



PROMEMORIA CONCERNENTE IL SERVIZIO DI PICCHETTO

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
Art.:	Articolo
Cpv.:	Capoverso

Premessa

Il servizio di picchetto negli istituti ospedalieri e nelle cliniche (art. 15 e 8a OLL 2) è trattato nel [Promemoria concernente l'applicazione della legge sul lavoro negli ospedali e nelle cliniche](#), disponibile sul sito della SECO.

Aspetti generali

Definizione (art. 14 cpv. 1 OLL 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.

Delimitazioni

È importante distinguere il servizio di picchetto dalle altre forme del servizio basato sulla disponibilità, come il *lavoro su chiamata*. Quest'ultimo prevede infatti che il lavoratore si tenga a disposizione del datore di lavoro per far fronte alle fluttuazioni normali del volume di lavoro. Il servizio di picchetto risponde invece a un bisogno straordinario e urgente, non pianificabile né prevedibile. Se il volume di lavoro aumenta, il datore di lavoro può ricorrere ad altre soluzioni: prolungare la durata massima della settimana lavorativa (art. 22 OLL 1), far svolgere lavoro straordinario (art. 12 e 13 LL, 25 OLL 1), prendere misure a livello organizzativo, assumere più personale o impiegare personale ausiliario.

Il servizio di picchetto obbliga il lavoratore a tenersi pronto a intervenire in ogni momento. È quindi un'ingerenza nella vita privata del lavoratore con notevoli conseguenze sulla sua salute. Questo fatto è innegabile, soprattutto se il grado di urgenza è tale da richiedere che il lavoratore si tenga pronto a intervenire in tempi brevi.

I *turni di controllo* menzionati all'articolo 14 capoverso 1 OLL 1 sono turni in linea di principio non pianificabili in quanto si svolgono in un contesto di urgenza e non hanno un carattere regolare. In generale, le attività coperte dal picchetto sono volte a rimediare a perturbazioni straordinarie. Se il lavoratore interviene e svolge un lavoro normale, non si tratta di un servizio di picchetto.

Autorizzazione

Il datore di lavoro deve chiedere un'autorizzazione se il servizio di picchetto è prestato di notte o la domenica, compresi i giorni festivi legali (art. 16, 17, 18, 19, 20a LL).

Sono fatte salve le disposizioni speciali dell'ordinanza 2 che esonerano alcune categorie di aziende e di lavoratori dall'obbligo di chiedere un'autorizzazione per il lavoro notturno o domenicale.

Rimunerazione

La LL non tratta la questione della remunerazione, disciplinata essenzialmente dal diritto privato del lavoro. A titolo informativo, rammentiamo che il Tribunale federale (cfr. DTF 124 III 249) ha ammesso che il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del suo datore di lavoro pronto per eventuali interventi deve essere indennizzato. L'importo dell'indennità non deve necessariamente corrispondere al salario versato per l'attività principale. Può risultare da un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro o da un contratto collettivo di lavoro (CCL). È inoltre possibile che l'indennità per il servizio di picchetto sia già integrata nel salario principale. Pertanto, al momento di determinare la remunerazione, occorre verificare in particolare il contratto di lavoro, il regolamento del personale o l'eventuale CCL.

Compensazione secondo la LL

Se deve intervenire durante la notte o la domenica, il lavoratore avrà inoltre diritto al supplemento salariale e al supplemento di tempo previsti dalla legge, in particolare secondo gli articoli 17b, 19, 20 LL (per ulteriori dettagli, cfr. pag 6 del presente documento e il promemoria [Promemoria supplemento di tempo del 10% per lavoro notturno regolare](#) disponibile sul sito della SECO).

Organizzazione e pianificazione del servizio di picchetto

Principio (art. 14 cpv. 2 OLL 1)

Il servizio di picchetto è pianificato su un periodo di quattro settimane. Durante tale periodo, il lavoratore può essere di picchetto (= tenersi pronto per eventuali interventi) soltanto per sette giorni al massimo (consecutivi o meno). Il numero di interventi possibili durante tali giorni non è limitato. 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.

Eccezione (art. 14 cpv. 3 OLL 1)

Il lavoratore può essere chiamato a svolgere 14 giorni di picchetto nello spazio di quattro settimane se sono soddisfatte due condizioni cumulative:

- 1) a causa delle dimensioni e della struttura aziendali non è disponibile personale a sufficienza per un servizio di picchetto di cui al capoverso 2 dell'articolo 14 OLL1, e
- 2) il lavoratore non effettua più di cinque interventi al mese in media per anno civile.

Osservazioni:

La suddetta media deve essere calcolata sul periodo di lavoro, esclusa la durata delle ferie prescritte dalla legge. Essa si ottiene dividendo il numero degli interventi per il numero dei mesi di lavoro.

La regola delle due settimane senza servizio di picchetto prevista all'articolo 14 capoverso 2 OLL 1 non è applicabile nei casi contemplati dall'articolo 14 capoverso 3 OLL 1. Va tuttavia rammentato che occorre, nella misura del possibile, provvedere affinché i lavoratori possano beneficiare anche in questi casi di settimane intere senza picchetto.

Partecipazione alla pianificazione degli orari di lavoro (art. 48 LL) e comunicazione in tempo utile (art. 69 cpv. 1 OLL 1)

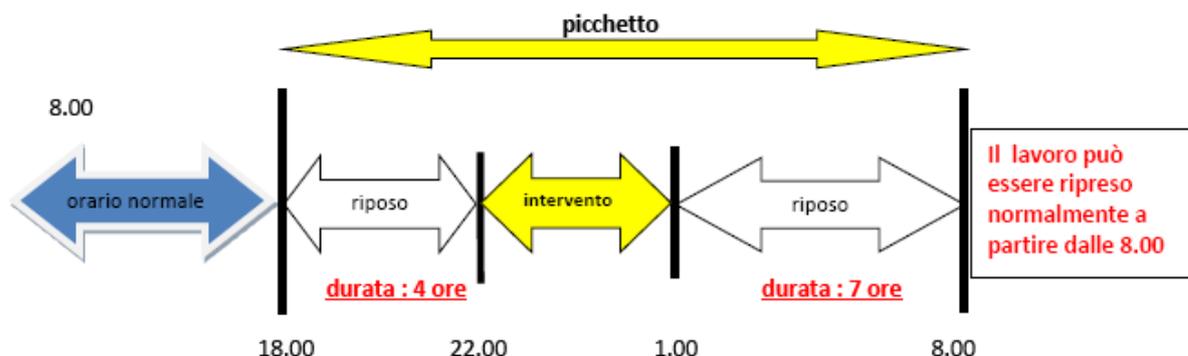
In generale, la partecipazione dei lavoratori alla pianificazione si estende all'organizzazione della durata del lavoro e alla pianificazione della griglia oraria (art. 48 LL). I lavoratori devono essere chiamati a partecipare alla pianificazione e alla modifica degli orari di lavoro determinanti nell'azienda, per gli orari usuali degli impieghi, per il servizio di picchetto, i piani degli impieghi e gli orari di lavoro autorizzati. A tale riguardo rammentiamo che un orario, anche se pianificato in collaborazione con i lavoratori, deve essere stabilito nel rispetto delle disposizioni legali. I lavoratori devono essere informati il più presto possibile, di regola due settimane prima di un impiego previsto con i nuovi orari di lavoro, sul momento dell'introduzione concreta degli orari di lavoro determinanti (art. 69 cpv. 1 OLL 1). Questo termine non può essere ridotto in assenza di motivi impellenti.

Osservanza del riposo giornaliero (art. 19 cpv. 3 OLL 1)

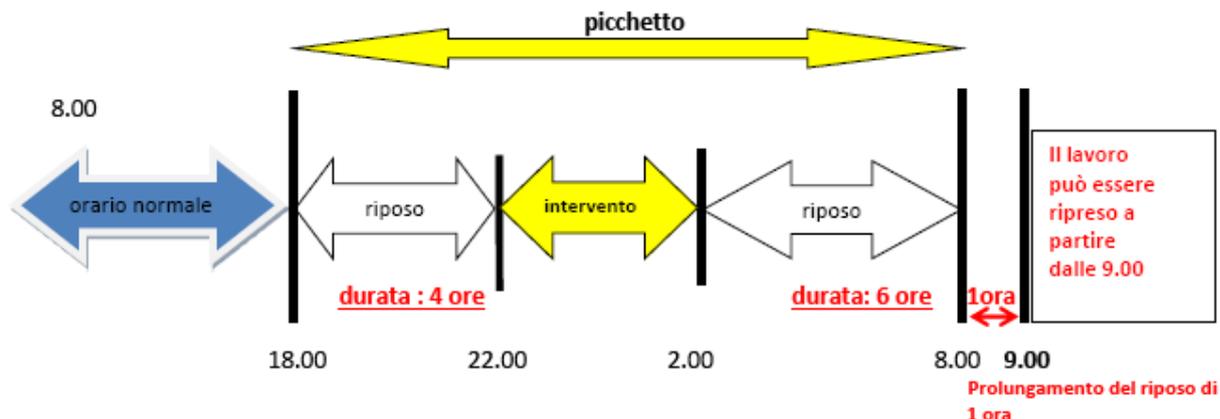
Il periodo di riposo giornaliero di 11 ore (art. 15a cpv. 1 LL) deve essere rispettato, ma può essere interrotto da interventi di picchetto. Se non può essere raggiunto un periodo di riposo minimo di quattro ore consecutive, il lavoratore deve beneficiare di un periodo completo di riposo (di 11 ore).

Concretamente, possono verificarsi le seguenti fattispecie:

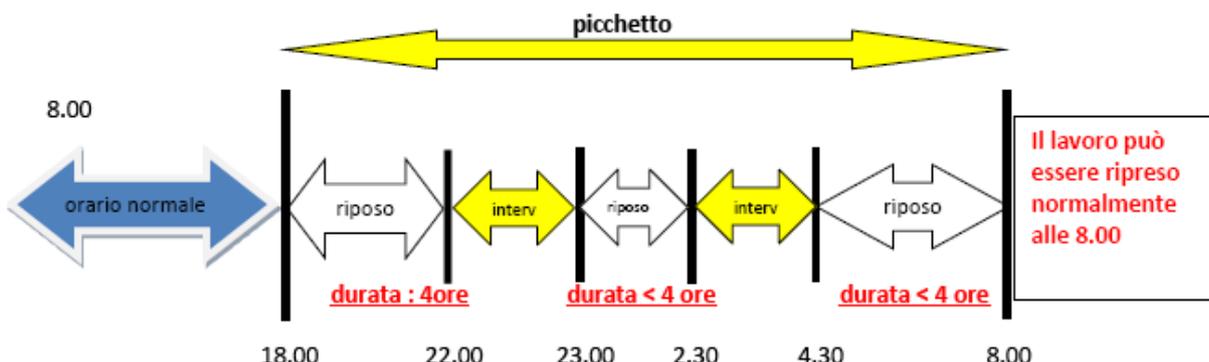
Solo un intervento: la somma dei periodi di riposo prima e dopo l'intervento raggiunge il minimo legale di 11 ore di riposo. Il lavoro può essere ripreso normalmente.



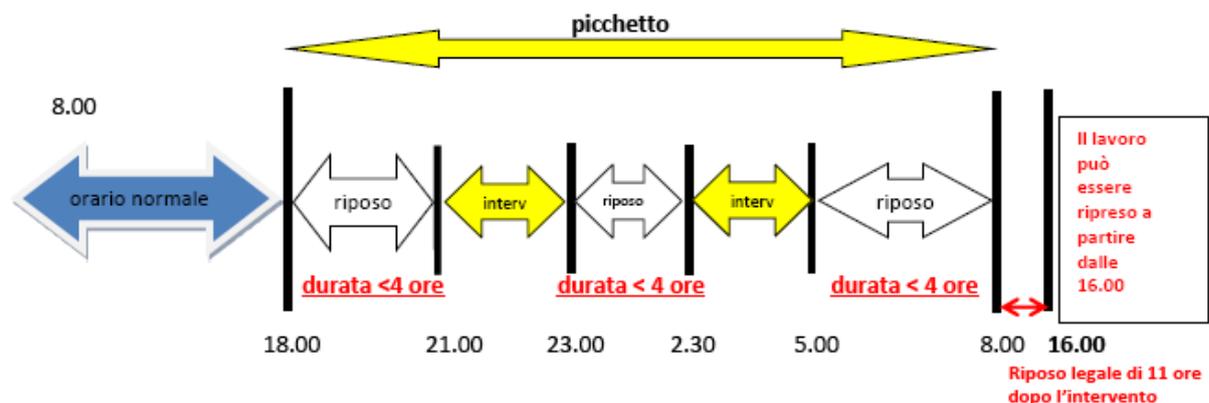
Solo un intervento: la somma dei periodi di riposo prima e dopo l'intervento non raggiunge il minimo legale di 11 ore di riposo (ma in questo caso soltanto 10 ore). Il periodo di riposo deve quindi essere prolungato di un'ora per raggiungere la durata minima di 11 ore.



Il collaboratore ha potuto beneficiare di almeno un periodo di riposo di 4 ore e la somma dei vari periodi di riposo raggiunge il minimo legale di 11 ore. Il lavoro può essere ripreso normalmente.



A causa degli interventi, nessun periodo di riposo raggiunge una durata di 4 ore e la somma delle varie «pause» non raggiunge il minimo legale di 11 ore di riposo. Alla fine dell'intervento (in questo caso alle 5:00) il collaboratore ha diritto a un periodo completo di riposo giornaliero, ossia 11 ore consecutive.



Computo come tempo di lavoro (art. 15 OLL1)

Principio

Il servizio di picchetto è considerato integralmente tempo di lavoro se è prestato nell'azienda (art. 15 cpv. 1 OLL 1). Bisogna quindi dedurre che in questo caso l'articolo 19 capoverso 3 OLL 1 non è applicabile. Poiché l'intero servizio di picchetto vale come tempo di lavoro, ai lavoratori deve essere garantito un riposo giornaliero completo (art. 15a cpv. 1 LL) dopo il picchetto. Rammentiamo inoltre che, in un simile caso, occorre valutare se si tratta effettivamente di servizio di picchetto o di lavoro *normale*. Questa decisione spetta agli ispettorati cantonali (art. 41 cpv. 3 LL).

Per contro, se il servizio di picchetto è prestato fuori dell'azienda, sono considerati tempo di lavoro unicamente gli interventi effettivamente svolti e i tragitti necessari (art. 15 cpv. 2 OLL 1). In questo caso l'articolo 19 capoverso 3 OLL 1 produce tutti i suoi effetti.

Se il servizio di picchetto richiede tempi di intervento molto brevi (ad es. 15 minuti dopo la chiamata), il lavoratore non è in pratica in grado di lasciare l'azienda e non può quindi approfittare del suo tempo libero. In questi casi, spetterà ai Cantoni decidere se si tratta effettivamente di servizio di picchetto o di tempo di lavoro normale (art. 41 cpv. 3 LL).

Relazione con altre disposizioni sul tempo di lavoro

Le disposizioni generali sull'intervallo di lavoro (art. 10 LL per il lavoro diurno e serale, art. 17a LL per il lavoro notturno) non sono applicabili nel quadro di un servizio di picchetto. Infatti quest'ultimo è per definizione il tempo durante il quale il lavoratore, al di fuori del lavoro normale, si tiene pronto per eventuali interventi (art. 14 cpv. 1 OLL 1). Pertanto, per il servizio di picchetto nell'azienda, come per quello fuori dalla stessa, un'applicazione rigorosa degli articoli 10 e 17a LL significherebbe che in pratica non potrebbe mai esservi un vero e proprio servizio di picchetto. Nemmeno l'articolo 21 capoverso 3 OLL 1, che prevede un massimo di sei giorni consecutivi di lavoro, è applicabile in caso di servizio di picchetto.

Tuttavia, sono applicabili altre disposizioni, in particolare quelle relative alla durata massima della settimana lavorativa (art. 9 LL) e al lavoro straordinario (art. 12 LL). A riguardo va precisato che soltanto gli interventi nel quadro del servizio di picchetto possono portare a un superamento della durata massima della settimana lavorativa (art. 9 LL), che deve essere considerato lavoro straordinario (art. 12 LL). Quest'ultimo dovrà pertanto essere compensato secondo le regole dell'articolo 13 LL e 25 OLL 1. Va rammentato che il lavoro straordinario determinato da interventi nel quadro del servizio di picchetto svolto di notte o la domenica è ammesso dall'articolo 26 capoverso 1 lettera b OLL 1.

A questo proposito è importante sottolineare quanto segue riguardo al lavoro di picchetto nell'azienda: il tempo trascorso nell'azienda è considerato innanzitutto tempo di lavoro (art. 15 cpv. 1 OLL 1) e deve rientrare nei limiti dell'articolo 9 LL. Nel programmare un servizio di picchetto nell'azienda occorre quindi tener conto del tempo di lavoro generato secondo l'articolo 15 capoverso 1 OLL 1. Soltanto con un intervento di picchetto è possibile superare la durata massima della settimana lavorativa e generare ore straordinarie.

Come compensare il servizio di picchetto svolto di domenica?

Non è necessario accordare un giorno di riposo compensativo al lavoratore che presta di domenica un servizio di picchetto fuori dell'azienda senza che vi siano interventi. Tuttavia, la domenica in questione non è computata come domenica libera accordata. Ciò significa che per un lavoratore è impossibile essere di picchetto tutte le domeniche dell'anno ma che in linea di principio una domenica ogni due settimane egli deve essere di riposo (art. 20 cpv. 1 LL). Per contro, il tempo dedicato agli interventi dovrà essere compensato secondo le regole usuali previste dagli articoli 20 LL e 21 OLL 1.

Il picchetto prestato nell'azienda genera tempo di lavoro e deve, pertanto, essere compensato in ogni caso secondo gli articoli 20 LL e 21 OLL 1. Sono fatte salve le fattispecie contemplate dall'OLL 2.

Maggiore protezione dei lavoratori con responsabilità familiari

Modifiche a breve termine (art. 14 cpv. 4 OLL 1)

Se la pianificazione del picchetto non è modificata su richiesta dei lavoratori ma a causa di un bisogno dell'azienda, i lavoratori con responsabilità familiari (art. 36 LL) beneficiano di una maggiore protezione. Essi possono essere chiamati a prestare un servizio di picchetto se forniscono espressamente il loro consenso e se l'azienda non dispone di alcuna altra soluzione accettabile.

Protezione speciale delle lavoratrici – Maternità

Secondo l'articolo 60 capoverso 1 OLL 1 le donne incinte e le madri allattanti non possono assolutamente essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero. Questa categoria di lavoratrici non può quindi essere chiamata a prestare servizi di picchetto.