settimane (il superamento della durata massima lavorativa nella prima o seconda settimana non conta come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 12 LL) e un congedo di almeno 83 ore consecutive è previsto, senza eccezioni, immediatamente dopo il settimo giorno di lavoro.

- Tale disposizione permette di prolungare la settimana lavorativa sia per il lavoro diurno e serale sia per quello notturno. Per quanto riguarda il lavoro notturno, il limite quotidiano di lavoro può superare le 9 ore (cfr. art. 10 cpv. 2 OLL 2).
- In caso di lavoro notturno senza alternanza con un lavoro diurno, tale disposizione non si applica.

Lavoro notturno

- Il lavoro al di fuori dello spazio di lavoro diurno e serale è considerato lavoro notturno (normalmente dalle 23 alle 6, purché i limiti del lavoro diurno e serale non siano stati anticipati o differiti).
- La durata del lavoro notturno non può superare le 9 ore e deve essere compresa in uno spazio di 10 ore, pause incluse (art. 17a cpv. 1 LL).
- Il lavoro notturno può durare fino a 10 ore (in uno spazio di 12 ore), a condizione che sia in gran parte composto da tempo di presenza, che vi sia un luogo per coricarsi, e che sia accordato un riposo giornaliero di 12 ore (art. 10 cpv. 2 let. a OLL 2).
- Il lavoro notturno può, per un singolo lavoratore, durare un massimo di 8 ore in uno spazio di 12 ore a condizione che vi sia un luogo per coricarsi, che la totalità delle 12 ore di lavoro conti come tempo di lavoro e che sia accordato un riposo giornaliero minimo di 12 ore (art. 10 cpv. 2 let. b OLL 2).

Attenzione: qualsiasi lavoro svolto, anche parzialmente, durante lo spazio di lavoro notturno, è considerato lavoro notturno ed è quindi soggetto alle prescrizioni sul lavoro notturno.

- In caso di lavoro notturno i lavoratori devono per principio partecipare nella stessa misura al lavoro diurno e a quello notturno (art. 25 LL).
- I lavoratori che svolgono fino a 24 notti di lavoro all'anno (lavoro notturno temporaneo) hanno diritto a un supplemento salariale del 25% per il lavoro notturno (art. 17b LL e 31 OLL 1).
- I lavoratori che svolgono 25 notti o più di lavoro all'anno (lavoro notturno regolare) hanno diritto a una compensazione di tempo del 10% per il lavoro notturno. La compensazione può tuttavia essere accordata sotto forma di

supplemento salariale ai lavoratori il cui lavoro, regolarmente svolto all'inizio o alla fine delle ore notturne, non supera un'ora (art. 17b LL e 31 OLL 1).

- I lavoratori occupati per almeno 25 notti all'anno hanno diritto, su richiesta, a una visita medica e alla relativa consulenza. Il lavoratore può far valere il suo diritto alla visita medica e alla consulenza a intervalli regolari di due anni. Dopo il compimento dei 45 anni, il lavoratore può far valere questo diritto a intervalli di un anno (art. 44 OLL 1).
- La visita medica è obbligatoria per determinate categorie di lavoratori (p. es. per i lavoratori occupati di notte senza alternanza con un lavoro diurno o serale o persone che lavorano isolate). La visita medica e la relativa consulenza devono precedere l'inizio dell'attività ed essere ripetute ogni due anni (art. 45 OLL 1).

Lavoro domenicale

- La domenica è definita come intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica (questo spazio di tempo può essere anticipato o differito di un'ora al massimo con il consenso della rappresentanza dei lavoratori o della maggioranza dei lavoratori interessati) (art. 18 LL).
- I lavoratori chiamati eccezionalmente a prestare lavoro domenicale e che svolgono fino a 6 domeniche di lavoro all'anno (lavoro domenicale temporaneo) hanno diritto a un supplemento salariale del 50% per il lavoro domenicale (art. 19 LL).
- La legge non prevede un supplemento salariale o una compensazione di tempo per il lavoro domenicale regolare (più di 6 settimane all'anno e per lavoratore). Le parti sono libere di accordarsi sulla regolamentazione del lavoro domenicale regolare o periodico.
- I lavoratori devono beneficiare di 12 domeniche libere all'anno, che possono essere ripartite in modo irregolare sull'arco dell'anno.
- Se è occupato la domenica, il lavoratore ha diritto nella settimana precedente o successiva a un riposo settimanale di 36 ore consecutive in seguito al riposo giornaliero.
- In principio, il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di 6 giorni consecutivi (art. 21 OLL 1).
- Il lavoro straordinario svolto la domenica dev'essere compensato mediante un corrispondente congedo nell'arco di 26 settimane.

Riposo giornaliero

- Ai lavoratori deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive (art. 15a cpv. 1 LL).
- Il riposo giornaliero di lavoratori adulti può essere ridotto fino a 9 ore, a condizione che nella media di due settimane sia di 12 ore (art. 9 OLL 2).

Esempio: se la durata del riposo giornaliero di un lavoratore è ridotta a 9 ore una volta su due settimane, la media del riposo giornaliero dev'essere di 12 ore (totale 168 ore). Deducendo le 9 ore di riposo abbreviato, rimangono 159 ore da ripartire su 13 periodi di riposo giornalieri, ossia una media di almeno 12,25 ore per ogni riposo giornaliero. Se la durata del riposo giornaliero di un lavoratore è ridotta a 9 ore per due volte su queste due settimane, la media del riposo giornaliero restante dev'essere di 12,5 ore.

- Se il lavoro notturno dura 10 ore in uno spazio di 12 ore, il riposo giornaliero deve durare 12 ore (art. 10 cpv. 2 OLL 2).
- Se la durata del lavoro diurno e serale del singolo lavoratore è estesa a 17 ore, il riposo giornaliero, nella media di una settimana civile, è di almeno 12 ore consecutive. Il riposo giornaliero fra due periodi d'impiego è di almeno otto ore consecutive (art. 5 OLL 2).

Esempio: un lavoratore può essere chiamato a lavorare il lunedì tra le 7 e le 24 (17 ore). Potrà quindi ricominciare a lavorare soltanto a partire dalle 8 del martedì (riposo giornaliero di almeno 8 ore). Sull'arco della settimana, il riposo giornaliero deve durare almeno 12 ore in media. Ciò significa che per il resto della settimana il riposo giornaliero dovrà durare in media almeno 12,6 ore (7 periodi di riposo giornalieri di 12 ore, ossia 84 ore, meno 8 ore corrispondenti al riposo giornaliero abbreviato dal lunedì al martedì per un totale di 76 ore da ripartire sui 6 periodi di riposo giornalieri restanti).

Pause

- Il lavoro dev'essere interrotto con pause di almeno 15 minuti per una giornata lavorativa che dura più di 5 ore e mezzo, di 30 minuti per una giornata lavorativa che dura più di 7 ore e di 1 ora per una giornata lavorativa che dura più di 9 ore. Le pause devono essere fissate in modo da dividere a metà il tempo di lavoro. Un periodo di lavoro di durata superiore a 5 ore e mezzo prima o dopo una pausa dà diritto a pause supplementari (art. 15 LL e 18 OLL 1).
- Le pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).
- Le pause contano come lavoro quando ai lavoratori non è consentito di lasciare il posto di lavoro o se devono tenersi pronti a intervenire, ad esempio mediante un cercapersone (art. 15 cpv. 2 LL).

Servizio di picchetto

Servizio di picchetto al di fuori di istituti ospedalieri o cliniche

Vi è un servizio di picchetto, o di disponibilità su chiamata, se il lavoratore dev'essere pronto a intervenire ma non deve restare nell'ospedale o nella clinica.

Se il tempo che trascorre dalla convocazione all'arrivo del lavoratore sul luogo di lavoro (tempo d'intervento) è di almeno 30 minuti, solo il tempo effettivo dell'intervento e la durata del tragitto sono computati sul tempo di lavoro (art. 15 OLL 1).

Se il tempo d'intervento è inferiore a 30 minuti, il lavoratore riceve, oltre a quanto precede, una compensazione di tempo equivalente al 10% del periodo inattivo del servizio di picchetto. Per periodo inattivo s'intende il tempo dedicato a un servizio di picchetto al di fuori degli interventi e della durata del tragitto per recarsi sul luogo di lavoro e ritornare (art. 8a cpv. 2 OLL 2).

Esempio: servizio di picchetto dalle 20.00 alle 8.00, intervento 1 ora e 20 minuti, tragitto 20 minuti per recarsi sul luogo di lavoro e 20 minuti per ritornare: il periodo inattivo del servizio di picchetto corrisponde a 10 ore e il lavoratore ha il diritto al 10% di 10 ore, ovvero a una compensazione di tempo equivalente a 1 ora, alla quale si aggiungono le 2 ore corrispondenti alla durata dell'intervento con durata del tragitto di andata e di ritorno. Il tempo di riposo compensativo deve essere accordato entro un anno (cfr. art. 17b cpv. 2 LL).

Il servizio di picchetto può essere svolto subito dopo il lavoro regolare e gli interventi possono interrompere il riposo giornaliero. Tuttavia, se non può essere raggiunto un periodo di riposo minimo di 4 ore consecutive, il periodo di riposo giornaliero di 11 ore dev'essere accordato immediatamente dopo l'ultimo intervento (art. 19 OLL 1).

Il servizio di picchetto può durare al massimo 7 giorni in un periodo di 4 settimane. Successivamente deve essere previsto obbligatoriamente un periodo senza picchetto. Infatti, nel corso delle due settimane successive al suo ultimo servizio di picchetto il lavoratore non può più essere chiamato a prestare detto servizio, anche se non vi sono stati interventi effettivi. Le due settimane libere non devono quindi necessariamente essere incluse nelle quattro settimane considerate per la pianificazione (art. 14 cpv. 2 OLL 1 e art. 8a cpv. 4 OLL 2).

Se l'ospedale o la clinica non dispone di personale a sufficienza, il numero di interventi di picchetto effettivi nella media di un anno civile non supera un totale di 5 al mese e se non si tratta di un caso di tempo d'intervento ridotto soggetto all'articolo 8a cpv. 2-4 OLL 2, il lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di 4 settimane (art. 14 cpv. 3 OLL 1).

Le indennità relative al servizio di picchetto al di fuori dell'azienda devono essere definite contrattualmente o mediante contratto collettivo di lavoro, ma non sono previste dalla LL.

Servizio di picchetto negli istituti ospedalieri o nelle cliniche

Se il lavoratore deve restare nell'ospedale o nella clinica, non si tratta di un vero e proprio servizio di picchetto ma di un servizio di guardia. L'obbligo di rimanere nell'azienda deriva sia da una direttiva esplicita da parte del datore di lavoro, sia indirettamente dal tempo d'intervento ridotto (inferiore ai 30 minuti, cfr. art. 8a cpv. 3 OLL 2) che non permette oggettivamente al lavoratore di effettuare il servizio di picchetto al di fuori dell'ospedale o della clinica.

Questo servizio di guardia conta interamente come tempo di lavoro anche se il lavoratore non deve effettuare nessun intervento. Di conseguenza, dev'essere seguito dal consueto riposo giornaliero (v. commento dell'art. 15 cpv. OLL 1).

Protezione speciale dei lavoratori – Maternità

Lavori vietati

Il datore di lavoro può occupare donne incinte e madri allattanti nei lavori pericolosi o gravosi soltanto se, in base a una valutazione dei rischi, non risultano minacce concrete per la salute della madre e del bambino o se è possibile ovviare a tali minacce mediante adeguate misure di protezione. La valutazione dei rischi dev'essere effettuata da uno specialista della sicurezza sul lavoro secondo l'ordinanza del 25 novembre 1996 sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro (RS 822.116) (art. 62 e 63 OLL 1).

Sono considerati lavori pericolosi o gravosi:

- lo spostamento manuale di carichi pesanti;
- movimenti e posizioni del corpo che provocano una fatica precoce;
- lavori che implicano urti, scosse e vibrazioni;
- lavori che espongono al freddo, al caldo o all'umidità;
- lavori sottoposti agli effetti di radiazioni nocive o al rumore;
- lavori sottoposti agli effetti di sostanze o microorganismi nocivi;
- lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che, per esperienza, portano a un forte aggravio.

I criteri di valutazione della pericolosità di questi lavori sono contenuti nell'ordinanza del DFE sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (ordinanza sulla protezione della maternità, RS 822.111.52), che elenca anche altri lavori vietati.

Le donne incinte e le madri allattanti che non possono essere occupate in taluni lavori gravosi o pericolosi hanno diritto all'**80% del salario**, nella misura in cui il datore di lavoro non possa offrire loro un lavoro equivalente e non pericoloso (art. 35 LL).

Tempo di lavoro

Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso (art. 35a LL).

Le donne incinte e le madri allattanti non possono assolutamente essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero; questa durata non supera in alcun modo le 9 ore (art. 60 OLL 1).

Le puerpere non possono essere occupate durante le 8 settimane dopo il parto; in seguito, e fino alla sedicesima settimana, possono esserlo solo con il loro consenso (art. 35a cpv. 3 LL).

Per l'allattamento durante il primo anno di vita il tempo dedicato all'allattamento da accordare come tempo di lavoro retribuito è di 30 minuti per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore, di 60 minuti una giornata del lavoro superiore a quattro ore e di 90 minuti per una giornata di lavoro superiore a sette ore (art. 60 cpv. 2 OLL 1).

Pianificazione del lavoro

Le donne incinte che esercitano la loro attività principalmente in piedi beneficiano, a partire dal quarto mese di gravidanza, di un riposo giornaliero di 12 ore e, oltre alle pause previste dalla legge, di una breve pausa di 10 minuti dopo ogni periodo di 2 ore di lavoro.

A partire dal sesto mese di gravidanza, le attività esercitate in piedi vanno limitate complessivamente a 4 ore giornaliere (art. 61 OLL 1).

Durante la gravidanza e dall'ottava alla sedicesima settimana dopo il parto, il datore di lavoro è obbligato a offrire, per quanto possibile, alle donne incinte occupate tra le 20 e le 6 un lavoro equivalente tra le 6 e le 20. Qualora non possa essere loro offerto un lavoro equivalente, queste ultime hanno diritto all'80% del salario (art. 35b LL).

Le donne incinte non possono essere occupate tra le 20 e le 6 nelle otto settimane precedenti il parto. Qualora non possa essere loro offerto un lavoro equivalente tra le 6 e le 20, queste ultime hanno diritto all'80% del salario (art. 35a cpv. 4 e 35b cpv. 2 LL).