Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO

Indicazioni

relative alla legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2

Nota sull'uso delle indicazioni

Le pagine sono numerate in funzione dei capitoli e degli articoli delle ordinanze.

Esempi:	IT-1	=	Pagina 1 dell' introduzione
	031-2	=	Pagina 2 delle indicazioni riguardanti l'articolo 31 LL
	120-1	=	Pagina 1 delle indicazioni riguardanti l'articolo 20 OLL 1
	226-3	=	Pagina 3 delle indicazioni riguardanti l'articolo 26 OLL 2
	AP3-5	=	Pagina 5 dell'appendice 3

Berna, marzo 2024

Queste indicazioni sono state redatte dai collaboratori del Campo di prestazioni Condizioni di lavoro.

Supporto grafico: HP Hauser/AVD Alles vor dem Druck, Berna
Creazione della copertina: Michèle Petter Sakthivel, Berna

Traduzione Servizio linguistico italofono del DEFR

Editore: SECO – Direzione del lavoro
Condizioni di lavoro, 3003 Berna

Download: www.seco.admin.ch (parola da cercare: indicazioni)

Riproduzione autorizzata con indicazione della fonte.

Indice

Indice I-1

Abbreviazioni A-1

Introduzione IT-1

Legge sul lavoro

I. Campo d'applicazione

Art. 1 Campo di applicazione aziendale e personale 001-1
Art. 2 Eccezioni circa le aziende 002-1
Art. 3 Eccezioni circa le persone 003-1
Art. 3*a* Disposizioni relative alla protezione della salute 003a-1
Art. 4 Aziende familiari 004-1
Art. 5 Prescrizioni speciali per aziende industriali 005-1

II. Protezione della salute e approvazione dei piani

Art. 6 Obblighi del datore di lavoro e del lavoratore 006-1
Art. 7 Approvazione dei piani e permesso d'esercizio 007-1
Art. 8 Aziende non industriali 008-1

III. Durata del lavoro e del riposo

1. Durata del lavoro

Art. 9 Durata massima settimanale 009-1
Art. 10 Lavoro diurno e serale 010-1
Art. 11 Lavoro compensativo 011-1
Art. 12 Condizioni e durata del lavoro straordinario 012-1
Art. 13 Supplemento salariale per il lavoro straordinario 013-1

2. Durata del riposo

Art. 15 Pause 015-1
Art. 15*a* Riposo giornaliero 015a-1
Art. 16 Divieto del lavoro notturno 016-1
Art. 17 Deroghe al divieto del lavoro notturno 017-1
Art. 17*a* Durata del lavoro notturno 017a-1
Art. 17*b* Supplemento di tempo e supplemento salariale 017b-1
Art. 17*c* Visita medica e consulenza 017c-1
Art. 17*d* Inidoneità al lavoro notturno 017d-1
Art. 17*e* Altri provvedimenti in caso di lavoro notturno 017e-1
Art. 18 Divieto del lavoro domenicale 018-1
Art. 19 Deroghe al divieto del lavoro domenicale 019-1
Art. 20 Domenica libera e riposo compensativo 020-1
Art. 20*a* Giorni festivi e cerimonie religiose 020a-1
Art. 21 Semigiornata libera settimanale 021-1
Art. 22 Divieto di sostituzione del riposo 022-1

3. Lavoro continuo

Art. 24 Lavoro continuo 024-1

4. Altre disposizioni

Art. 25 Rotazione 025-1
Art. 26 Altre disposizioni protettive 026-1
Art. 27 Disposizioni speciali per determinate categorie di aziende o di lavoratori 027-1
Art. 28 Derogazioni lievi 028-1

IV. Disposizioni di protezione speciale

1. Giovani

Art. 29 In generale 029-1
Art. 30 Età minima 030-1

Art. 31 Durata del lavoro e del riposo 031-1
Art. 32 Doveri speciali del datore di lavoro 032-1

2. Donne incinte e madri che allattano
Art. 35 Tutela della salute durante la maternità 035-1
Art. 35*a* Occupazione durante la maternità 035a-1
Art. 35*b* Lavoro compensativo e pagamento continuato del salario durante la maternità 035b-1

3. Lavoratori con responsabilità familiari
Art. 36 Lavoratori con responsabilità familiari 036-1

4. Altri gruppi di lavoratori
Art. 36*a* Altri gruppi di lavoratori 036a-1

V. Regolamento aziendale

Art. 37 Emanazione 037-1
Art. 38 Contenuto 038-1
Art. 39 Controllo, effetti 039-1

VI. Esecuzione della legge

1. Disposizioni esecutive
Art. 40 Consiglio federale 040-1

2. Attribuzioni e organizzazione delle autorità
Art. 41 Cantoni 041-1
Art. 42 Confederazione 042-1
Art. 43 Commissione del lavoro 043-1
Art. 44 Obbligo del segreto 044-1
Art. 44*a* Comunicazione di dati 044a-1
Art. 44*b* Sistemi d'informazione e di documentazione 044b-1

3. Obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori
Art. 45 Obbligo d'informazione 045-1
Art. 46 Elenchi e altri atti 046-1
Art. 47 Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata 047-1
Art. 48 Informazione e consultazione dei lavoratori 048-1
Art. 49 Domande di permesso 049-1

4. Decisioni e provvedimenti amministrativi
Art. 50 Decisioni amministrative 050-1
Art. 51 Intervento preliminare in caso d'infrazione 051-1
Art. 52 Provvedimenti di coercizione amministrativa 052-1
Art. 53 Revoca e rifiuto di permessi concernenti la durata del lavoro 053-1
Art. 54 Denunce 054-1

5. Giurisdizione amministrativa
Art. 56 Ricorso contro le decisioni cantonali 056-1
Art. 58 Diritto di ricorso 058-1

6. Disposizioni penali
Art. 59 Responsabilità penale del datore di lavoro 059-1
Art. 60 Responsabilità penale del lavoratore 060-1
Art. 61 Pene 061-1
Art. 62 Codice penale e perseguimento penale 062-1

VII. Modificazione di leggi federali

Art. 64 Legge sulla partecipazione 064-1

VII. Disposizioni finali e transitorie

Art. 71 Riserva del diritto pubblico 071-1

Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro

Capitolo 1: Campo d'applicazione

Sezione 1: Definizioni

Art. 1 Lavoratori 101-1
Art. 2 Grandi aziende del commercio al minuto 102-1

Sezione 2: Campo di applicazione aziendale

Art. 4 Aziende federali, cantonali e comunali 104-1
Art. 4*a* Istituti ospedalieri e cliniche pubblici 104a-1

Sezione 3: Eccezioni al campo di applicazione aziendale

Art. 5 Aziende agricole 105-1
Art. 6 Aziende di giardinaggio 106-1
Art. 7 Istituti e enti di diritto pubblico 107-1

Sezione 4: Eccezioni al campo di applicazione personale

Art. 8 Personale di organizzazioni internazionali e di amministrazioni pubbliche di Stati esteri 108-1
Art. 9 Ufficio direttivo elevato 109-1
Art. 10 Attività scientifica 110-1
Art. 11 Attività artistica indipendente 111-1
Art. 12 Educatori e assistenti sociali 112-1

Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 13 Definizione di durata del lavoro 113-1
Art. 14 Servizio di picchetto / a. Principio 114-1
Art. 15 Servizio di picchetto / b. Computo come durata del lavoro 115-1
Art. 16 Ripartizione delle ore di lavoro 116-1
Art. 17 Indennità per riposo e per periodi di riposo compensativi 117-1

Sezione 2: Pause e periodi di riposo

Art. 18 Pause 118-1
Art. 19 Riposo giornaliero 119-1
Art. 20 Semigiornata libera settimanale 120-1
Art. 21 Giorno di riposo settimanale o giorno di riposo compensativo per il lavoro domenicale e il lavoro nei giorni festivi 121-1

Sezione 3: Durata massima della settimana lavorativa

Art. 22 Prolungamento con compensazione 122-1
Art. 23 Riduzione della durata massima della settimana lavorativa 123-1
Art. 24 Lavoro compensativo 124-1

Sezione 4: Lavoro straordinario

Art. 25 Principio 125-1
Art. 26 Situazioni eccezionali 126-1

Sezione 5: Presupposti per il lavoro notturno e domenicale e per il lavoro continuo

Art. 27 Urgente bisogno 127-1
Art. 28 Indispensabilità del lavoro notturno e domenicale 128-1

Sezione 6: Forme particolari del lavoro notturno

Art. 29 Prolungamento della durata del lavoro notturno 129-1
Art. 30 Lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno 130-1

Sezione 7: Supplemento salariale e tempo di riposo supplementare

Art. 31 Supplemento salariale e tempo di riposo supplementare in caso di lavoro notturno 131-1
Art. 32 Deroghe all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare 132-1
Art. 32a Supplemento salariale e riposo compensativo in caso di lavoro domenicale e nei giorni festivi 132a-1
Art. 33 Calcolo del supplemento salariale 133-1

Sezione 8: Lavoro a squadre
Art. 34 Lavoro a squadre e rotazione delle squadre 134-1
Art. 35 Rinuncia alla rotazione delle squadre in caso di lavoro diurno e di lavoro notturno 135-1

Sezione 9: Lavoro continuo
Art. 36 Definizione 136-1
Art. 37 Giorni di riposo 137-1
Art. 38 Durata del lavoro 138-1
Art. 39 Lavoro continuo atipico 139-1

Sezione 10: Permessi concernenti la durata del lavoro
Art. 40 Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi 140-1
Art. 41 Domanda 141-1
Art. 42 Rilascio del permesso 142-1

Capitolo 3: Provvedimenti in caso di lavoro notturno

Sezione 1: Visita medica e consulenza
Art. 43 Definizione di visita medica e consulenza 143-1
Art. 44 Diritto alla visita medica e alla consulenza 144-1
Art. 45 Visita medica e consulenza obbligatorie 145-1

Sezione 2: Ulteriori misure
Art. 46 Ulteriori misure 146-1

Capitolo 5: Protezione speciale delle donne

Sezione 1: Occupazione durante la maternità
Art. 60 Durata del lavoro e dell'allattamento in caso di gravidanza e di maternità 160-1
Art. 61 Alleviamento dei compiti 161-1

Sezione 2: Protezione della salute durante la maternità
Art. 62 Lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità 162-1
Art. 63 Valutazione dei rischi e informazione 163-2

Sezione 3: Restrizioni e divieti di occupazione
Art. 64 Esenzione dal lavoro e trasferimento 164-1
Art. 65 Lavori vietati durante la maternità 165-1
Art. 66 Lavori sotterranei nelle miniere 166-1

Capitolo 6: Obblighi particolari del datore di lavoro e del lavoratore

Sezione 1: Regolamento aziendale
Art. 67 Regolamento aziendale stabilito per convenzione o emanato dal datore di lavoro 167-1
Art. 68 Pubblicazione del regolamento aziendale 168-1

Sezione 2: Ulteriori obblighi nei confronti dei lavoratori
Art. 69 Comunicazione degli orari di lavoro e delle disposizioni di protezione 169-1
Art. 70 Informazione e istruzione dei lavoratori 170-1
Art. 71 Partecipazione dei lavoratori 171-1

Sezione 3: Obblighi nei confronti degli organi d'esecuzione e di vigilanza
Art. 72 Accesso all'azienda 172-1
Art. 73 Elenchi e altri atti 173-1
Art. 73*a* Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro 173a-1
Art. 73*b* Registrazione semplificata della durata del lavoro 173b-1
Art. 74 Attestato d'età 174-1

Capitolo 7: Attribuzioni e organizzazione delle autorità

Sezione 1: Confederazione
Art. 75 Segreteria di Stato dell'economia 175-1
Art. 77 Decisioni della SECO e misure sostitutive 177-1
Art. 78 Misure concernenti l'alta vigilanza 178-1

Sezione 2: Cantoni
Art. 79 Compiti 179-1
Art. 80 Comunicazioni e rapporti 180-1

Sezione 3: Commissione federale del lavoro
Art. 81 Commissione federale del lavoro 181-1

Capitolo 8: Protezione dei dati e gestione dei dati

Sezione 1: Obbligo del segreto, comunicazione dei dati e diritto di informazione
Art. 82 Obbligo del segreto 182-1
Art. 83 Comunicazione di dati personali degni di particolare protezione 183-1
Art. 84 Comunicazione in caso di dati personali non degni di particolare protezione 184-1

Sezione 2: Sistemi di informazione e di documentazione
Art. 85 Sistema di informazione e di documentazione della Confederazione 185-1
Art. 86 Sistemi di informazione e di documentazione dei Cantoni 186-1
Art. 87 Scambio di dati e sicurezza dei dati 187-1
Art. 88 Registrazione, modifica e archiviazione dei dati 188-1
Art. 89 Protezione dei dati 189-1
Art. 90 Disposizione penale 190-1

Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

Sezione 1: Oggetto e definizioni
Art. 1 Oggetto 201-1
Art. 2 Piccole aziende artigianali 202-1

Sezione 2: Disposizioni speciali
Art. 3 Applicazione 203-1
Art. 4 Esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale nonché per il lavoro continuo 204-1
Art. 5 Prolungamento della durata del lavoro giornaliero per il lavoro diurno e il lavoro serale 205-1
Art. 6 Prolungamento della durata massima della settimana lavorativa 206-1
Art. 7 Prolungamento della settimana lavorativa 207-1
Art. 8 Lavoro straordinario effettuato la domenica 208-1
Art. 8*a* Servizio di picchetto 208a-1
Art. 8b Pianificazione e ripartizione del picchetto 208b-1
Art. 9 Riduzione della durata del riposo giornaliero 209-1
Art. 10 Durata del lavoro notturno 210-1
Art. 11 Spostamento del periodo della domenica 211-1
Art. 12 Numero di domeniche libere 212-1
Art. 13 Riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi 213-1
Art. 14 Semigiornata libera settimanale 214-1

Sezione 3: Categorie di lavoratori e di aziende assoggettate
Art. 15 Istituti ospedalieri e cliniche 215-1
Art. 16 Case e internati 216-1
Art. 17 Aziende per le cure a domicilio 217-1
Art. 18 Studi medici, dentistici e veterinari 218-1
Art. 19 Farmacie 219-1
Art. 19*a* Laboratori medici 219a-1
Art. 20 Aziende di pompe funebri 220-1
Art. 21 Cliniche per animali 221-1
Art. 22 Giardini e parchi zoologici nonché rifugi per animali 222-1
Art. 23 Alberghi, ristoranti e caffè 223-1
Art. 24 Case da gioco 224-1
Art. 25 Aziende delle regioni turistiche e centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo inter nazionale 225-1

Art. 26 Chioschi, aziende al servizio dei viaggiatori e negozi delle stazioni di servizio 226-1
Art. 26*a* Aziende nelle stazioni e negli aeroporti 226a-1
Art. 27 Panetterie, pasticcerie e confetterie 227-1
Art. 27*a* Aziende di trasformazione della carne 227a-1
Art. 28 Aziende di trasformazione del latte 228-1
Art. 29 Negozi di fiori 229-1
Art. 30 Redazioni di giornali e di riviste nonché agenzie d'informazioni e agenzie fotografiche 230-1
Art. 30*a* Fornitori di servizi postali 230*a*-1
Art. 31 Aziende di radiodiffusione e di televisione 231-1
Art. 32 Aziende di telecomunicazione 232-1
Art. 32a Personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione 232a-1
Art. 32b Aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione 232b-1
Art. 33 Centrali telefoniche 233-1
Art. 34 Banche, commercio di valori mobiliari, borse e loro società fondate in comune 234-1
Art. 34a Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale 234a-1
Art. 35 Teatri permanenti 235-1
Art. 36 Musicisti professionisti 236-1
Art. 37 Sale da cinema 237-1
Art. 38 Circhi 238-1
Art. 39 Aziende dello spettacolo viaggiante 239-1
Art. 40 Impianti sportivi e per il tempo libero 240-1
Art. 41 Impianti di risalita 241-1
Art. 42 Campeggi 242-1
Art. 43 Manifestazioni 243-1
Art. 44 Musei e aziende d'esposizione 244-1
Art. 45 Personale di sorveglianza e di guardia 245-1
Art. 46 Aziende del settore automobilistico 246-1
Art. 47 Personale a terra della navigazione aerea 247-1
Art. 48 Aziende di costruzione e di manutenzione di impianti di transporto pubblico 248-1
Art. 48*a* Aziende di costruzione e di manutenzione che effettuano lavori su strade nazional 248*a*-1
Art. 49 Aziende d'approvvigionamento in energia e acqua 249-1
Art. 50 Aziende di depurazione delle acque di scarico e di smaltimento dei rifiuti domestici 250-1
Art. 51*a* Personale che svolge lavori di manutenzione 251*a*-1
Art. 51*b* Aziende che garantiscono il servizio invernale 251*b*-1
Art. 51 Aziende di pulizia 251-1
Art. 52 Aziende per la trasformazione di prodotti agricoli 252-1

Appendici

App. 1 all'art. 28 cpv. 4 OLL 1: Indispensibilità tecnica o economica del lavoro notturno o domenicale per singoli processi lavorativi AP1-1
App. 2 Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (Ordinanza sulla protezione della maternità) AP2-1
App. 3.1 Ordinanza del DEFR per la designazione di stazioni e aeroporti secondo l'articolo 26*a* capoverso 2 dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro AP3.1-1

App. 3.2 Ordinanza del DEFR per la designazione dei centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale secondo l'articolo 25 capoverso 4 dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro ____ AP3.2-1
App. 4 Guida alle misure preventive di carattere medico nei confronti dei lavoratori impegnati nel lavoro notturno e nel lavoro a squadre ___ AP4-1
App. 5 Piani dei turni ____ AP5-1
App. 6 Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro, attribuzione delle disposizioni speciali alle categorie di aziende ___ AP6-1

Indice alfabetico ____ IA-1

Abbreviazioni

°C	gradi celsius
ad es.	ad esempio
art.	articolo
AVS	assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (RS 831.1)
cfr.	confronta
CFSL	commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro
CO	Codice delle obbligazioni (RS 220)
CP	Codice penale svizzero (RS 311.0)
cpv.	capoverso
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca
DFE	dipartimento federale dell'economia (oggi DEFR)
DPA	legge federale sul diritto penale amministrativo (RS 313.0)
ecc.	eccetera
FF	Foglio federale
FFS	Ferrovie federali svizzere
ill.	illustrazione
INSAI / Suva	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
LAINF	legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (RS 832.20)
LDL	legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (legge sulla durata del lavoro, RS 822.21)
Leq	livello di pressione sonora costante a energia equivalente
lett.	lettera
LFFS	legge federale sulle Ferrovie federali svizzere (RS 742.31)
LFPr	legge federale sulla formazione professionale (RS 412.10)
LL	legge sul lavoro (RS 822.11)
LPG	legge Federale sulla protezione dei dati (RS 235.1)
LPO	Legge sulle poste (RS 783.0)
MAK	concentrazione massima ammessa sul posto di lavoro
n.	numero
OG	legge federale sull'organizzazione giudiziaria (RS 173.110)
OLDL	ordinanza sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro, RS 822.211)
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)
OLL 4	ordinanza 4 concernente la legge sul lavoro (RS 822.114)
OLL 5	ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (RS 822.115)
OLR1	ordinanza sulla durata del lavoro e di riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (ordinanza per gli autisti, RS 822.221)
OLR2	ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli leggeri per il trasporto di persone e di automobili pesanti (RS 822.222)
OPI	ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (RS 832.30)
OPLM	ordinanza sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da microorganismi
OPO	Ordinanza sulle poste (RS 783.01)
PA	legge federale sulla procedura amministrativa (RS 172.021)
RS	raccolta sistematica del diritto federale
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
V.	vedi

Indicazioni relative alle ordinanze 1 e 2 concernenti la legge sul lavoro Introduzione

Qual è la collocazione della legge sul lavoro all'interno del complesso di norme applicabili al lavoro?

Questo capitolo vuole offrire un rapido scorcio del complesso intrico di norme applicabili al mondo del lavoro. Il diritto del lavoro disciplina sostanzialmente i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro e procede da varie fonti giuridiche. Sommariamente, si suddivide in diritto privato e diritto pubblico del lavoro. Il diritto privato del lavoro è disciplinato soprattutto nel Codice delle obbligazioni (CO), agli articoli 319 e seguenti, che contengono le disposizioni applicabili al contratto di lavoro individuale. Il diritto privato del lavoro comprende inoltre il diritto dei contratti collettivi di lavoro (CCL) e anche quello delle vertenze collettive (ad es. scioperi). Il diritto pubblico del lavoro comprende la legislazione in materia di protezione dei lavoratori, tra cui in particolare la legge sul lavoro (LL) e l'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI).

Come detto, la legge sul lavoro fa parte del diritto pubblico del lavoro, mentre il contratto di lavoro individuale viene classificato in prevalenza nel campo del diritto privato. Qual è la differenza tra diritto pubblico e diritto privato? In parole povere, il diritto privato regola i rapporti tra privati, come il contratto di lavoro, che sorge per reciproca e concorde dichiarazione di volontà tra il datore di lavoro e il lavoratore. Le parti sono sostanzialmente libere di impostare il loro contratto come meglio credono. Le relative norme possono in genere essere modificate di reciproco accordo. Il diritto pubblico, invece, regola i rapporti giuridici all'interno della collettività e/o tra collettività e persone private. Ai rapporti tra collettività e privati si applica ad esempio la legge sul lavoro, che impone al datore di lavoro obblighi e condizioni a tutela dei lavoratori. Si tratta di prescrizioni minime imperative cui è permesso derogare soltanto a vantaggio dei lavoratori. La responsabilità dell'applicazione delle disposizioni di protezione appartiene alla collettività e questa è una delle principali differenze tra diritto pubblico e privato. Il diritto pubblico deve essere applicato d'ufficio. In diritto privato, invece, è necessario intentare una causa in tribunale e di conseguenza, se non vi è un attore che intenta causa, non vi è neanche un giudice. Per garantire l'applicazione del diritto si applicano quindi procedure diverse: in diritto pubblico la procedura amministrativa, nel diritto privato la procedura civile.

Dopo aver chiarito la questione della classificazione della legge sul lavoro nel contesto del diritto applicabile in materia, parliamo ora del contenuto della legge

Lo scopo della legge sul lavoro è quello di proteggere i lavoratori dai danni alla salute connessi alle condizioni di lavoro. Contiene prescrizioni sia sulla tutela della salute dei lavoratori in generale (completate da regole di protezione speciali per i giovani lavoratori, le donne incinte e le madri che

allattano), sia sugli orari di lavoro e di riposo. Le prescrizioni concernenti gli orari sono intese a proteggere i lavoratori da orari di lavoro troppo lunghi e altrimenti pesanti. Si tratta di norme di protezione imperative che rappresentano un minimo e alle quali in linea di principio non è consentito derogare per contratto. La legge sul lavoro pone dunque dei limiti alle aziende per quanto riguarda la protezione della salute e la struttura degli orari di lavoro. Crea il quadro giuridico entro il quale può spaziare la regolamentazione contrattuale. La legge sul lavoro è applicabile soltanto in territorio svizzero, a parte se esiste un trattato internazionale che dispone altrimenti. Si parla di principio della territorialità (o anche di "ius soli"). Quindi, ad esempio, un datore di lavoro in Svizzera non può essere chiamato in causa se si constata che un suo dipendente ha trasgredito una norma di diritto del lavoro in territorio straniero: in tale eventualità si applica invece il diritto del lavoro del Paese in cui il dipendente in questione si trovava al momento dei fatti.
Ma anche entro i confini del territorio svizzero, la legge sul lavoro non si applica indiscriminatamente a qualsiasi azienda. Nel campo d'applicazione della legge sono definite le imprese alle quali la legge è applicabile senza restrizioni e quelle cui lo è applicabile soltanto in parte o non lo è affatto. La legge sul lavoro si applica senza restrizioni a circa 240'000 aziende e ai 2,6 milioni di lavoratori alle loro dipendenze. Tuttavia, diverse categorie di aziende sono escluse dal campo d'applicazione della legge, come ad esempio le imprese di trasporti pubblici, le aziende agricole e le economie domestiche private (le ultime due categorie sono però soggette alle prescrizioni sull'età minima). Per le pubbliche amministrazioni, infine, la legge sul lavoro vale in sostanza soltanto per quanto riguarda la protezione della salute in generale (inclusa la protezione speciale di gioventù e gravidanza), mentre le disposizioni sugli orari di lavoro e sul riposo sono inapplicabili.

Legge, ordinanza 1 e ordinanza 2

La legge sul lavoro tratta fondamentalmente le seguenti questioni: aziende e persone assoggettate, orari di lavoro e di riposo consentiti per i lavoratori adulti, per i giovani e in caso di maternità, compiti e organizzazione delle autorità. L'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro enumera le disposizioni della legge sul lavoro applicabili alle suddette questioni, precisando le disposizioni generali della legge. L'ordinanza 2 assoggetta determinate categorie di aziende o di lavoratori (ad es. albergheria, panetterie, cliniche ecc.) a disposizioni speciali, in funzione delle esigenze dettate dalle loro particolari caratteristiche.

A quale scopo una guida?

La legge sul lavoro e le sue ordinanze sono il risultato di un processo politico. È soprattutto a causa di questa circostanza, e della complessità della materia, che la sistematica, la trasparenza e la leggibilità della legge e delle ordinanze richiedono un grosso sforzo di chiarimento e di interpretazione. Ed è appunto questo l'obiettivo della presente raccolta di indicazioni. La raccolta è concepita come manuale e opera di consultazione per la prassi. È destinata a servire da guida per le autorità incaricate di applicare la legge sul lavoro e quindi a garantire una prassi omogenea e la parità di trattamento. Essa si rivolge però anche a datori di lavoro, lavoratori e associazioni di categoria e ad altre persone e gruppi d'interesse che hanno quotidianamente a che fare con il diritto del lavoro ed è destinata a essere loro d'aiuto nell'applicazione della legge e delle ordinanze. La guida rispecchia la sistematica della legge e delle ordinanze. Prima la legge e poi, nell'ordine, l'ordinanza 1 e l'ordinanza 2 vengono commentate articolo per articolo. I singoli commenti contengono, in funzione delle ne-

cessità, oltre a principi e spiegazioni di carattere generale, anche osservazioni di fondo, spiegazioni giuridiche approfondite ed esempi concreti.
Occorre tuttavia tenere presente che i commenti della presente edizione non rappresentano una realtà immutabile e che riflettono invece l'attuale stato delle conoscenze e della prassi. La guida deve corrispondere alle ultime scoperte e alle più recenti esigenze, perciò sono previsti periodici aggiornamenti. Essa è disponibile anche in internet, in formato elettronico; la versione pubblicata in internet viene costantemente aggiornata http://www.seco.admin.ch.

SECO - Direzione del lavoro
Condizioni di lavoro

Articolo 1

Campo di applicazione aziendale e personale

[1] La legge è applicabile, fatti salvi gli articoli 2-4, a tutte le aziende pubbliche e private.

[2] La legge intende per azienda l'ente formato da un datore di lavoro e da uno o più lavoratori, stabilmente o temporaneamente occupati, prescindendo dall'uso di impianti o di locali determinati. Se le condizioni di applicabilità sono adempiute unicamente per singole parti di un'azienda, queste soltanto sono assoggettate alla legge.

[3] La legge è applicabile, per quanto possibile, ai lavoratori occupati in Svizzera da un'azienda stabilita all'estero.

Capoverso 1

La legge sul lavoro (LL, di seguito: la legge) si applica a tutte le aziende organizzate secondo disposizioni di diritto pubblico o di diritto privato. Le aziende di cui agli articoli 2 a 4 della LL invece non sottostanno o sottostanno solo in parte alla legge e vanno considerate in modo diverso. La legge non prevede altre eccezioni, anche se il suo titolo non fa esplicitamente riferimento alle aziende addette alla prestazione di servizi. La legge è dunque applicabile anche alle libere professioni e ad altri prestatori di servizi a condizione che sussista un rapporto di lavoro secondo le disposizioni della legge.

Capoverso 2

Ogni organizzazione di lavoro nella quale uno o più lavoratori sono impiegati stabilmente o temporaneamente è considerata azienda ai sensi della legge. L'uso di locali particolari o di impianti fissi non rappresenta una condizione essenziale per cui anche l'esercizio della professione nella propria abitazione rientra nel campo d'applicazione della legge (eccezione: lavoro a domicilio; art. 3 lett. f LL). La presenza di impianti fissi è invece considerata condizione imprescindibile nel contesto delle disposizioni sulle aziende industriali e sulle aziende che sottostanno all'obbligo dell'approvazione dei piani giusta l'articolo 8 della legge. La legge si applica anche alle aziende che perseguono obiettivi di utilità pubblica. In effetti, si parla di azienda anche nel caso di un'organizzazione che non ha finalità di lucro. Il criterio essenziale è dato dall'impiego di un lavoratore da parte di un datore di lavoro indipendentemente dall'esistenza o meno di un contratto di lavoro o di un rapporto d'impiego retto dal diritto pubblico. In altri termini, la legge disciplina rapporti di lavoro effettivi. Per questa ragione, la legge è applicabile anche a collaboratori che prestano lavoro volontario, ad esempio per organismi di beneficienza, o che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito della loro formazione. Anche le persone che svolgono attività che il giudice civile potrebbe considerare «contrarie alla morale» vanno considerate lavoratori.

Per datore di lavoro si intende generalmente il responsabile dell'organizzazione di lavoro, ossia, in molti casi, il proprietario dell'azienda. Se, sulla base di un impegno contrattuale e dietro controprestazione, gli impianti aziendali e tutta o parti della struttura organizzativa vengono messi a disposizione di una persona, come nel caso dei contratti di franchising (ad es.: negozi abbinati a stazioni di rifornimento o situati nelle stazioni ferroviarie), occorre verificare di quale margine di manovra im-

prenditoriale dispone realmente il «lavoratore». In effetti, si è generalmente in presenza di un rapporto di lavoro ai sensi della legge quando il gerente non dispone praticamente di alcun margine di manovra, come nel caso del contratto d'esclusiva che lo obbliga a rilevare le installazioni, le prestazioni e le merci o la struttura organizzativa. In questo caso, il datore di lavoro non è più il proprietario legale dell'azienda, bensì la persona fisica o giuridica che mette a disposizione l'azienda.

La legge può essere applicata anche a singole parti di un'azienda nella misura in cui queste rappresentano unità organizzative a sé stanti. Il messaggio del 30 settembre 1960 concernente la legge sul lavoro cita l'esempio di un albergo facente parte di un'azienda agricola. Si tratta di un caso che non ha perso nulla della sua attualità come dimostrano le evoluzioni nel settore agricolo dove le attività lucrative accessorie si moltiplicano. I servizi di ristorazione, le scuole di equitazione, il commercio di fiori, la trasformazione dei prodotti propri per essere destinati a strutture di vendita sovraregionali rientrano nel campo d'applicazione della legge perché considerati parti di azienda. Nei casi di dubbio circa l'applicabilità della legge decide l'autorità cantonale competente (art. 41 cpv. 3 LL).

La legge è applicabile a tutti i lavoratori ad eccezione di quelli che ai sensi degli articoli 3 e 4 sono esclusi dal campo d'applicazione personale. Secondo la legge, una persona va considerata lavoratore quando

- nell'esercizio di un'attività lavorativa deve inserirsi in un'organizzazione di lavoro estranea e quando
- la prestazione del lavoro avviene in un rapporto di subordinazione personale rispetto al datore di lavoro del quale deve seguire le istruzioni.

La presente legge definisce la nozione di lavoratore in modo più ampio rispetto al diritto che disciplina i contratti di lavoro in quanto la condizione di lavoratore è subordinata a criteri meno restrittivi. La legge sul lavoro non presuppone che il lavoro sia finalizzato al sostentamento economico della persona mentre invece il diritto che disciplina i contratti di lavoro sancisce che il salario deve essere corrisposto quale controprestazione per il lavoro svolto. Questo può avere come conseguenza che, ai sensi della presente legge, vengano considerati lavoratori anche persone che, come già detto, svolgono un lavoro a titolo volontario o nell'ambito di un contratto d'opera o di un contratto designato con il termine di mandato, oppure nel quadro di rapporti contrattuali simili.

Questa più ampia concezione del rapporto di lavoro può inglobare anche i rapporti giuridici che si basano su cosiddetti contratti misti o sui contratti innominati come il contratto di franchising. Quest'ultimo presenta spesso in modo marcato le caratteristiche tipiche del contratto di lavoro con la conseguenza che una persona può venire considerata appartenente alla categoria dei lavoratori indipendenti ai sensi del diritto in materia di assicurazioni sociali e lavoratore ai sensi della legge sul lavoro. Non sono invece considerate lavoratori le persone che svolgono la loro attività in qualità di aderenti ad un'associazione, membri di una corporazione o soci di un'impresa. Non sono considerate lavoratori neppure le persone che svolgono un'attività in qualità di imprenditori indipendenti.

Vanno considerati in modo diverso gli organi di gestione aziendale delle persone giuridiche. La dottrina riteneva finora che tali organi di una persona giuridica (associazione, fondazione, società anonima, società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società cooperativa) non dovevano imperativamente essere inseriti in un'organizzazione di lavoro estranea e che pertanto la qualità specifica di lavoratore faceva difetto (v. Rehbinder/Müller, LL, 5a edizione 1998, art. 1 cpv. 2 n. 2). Non è tuttavia possibile aderire pienamente a questa visione in quanto lo status delle singole persone deve essere giudicato sulla base degli statuti, dei regolamenti e della situazione reale in seno all'impresa. Nelle medie e grandi imprese i responsabili della gestione aziendale sono inseriti, nella maggior parte dei casi, in strutture giuridiche definite sulle quali essi non possono avere la stessa influenza che potrebbero avere su quelle delle piccole imprese. La riveduta legislazione in materia

di società anonime, del 4 ottobre 1991, ha infatti inasprito le disposizioni relative agli organi di gestione aziendale e all'ufficio di revisione. Se, come avviene nella maggior parte dei casi, la gestione dell'impresa non è assunta dal consiglio d'amministrazione, si rende necessaria l'elaborazione di un regolamento d'organizzazione che definisca gli organi di gestione, fissi i suoi compiti e disciplini l'obbligo di riferire (art. 716*b* del Codice svizzero delle obbligazioni, RS 220). Gli organi di gestione così designati sono responsabili nei confronti del consiglio d'amministrazione nonché dell'assemblea degli azionisti. Simili strutture possono trovarsi anche in società cooperative grandi (art. 898 CO), dove i membri responsabili della gestione devono chiaramente essere inseriti in un'organizzazione di lavoro estranea. In questi casi, la condizione di lavoratore è normalmente soddisfatta. Resta tuttavia da determinare se la persona in questione esercita un ufficio direttivo elevato (art. 9 OLL 1).

Capoverso 3

La legge sul lavoro contiene elementi di diritto pubblico la cui sorveglianza ed esecuzione spettano agli organi dello Stato. In virtù del principio della territorialità, l'esecuzione della legge è limitata al territorio svizzero. Restano salve eventuali convenzioni internazionali che prevedono l'applicabilità del diritto svizzero all'estero.

La legge è senz'altro applicabile ai lavoratori stranieri che svolgono la loro attività in Svizzera per un datore di lavoro svizzero nonché ai lavoratori distaccati in Svizzera da un datore di lavoro straniero. L'effettiva applicabilità non è tuttavia sempre garantita, in particolare quando si tratta di soggiorni temporanei di breve durata.

Articolo 2

Eccezioni circa le aziende

[1] La legge non si applica, salvo l'articolo 3*a*:
   a. alle amministrazioni federali, cantonali e comunali, riservato il capoverso 2;
   b. alle aziende soggette alla legislazione federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici;
   c. alle aziende soggette alla legislazione federale sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera;
   d. alle aziende agricole, compresi i servizi accessori prevalentemente adibiti alla trasformazione o all'utilizzazione dei prodotti dell'azienda principale, né ai centri locali di raccolta del latte né alle aziende connesse che lo lavorano;
   e. alle aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante, riservato il capoverso 3;
   f. alle aziende di pesca;
   g. alle economie domestiche private.

[2] Gli istituti di diritto pubblico che sono parificati alle amministrazioni federali, cantonali e comunali come anche le aziende federali, cantonali e comunali cui la legge è applicabile sono determinati per ordinanza.

[3] Singole disposizioni della legge possono essere dichiarate applicabili, per ordinanza, ad aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante, che formano apprendisti, nella misura in cui tale applicazione sia necessaria per la protezione dei medesimi.

[4] Le disposizioni della legge e delle sue ordinanze concernenti l'età minima si applicano alle aziende ai sensi del capoverso 1 lettere d-g.

Premessa

L'articolo 2 disciplina le deroghe al campo d'applicazione aziendale. La portata di queste esclusioni tuttavia è limitata come dimostrano la riserva formulata a favore dell'articolo 3*a* della LL e il capoverso 2.

Il capoverso 2 limita l'applicabilità della legge alle unità amministrative che in qualità di istituti di diritto pubblico sono stati distaccati e resi indipendenti dalle rispettive amministrazioni centrali della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni. Esso precisa inoltre quali aziende pubbliche – rispettivamente quali attività – sono soggette alla legge.

I capoversi 3 e 4 apportano alcune restrizioni alle eccezioni relative alle aziende per quanto attiene all'occupazione di giovani lavoratori.

Va inoltre osservato che l'articolo 2 è completato dalla riserva di cui all'articolo 71 lettera a della legge. Esistono in effetti regolamentazioni speciali per i conducenti professionali di veicoli a motore secondo l'ordinanza del 19 giugno 1995 sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (Ordinanza per gli autisti, OLR1 RS 822.221 nonché OLR2 RS 822.222). Queste ordinanze non sono tuttavia applicabili a tutti i conducenti professionali di veicoli a motore cosicché tornano a fare stato le disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo della legge sul lavoro.

La prevenzione degli infortuni e la profilassi contro le malattie professionali sono escluse dalla protezione della salute, in quanto sono disciplinate in dettaglio dalla legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF; RS 832.20). Proprio in materia di malattie professionali esistono, tuttavia, importanti sovrapposizioni fra le disposizioni della LAINF e quelle della legge

sul lavoro, rendendo quasi impossibile una chiara distinzione nella pratica.
Inoltre, la legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr RS 412.10) contiene alcune regolamentazioni che prevalgono sulla LL, come ad esempio in materia di computo dell'insegnamento obbligatorio sull'orario di lavoro dell'apprendista.
Diventa così quasi impossibile definire con precisione la composizione e la delimitazione del campo d'applicazione aziendale.
Il capoverso 2 si riferisce alle lettere a e b del capoverso 1 anche se il suo tenore sembra escludere la lettera b. Questa mancanza di trasparenza dipende, da un lato, dalla complessità del campo di applicazione della stessa legge sul lavoro e, dall'altro, dalla frammentazione giuridica, in varie leggi distinte, del diritto pubblico in materia di protezione del lavoratore. Proprio le aziende che sottostanno alla legge federale dell'8 ottobre 1971 sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (Legge sulla durata del lavoro, LDL RS 822.21) sembrano essere completamente escluse dalla legge sul lavoro, mentre le spiegazioni relative ai capoversi 1 lettera b e 2 dimostrano che in realtà l'esclusione è solo parziale.
La riserva concernente le disposizioni sulla protezione della salute contenuta nell'articolo 3*a* fa sì che alle categorie di lavoratori elencate nell'anzidetto articolo non si applicano le disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo previste dalla legge, mentre valgono integralmente quelle riguardanti la protezione della salute (art. 6, 35 e 36*a* LL).

Capoverso 1

Le aziende di cui alle lettere a-g sono escluse dal campo d'applicazione della legge, nella misura in cui non sia applicabile la riserva a favore dell'articolo 3*a* della LL.

Lettera a:

Le amministrazioni federali, cantonali e comunali sono escluse dalla legge per quanto riguarda le prescrizioni in materia di durata del lavoro e del riposo (si veda l'art. 71 lett. b LL). Per amministrazione si intende, in primo luogo, l'amministrazione centrale con tutti i compiti pertinenti o meno alla sovranità dello Stato. La nozione di amministrazione si estende tuttavia anche alle unità amministrative distaccate (istituti pubblici quali ospedali o banche cantonali, ecc.) a condizione che siano organizzate secondo norme di diritto pubblico.

Lettera b:

Le eccezioni al campo d'applicazione della legge riguardano le aziende che sottostanno alla legge sulla durata del lavoro. Nell'articolo 1 LDL sono elencati uno ad uno tutti i tipi d'azienda che sottostanno alla legge (= aziende ai sensi della LL). Si tratta di imprese date in concessione dalla Confederazione: le Ferrovie federali svizzere (FFS), le altre imprese ferroviarie, le imprese filoviarie, le imprese d'autoservizi con corse regolari di linea, le imprese di navigazione e le imprese di funivie che per incarico di una delle imprese anzidette eseguono trasporti pubblici. Secondo il capoverso 4 dell'articolo 1, anche le cosiddette imprese accessorie possono essere assoggettate alla LDL, come è il caso per le imprese di carrozze letti, le imprese di carrozze ristorante, i servizi ambulanti di ristoro nei treni e le sciovie[1] (art. 1 dell'ordinanza d'esecuzione della LDL, OLDL RS 822.211).
Determinante per l'applicabilità della legge sulla durata del lavoro è la disposizione relativa alla destinazione contenuta nell'articolo 1 capoverso 2 della LDL: la legge è applicabile solo nella misura in cui l'impresa o parti dell'impresa eseguono trasporti pubblici, ossia rientrano nel campo d'applicazione aziendale. La LDL non è applicabile alle aziende le cui prestazioni non servono o servono solo in misura secondaria ai trasporti pubblici. Si è

[1] L'applicabilità della LDL alle sciovie non è generale: essa è data solo quando un'impresa oltre a gestire a titolo principale ad es. delle funivie o una ferrovia di montagna, gestisce anche, a titolo accessorio, una o più sciovie. Se ciò non avviene, alle sciovie si applica la legge sul lavoro.

in presenza di una situazione di questo tipo quando, ad esempio, un'impresa ferroviaria gestisce in una carrozza un negozio di vendita. Simili parti d'impresa sottostanno alla legge sul lavoro secondo gli articoli 1, rispettivamente 2 capoverso 2.
Per quanto concerne il campo d'applicazione personale, la LDL distingue fra servizio dell'esercizio e servizio amministrativo (v. art. 2 OLDL). La LDL non è applicabile ai lavoratori dei servizi amministrativi (art. 2 cpv. 4 LDL). A questa categoria di lavoratori si applica la legge sul lavoro .

Lettera c:

L'eccezione si estende alle aziende soggette alla legislazione federale sulla navigazione marittima (d'alto mare) sotto bandiera svizzera (Legge sulla navigazione marittima RS 747.30). Questa legge è applicabile agli equipaggi delle navi in mare, dunque al personale navigante, ma non al personale non navigante al quale, a condizione che lavori in Svizzera, si applica la legge sul lavoro.

Lettera d:

Sono escluse dal campo d'applicazione aziendale sono le aziende agricole nella misura in cui la loro attività può essere attribuita alla produzione naturale. L'articolo 5 OLL 1 dà un'esatta definizione di aziende agricole, servizi accessori e centri di raccolta del latte.

Lettera e:

In linea di principio sono escluse dal campo d'applicazione della legge le aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante. L'articolo 6 OLL 1 dà un'esatta definizione di questo genere d'aziende. Se però vengono impiegati degli apprendisti, l'azienda sottostà – almeno in parte – sia al campo d'applicazione aziendale che a quello personale, si veda in merito l'articolo 3 capoverso 1 OLL 5.

Lettera f:

Per aziende di pesca si intendono le aziende dedite all'attività della pesca. Le imprese che si occupano dell'allevamento e della trasformazione del pesce vi rientrano solo se assumono il carattere di aziende accessorie. Se invece possono essere considerate unità autonome, in particolare nel caso in cui presentano carattere industriale, allora sottostanno alla legge. Anche le aziende di pesca devono rispettare le prescrizioni sull'età minima dei giovani lavoratori di cui al capoverso 4.

Lettera g:

Sono escluse dal campo d'applicazione della legge anche le economie domestiche private. Non sono pertanto soggette alla legge le persone impiegate nelle economie domestiche a titolo privato (collaboratrice domestica, autista, giardiniere, docente privato, ecc.). Se però vi sono impiegati giovani lavoratori, devono essere rispettate le disposizioni sull'età minima di cui al capoverso 4.
Se i locali nei quali il datore di lavoro esercita la sua attività professionale si trovano nello stesso edificio che ospita la sua economia privata (ad es. studio medico o dentistico, studio notarile, studio di architettura, ufficio fiduciario, ecc.), i lavoratori impiegati per l'attività professionale non sono considerati come facenti parte del personale domestico.
Non rientrano nella categoria delle economie domestiche private, così come sono intese ai sensi della presente legge, le residenze degli ambasciatori, i consolati ecc. che impiegano personale domestico (v. commento dell'art. 3 lett. b LL e dell'art. 8 OLL 1).

Capoverso 2

Le unità amministrative statali che pur essendo distaccate dall'amministrazione centrale devono sottostare alle stesse regole cui è sottoposta quest'ultima sono definite in dettaglio nell'ordinanza 1 (v. art. 7 OLL 1). Le aziende federali, cantonali e comunali che devono essere soggette integralmente o parzialmente al campo d'applicazione della legge vanno definite più precisamente. Il pluralismo giuridico in materia di diritto pubblico sulla protezione dei lavoratori comporta lacune nell'in-

tero sistema di protezione a causa della mancanza di trasparenza dei campi d'applicazione. Occorre dunque colmarle attraverso soluzioni chiare in seno alla legge sul lavoro.
L'articolo 1 della legge stabilisce chiaramente che essa deve applicarsi sempre salvo in presenza di eccezioni ai sensi degli articoli 2 e 4. Inoltre, dal tenore nonché dalla sistematica dell'articolo 2 si può concludere che il capoverso 2 può annullare totalmente o parzialmente le eccezioni menzionate alle lettere a e b del capoverso 1 o trasformarle in soluzioni sussidiarie. L'applicabilità della legge sul lavoro alle imprese e alle parti di imprese adibite ai trasporti pubblici che non rientrano nel campo d'applicazione della LDL è determinata dall'articolo 4 lettera b dell'OLL 1. Inoltre, l'applicabilità dell'anzidetta legge in materia di protezione della salute deriva – almeno per il personale vincolato da un rapporto di lavoro di diritto pubblico – dall'articolo 3*a* della LL.
Laddove lo Stato distacca delle unità amministrative e le lascia entrare in concorrenza, sul piano del diritto privato, con offerenti privati, esso deve applicare loro le stesse condizioni di protezione in materia di diritto del lavoro alle quali sottostà la concorrenza; infatti, il ruolo delle condizioni di lavoro non è trascurabile in materia di concorrenza. Questo principio riguarda gli istituti di diritto pubblico ma deve valere anche per le aziende federali, cantonali e comunali strutturate come o analogamente alle aziende private (il concetto di azienda è spiegato oltre). I dettagli riguardanti l'appartenenza all'amministrazione sono contenuti nelle leggi sia federali che cantonali sull'organizzazione dell'amministrazione[2]. In esse si opera spesso la distinzione fra amministrazione centrale e amministrazione esterna, distinzione che si effettua sulla base della descrizione legale dei criteri di appartenenza e non in funzione del fatto che l'unità amministrativa sia menzionata in modo esplicito nella corrispondente appendice. Così, ad esempio, appartengono all'amministrazione federale gli istituti e le aziende autonome. Le aziende della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni non inglobano unicamente le cosiddette «aziende in regia» (= aziende di armamento), bensì ogni tipo di organizzazione di lavoro indipendentemente dal fatto che sia integrata nell'amministrazione centrale o sia autonoma. Determinante per l'esistenza di un'azienda ai sensi della presente legge è il tipo di attività svolta. Dalle fonti legislative emerge che si intendono qui le aziende con un mandato di approvvigionamento o di produzione, come ad esempio le aziende addette alla manutenzione delle strade, al trattamento dei rifiuti, all'approvvigionamento di energia o anche gli ospedali, ecc.
Per le aziende che non compaiono esplicitamente in una legge sull'organizzazione dell'amministrazione, l'appartenenza alle aziende federali, cantonali o comunali è chiarita in molti casi da leggi speciali. A titolo di esempio, si possono menzionare le Ferrovie federali svizzere. A norma della legge federale del 20 marzo 1998 sulle Ferrovie federali svizzere (LFFS RS 742.31), le FFS sono una società anonima di diritto speciale con sede a Berna (art. 2), in cui la Confederazione è azionista unico o di maggioranza (art. 7). Ai sensi della legge sul lavoro si è dunque in presenza di un'azienda della Confederazione anche se organizzata secondo il diritto privato. La legge sul lavoro è comunque applicabile solo nella misura in cui non fa stato la LDL.

Capoverso 3

Se aziende adibite prevalentemente alla produzione di piante formano apprendisti, l'eccezione relativa al campo d'applicazione aziendale, sancita al capoverso 1 lettera e, è limitata. In questo caso, restano infatti applicabili le disposizioni sulla protezione della salute (art. 6) e sull'approvazione dei piani (art. 7 oppure 8). Va osservato che gli apprendisti sono compresi anche nel campo d'applicazione riguardante il personale, si veda in merito l'articolo 3 capoverso 1 OLL 5.

[2] Ad es. l'ordinanza del 25 novembre 1998 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione, RS 172.010.1

Capoverso 4

Nell'agosto 1999, la Svizzera ha ratificato la Convenzione n. 138 dell'Organizzazione internazionale del lavoro concernente l'età minima per l'ammissione all'impiego (1973). La ratifica della Convenzione entrata in vigore il 17 agosto 2000 richiedeva un adattamento della legge che è stato realizzato con l'inserimento del capoverso 4 nell'articolo 2. L'adattamento del diritto svizzero si era reso necessario in quanto rispetto al campo d'applicazione della Convenzione, la legge sul lavoro prevedeva eccezioni per i settori dell'agricoltura, della produzione di piante (esclusi gli apprendisti), delle aziende di pesca e delle economie domestiche. Per l'ammissione dei giovani all'impiego (età minima) in questi settori doveva pertanto essere creata un'apposita base legale.

Articolo 3

Eccezioni circa le persone

La legge non si applica nemmeno, fatto salvo l'articolo 3*a*:

a. agli ecclesiastici e altre persone al servizio di chiese né ai membri di case professe, di case madri o d'altre comunità religiose;
b. al personale, domiciliato in Svizzera, di amministrazioni pubbliche di Stati esteri o di organizzazioni internazionali;
c. agli equipaggi delle imprese svizzere di trasporto aereo;
d. ai lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato, un'attività scientifica o un'attività artistica indipendente;
e. ai docenti delle scuole private, né ai docenti, assistenti, educatori, né ai sorveglianti occupati in istituti;
f. ai lavoratori a domicilio;
g. ai viaggiatori di commercio nel senso della legislazione federale;
h. ai lavoratori che sono sottoposti all'accordo del 21 maggio 1954 concernente le condizioni di lavoro dei battellieri del Reno.

In generale

In linea generale, le categorie di persone di cui alle lettere a-c e alle lettere f-h non sottostanno alla legge sul lavoro. Alle categorie di persone elencate alle lettere d ed e non si applicano le disposizioni relative alla durata del lavoro e del riposo, mentre valgono le prescrizioni in materia di protezione della salute.

Lettera a:
Si intendono qui unicamente le persone che forniscono una prestazione di lavoro ad una chiesa o ad una comunità religiosa. I lavori devono essere necessari e strettamente legati alle azioni religiose (ad es.: sagrestano). Di conseguenza, non rientrano generalmente in questa cerchia di persone il personale amministrativo, nonché il personale addetto alla manutenzione e alla pulizia.
Per chiese si intendono le chiese nazionali, vale a dire la Chiesa cattolica romana, la Chiesa evangelica riformata, la Chiesa cattolica cristiana e la Chiesa ebraica. Le comunità religiose devono dimostrare di soddisfare i criteri per essere considerate tali. Comunità religiose riconosciute sono le Chiese evangeliche libere, la Chiesta neoapostolica, i Cristiani primitivi, i Testimoni di Geova, ecc.

Lettera b:
V. commento all'articolo 8 OLL 1.

Lettera c:
L'impresa di trasporto aereo deve gestire i suoi aeromobili secondo il diritto svizzero. Per quanto concerne l'equipaggio, deve trattarsi di membri permanenti, vale a dire di lavoratori che svolgono la loro attività prevalentemente sugli aeromobili. Non sono invece considerati membri dell'equipaggio coloro che lavorano a bordo solo sporadicamente.

Lettera d:
V. a tale proposito il commento agli articoli 9-11 OLL 1.

Lettera e:
Per la definizione di educatori e assistenti sociali vedere il commento all'articolo 12 OLL 1. I sorveglianti sono lavoratori responsabili della tranquillità e dell'ordine in un locale, vale a dire incaricati delle ronde, della sorveglianza di chi entra ed esce, del rispetto del riposo notturno ecc. Non rientra in questa categoria il personale degli istituti ospedalieri che parallelamente si occupa anche della cura dei pazienti od ospiti e delle urgenze.

Lettera f:
Sono lavoratori a domicilio le persone che esercitano un lavoro artigianale o industriale eseguito a mano o a macchina contro salario, nella loro abitazione o in un altro locale di lavoro di loro scelta, soli o con l'aiuto di altri membri della famiglia (cfr. art. 1 cpv. 4 della legge federale sul lavoro a domicilio, LLD; RS 822.31). I lavoratori a domicilio non subordinati alla LLD non sono soggetti all'esclusione dal campo di applicazione della legge sul lavoro qui considerata.

Lettera g:
Sono considerati viaggiatori di commercio i lavoratori vincolati da un contratto d'impiego di commesso viaggiatore secondo l'articolo 347 segg. del Codice delle obbligazioni. Essi si impegnano per conto del proprietario di un'impresa commerciale, industriale o di altro genere gestita in forma commerciale (e non per conto proprio, v. art. 347 cpv. 2 CO), a procurare o a concludere affari di qualsiasi natura, fuori dei locali dell'azienda, dietro rimunerazione (cosiddetti negozi obbligatori). Ciò che caratterizza i viaggiatori di commercio è che essi svolgono la loro attività esclusivamente o prevalentemente (più del 50%) fuori dei locali dell'azienda e non sottostanno quindi al regolamento aziendale del datore di lavoro. Essi sono inoltre liberi di ripartire il lavoro come meglio credono e non hanno orari di lavoro fissi.
Non rientrano nella categoria dei viaggiatori di commercio, tuttavia, i lavoratori che eseguono direttamente il contratto, ossia che consegnano la merce o forniscono la prestazione immediatamente (cosiddetti negozi dispositivi). La vendita diretta non rientra quindi nella definizione di contratto d'impiego del viaggiatore di commercio. Pertanto, la legge sul lavoro si applica segnatamente ai venditori ambulanti e ai venditori porta a porta vincolati da un rapporto d'impiego. A tal fine è irrilevante sapere se essi dispongono per la loro attività di una tessera di legittimazione conformemente alla legge sul commercio ambulante.

Lettera h:
Sono soggetti all'Accordo del 24 maggio 1954 sulle condizioni di lavoro dei battellieri del Reno (RS 0.747.224.022) i membri d'equipaggio a bordo di tutte le imbarcazioni adibite al trasporto commerciale delle merci e autorizzate alla navigazione sul Reno. Non rientrano nel campo d'applicazione di questo Accordo le navi da pesca e le imbarcazioni che vengono utilizzate esclusivamente o quasi esclusivamente nei porti.

Articolo 3*a*

Disposizioni relative alla protezione della salute

Le disposizioni concernenti la protezione della salute contenute nella presente legge (art. 6, 35 e 36*a*) sono tuttavia applicabili:

a. alle amministrazioni federali, cantonali e comunali;
b. ai lavoratori che esercitano una funzione dirigente superiore, un'attività artistica indipendente o un'attività scientifica;
c. ai docenti delle scuole private e ai docenti, assistenti, educatori e ai sorveglianti occupati in istituti.

Le disposizioni in materia di protezione della salute sono applicabili anche alle amministrazioni pubbliche e a determinate categorie di lavoratori esclusi, per il resto, dal campo d'applicazione della LL.

Queste disposizioni sono contenute negli articoli 6 (protezione generale della salute del lavoratore), 35 (protezione delle donne incinte e delle madri allattanti) e 36*a* (possibilità di vietare lavori gravosi o pericolosi a determinate categorie di lavoratori) della legge. Detti articoli si applicano dunque anche ai lavoratori delle amministrazioni federali, cantonali e comunali, ai lavoratori con funzioni dirigenziali superiori, a coloro che esercitano un'attività scientifica o artistica, ai docenti di scuole private, agli assistenti sociali e al personale sorvegliante negli istituti.

L'enumerazione di cui all'articolo 3*a* è esaustiva. Per questa ragione, altre disposizioni di protezione della legge sul lavoro non si applicano alle categorie di lavoratori e di aziende in esso menzionati, anche se esse hanno indubbiamente un influsso sulla salute di tali persone. Così le disposizioni sulla durata del lavoro, sugli orari di lavoro e sulla durata del riposo (art. 9 a 28 LL) non rientrano nelle disposizioni di protezione ai sensi dell'articolo 3*a* e non sono pertanto applicabili alle categorie di lavoratori e di aziende in esso contemplati. Per le aziende e i lavoratori giusta le lettere a-c, il quadro relativo alla durata del lavoro è fissato dalle disposizioni di diritto pubblico (amministrazioni) o dal Codice delle obbligazioni (contratti di lavoro privati). Abusi palesi possono tuttavia essere combattuti sulla base dell'articolo 2 OLL 3 (basato sull'art. 6 LL).

La nozione di protezione della salute va intesa in senso stretto. L'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro è applicabile alle aziende e ai lavoratori enumerati nell'articolo 3*a* in virtù dell'esplicito riferimento all'articolo 6 della LL. Viceversa, le disposizioni di altre ordinanze concernenti la legge sul lavoro, che non contengono un riferimento così diretto alla legge, non sono applicabili. Questo vale, ad esempio, per le prescrizioni sulla visita medica (art. 45 OLL 1) o sulla partecipazione dei lavoratori (art. 71 OLL 1), ma soprattutto per tutte le disposizioni contenute nel capitolo «Durata del lavoro e del riposo» dell'ordinanza 1 (art. 13 - 42 OLL 1), anche se esse rinviano in parte all'articolo 6 LL quale base legale.

Allo stesso modo, solo le disposizioni sulla protezione delle donne incinte e sulle madri allattanti basate sull'articolo 35 LL si applicano ai rapporti di lavoro interessati dall'articolo 3a. Ciò significa che le disposizioni basate sugli articoli 35*a* LL (occupazione durante la maternità) e 35*b* LL (lavoro compensativo e pagamento del salario) non si applicano sulla base dell'articolo 3*a*.

Articolo 4

Aziende familiari

[1] La legge non è applicabile alle aziende il cui titolare occupa esclusivamente il coniuge o il partner registrato, i parenti in linea retta e i loro coniugi o i loro partner registrati e i propri figliastri.

[2] In un'azienda che, oltre alle persone indicate nel capoverso 1, ne occupa altre, la legge è applicabile solo a queste.

[3] Singole disposizioni della legge possono, per ordinanza, essere dichiarate applicabili ai giovani familiari del titolare dell'azienda, di cui al capoverso 1, in quanto sia richiesto per proteggerne la vita e la salute o salvaguardarne la moralità.

Premessa

Le aziende familiari si suddividono in aziende prettamente familiari e aziende familiari miste. Nelle aziende prettamente familiari lavorano esclusivamente il coniuge o il partner registrato del titolare dell'azienda, i suoi parenti in linea retta e i loro coniugi o i loro partner registrati e i propri figliastri. Nelle aziende familiari miste sono occupati sia familiari del datore di lavoro sia terze persone.
In un'azienda familiare, il titolare e i membri della sua famiglia (v. sopra) devono portare da soli la responsabilità economica dell'azienda. Inoltre, la conduzione aziendale è esclusivamente nelle mani del titolare.

Le persone giuridiche non sono aziende familiari. Soltanto le persone fisiche possono avere un legame nel senso del diritto di famiglia, come stabilito dal Tribunale federale nella sua decisione del 29 giugno 2013 (DTF 139 II 529). I giudici del TF sono giunti a questa conclusione in seguito all'interpretazione storica di questa norma derogatoria. Il legislatore non intende interferire nella vita familiare: i membri di una famiglia lavorano insieme in base a condizioni diverse di quanto farebbero se fossero completamente estranei gli uni agli altri. Questa collaborazione poggia sul sostegno reciproco.

Poiché la legge si prefigge di proteggere i lavoratori, l'esclusione del campo d'applicazione della LL va interpretata in modo restrittivo.

Speciale verifica delle aziende in franchising

Un contratto di franchising (o contratto di affiliazione commerciale) risponde alla seguente definizione:
un affiliato (franchisee) si introduce in un sistema di marketing sviluppato e giuridicamente dominato dall'affiliante (franchisor) per potersi presentare ai consumatori come rappresentante di quest'ultimo, solitamente un grossista, e offrire una determinata prestazione.
Di norma, l'affiliato è giuridicamente ed economicamente indipendente, a meno che l'affiliante partecipi finanziariamente all'impresa. L'affiliato si assume dunque l'intero rischio operativo, mentre l'affiliante può prendere decisioni importanti. Questo potere decisionale può essere considerato, secondo la sua portata, come rapporto di subordinazione (il contratto di franchising somiglia al contratto di lavoro) tra l'affiliante e l'affiliato. L'affiliante può ad esempio ordinare che si rispettino determinati orari d'apertura. A causa di questa facoltà di impartire istruzioni riconosciuta all'affiliante,

in genere l'azienda in franchising non può essere equiparata a un'azienda familiare. Occorre tuttavia tener presente che il contratto di franchising è un contratto innominato, che in quanto tale non è regolamentato nel Codice delle obbligazioni. Ne consegue che i contraenti godono di molta libertà nell'impostazione del contratto e che la portata e la competenza per le decisioni importanti possono variare. Pertanto, l'affiliato può in certi casi essere considerato un'azienda familiare: la condizione è che abbia lui solo la responsabilità economica e che conduca l'azienda autonomamente.
In caso di dubbio, l'affiliato deve dimostrare di non essere legato economicamente dal contratto (ad es. l'affiliante non deve partecipare all'utile) e di poter condurre autonomamente l'attività; in altre parole, il contratto non deve imporre obblighi riguardanti l'organizzazione del lavoro relativamente alla politica del personale, agli orari d'apertura eccetera.

Capoverso 1

Le aziende prettamente familiari non sono assoggettate alla legge sul lavoro.

Capoverso 2

Nelle aziende familiari miste, i familiari del titolare dell'azienda di cui al capoverso 1 non sono soggetti alla legge sul lavoro. Terze persone occupate nell'azienda sono soggette alla legge come avviene per tutte le altre aziende. Ciò vale anche, senza restrizioni, per i familiari che non sono menzionati nel capoverso 1, quali ad esempio i fratelli e le sorelle del datore di lavoro e i loro figli.

Capoverso 3

Singole disposizioni della legge possono, per ordinanza, essere dichiarate applicabili ai giovani familiari del titolare dell'azienda, di cui al capoverso 1. L'articolo 3 capoverso 2 OLL 5 prevede che nelle aziende familiari la legge sul lavoro è applicabile ai giovani familiari se questi ultimi sono impiegati insieme ad altri lavoratori.

Articolo 5

Prescrizioni speciali per aziende industriali

[1] Le disposizioni speciali della presente legge sulle aziende industriali sono applicabili alla singola azienda, o a una sua parte, solo previa decisione d'assoggettamento dell'autorità cantonale.

[2] Sono industriali le aziende che usano impianti fissi permanenti per produrre, trasformare o trattare dei beni o per generare, trasformare o trasportare energia, purché:

a. il modo o l'organizzazione del lavoro siano determinati o dall'uso di macchine o di altre apparecchiature tecniche o dall'esecuzione in serie e il personale a ciò occupato consti di almeno sei lavoratori oppure
b. il modo o l'organizzazione del lavoro siano essenzialmente determinati da procedimenti automatizzati oppure
c. la vita o la salute dei lavoratori siano esposte a pericoli particolari.

Premessa

In certe aziende o in certi settori di aziende il lavoro è organizzato in modo tale da rendere necessaria una maggiore protezione dei lavoratori. È il caso delle aziende industriali, che sottostanno a disposizioni più severe e rientrano nel campo d'applicazione di speciali prescrizioni.

Capoverso 1

La procedura di assoggettamento è disciplinata negli articoli 32–36 OLL 4 (v. anche indicazioni relative all'OLL 4). Secondo le circostanze, le prescrizioni speciali possono essere applicate anche soltanto a parti di aziende (ad es. la stamperia di una banca o le officine meccaniche di un'impresa edile).
Le prescrizioni speciali per le imprese industriali vertono sui punti seguenti:

- assoggettamento all'obbligo di approvazione dei piani (art. 7 LL) e conseguente applicabilità degli articoli 2–27 OLL 4 ai locali dell'azienda
- durata massima della settimana lavorativa limitata a 45 ore (art. 9 LL)
- possibilità di effettuare lavoro straordinario estesa a 170 ore (art. 12 LL) e di supplemento salariale a partire dalla prima ora (art. 13 cpv. 1 LL)
- obbligo di emanare un regolamento aziendale (art. 37–39 LL)
- obbligo di assicurazione all'INSAI (art. 66 cpv. 1 a LAINF)

La distinzione tra aziende industriali e aziende non industriali ha, dal punto di vista materiale, perso importanza. La durata contrattuale della settimana lavorativa è oggi inferiore a 45 ore anche in molte aziende non industriali e la procedura di approvazione dei piani viene estesa anche ad aziende non industriali esposte a pericoli particolari. Il significato di questa distinzione risiede nel fatto che molte esigenze, valide in linea di principio per tutte le aziende, per quanto riguarda le aziende soggette all'obbligo di approvazione dei piani sono state quantificate (ad es. sufficiente illuminazione naturale (OLL 3), dimensioni delle superfici vetrate pari ad almeno 1/8 della superficie del suolo (OLL 4).
L'assoggettamento alle disposizioni speciali ha come effetto indiretto l'obbligo di assicurare tutti i lavoratori delle aziende industriali presso l'INSAI. Tale obbligo, che può costringere le nuove imprese assoggettate a cambiare il loro assicuratore, è tuttavia retto dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni e non è previsto dalla legge sul lavoro.

Capoverso 2

Nozione di azienda industriale:

Un'azienda, per essere definita tale, non deve disporre, conformemente all'articolo 1 capoverso 2 LL, di impianti o locali determinati. L'azienda industriale è invece caratterizzata dalla presenza di impianti fissi permanenti. In questo capoverso è descritta anche la finalità dell'impianto. Gli impianti che servono a fornire un semplice servizio non rientrano in questa definizione; anche grandi aziende di prestazioni di servizi non sono pertanto considerate industriali. Che i beni materiali siano prodotti, trasformati o trattati per uso proprio o a destinazione di terzi, è irrilevante. Le aziende che generano, trasformano o trasportano energia sono definite più precisamente nell'articolo 28 OLL 4 (v. anche indicazioni relative alla OLL 4).

La formulazione «produrre, trasformare o trattare dei beni» aveva già trovato un'ampia interpretazione nel messaggio del 30 settembre 1960 del Consiglio federale al Parlamento: le aziende industriali sono aziende «nelle quali dei prodotti vengono manifatturati, modificati, puliti, riparati, decorati, finiti, approntati per la vendita; o nelle quali le materie prime sono trasformate; comprese la costruzione delle navi, le industrie di demolizione del materiale».

Gli aspetti rilevanti per la nozione di aziende industriali sono concretizzati come segue:

Impianti fissi; permanenti:

Per l'adempimento del criterio «permanente» è decisivo il fatto che l'azienda rimanga per un certo periodo in un dato luogo (la durata minima a cui si fa riferimento è di un anno). L'intenzione dichiarata del datore di lavoro di gestire l'azienda soltanto temporaneamente non è determinante. Così, ad esempio, un'azienda che fabbricava tubolari (speciali elementi di costruzione) destinati a un importante progetto di costruzione di una galleria e la cui produzione era prevista per una durata di 4 anni, è stata assoggettata alle prescrizioni speciali per aziende industriali. Anche se doveva produrre soltanto per un periodo di tempo limitato, questa infrastruttura presentava tutte le caratteristiche di una ditta di fabbricazione di prodotti in calcestruzzo, che non è equiparabile a un impianto mobile installato su un cantiere.

Per essere «fisso», un impianto non deve necessariamente essere collocato all'interno di una costruzione né essere saldato al suolo. È sufficiente che sia installato per un dato periodo di tempo su un suolo appositamente allestito.

Simili distinzioni vanno tenute presenti per gli impianti che, pur essendo mobili, sono installati per un dato periodo di tempo in diversi luoghi senza essere modificati. A titolo di esempio, si possono citare gli impianti per il risanamento dei suoli contaminati. Questi vengono installati per alcuni mesi su un terreno; non si tratta quindi di una collocazione fissa negli anni. L'impianto stesso, tuttavia, è installato stabilmente per il periodo in cui è impiegato e in seguito continuerà a essere utilizzato in un altro luogo senza subire alcuna modifica. L'impianto è «permanente» nel senso che si mantiene senza subire modifiche per un periodo indeterminato. Se inoltre sono adempiute le esigenze previste alle lettere a, b o c (modo o organizzazione del lavoro, numero di persone occupate o automatizzazione), un impianto del genere ha tutti i presupposti per essere considerato industriale.

Spesso gli impianti che fanno parte del cantiere (ad es. betoniere mobili) non adempiono tali esigenze e quindi non rientrano nella nozione di impianti fissi. Anche un'attività prettamente stagionale che però si ripete ogni anno può avere carattere industriale: la trasformazione di prodotti agricoli può essere industriale anche se l'azienda produce prevalentemente nei mesi successivi alla raccolta (ad es. conservifici o zuccherifici). La durata dell'attività giornaliera non è decisiva per il criterio «permanente».

Produrre e trasformare dei beni:

Tutte le attività che servono a produrre beni materiali rientrano nella nozione di «produrre e trasformare beni», quindi anche le attività di ripristino (ri-

parazioni) o di riutilizzazione (riciclaggio). Non ne fanno parte i semplici centri di raccolta o le discariche, dove non è effettuato alcun trattamento di beni. Se però è dotata di un impianto per la produzione di biogas, una discarica può essere considerata industriale a tutti gli effetti.
Le aziende che estraggono risorse naturali della crosta terrestre (asfalto, ghiaia, sabbia, argilla, sale, ecc.) non rispondono alla definizione di «aziende produttrici». La preparazione o l'ulteriore trasformazione di questi prodotti è invece perlopiù industriale (procedimenti automatizzati). L'ordinanza 4 concernente la legge sul lavoro precisa anche che le aziende di incinerazione o trasformazione delle immondizie nonché quelle di approvvigionamento con acqua e di depurazione delle acque fanno parte delle aziende che producono, trasformano o trattano beni (v. indicazioni relative all'art. 28 OLL 4).

Trattare dei beni:

Il trattamento dei beni implica generalmente una modifica del loro stato originale. È quanto avviene, ad esempio, attraverso la tostatura del caffè, la lavorazione dei tessuti o i processi per la conservazione di prodotti alimentari (congelazione, cottura). Può però esservi un trattamento anche se i beni mantengono il loro stato originale ma alla fine costituiscono un altro bene economico. Si pensi, ad esempio, al travaso di liquidi e all'imballaggio di prodotti nonché ai procedimenti lavorativi nelle lavanderie e nelle lavanderie chimiche.

Modo di lavoro:

Il modo di lavoro, vale a dire la velocità, il ritmo e l'intensità del lavoro dei singoli lavoratori, è determinato dalle macchine se queste eseguono la parte essenziale del lavoro vero e proprio. L'intervento umano consiste in tal caso principalmente nell'avviare, alimentare o interrompere il ciclo di lavoro (compresa la regolazione) come anche sorvegliare e pulire l'impianto. Di conseguenza, il procedimento lavorativo è diretto dall'uomo, mentre la prestazione lavorativa vera e propria è fornita dalla macchina. Possono anche esservi più macchine collegate fra loro che eseguono una dopo l'altra una parte del procedimento lavorativo. La differenza rispetto ai procedimenti automatizzati (art. 30 OLL 4) è che qui non si tratta di un processo di fabbricazione completo.
Se il ruolo attivo spetta al lavoratore e non alla macchina, quest'ultima è soltanto uno strumento ausiliario e non determina il modo di lavoro. Se il lavoro è effettuato con un trapano a mano, ad esempio, è il lavoratore stesso a determinare la velocità, il ritmo e l'intensità del lavoro. Può essere il caso di un'esecuzione a catena che avviene con il sostegno di uno strumento ausiliario (attrezzo o macchina).

Organizzazione del lavoro:

La nozione di «organizzazione del lavoro» si riferisce alla prestazione fisica o intellettuale di gruppi di lavoratori che eseguono compiti il cui svolgimento è predefinito in un sistema di lavoro automatizzato. In questo senso, affinché un'azienda sia considerata industriale, l'organizzazione del lavoro deve essere determinata dall'uso di macchine o dall'esecuzione in serie. Per organizzazione del lavoro non si intende quindi l'organizzazione dell'azienda stessa, ma la suddivisione del lavoro in diverse fasi eseguite da più lavoratori.

Esecuzione in serie:

La nozione di «esecuzione in serie» si riferisce ad attività uniformi svolte dal lavoratore, quindi a tutti i lavori ripetitivi, sempre uguali o poco differenti che devono essere eseguiti in brevi intervalli di tempo. Si tratta perlopiù di operazioni con le quali si esegue solo una parte del lavoro.
Un importante criterio è costituito dalla prestazione individuale fornita personalmente dal lavoratore. Se il risultato del lavoro dipende ampiamente dal contributo della persona stessa, l'attività non può essere designata come esecuzione in serie (ad es. attività di spaccapietre, cestaio, ecc.).
La fabbricazione di finestre dello stesso tipo e di diverse dimensioni è considerata come esecuzione in serie. Non lo è invece il lavoro di un carrozziere

che ripara automobili «in serie». Anche se si tratta sempre di riparare un'automobile danneggiata, il modo di procedere varia secondo i casi. Spetta all'autorità d'esecuzione decidere, in un caso concreto, quali sono le principali caratteristiche di un lavoro.

Statuto dell'azienda:

Lo statuto dell'azienda e il tipo di contratti di lavoro sono irrilevanti per la definizione di azienda industriale. Ciò significa che anche aziende della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni possono essere industriali purché adempiano le esigenze di base (ad es. impianti di incinerazione delle immondizie o di depurazione delle acque). È secondario anche il fatto che il rapporto di lavoro dei dipendenti sia retto dal diritto privato o dal diritto pubblico.

Anche le aziende che aderiscono a un programma d'occupazione dell'assicurazione contro la disoccupazione possono essere industriali. Se la loro attività adempie i criteri di un'azienda industriale, il carattere «permanente» è spesso presente: se il proseguimento del programma non è garantito illimitatamente, lo è tuttavia per un lungo periodo.

Alcuni elementi definiti nel capoverso 2 del presente articolo sono trattati più in dettaglio nell'OLL 4 (v. relativo commento). Si tratta in particolare di:

- effettivo minimo dei lavoratori (art. 29 OLL 4)
- procedimenti automatizzati (art. 30 OLL 4)
- aziende particolarmente pericolose (art. 31 OLL 4

Articolo 6

Obblighi del datore di lavoro e del lavoratore

[1] A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.

[2] Egli deve segnatamente apprestare gli impianti e ordinare il lavoro in modo da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute e dagli spossamenti.

[2bis] Il datore di lavoro veglia affinché il lavoratore non debba consumare bevande alcoliche o altri prodotti psicotropi nell'esercizio della sua attività professionale. Il Consiglio federale disciplina le eccezioni.

[3] Egli fa cooperare i lavoratori ai provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro. Questi devono secondare il datore di lavoro quanto alla loro applicazione.

[4] I provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro necessari nelle aziende sono definiti mediante ordinanza.

Premessa

La legge sul lavoro, insieme con la legge sull'assicurazione contro gli infortuni – che contiene le disposizioni relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (sicurezza del lavoro) –, è la base fondamentale della protezione della salute al posto di lavoro. Questa nozione va intesa, secondo la legge sul lavoro, in senso molto ampio. Le esigenze della legge sul lavoro si spingono quindi oltre quelle della legge sull'assicurazione contro gli infortuni.

La legge sul lavoro esige che si eviti qualsiasi pregiudizio per la salute e non soltanto le malattie professionali definite nella legge sull'assicurazione contro gli infortuni. La responsabilità per quanto riguarda la protezione della salute secondo la legge sul lavoro e la legge sull'assicurazione contro gli infortuni spetta in primo luogo al datore di lavoro. L'articolo 6 LL costituisce la base legale della maggior parte delle disposizioni in materia di protezione della salute previste dalle ordinanze concernenti la legge sul lavoro.

Le prescrizioni sulla protezione della salute dei lavoratori sono di interesse pubblico. In base all'articolo 3*a* LL, sono applicabili anche ad aziende e categorie di persone esclusi dal campo d'applicazione della legge sul lavoro (v. commento dell'art. 3*a* LL). Tenuto conto dell'importanza della protezione della salute, la riserva dell'articolo 71 lettera b LL stabilisce che le prescrizioni sui rapporti di lavoro di diritto pubblico possono derogare alle prescrizioni sulla protezione della salute solo nell'interesse dei lavoratori.

Capoverso 1

I datori di lavoro sono tenuti a prendere provvedimenti generali volti a proteggere la salute dei lavoratori. Tali provvedimenti sono definiti nel presente capoverso e in gran parte concretizzati nelle ordinanze 3 e 4 concernenti la legge sul lavoro. Se il datore di lavoro osserva le disposizioni della legge sul lavoro e delle relative ordinanze, si può presumere che abbia regolarmente adempiuto il suo obbligo.

I provvedimenti hanno anzitutto un carattere tecnico e organizzativo. I provvedimenti di protezione personale, quali ad esempio l'obbligo di indossare respiratori, dovrebbero entrare in linea di conto soltanto se i provvedimenti di carattere tecnico e organizzativo sono stati esauriti o si rivelano sproporzionati. I provvedimenti ordinati devono rispettare il principio di proporzionalità. Ciò significa che devono essere giustificati dal potenziale di dannosità dei pericoli ai quali sono esposti i lavoratori. Il dispendio necessario all'attuazione dei provvedimenti deve essere ragionevolmente proporzionato ed economicamente sostenibile rispetto alla loro utilità. Occorre ponderare il rischio per la salute, il tipo, le dimensioni e la redditività economica dell'azienda.
La protezione della salute riguarda l'integrità dei lavoratori dal punto di vista fisico e psichico. Si può esigere, ad esempio, che il datore di lavoro prenda provvedimenti contro molestie di carattere psicosociale quali il mobbing o altre forme di abuso.
La protezione dell'integrità personale dei lavoratori nella legge sul lavoro corrisponde alla protezione della personalità secondo l'articolo 328 del Codice delle obbligazioni. Considerato il fatto che le vie legali nel diritto pubblico e privato sono diverse, l'iscrizione di tale protezione nel diritto pubblico del lavoro ne rafforza l'efficacia. Il presente capoverso autorizza il lavoratore a invitare gli organi d'esecuzione della legge sul lavoro a far attuare al datore di lavoro i necessari provvedimenti. Si evita così che il lavoratore debba esporsi a un confronto diretto con il datore di lavoro o farsi carico di un processo contro quest'ultimo.
Gli stessi provvedimenti volti al mantenimento della salute fisica dei lavoratori possono però anche andare a scapito della loro integrità personale. Si pensi, ad esempio, all'obbligo per i lavoratori di sottoporsi a un esame medico di idoneità per essere autorizzati a svolgere determinate forme di lavoro notturno. Un tale pregiudizio dell'integrità personale è giustificato solo in presenza di motivi rilevanti.

Capoverso 2

Gli obblighi del datore di lavoro includono anche la sicurezza degli impianti. Essi non devono rappresentare un pericolo per la salute dei lavoratori; il datore di lavoro deve accertarsi che le macchine, le installazioni e gli attrezzi utilizzati soddisfino le esigenze della legge federale del 19 marzo 1976 sulla sicurezza delle installazioni e degli apparecchi tecnici (RS 819.1). Inoltre, gli impianti e i locali di lavoro devono soddisfare le esigenze ergonomiche ed igieniche previste dall'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3).
Benché le disposizioni legali concernenti la durata del lavoro e del riposo non appartengano formalmente ai provvedimenti volti alla protezione della salute, i datori di lavoro sono tenuti a provvedere affinché gli impieghi non comportino rischi per la salute. Orari di lavoro sconvenienti o impieghi irregolari, ad esempio, possono nuocere alla salute.

Capoverso 2bis

Il fatto che il datore di lavoro debba vegliare affinché il lavoratore non consumi contro la propria volontà bevande alcoliche o altri prodotti psicotropi risponde a una duplice esigenza: da un lato, la protezione dell'integrità personale del lavoratore, dall'altro, la prevenzione di infortuni imputabili all'effetto di prodotti psicotropi.
Avvalendosi del suo diritto di impartire istruzioni conformemente al Codice delle obbligazioni e del presente articolo, il datore di lavoro può vietare al lavoratore di consumare bevande alcoliche durante il tempo di lavoro. L'esercizio di determinate professioni e attività è strettamente legato al costante contatto con l'alcool. In casi del genere, il datore di lavoro non può pretendere dai suoi dipendenti che consumino alcolici. Deve inoltre badare che essi non vi siano costretti, come potrebbe essere il caso nelle aziende del settore della ristorazione. La presente regolamentazione non obbliga i datori di lavoro a vietare sistematicamente il consumo di bevande alcoliche, ma permette ai lavoratori che lo desiderino di rifiutarlo.

Capoverso 3

Le prescrizioni sulla protezione della salute sono provvedimenti pratici che non possono essere attuati senza la collaborazione dei lavoratori. Non basta, ad esempio, che il datore di lavoro metta a disposizione equipaggiamenti protettivi; questi devono anche essere utilizzati dai lavoratori. Dato che i singoli posti di lavoro non possono essere costantemente controllati, la responsabilità del rispetto delle misure di sicurezza al posto di lavoro è affidata agli stessi lavoratori. L'articolo 60 LL prevede pertanto la responsabilità penale dei lavoratori che non si attengono alle prescrizioni sulla protezione della salute. Per quanto riguarda la loro collaborazione, vanno tenuti presenti diversi aspetti: i lavoratori devono essere informati sui provvedimenti (art. 5 OLL 3), particolari incarichi in materia d'igiene possono essere delegati a lavoratori qualificati (art. 7 OLL 3) e inoltre i lavoratori sono tenuti a informare i datori di lavoro sulle anomalie che possono compromettere l'igiene nel caso in cui non siano in grado di eliminarle da soli (art. 10 OLL 3).

Conformemente agli articoli 48 LL e 6 OLL 3, i lavoratori dispongono di un diritto di essere consultati su questioni relative alla protezione della salute, e ciò, prima che siano presi provvedimenti in merito. I datori di lavoro che non tengono conto delle proposte dei lavoratori devono motivare la loro decisione.

Capoverso 4

Le disposizioni d'esecuzione relative alla protezione della salute sono contenute in primo luogo nell'OLL 3, ma non sempre sono accompagnate da precise istruzioni tecniche. Si rinvia in proposito alle indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4.
La stessa legge sul lavoro contiene ulteriori disposizioni sulla protezione della salute, come ad esempio quelle sulla tutela della salute durante la maternità (art. 35) o sulla protezione dei giovani lavoratori (art. 29 cpv. 2 e 3).

Articolo 7

Approvazione dei piani e permesso d'esercizio

[1] Chiunque intende costruire o trasformare un'azienda industriale deve proporne i piani all'approvazione dell'autorità cantonale. Questa assume il rapporto dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni. Le proposte espressamente designate come istruzioni nei relativi rapporti sono assunte dalle autorità cantonali quali condizioni per l'approvazione dei piani.

[2] L'autorità cantonale approva i piani conformi alle prescrizioni; ove occorra, essa può subordinare l'approvazione a speciali misure protettive.

[3] Prima d'iniziare l'attività aziendale, il datore di lavoro deve chiedere il permesso d'esercizio all'autorità cantonale. L'autorità cantonale dà il permesso d'esercizio se la costruzione e gli impianti dell'azienda risultano conformi ai piani approvati.

[4] Se la costruzione o la trasformazione di un'impresa richiede una decisione d'approvazione dei piani di un'autorità federale, quest'ultima approva i piani secondo la procedura di cui al capoverso 1. La procedura d'eliminazione delle divergenze in seno all'Amministrazione federale di cui agli articoli 62*a* e 62*b* della legge del 21 marzo 1997 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione si applica ai rapporti e ai corapporti.

Premessa

La procedura di approvazione dei piani e di rilascio del permesso d'esercizio esige che le disposizioni generali sulla protezione della salute, secondo l'articolo 6 LL, e le misure per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, secondo l'articolo 82 della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni, siano già presi in considerazione nei piani di un'azienda. La procedura di approvazione dei piani e di rilascio del permesso d'esercizio permette di prevenire già allo stadio di progetto possibili lacune nel settore della protezione della salute e della sicurezza del lavoro, evitando così che le autorità siano poste di fronte al fatto che la costruzione non è conforme alle disposizioni della legge sul lavoro (LL) e dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). Per correggere simili lacune, ammesso che ciò sia possibile, si devono quasi sempre eseguire interventi complessi che comportano costi elevati.

Nel caso di costruzioni o di trasformazioni complesse di imprese è opportuno discutere già i primi abbozzi dei piani. Ciò permette di integrare subito eventuali aggiunte o correzioni del committente della costruzione o dell'architetto in modo che il progetto definitivo possa essere approvato senza grandi riserve.

L'approvazione dei piani e il permesso d'esercizio si basano su una decisione amministrativa che deve essere comunicata per iscritto. Le decisioni di rifiuto totale o parziale d'una domanda devono essere motivate e devono indicare il diritto di ricorso nonché i termini e l'autorità di ricorso (v. indicazioni relative agli art. 50–58 LL). Una decisione relativa all'approvazione dei piani e al permesso d'esercizio che prevede riserve e condizioni corrisponde a un rifiuto parziale della domanda e può essere impugnata mediante ricorso.

Può accadere che l'autorità prenda conoscenza troppo tardi della costruzione o della trasformazione di un'impresa e che i lavori siano già avanzati o (quasi) terminati. Anche in questo caso il committente della costruzione è tenuto a presentare i piani per l'approvazione e a inoltrare una domanda per il permesso d'esercizio. Nella fattispecie, occorre distinguere due casi (v. anche l'illustrazione 007–1):

- **I lavori sono appena stati avviati:**
  In tal caso i piani devono essere subito presentati per approvazione. L'approvazione e il permesso d'esercizio sono rilasciati secondo la normale procedura.
- **I lavori sono avanzati o terminati:**
  I piani devono essere approvati a posteriori, ossia dopo che è stata effettuata un'ispezione sul luogo per accertare se l'approvazione dei piani debba essere accompagnata da riserve. A seconda della gravità delle lacune constatate, sono decisi provvedimenti adeguati o un divieto d'esercizio in base agli articoli 51 e 52 LL. L'approvazione dei piani e il permesso d'esercizio a posteriori dovranno essere rilasciati, all'occorrenza, sotto forma di decisione unica.

In simili casi si applicano le disposizioni penali previste all'articolo 59 capoverso 1 lettera a LL.
La procedura di approvazione successiva dei piani è applicata anche quando l'autorità constata l'effettiva utilizzazione di locali per i quali non è stato presentato alcun piano.

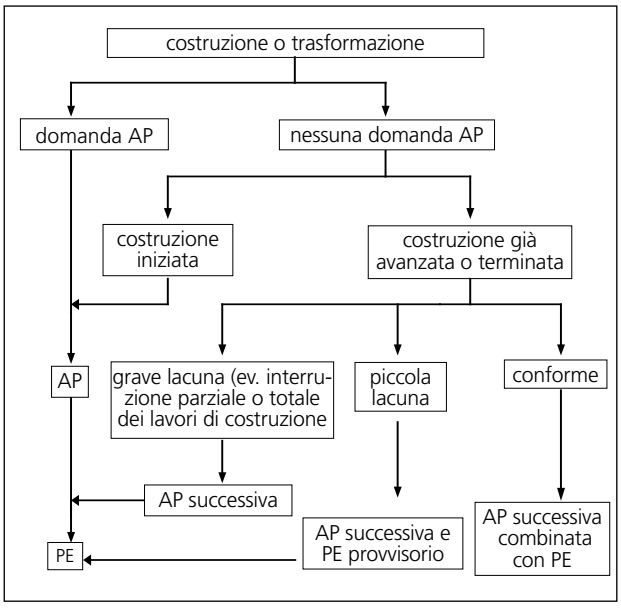


Illustrazione 007-1: Approvazione dei piani e permesso d'esercizio; procedura normale e procedura con approvazione successiva

Capoverso 1

In un'azienda industriale, la responsabilità di presentare una domanda di approvazione dei piani è generalmente assegnata al committente della costruzione e non al datore di lavoro. Ciò è motivato dal fatto che molti edifici sono costruiti e successivamente affittati da imprese immobiliari. Qualora non siano conformi alle prescrizioni legali per le imprese industriali, tali edifici non possono in seguito essere utilizzati dalle stesse.
Negli articoli 37–39 OLL 4 vengono descritti la forma e il contenuto della domanda di approvazione dei piani. Altri dettagli sono contenuti nei commenti a detti articoli.
L'autorità cantonale richiede il rapporto all'INSAI. Se una deroga è necessaria, prima di concederla, l'autorità cantonale consulta l'Ispettorato federale del lavoro (vedi in merito commento dell'articolo 27 OLL 4). Le proposte espressamente designate come istruzioni nel relativo rapporto sono assunte dalle autorità cantonali quali condizioni per l'approvazione dei piani.

Capoverso 2

L'autorità cantonale approva i piani presentati aggiungendovi, se necessario, osservazioni e riserve. Se si discostano eccessivamente dalle prescrizioni, i piani vengono rinviati per correzione al richiedente affinché apporti le necessarie modifiche. Una decisione di approvazione dei piani non può avere effetto sospensivo poiché la LL non permette di decidere l'interruzione dei lavori nel corso della procedura di approvazione dei piani. Una misura di questo tipo potrebbe eventualmente basarsi su prescrizioni cantonali o comunali di polizia edile, che sono espressamente riservate all'articolo 71 lettera c LL.

Capoverso 3

Se la costruzione o la trasformazione di un'azienda è conclusa conformemente ai piani, il committente della costruzione o il datore di lavoro devono chiedere per iscritto il permesso d'esercizio prima di iniziare l'attività aziendale.
Dopo che è stata presentata la domanda, l'autorità può subordinare il permesso d'esercizio a condizioni suppletive se l'esame della domanda rivela elementi nella costruzione o negli impianti dell'azienda che non corrispondono ai piani approvati o difetti che non erano prevedibili al momento dell'approvazione dei piani (art. 43 cpv. 2 OLL 4).
L'autorità può esigere dai datori di lavoro, anche dopo il rilascio del permesso d'esercizio, che le lacune rilevate siano rimosse. Se i datori di lavoro non si conformano all'intimazione, l'autorità può applicare la procedura prevista negli articoli 51 e 52 della legge (art. 46 OLL 4).

Capoverso 4

Se la costruzione o la trasformazione di un'impresa richiede una decisione d'approvazione dei piani di un'autorità federale, i Cantoni non emanano più una decisione d'approvazione dei piani, ma unicamente un parere. I dettagli relativi alla procedura federale coordinata sono indicati negli articoli 41 e 44 OLL 4 (v. Indicazioni relative alla OLL 4).

Articolo 8

Aziende non industriali

Il Consiglio federale può dichiarare l'articolo 7 applicabile alle aziende non industriali e comportanti pericoli notevoli. Le singole categorie d'aziende sono definite mediante ordinanza.

In determinate categorie di aziende non industriali, i lavoratori sono esposti a notevoli rischi di infortunio e per la salute. Al fine di minimizzare tali rischi, sono necessarie misure edilizie preventive che devono già essere incluse nella pianificazione dei locali di lavoro. Per tale motivo, la legge conferisce al Consiglio federale la possibilità di estendere, per ordinanza, a tali aziende non industriali le procedure previste all'articolo 7 LL per le aziende industriali.

Il Consiglio federale ha fatto uso di questa possibilità nell'ordinanza 4 concernente la legge sul lavoro. Nell'articolo 1 capoverso 2 OLL 4 sono elencate le singole categorie d'aziende interessate. Il capoverso 3 prevede alcuni casi particolari. Per ulteriori dettagli si rinvia al commento dell'articolo 1 OLL 4.

Vedasi anche commento dell'articolo 7 LL.

Articolo 9

Durata massima della settimana lavorativa

[1] La durata massima della settimana lavorativa è di:
a. 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto;
b. 50 ore per tutti gli altri lavoratori.

[2] Abrogato

[3] Per determinate categorie di aziende o di lavoratori, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente, per ordinanza, di quattro ore al più, purché essa rimanga osservata nella media annuale.

[4] Per determinate categorie di aziende o di lavoratori o per determinate aziende, l'Ufficio federale può permettere di prolungare di quattro ore al più la durata massima della settimana lavorativa, nella misura e per il tempo in cui il prolungamento sia giustificato da motivi impellenti.

[5] Se, in una medesima azienda o parte di azienda, personale d'ufficio, impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, sono occupati con lavoratori, per i quali la durata massima della settimana lavorativa è maggiore, tale durata è parimenti applicabile a essi.

Premessa

Le norme relative alla durata del lavoro e del riposo sono parte integrante della protezione della salute così come lo sono, ad esempio, le disposizioni sull'integrità personale o le disposizioni contenute nell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (v. anche il commento agli art. 6, 35 e 36*a* LL). Esse concretizzano il principio generale della protezione dei lavoratori. Nel caso in cui questioni precise riguardanti la durata massima della settimana lavorativa non possano essere risolte sulla base delle prescrizioni in materia, occorre esaminare l'applicabilità, a titolo sussidiario, dell'articolo 6 capoverso 2 della legge riguardante lo spossamento dei lavoratori e dell'articolo 2 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro. L'articolo 2 OLL 3 contempla tra l'altro prescrizioni che impongono di evitare sforzi eccessivi o troppo monotoni o che prevedono un'adeguata organizzazione del lavoro. Per organizzazione del lavoro s'intende anche organizzazione del tempo di lavoro.

In generale

La determinazione della durata massima della settimana lavorativa si basa sulla settimana civile (art. 10 congiuntamente agli art. 16, 18 e 20 LL) fatta eccezione per il lavoro continuo (art. 24 LL). Le aziende sono tenute a rispettare la durata massima della settimana lavorativa anche se hanno introdotto un sistema basato su vari modelli di durata del lavoro o su una durata annuale. L'obbligo del datore di lavoro di consultare il suo personale nell'ambito della partecipazione non lo esime dalla sua responsabilità riguardo all'osservanza delle condizioni quadro della legge e delle prescrizioni sulla durata del lavoro. Tale responsabilità non può pertanto essere delegata ai lavoratori (v. commento all'art. 46 LL).

Capoverso 1

Lettera a:
La legge sul lavoro fissa il limite della durata massima della settimana lavorativa a quarantacinque ore. Essa si applica a tutti i lavoratori occupati nelle aziende industriali secondo l'articolo 5 della legge, al personale d'ufficio, al personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto secondo l'articolo 2 OLL 1, al personale tecnico e ad altri impiegati.
Il termine «personale tecnico e altri impiegati» richiede qualche precisazione. In passato, questa categoria di lavoratori riceveva, come il personale d'ufficio, un salario mensile, mentre i lavoratori che svolgevano prevalentemente attività manuali o che erano impiegati in lavori ausiliari di ogni tipo erano pagati a ore. Oggi, per personale tecnico e altri impiegati s'intendono tutti i lavoratori che svolgono la loro attività in uffici o in posti di lavoro simili e che, a differenza degli altri lavoratori occupati in lavori artigianali o manuali, svolgono lavori prevalentemente cerebrali. Ne sono un esempio le persone che lavorano agli sportelli, nelle officine di prova, nei laboratori, nello sviluppo di programmi informatici, nei servizi di consulenza, nei servizi di prestampa dell'industria grafica, ecc. Non rientrano nella categoria del personale tecnico e altri impiegati i lavoratori del settore sanitario, degli ospedali e delle case di cura.

Lettera b:
La legge fissa il limite della durata massima della settimana lavorativa a cinquanta ore per tutti gli altri lavoratori, ossia per i lavoratori che esercitano un'attività prevalentemente manuale, come per esempio l'artigianato, i lavori ausiliari di tipo manuale, la vendita nelle aziende di piccole e medie dimensioni.

Capoverso 2

Questo capoverso è stato abrogato.

Capoverso 3

La durata massima della settimana lavorativa, fissata a 45 rispettivamente 50 ore nell'arco della settimana civile, può essere prolungata di quattro ore mediante ordinanza purché rimanga osservata nella media annuale. Questa deroga alla norma presuppone tuttavia motivi validi quali, ad esempio, le oscillazioni stagionali dell'attività o fattori meteorologici come la luce che, sui cantieri, limita notevolmente la durata del lavoro diurno in inverno e la prolunga d'estate (si veda inoltre il commento all'articolo 22 dell'ordinanza 1).

Capoverso 4

Motivi imperativi che giustificano il prolungamento di quattro ore della durata massima della settimana lavorativa sono, per esempio, i problemi inerenti al diritto transitorio, come è il caso quando il campo d'applicazione della legge sul lavoro relativo alle aziende e alle persone viene esteso a rami economici o a lavoratori che fino a quel momento non erano soggetti alla legge sul lavoro e che pertanto potevano lavorare più a lungo.
Un caso classico di prolungamento era finora rappresentato dall'assoggettamento di un'azienda alle prescrizioni sulle aziende industriali secondo l'articolo 5 della legge. Si tratta comunque di un caso che non dovrebbe quasi più costituire motivo imperativo di prolungamento, in quanto anche nell'artigianato la durata effettiva del lavoro convenuta contrattualmente si situa in genere al di sotto delle 45 ore.
Le conseguenze di catastrofi naturali inattese (p. es. incendi di boschi, sradicamenti provocati dal vento, inondazioni, ecc.) o di altre catastrofi possono costituire un motivo imperativo per prolungare la durata del lavoro per un periodo di tempo più lungo se il contingente di ore supplementari previsto dall'articolo 12 della legge non è sufficiente.

Capoverso 5

L'obiettivo di questa norma è di evitare possibili discriminazioni tra le persone occupate per quanto attiene alla durata massima del lavoro in aziende o in parti di aziende che occupano in prevalenza lavoratori ai quali è applicabile la durata massima della settimana lavorativa di 50 ore.

Un'inversione della norma non è ammessa. Così, per esempio, una grande società di assicurazioni, le cui maestranze devono osservare la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore, non può far valere il fatto che, in seguito all'occupazione di un meccanico o di un elettricista preposti alla manutenzione per il quale fa stato una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore, quest'ultima venga applicata anche a tutte le altre persone impiegate.

Articolo 10

Lavoro diurno e serale

[1] Il lavoro svolto tra le 06.00 e le 20.00 è considerato lavoro diurno, quello svolto tra le 20.00 e 23.00 lavoro serale. Il lavoro diurno e il lavoro serale non richiedono alcuna autorizzazione. Dopo aver sentito la rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, i lavoratori interessati, il datore di lavoro può introdurre il lavoro serale.

[2] Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati, inizio e fine del lavoro diurno e serale dell'azienda possono essere fissati diversamente tra le 05.00 e le 24.00. Anche in questo caso il lavoro diurno e serale dell'azienda deve rimanere compreso in uno spazio di 17 ore.

[3] Il lavoro diurno e serale del singolo lavoratore deve rimanere compreso in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e lo straordinario.

Premessa

Il giorno di lavoro è suddiviso in tre fasi: lavoro diurno, lavoro serale e lavoro notturno (v. art. 16). Non si fa alcuna distinzione tra semestre invernale e semestre estivo. Ai lavoratori o alla loro rappresentanza in seno all'azienda spetta il diritto di partecipazione in materia di lavoro serale e di possibilità di spostare l'inizio e la fine del lavoro diurno.

Capoverso 1

Il lavoro diurno si situa fra le ore 06.00 e le ore 20.00. Per il periodo che intercorre tra le 20.00 e le 23.00 si parla di lavoro serale. Esso può essere introdotto da un'azienda dopo aver sentito i lavoratori interessati o la loro rappresentanza in seno all'azienda. Per rappresentanza dei lavoratori si intende di regola la commissione aziendale. La consultazione dei lavoratori o della loro rappresentanza deve essere effettuata conformemente alle disposizioni in materia di partecipazione (art. 48 LL). Il risultato della consultazione e la decisione del datore di lavoro devono essere messi per scritto.
Il lavoro serale può essere introdotto anche contro la volontà degli interessati poiché, a tale proposito, i lavoratori non dispongono del diritto di veto.

Il lavoro diurno e il lavoro serale possono essere svolti senza autorizzazione, per cui la durata del lavoro diurno nell'azienda è aumentata di tre ore.

Capoverso 2

Lo spostamento dei limiti del lavoro diurno e serale può situarsi all'interno dell'intervallo tra le ore 05.00 e le 24.00 in funzione dei bisogni individuali dell'impresa. La durata cumulata del lavoro diurno e serale non può tuttavia essere estesa oltre le 17 ore.
In questo campo i lavoratori dispongono di un reale diritto di partecipazione. In effetti, se essi non sono d'accordo con un tale spostamento, questo non può essere ordinato unilateralmente dal datore di lavoro. Il consenso dei lavoratori deve essere domandato, in linea di principio, nella fase di introduzione del disciplinamento derogatorio. Per i lavoratori che solo successivamente entrano a far parte dell'impresa si suppone che essi abbiano dato il relativo consenso, tacitamente o espressamente, adottando tale sistema di orario di lavoro. Per quanto concerne la procedura di consultazione e la documentazione fa stato quanto esposto nel capoverso 1.

Capoverso 3

Il singolo lavoratore può essere occupato al massimo per un periodo di 14 ore, incluse le pause, lo straordinario e il lavoro compensativo (art. 11 LL) nell'ambito del lavoro aziendale diurno e serale di 17 ore. Sono fatti salvi, tuttavia, l'impiego nel quadro di situazioni eccezionali secondo l'articolo 26 dell'ordinanza 1 e il lavoro straordinario in caso di necessità giusta l'articolo 12 capoverso 2 della LL. Per contro, la durata massima del lavoro per i lavoratori che vengono impiegati in sistemi di lavoro a squadre è soggetta a talune restrizioni (v. art. 34, 38 e 39 OLL 1). Anche il lavoro notturno è soggetto a regolamentazioni speciali (v. art. 16 segg. LL).

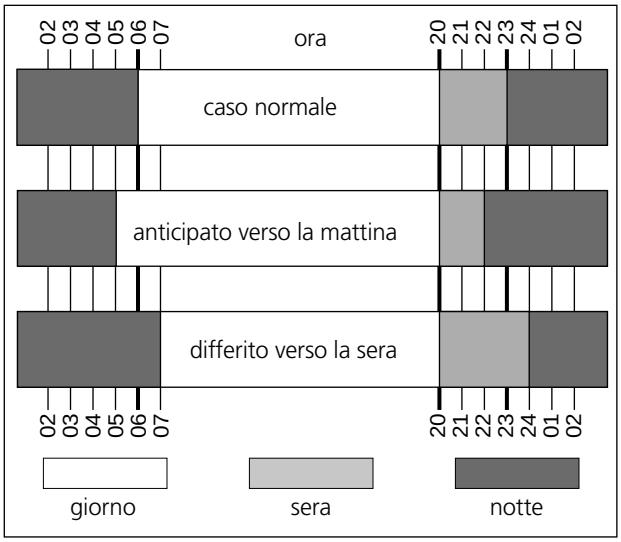


Illustrazione 010-1: Periodo del lavoro diurno e serale della durata di 17 ore nel caso normale nonché spostato verso la mattina o verso la sera entro i limiti massimi

Articolo 11

Lavoro compensativo

Se il lavoro è sospeso per un tempo relativamente breve a cagione di disfunzioni d'esercizio, di vacanze aziendali, di ponti o di circostanze analoghe oppure se un congedo è concesso, su richiesta, a un lavoratore, il datore di lavoro può ordinare la compensazione entro un termine conveniente derogando alla durata massima della settimana lavorativa. La compensazione per singolo lavoratore non può superare, compreso il lavoro straordinario, due ore al giorno, salvo nei giorni liberi e nelle semigiornate libere.

Sono di norma considerate ore di lavoro perse che possono essere compensate secondo il presente articolo le interruzioni del lavoro per giorni interi o semigiornate, prevedibili con lungo anticipo e quindi pianificabili. Simili interruzioni sono dovute a vacanze aziendali o ponti (ad es. tra la fine settimana e i giorni festivi) e sono sempre relativamente brevi. La loro durata varia dal singolo giorno a una fino a due settimane al massimo. Le interruzioni del lavoro non prevedibili possono essere compensate secondo il presente articolo solo se sono imputabili a disfunzioni d'esercizio, dovute generalmente a motivi di forza maggiore o a fattori esterni.

Le ore di lavoro perse interessano perlopiù intere aziende o intere parti di aziende. L'articolo 11 prevede tuttavia che possono anche essere concessi congedi ai singoli lavoratori che lo richiedano.

La compensazione deve avvenire entro un termine conveniente (v. commento dell'art. 24 OLL 1). Quest'ultimo va fissato in modo che non ne derivi un onere sproporzionato per i lavoratori. Se la compensazione è conseguita mediante un prolungamento delle ore lavorative giornaliere, tale prolungamento non può in nessun caso superare le due ore. In queste due ore è compreso anche l'eventuale lavoro straordinario. In caso di orari flessibili, il prolungamento equivale alla differenza tra il tempo di lavoro effettivo e la durata del lavoro contrattuale (la media giornaliera è calcolata sull'arco settimanale). La compensazione può avvenire anche attraverso prestazioni di lavoro supplementari in giorni feriali che altrimenti sarebbero liberi. È però sempre garantito il diritto a una semigiornata libera settimanale (v. art. 20 OLL 1).

La durata massima della settimana lavorativa fissata dalla legge (v. art. 9 LL) può essere prolungata per il periodo di compensazione convenuto. Tale prolungamento non è considerato lavoro straordinario.

Articolo 12

Condizioni e durata del lavoro straordinario

[1] La durata massima della settimana lavorativa può essere superata, eccezionalmente:
a. per rispondere all'urgenza o a uno straordinario accumulo di lavoro;
b. per compilare un inventario, chiudere i conti o procedere a una liquidazione;
c. per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio, nella misura in cui non si possano ragionevolmente pretendere dal datore di lavoro altri provvedimenti.

[2] Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare due ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi o in caso di necessità, né per anno civile superare complessivamente:
a. le 170 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore;
b. le 140 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore.

Premessa

È considerato lavoro straordinario il tempo di lavoro che supera la durata massima della settimana lavorativa ammessa dalla legge. Il lavoro straordinario deve costituire l'eccezione, ragione per cui può essere svolto soltanto a determinate condizioni ed unicamente per una durata chiaramente limitata.

Il datore di lavoro ha la competenza di aumentare per un determinato periodo di tempo la durata settimanale del lavoro, se questa è fissata contrattualmente ad un numero di ore inferiore rispetto a quanto previsto dalla legge, fino a raggiungere la durata massima della settimana lavorativa prescritta dal legislatore. Ciò è possibile, tuttavia, solo se non esistono altre regolamentazioni contrattuali e previa consultazione dei lavoratori interessati. La differenza di ore che ne deriva è contrassegnata con il termine di ore supplementari. La compensazione di queste ultime è disciplinata dal contratto di lavoro.

Soltanto il tempo di lavoro che supera la durata massima della settimana lavorativa ed è prestato al di là delle ore supplementari conta come lavoro straordinario.

Tranne nei casi di necessità, il lavoro straordinario può essere prestato solo nel quadro del lavoro diurno e serale – vale a dire normalmente tra le 06.00 e le 23.00 o tra le 05.00 e le 22.00 oppure tra le 07.00 e le 24.00 – durante i giorni feriali (v. art. 40 e 41 OLL 1). Se si effettua lavoro straordinario, la durata complessiva del lavoro, cioè la durata del lavoro normale e il lavoro straordinario, deve situarsi entro i limiti anzidetti. Se la durata del riposo giornaliero di 11 ore viene ridotta (v. art. 15*a*, cpv. 2 LL), non è consentito prestare lavoro straordinario nel corso del periodo di lavoro successivo (v. art. 19 cpv. 2 OLL 1).

Nell'ambito delle prescrizioni legali, il datore di lavoro può chiedere ai propri lavoratori di svolgere del lavoro straordinario. La prestazione di lavoro straordinario, come anche l'effettuazione di ore supplementari secondo il contratto di lavoro, non sono legate al consenso dei lavoratori interessati. Questi ultimi sono tenuti a prestare lavoro straordinario nella misura in cui sono in grado di provvedervi e a condizione che le norme della buona fede consentano di chiederglielo (v. CO art. 321*c*).

Capoverso 1

Il lavoro straordinario è subordinato alle seguenti condizioni:

Lettera a:
La causa sicuramente più frequente per la prestazione di lavoro straordinario è costituita dall'urgenza di certi lavori o da un accumulo eccezionale di lavoro impossibile da gestire senza ricorrere alle ore straordinarie. Vi è urgenza quando non si possono rispettare termini di consegna convenuti o imposti senza effettuare un lavoro supplementare. Vi è un accumulo straordinario di lavoro quando il volume di ordinazioni supera a breve termine la capacità produttiva di un'azienda o di una parte dell'azienda, ma non si giustifica, a causa della durata limitata di tale situazione, l'assunzione di personale ausiliario. Il lavoro straordinario può altresì rendersi necessario quando occorre superare il periodo di tempo necessario fino alla messa in servizio di ulteriori mezzi di produzione o all'assunzione di personale ausiliario.

Lettera b:
La legge cita esplicitamente, alla lettera b, tre situazioni che comportano, per una durata limitata, un volume straordinario di lavoro. Si tratta della compilazione di un inventario, della chiusura dei conti e dell'esecuzione di una liquidazione. La compilazione di un inventario e la chiusura dei conti sono attività per le quali può essere necessario lavorare alla sera o nei giorni feriali e nelle mezze giornate normalmente liberi, superando la durata massima della settimana lavorativa. Le liquidazioni hanno luogo in periodi stabiliti in anticipo e limitati nel tempo. I compiti che esse richiedono possono tuttavia eccedere ampiamente il volume normale di lavoro ed esigere pertanto da parte del personale di intervenire oltre la durata massima del lavoro settimanale prevista dalla legge.

Lettera c
Se si verificano o si profilano disfunzioni d'esercizio impreviste, non è possibile, di regola, effettuare i lavori necessari per evitare o rimediare alle disfunzioni e ai danni senza prestare un lavoro supplementare. Tale lavoro è considerato lavoro straordinario se eccede la durata massima della settimana lavorativa. Le disfunzioni d'esercizio non sono raramente prevedibili o pianificabili e la loro eliminazione necessita per lo più un lavoro supplementare per almeno una parte dei lavoratori. Tuttavia, se il datore di lavoro dispone di altre possibilità per impedire o eliminare queste disfunzioni, egli deve dare loro la precedenza rispetto al lavoro straordinario.

Capoverso 2

Questo capoverso limita sia la durata giornaliera degli interventi effettuati nell'ambito del lavoro straordinario sia il loro volume annuale.
Il lavoro straordinario è limitato a due ore al giorno al massimo oltre la durata normale del lavoro quotidiano che può essere stabilita in modo da esaurire la durata massima della settimana lavorativa ammessa dalla legge. La durata del lavoro giornaliero può variare nel corso di una settimana (p. es. orario di lavoro flessibile) rendendo così difficile il controllo della durata massima del lavoro straordinario giornaliero. Nella maggior parte dei casi tale controllo è dunque possibile solo se la durata settimanale del lavoro è suddivisa in modo uniforme tra i singoli giorni lavorativi della settimana. In assenza di una tale ripartizione, il calcolo del lavoro straordinario realmente effettuato si basa sulla durata del lavoro prestato oltre la durata massima della settimana lavorativa.
La limitazione applicata al lavoro straordinario giornaliero decade se il lavoro supplementare è svolto nel corso di giorni feriali normalmente liberi – nel qual caso si applicano i limiti del lavoro diurno e serale ordinari – e se il lavoro straordinario deve essere effettuato in caso di necessità (confronta art. 26 OLL 1).
Le lettere a e b fissano il numero massimo di ore di lavoro straordinario che ogni lavoratore può prestare in un anno. Il loro numero varia in funzione

della durata massima della settimana lavorativa (rispettivamente 45 o 50 ore). Il limite inferiore, pari a 140 ore, si applica ai lavoratori la cui settimana lavorativa conta 50 ore e che sopportano pertanto un onere già maggiore.

La somma delle ore di lavoro straordinario svolte da un lavoratore nell'arco di un anno non può superare il limite massimo di 140 rispettivamente 170 ore. Esse non possono dunque essere ridotte nel corso dell'anno mediante una compensazione.

Articolo 13

Supplemento salariale per il lavoro straordinario

[1] Il datore di lavoro deve pagare, per il lavoro straordinario, un supplemento salariale del 25 per cento almeno; tuttavia, esso è pagato al personale d'ufficio, agli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, solo per il lavoro straordinario che supera le sessanta ore per anno civile.

[2] Se il lavoro straordinario è compensato, con il consenso del lavoratore ed entro un periodo adeguato, mediante un corrispondente congedo, non è pagato alcun supplemento.

Premessa

Il lavoro straordinario è definito all'articolo 12 della legge sul lavoro.

Capoverso 1

Il lavoro straordinario può essere compensato mediante un supplemento salariale o mediante un congedo. Il supplemento salariale ammonta al 25 per cento. L'articolo 33 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro precisa le modalità di calcolo del supplemento salariale.

Il supplemento salariale per lavoro straordinario è, fatto salvo il capoverso 2, obbligatorio. Qualsiasi accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore che implichi una rinuncia a questa compensazione supplementare per lavoro straordinario non è pertanto ritenuto valido. La regolamentazione relativa al lavoro straordinario va distinta da quella relativa alla retribuzione di ore supplementari (lavoro effettuato oltre le ore di lavoro convenute contrattualmente, ma che non supera la durata massima della settimana lavorativa). La retribuzione di ore supplementari è disciplinata dal diritto privato ed è quindi possibile rinunciarvi. Se non si perviene a un'intesa ai sensi del capoverso 2, un supplemento del 25 per cento è aggiunto al regolare stipendio.

Per il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, deve essere indennizzato soltanto il lavoro straordinario che supera le sessanta ore per anno civile. I datori di lavoro sono però liberi di retribuire anche queste sessanta ore.

Capoverso 2

Se il lavoratore vi consente, il lavoro straordinario può essere compensato da un congedo della stessa durata. Tale accordo non è vincolato ad alcuna forma particolare. L'articolo 25 capoverso 2 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro precisa che la compensazione del lavoro straordinario mediante congedo deve essere effettuata entro 14 settimane (v. commento dell'art. 25 OLL 1). Tale termine può tuttavia essere prolungato fino a un anno di comune intesa fra il datore di lavoro e il lavoratore.

Il lavoro straordinario svolto in situazioni eccezionali secondo l'articolo 26 OLL 1 deve essere obbligatoriamente compensato entro sei settimane mediante un congedo della stessa durata. Le aziende che ricorrono al lavoro straordinario la domenica in applicazione delle disposizioni speciali dell'OLL 2 devono altresì compensarlo nel corso delle 14 settimane successive (v. commento dell'art. 8 OLL 2).

Articolo 15

Pause

[1] Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno:
a. un quarto d'ora, se dura più di cinque ore e mezzo;
b. mezz'ora, se dura più di sette ore;
c. un'ora, se dura più di nove ore.

[2] Le pause contano come lavoro, quando al lavoratore non è consentito di lasciare il posto di lavoro.

Premessa

Lo scopo delle pause, di riposarsi e rifocillarsi, è adempiuto soltanto se queste vengono accordate in modo da dividere a metà il tempo di lavoro. Le «pause» alla fine o all'inizio del lavoro non sono vere e proprie pause e non sono considerate accordate (v. commento dell'art. 18 OLL 1). Le pause indicate rappresentano valori minimi; una pausa più lunga può essere convenuta in qualsiasi momento.

Capoverso 1

Lettera a:

Se il lavoro dura fino a cinque ore e mezzo il datore di lavoro non è tenuto ad accordare una pausa al lavoratore. Oltre le cinque ore e mezzo e fino a sette ore, deve essere accordata una pausa di almeno un quarto d'ora. A dipendenza del tempo che intercorre tra l'inizio e la fine del lavoro (tempo di presenza) possono risultare pause minime di durata diversa (inferiore) dal quarto d'ora.

Esempio:

Inizio del lavoro: 06.00; fine del lavoro: 11.40; tempo di presenza: 5 ore e 40 minuti. La pausa minima che deve essere accordata è di soli dieci minuti, poiché il tempo di lavoro effettivo senza la pausa non raggiunge le cinque ore e mezzo.

Lettera b:

Oltre le sette ore e fino a nove ore il lavoratore ha diritto a una pausa minima di mezz'ora. Come indicato alla lettera a, anche in questo caso possono risultare pause minime di durata inferiore.

Esempio:

Inizio del lavoro: 06.00; fine del lavoro: 13.20; tempo di presenza: 7 ore e 20 minuti. La pausa minima che deve essere accordata è di soli venti minuti, poiché il tempo di lavoro effettivo senza la pausa non supera le 7 ore.

Lettera c:

Se il lavoro giornaliero supera le 9 ore, deve essere accordata una pausa minima di un'ora. Nei sistemi con orari di lavoro fissi questa pausa può essere pianificata senza problemi. Nei sistemi con orari di lavoro flessibili il brusco passaggio da mezz'ora a un'ora di pausa quando si superano le 9 ore di lavoro giornaliero comporta delle difficoltà. In tali sistemi la durata minima delle pause è calcolata in base alla media della durata del lavoro giornaliero convenuta (v. art. 18 OLL 1).
Poiché durante il lavoro diurno e il lavoro notturno (dalle 06.00 alle 23.00, v. art. 10 LL) è possibile lavorare in uno spazio di tempo di 14 ore, dopo la pausa obbligatoria di un'ora rimangono periodi di lavoro di una durata superiore a cinque ore e mezzo. Per tale motivo devono essere accordate pause minime supplementari (v. art. 18 OLL 1).

Capoverso 2

Nella maggior parte dei casi il lavoratore può disporre liberamente del tempo di pausa, e quindi lasciare il posto di lavoro. Il fatto che il lavoratore lavori da solo, non giustifica di per sé che rimanga al suo posto di lavoro durante la pausa. Le pause devono essere pianificate e comunicate secondo l'art. 69 OLL 1. Il datore di lavoro deve organizzare un sostituto o, nel caso del personale del commercio al dettaglio che lavora da solo, organizzare l'orario d'apertura in modo da poter chiudere il negozio durante la pausa.

In determinate parti di aziende o in determinate aziende, tuttavia, non è possibile per il lavoratore lasciare il posto di lavoro poiché si deve poter intervenire in qualsiasi momento nei processi di lavoro (ad es. prontezza nella riparazione di eventuali guasti). Se i lavoratori possono riposarsi e rifocillarsi in condizioni igieniche idonee, la pausa al posto di lavoro è considerata accordata, ma conta come lavoro. I criteri che permettono di considerare che un luogo di pausa rispetti l'insieme delle esigenze di protezione della salute dell'OLL 3 (condizioni d'igiene accettabili) sono ad esempio una vista sull'esterno, un luogo separato dai posti di lavoro, pulito, tranquillo e con possibilità di sedersi e di ristorarsi. Inoltre, secondo l'art. 35 OLL 3, l'acqua potabile deve essere disponibile nelle vicinanze dei posti di lavoro.

Articolo 15*a*

Riposo giornaliero

[1] Ai lavoratori deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive.

[2] Il riposo di lavoratori adulti può essere ridotto una volta per settimana fino a otto ore, a condizione che nella media di due settimane venga rispettata la durata di undici ore.

Premessa

La durata del riposo giornaliero, identica per uomini e donne, è prescritta dalla legge. Sono dunque escluse, in linea di principio, eventuali deroghe a sfavore dei lavoratori.
Il riposo giornaliero dei giovani lavoratori è di 12 ore.
L'unica possibilità di deroga, che consente di abbreviare la durata del riposo notturno, è parimenti ancorata nella legge ed è vincolata a condizioni chiaramente definite.

Capoverso 1

Di regola, il riposo giornaliero è di almeno undici ore per tutti i lavoratori. Fatta eccezione per il lavoro notturno autorizzato in base ad un permesso o a disposizioni speciali secondo la OLL 2, il riposo giornaliero comprende imperativamente lo spazio di tempo che si situa al di fuori del lavoro diurno e serale secondo l'articolo 10 della legge, quindi il periodo della notte.

Capoverso 2

Una deroga ai sensi del capoverso 2 può essere necessaria in determinati sistemi di lavoro a squadre al momento della rotazione o in presenza di altre situazioni particolari.
Il riposo giornaliero dei lavoratori adulti può essere ridotto al massimo una volta alla settimana, ma deve essere perlomeno di otto ore. È invece esclusa qualsiasi altra riduzione della durata del riposo giornaliero durante la stessa settimana.
La durata della riduzione deve essere compensata entro due settimane, in modo che il riposo giornaliero, nella media di queste due settimane, sia di nuovo rispettato. Tale compensazione deve garantire ai lavoratori un riposo prolungato dopo il riposo giornaliero ridotto. Di regola, questa situazione non comporta problemi, in quanto il riposo giornaliero dura comunque normalmente più di undici ore. Inoltre, occorre precisare che una riduzione del riposo giornaliero, nel caso dei sistemi di lavoro a squadre conosciuti che prevedono un periodo di riposo ridotto per il singolo lavoratore, non è necessaria ogni settimana.

Articolo 16

Divieto del lavoro notturno

L'occupazione fuori del lavoro aziendale diurno e serale secondo l'articolo 10 (lavoro notturno) è vietata. Rimane salvo l'articolo 17.

Premessa

Secondo la sistematica della legge, il divieto del lavoro notturno è legato alla nozione di riposo per cui il riposo notturno altro non è se non il riposo giornaliero «normale». Lo stato attuale delle conoscenze acquisite nel campo della scienza del lavoro dimostra che la funzione rigeneratrice garantita dal riposo notturno è indispensabile all'organismo. Da qui il divieto del lavoro notturno sancito dal legislatore.

In generale

La notte è definita come il lasso di tempo situato fuori dei limiti fissati dall'articolo 10 della legge per il lavoro aziendale diurno e serale: essa si situa quindi di regola tra le 23.00 e le 06.00. Mediante la possibilità di anticipare o di ritardare di un'ora l'inizio e la fine del lavoro diurno e serale (art. 10), la notte può comunque iniziare anche alle 22.00 o alle 24.00. La notte comprende in ogni caso sette ore, durante le quali è vietata qualsiasi occupazione. Restano salve le deroghe ai sensi dell'articolo 17*e*, nel quadro del lavoro continuo, dell'articolo 24 della legge.

Il mattino presto (inizio del lavoro alle 04.00) fa parte in ogni caso della notte. Il fatto di fissare la fine della notte al più presto alle 05.00 è dovuto a motivi legati alla salute dei lavoratori, visto che con l'introduzione dell'orario estivo un inizio del lavoro alle 04.00 corrisponderebbe effettivamente a un inizio alle 3. Considerato il fatto che negli ultimi decenni i tragitti per recarsi al lavoro sono diventati sempre più lunghi, con l'inizio del lavoro alle 04.00 i lavoratori dovrebbero in molti casi alzarsi già alle 02.00 – vale a dire durante la fase del sonno più profondo – per recarsi al lavoro. Da alcune inchieste effettuate recentemente emerge che un inizio del lavoro prima delle 05.00 ha, a lungo termine, conseguenze negative sulla salute della maggior parte dei lavoratori.

La definizione del periodo della notte si ripercuote sull'organizzazione del lavoro diurno in due modi:

- Il lavoro diurno, compreso il lavoro diurno a due squadre, può essere iniziato al più presto alle 05.00. Si può derogare a questa norma soltanto se vi sono motivi imperativi di cui l'azienda è tenuta a dimostrare l'indispensabilità.
- Nel caso dei sistemi di orario di lavoro a tre squadre, il turno del mattino non può cominciare prima delle 05.00. Sono possibili deroghe solo se sono assolutamente indispensabili per motivi aziendali. I motivi personali dei collaboratori non entrano in linea di conto.

Vanno rispettate anche le disposizioni concernenti la rotazione delle squadre (art. 25 LL).

Articolo 17

Deroghe al divieto del lavoro notturno

[1] Le deroghe al divieto del lavoro notturno sono soggette ad autorizzazione.

[2] Il lavoro notturno regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

[3] Il lavoro notturno temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

[4] Il lavoro notturno tra le 05.00 e le 06.00 e tra le 23.00 e le 24.00 è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

[5] L'Ufficio federale autorizza il lavoro notturno regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro notturno temporaneo.

[6] Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore nel lavoro notturno senza il suo consenso.

Premessa

Il presente articolo disciplina in particolare le condizioni che devono essere soddisfatte per prestare lavoro notturno e le competenze delle autorità relative al rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro.

Capoverso 1

Le deroghe al divieto del lavoro notturno sono soggette ad autorizzazione. Sottostanno a tale autorizzazione tutte le attività che i lavoratori esercitano, in parte o interamente, durante la notte. È dunque soggetta ad autorizzazione soltanto l'occupazione di lavoratori e non altri processi aziendali, come per esempio il funzionamento degli impianti di produzione nell'ambito di «turni fantasma».

Capoverso 2

Il lavoro notturno regolare e periodico è autorizzato se l'azienda si trova di fronte a un'indispensabilità tecnica o economica (v. commento dell'art. 28 OLL 1). La prova dell'indispensabilità costituisce parte integrante della motivazione della domanda e rappresenta una condizione imperativa per il rilascio di un'autorizzazione per il lavoro notturno (v. comunque il cpv. 4).
Altre condizioni restano salve per il rilascio di un'autorizzazione in situazioni speciali che richiedono lo svolgimento di lavoro notturno, quali:

- prolungamento della durata del lavoro notturno (art. 29 OLL 1);
- lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (art. 30 OLL 1);

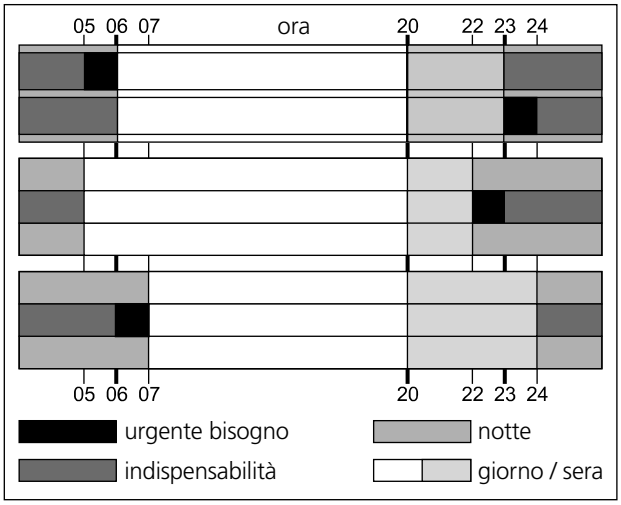


Illustrazione 017-1: Condizioni per il rilascio dell'autorizzazione per il lavoro notturno: le ore marginali fra le 05.00 e le 07.00 rispettivamente fra le 22.00 e le 24.00 possono essere autorizzate sulla base di un urgente bisogno. Per il restante periodo della notte va fornita la prova di un'indispensabilità.

- autorizzazione eccezionale secondo l'articolo 28 della legge;
- lavoro continuo atipico (art. 39 OLL 1).

Capoverso 3

Il lavoro notturno temporaneo è autorizzato solo se l'azienda è in grado di provare un urgente bisogno (v. commento all'art. 27 OLL 1).
Per quanto concerne la definizione dei termini «temporaneo», «regolare» o «periodico», si veda l'articolo 40 dell'ordinanza 1 e il rispettivo commento.

Capoverso 4

Questo capoverso contiene un disciplinamento derogatorio al capoverso 2. Esso prevede che il lavoro notturno tra le 05.00 e le 06.00 nonché tra le 23.00 e le 24.00 sia autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno. Questa deroga tiene conto degli attuali sistemi di lavoro a due squadre in cui spesso la durata dei turni raggiunge le 9 ore. Siccome l'intervallo totale non soggetto ad autorizzazione per il lavoro diurno e serale è pari a 17 e non 18 ore, l'azienda sarebbe tenuta a fornire la prova dell'indispensabilità tecnica o economica per l'unica ora di lavoro svolto all'inizio o alla fine di tale intervallo. In numerosi casi, ciò comporterebbe tuttavia procedure onerose e la prova dell'indispensabilità sarebbe spesso difficile da addurre. Per queste ragioni di proporzionalità, il legislatore non ha voluto ostacolare inutilmente questo sistema di lavoro a squadre, ampiamente diffuso.
Per ulteriori dettagli si rinvia al commento all'articolo 27 capoverso 2 OLL 1.

Capoverso 5

Il rilascio delle autorizzazioni è di competenza delle autorità cantonali quando si tratta di lavoro notturno temporaneo e delle autorità federali nel caso di lavoro notturno a carattere regolare o periodico. A tale proposito, va rilevato che l'anzidetta ripartizione non intacca la competenza esecutiva dei Cantoni. Questi ultimi, infatti, continuano a essere responsabili del controllo del rispetto delle prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo nelle aziende. I criteri distintivi che determinano l'attribuzione delle competenze sono stabiliti all'articolo 40 OLL 1.

Capoverso 6

Qualsiasi lavoro notturno richiede il consenso esplicito del lavoratore interessato. Esso può essere inserito per scritto nel contratto di lavoro o fornito nel momento in cui il lavoro notturno deve essere effettivamente svolto. L'autorità preposta al rilascio delle autorizzazioni deve verificare se il consenso esiste nell'una o nell'altra forma (art. 41 lett. e OLL 1).

Articolo 17*a*

Durata del lavoro notturno

[1] In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro giornaliero per singolo lavoratore non può superare nove ore e deve essere compresa in uno spazio di dieci ore, pause incluse.

[2] Se il lavoratore è occupato al massimo tre notti su sette consecutive, la durata del lavoro giornaliero può ammontare a dieci ore alle condizioni stabilite nell'ordinanza; essa deve tuttavia rimanere compresa in uno spazio di dodici ore, pause incluse.

Premessa

Vi è una differenza fondamentale fra la durata massima del lavoro notturno che il singolo lavoratore è autorizzato a svolgere e il periodo vero e proprio della notte che per legge comprende sempre un blocco di 7 ore. Per lavoro notturno si intende qualsiasi attività che si situa interamente o parzialmente in questo lasso di tempo.

Capoverso 1

Se un lavoratore svolge attività lavorativa nel corso della notte – o anche solo per una parte di essa –, la durata massima consentita del lavoro giornaliero non può superare complessivamente 9 ore nell'arco di 10 ore. Questa regola di base si applica ogniqualvolta una parte del lavoro è prestato durante la notte. Ciò significa che se il lavoro giornaliero inizia prima delle 06.00 o dopo le 14.00, è possibile svolgere solo un massimo di 9 ore di lavoro poiché la notte è compresa fra le 23.00 e le 06.00. Per quanto riguarda il lavoro a squadre e il lavoro notturno si rinvia all'articolo 25 della legge e all'articolo 34 OLL 1.

Capoverso 2

In alcune situazioni specifiche (v. il commento dell'art. 29 OLL 1), la legge autorizza un periodo di lavoro giornaliero di 10 ore nell'arco di 12 ore, pause incluse, a condizione che questa forma di lavoro sia praticata solo durante al massimo tre notti su sette. Dieci ore di lavoro durante la notte rappresentano uno sforzo importante per l'organismo, ragione per cui questa forma di lavoro è autorizzata solo se si tratta di posti di lavoro di buona qualità e che comportano disagi minimi. In aggiunta ai tre impieghi notturni consecutivi menzionati, è consentito prestare lavoro diurno sino a raggiungere la durata massima della settimana lavorativa.
Una ripartizione ben ponderata della pause sull'intero periodo di lavoro riveste notevole importanza nel contesto del lavoro notturno. A metà del tempo di lavoro dovrebbe essere collocata una pausa di un'ora durante la quale il lavoratore può consumare un pasto e rilassarsi. Il resto del tempo da destinare alle pause andrebbe preferibilmente suddiviso in più pause brevi.
Non è invece consentito prolungare la durata del lavoro notturno quando il lavoratore deve trascorrere la sua pausa sul posto di lavoro (ad es. nelle tipografie), in quanto tale pausa è considerata tempo di lavoro (v. art. 15 cpv. 2 LL).

Articolo 17*b*

Supplemento di tempo e supplemento salariale

[1] Il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25 per cento almeno al lavoratore che svolge solo temporaneamente un lavoro notturno.

[2] Il lavoratore che svolge regolarmente o periodicamente un lavoro notturno ha diritto a una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento della durata del lavoro notturno da lui svolto. Il tempo di riposo compensativo deve essere accordato entro un anno. 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.

[3] Il tempo di riposo compensativo conformemente al capoverso 2 non deve essere accordato se:
a. la durata media delle squadre nell'azienda non supera le sette ore, comprese le pause, o
b. il lavoratore di notte è occupato solo quattro notti per settimana (settimana di quattro giorni), o
c. ai lavoratori sono accordati tempi di riposo compensativi equivalenti, entro un anno, per contratto collettivo di lavoro o per applicazione analogica delle disposizioni di diritto pubblico.

[4] Le regolamentazioni relative al tempo di riposo compensativo, ai sensi del capoverso 3 lettera c, devono essere esaminate dall'Ufficio federale che si pronuncia sulla loro equivalenza con il tempo di riposo compensativo legale, ai sensi del capoverso 2.

Premessa

Poiché il lavoro notturno prestato regolarmente può comportare pregiudizi o danni alla salute dei lavoratori, è necessario compensare questi effetti negativi con un supplemento di tempo che assuma la forma di un periodo di riposo compensativo remunerato. Nel caso di lavoro notturno temporaneo, il lavoratore ha diritto ad un supplemento salariale pari al 25% (= 125% di salario).
Per quanto riguarda la distinzione fra lavoro notturno temporaneo e lavoro notturno regolare o periodico si veda il commento agli articoli 31 e 40 OLL 1.

Capoverso 1

Per il lavoro notturno temporaneo, il datore di lavoro è tenuto a versare un supplemento salariale del 25%. Questo supplemento salariale va aggiunto al salario di base cosicché il lavoratore percepisce un salario del 125%. Si tratta di una prescrizione di diritto imperativo che prevale sul diritto contrattuale: in altri termini, il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore questo supplemento salariale del 25% per il lavoro notturno temporaneo, anche se nel contratto è stata convenuta una percentuale inferiore. Se invece il contratto prevede supplementi superiori al 25%, fa stato l'accordo contrattuale in quanto il minimo previsto per legge è già garantito.

Capoverso 2

La durata del lavoro effettivamente prestato nel corso della notte dà diritto ad una compensazione sotto forma di tempo di riposo supplementare pari al 10 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a concederla entro il termine di un anno. Il legislatore esprime così chiaramente la volontà di garantire che al lavoratore sia concesso un periodo di riposo sufficientemente lungo e benefico.

Nei casi in cui il lavoratore è impiegato esclusivamente nel corso della prima o dell'ultima ora della notte (ore marginali), la legge prevede la possibilità di scegliere; ciò significa che il supplemento di tempo del 10% può essere corrisposto sotto forma di supplemento salariale del 10%. In effetti, il riposo compensativo dovuto per un intervento così breve nel corso della notte non è sufficientemente lungo per essere efficace.
Il supplemento di tempo rappresenta un periodo di riposo compensativo previsto dalla legge. Esso non può pertanto essere assimilato a ore di lavoro perse compensabili posteriormente o anteriormente (art. 24 cpv. 3 OLL 1). Sarebbe pertanto inammissibile includere il supplemento di tempo nel tempo da compensare anteriormente.

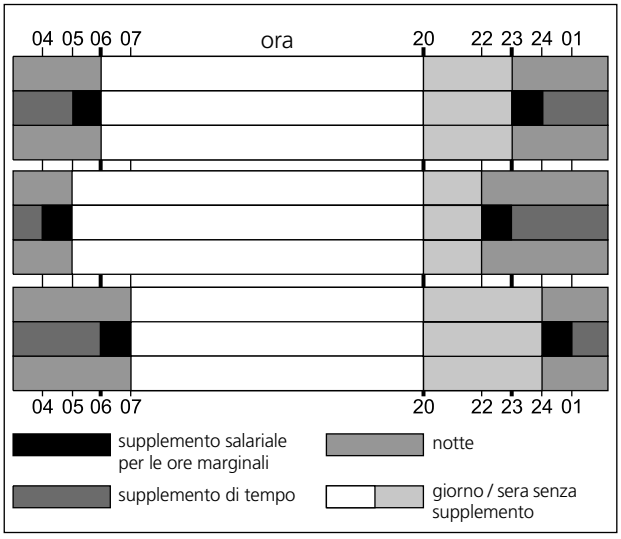


Illustrazione 017b-1: Indennità in caso di lavoro notturno: se viene prestato lavoro notturno solo durante le ore marginali, queste possono essere indennizzate, indipendentemente dalla loro posizione, con un supplemento salariale. Per il restante periodo della notte va obbligatoriamente concesso un supplemento di tempo. Se il lavoro notturno è prestato oltre che nelle ore marginali anche durante la notte, per tutta la durata del lavoro notturno va accordato un supplemento di tempo.

Capoverso 3

Il tempo di riposo compensativo del 10% non è dovuto in tre casi. Le prime due (lettere a e b) si applicano direttamente a livello di impresa, mentre la terza (lettera c) va disciplinata mediante contratto collettivo. Le deroghe in questione previste dal legislatore si basano su modelli di orario di lavoro di carattere progressista con una durata massima della settimana lavorativa nettamente inferiore all'attuale media di 42 ore (si veda a questo proposito il commento all'art. 32 OLL 1).

Lettera a:

La legge parla, da un lato, di durata delle squadre nell'azienda e, dall'altro, di durata media delle squadre. Questi concetti rimandano ad un sistema di orario di lavoro nell'azienda che prevede, per lo stesso lavoro allo stesso posto di lavoro, l'intervento di vari lavoratori secondo un orario determinato (v. art. 34 cpv. 1 OLL 1). Normalmente, il lavoratore deve partecipare nella stessa misura a tutte le squadre (art. 25 cpv. 2 LL) e la media di sette ore deve essere raggiunta da tutte le squadre, quindi anche da quelle diurne. Se un'azienda di questo tipo intende esercitare la sua attività su più di quattro giorni di calendario per settimana, ciò è possibile praticamente solo con un modello a quattro squadre, a meno che l'azienda accetti degli intervalli a vuoto fra le squadre o applichi un sistema di squadre frazionate e alternate. Ciò è motivato dal fatto che il singolo lavoratore non può essere impiegato per più di 35 ore la settimana (5 x 7 ore; v. commento all'art. 32 cpv. 1 lett. a OLL 1).
Nel rispetto di condizioni severe, le aziende possono prevedere la non alternanza con il lavoro diurno per i lavoratori che prestano lavoro notturno (art. 30 OLL 1). In questo caso specifico, la squadra notturna può essere considerata separatamente dalle squadre diurne per il calcolo delle sette ore.

Lettera b:
Il datore di lavoro non è tenuto ad accordare il supplemento di riposo compensativo al lavoratore occupato per sole quattro notti la settimana. Contrariamente al modello di cui alla lettera a, il tempo massimo d'impiego concesso dalla legge, pari a 9 ore sull'arco di 10 per ogni notte, può essere sfruttato interamente. Per il calcolo delle nove ore, la squadra notturna viene considerata separatamente dalle squadre diurne.
Per settimana di quattro giorni si intende in concreto che il lavoratore il quale presta lavoro notturno ed è occupato a tempo pieno (100%), non può lavorare per più di quattro giorni o notti a settimana. I lavoratori occupati invece a tempo parziale possono essere impiegati, in corrispondenza del loro tasso d'occupazione più basso, solo per una frazione dei quattro giorni per settimana; ciò significa che se il tasso d'occupazione è dell'80%, rispettivamente del 50% o del 25% il lavoratore può essere occupato solo durante 3,2, 2 o 1 giorno/notte a settimana. L'azienda che occupa un lavoratore assunto a tempo parziale (80%) durante quattro giorni o quattro notti, deve concedergli obbligatoriamente il supplemento di tempo poiché i criteri di deroga previsti alla lettera b non sono soddisfatti.

Lettera c:
Ai sensi della lettera c, il tempo di riposo compensativo non va concesso in tutti i casi in cui un'azienda è vincolata ad un contratto collettivo di lavoro che prevede, nell'arco di un anno, tempi di riposo compensativi equivalenti. Equivalenti sono considerati i tempi compensativi che apportano un beneficio effettivo ai lavoratori occupati di notte e il cui volume globale corrisponde al tempo di riposo supplementare del 10%. Lo stesso vale per le prescrizioni di diritto pubblico che, per analogia, sono applicate a rapporti di lavoro di diritto privato (caso frequente negli istituti del settore sanitario).
Il vantaggio di una soluzione prevista a livello di contratto collettivo sta nella sua facile applicazione amministrativa. Essa rende in effetti superflua la tenuta di un registro dettagliato degli impieghi notturni per ogni singolo lavoratore.

Capoverso 4

L'equivalenza delle regole compensative previste dai contratti collettivi di lavoro o dalle prescrizioni di diritto pubblico deve essere verificata dal competente Ufficio federale. Senza l'approvazione dell'equivalenza da parte dell'Ufficio federale, la regolamentazione straordinaria non ha valore e va dunque accordato il tempo supplemento di tempo ordinario.
Se un'azienda necessita di un permesso concernente la durata del lavoro per il lavoro notturno, è sufficiente un rinvio al corrispondente contratto collettivo di lavoro; ciò significa che l'azienda non è tenuta a fornire la prova caso per caso dell'attribuzione del tempo di riposo compensativo.

Articolo 17*c*

Visita medica e consulenza

[1] Il lavoratore che svolge un lavoro notturno duraturo ha diritto a una visita medica che attesti il suo stato di salute e alla consulenza riguardo al modo di ridurre o evitare i problemi di salute connessi con il suo lavoro.

[2] L'ordinanza disciplina i particolari. Essa può dichiarare obbligatoria la visita medica per determinati gruppi di lavoratori.

[3] Il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza, nella misura in cui non rispondano la cassa malati o un altro assicuratore del lavoratore.

Capoverso 1

Le conoscenze acquisite nel campo della scienza del lavoro rivelano che il lavoro notturno esercitato per un periodo di tempo lungo comporta rischi per la salute in quanto, per motivi biologici, l'essere umano è programmato per lavorare di giorno e riposarsi di notte. Un'inversione di questo ritmo biologico non è dunque possibile.

I rischi per la salute consistono principalmente in uno stato di stanchezza cronico dovuto ad una diminuzione qualitativa e quantitativa del sonno rispetto al normale sonno notturno, in disturbi dell'appetito e in generale dell'apparato digerente, poiché di notte i processi digestivi e il ritmo dell'assunzione di cibo sono disturbati, nonché in un possibile aumento di peso. Per questi motivi, le persone che lavorano di notte tendono a fare maggiore uso di sostanze stimolanti (nicotina, alcool) e / o di farmaci (sonniferi), mettendo ulteriormente a rischio la propria salute.

È pertanto indispensabile controllare lo stato di salute del lavoratore e fornirgli la necessaria consulenza in merito ai problemi specifici provocati dal lavoro notturno. Assumono importanza centrale le questioni riguardanti le sollecitazioni individuali, ma vanno parallelamente discusse anche le particolari condizioni del lavoro notturno e il loro influsso sulla situazione familiare ed abitativa, sul tempo libero e sull'alimentazione.

L'obiettivo della visita medica e della consulenza è di sensibilizzare i lavoratori affinché prendano coscienza dei rischi che corrono e adottino un comportamento appropriato, in modo da ridurre al minimo i problemi per la salute.

Tutti i lavoratori che prestano lavoro notturno regolare o periodico hanno diritto ad una visita medica e alla consulenza. Anche se nella maggior parte dei casi esse non sono obbligatorie (v. cpv. 2), sono comunque raccomandate nell'interesse del lavoratore. Di conseguenza, i datori di lavoro devono accordare ai propri lavoratori la possibilità di chiedere una consulenza o di sottoporsi ad una visita medica secondo le scadenze previste dalla legge.

Capoverso 2

Particolari forme di lavoro notturno, come ad esempio la squadra notturna prolungata (art. 29 OLL 1), il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (art. 30 OLL 1), o ancora il lavoro notturno svolto da gruppi di persone particolarmente a rischio (ad es. giovani lavoratori) comportano, di norma, sollecitazioni maggiori rispetto al normale lavoro notturno e dunque anche un rischio più importante per la salute. Per ridurre tali rischi, i lavoratori che prestano una di queste forme di lavoro notturno devono obbligatoriamente sottoporsi alla visita medica e alla consulenza (art. 45 OLL 1).

Una sorveglianza regolare dello stato di salute del lavoratore è giustificata dal fatto che queste forme di lavoro causano più frequentemente disturbi alla salute e che tali disturbi si manifestano spesso solo a lungo termine.

Capoverso 3

I costi della visita medica di base e della consulenza nonché delle visite successive sono a carico del datore di lavoro. I costi per accertamenti o trattamenti speciali non vanno addebitati al datore di lavoro bensì alla cassa malati dell'interessato. Per spiegazioni più dettagliate al riguardo si veda il commento all'articolo 43 OLL 1.

Articolo 17*d*

Inidoneità al lavoro notturna

Nella misura del possibile, il datore di lavoro deve trasferire il lavoratore giudicato inidoneo al lavoro notturno per motivi di salute a un lavoro diurno analogo, per il quale è idoneo.

Premessa

Gli imperativi della protezione della salute del lavoratore possono spingersi fino al punto di vietare il lavoro notturno per motivi di salute o quantomeno di far sì che esso non sia più ritenuto adatto. Allorquando l'impiego di un lavoratore al posto che occupa abitualmente di notte è vietato a causa dei rischi per la salute, il datore di lavoro è tenuto, nei limiti delle sue possibilità, a trasferire il lavoratore in questione ad un'attività diurna per la quale è idoneo. Se il datore di lavoro non è in grado di offrire un lavoro diurno adeguato, egli non è tenuto dalla legge a proseguire il rapporto di lavoro, ma non è comunque esentato dall'obbligo di esaminare la questione con la dovuta serietà tenendo conto di tutte le possibilità dell'impresa. Le conseguenze di un divieto di effettuare lavoro notturno (possibile perdita del lavoro, assegnazione ad un altro lavoro simile, possibili riduzioni salariali, ecc.) vanno regolate secondo le disposizioni del diritto privato.
Il divieto di prestare lavoro notturno dipende da conseguenze dirette del lavoro notturno sulla salute (ad es. disturbi cronici del sonno, disturbi alla digestione, ecc.) o da altri disturbi. Tali problemi di salute possono minacciare, soprattutto di notte, la capacità funzionale del lavoratore e conseguentemente la sicurezza propria nonché quella di altri lavoratori e delle infrastrutture. In ogni caso, il divieto di esercitare lavoro notturno è una decisione medica che tiene conto della situazione lavorativa ed individuale del lavoratore.

In questo contesto vanno distinti due casi:

Nel quadro del proprio diritto ad una visita medica e alla consulenza (art. 17*c* cpv. 1 LL) un lavoratore apprende di non essere idoneo al lavoro notturno. Siccome il datore di lavoro non è automaticamente informato del risultato della visita, spetta al lavoratore comunicargli la decisione di inidoneità. Senza questa informazione, il datore di lavoro non può esaminare la possibilità di un trasferimento ad altra attività e tantomeno procedervi. Il lavoratore che non informa il proprio datore di lavoro dovrà quindi sopportare le conseguenze di un eventuale deterioramento del suo stato di salute dovuto al lavoro notturno.
Nel caso della visita medica e della consulenza obbligatorie (art. 17*c*, cpv. 2 LL) il medico consultato comunica al datore di lavoro il risultato della visita (art. 45 cpv. 3 LL). Se il medico dichiara il lavoratore inidoneo, la possibilità di un trasferimento ad un'altra attività analoga va esaminata senza indugio, sempreché le condizioni dell'impresa lo consentano.

Articolo 17*e*

Altri provvedimenti in caso di lavoro notturno

[1] Se richiesto dalle circostanze, il datore di lavoro che occupa regolarmente personale durante la notte è obbligato a prevedere altri adeguati provvedimenti a tutela dei lavoratori, segnatamente per quanto concerne la sicurezza degli spostamenti per recarsi al lavoro, l'organizzazione del trasporto, le possibilità di riposarsi e di alimentarsi nonché la cura dei figli.

[2] Le autorità competenti possono subordinare a oneri adeguati i permessi concernenti la durata del lavoro.

Capoverso 1

Le difficoltà incontrate dai lavoratori non dipendono solo dal fatto di dover lavorare di notte. Altri elementi possono causare problemi, come i particolari orari di inizio e di fine delle squadre o le condizioni infrastrutturali. Il datore di lavoro è pertanto tenuto ad adottare provvedimenti supplementari se ciò si rivela necessario e, in ogni caso, a valutare quantomeno se vi è un bisogno in tal senso.

Il datore di lavoro deve assicurarsi che il tragitto da e verso il luogo di lavoro non presenti pericoli. Per le ore notturne durante le quali non circolano mezzi di trasporto pubblici devono essere adottate misure adeguate. Il datore di lavoro deve, ad esempio, accertarsi che i lavoratori dispongano di un mezzo proprio o che possano viaggiare in compagnia di altri lavoratori. Egli deve vegliare in modo particolare sulla sicurezza delle donne.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a garantire che, per le pause, i lavoratori dispongano di un locale adeguato nel quale riposarsi. In caso di bisogno, il locale in questione deve essere attrezzato con il mobilio necessario per il riposo. È inoltre indispensabile che i lavoratori dispongano delle attrezzature che consentono di preparare un pasto caldo.

Per quanto riguarda la cura dei bambini, il datore di lavoro deve adottare adeguate misure di sostegno. Un'assistenza particolare va garantita alle famiglie monoparentali attraverso l'organizzazione diretta o la mediazione di misure in tal senso. La questione dell'assunzione dei relativi costi è disciplinata dalle norme di diritto privato.

Studi nel campo della scienza del lavoro dimostrano che proprio queste misure di sostegno rivestono un'importanza innegabile ai fini dell'accettazione del lavoro notturno e del benessere dei lavoratori.

Capoverso 2

Le esigenze poste al capoverso 1 vanno controllate e concretizzate in ogni caso, anche nell'ipotesi di lavoro notturno esentato dall'obbligo dell'autorizzazione giusta l'ordinanza 2. Le autorità preposte al rilascio dei permessi possono ordinare tali provvedimenti a titolo preventivo e vincolare il rilascio dei permessi a oneri corrispondenti.

Articolo 18

Divieto del lavoro domenicale

[1] Il lavoro è vietato nell'intervallo che intercorre tra le 23.00 del sabato e le 23.00 della domenica. Rimane salvo l'articolo 19.

[2] Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori interessati, l'intervallo di 24 ore fissato nel capoverso 1 può essere anticipato o differito di un'ora al massimo.

Premessa

Il divieto del lavoro domenicale copre lo spazio compreso tra le 23.00 del sabato e le 23.00 della domenica. Di norma, la domenica corrisponde al giorno di riposo settimanale. Occorre inoltre tenere conto dell'articolo 20 sulla domenica libera per fissare la durata del riposo settimanale, che ammonta in tal modo complessivamente a 35 ore, in quanto comprende un giorno di riposo di 24 ore e 11 ore di riposo giornaliero.

Capoverso 1

Il divieto del lavoro domenicale fa stato dalle 23.00 del sabato alle 23.00 della domenica. Sono ammesse deroghe alle condizioni citate nell'articolo 19.

Il divieto del lavoro domenicale è motivato sia da considerazioni inerenti alla protezione della salute dei lavoratori che dal profilo sociale, culturale e religioso. Quale giorno di riposo settimanale, la domenica garantisce un recupero minimo dopo al massimo sei giorni consecutivi di lavoro. Dal profilo sociale la domenica è importante in quanto rappresenta l'unico giorno della settimana in cui la maggior parte della popolazione attiva ha la possibilità di curare i contatti sociali sia nell'ambito familiare che nella cerchia degli amici e dei conoscenti. Inoltre, la domenica è saldamente ancorata nella nostra coscienza, anche per motivi culturali e religiosi, quale giorno di riflessione e di riposo.

Capoverso 2

A guisa della notte, l'intervallo di tempo vietato può essere anticipato o differito di un'ora. A tale scopo è necessario il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati o della loro rappresentanza nell'azienda.

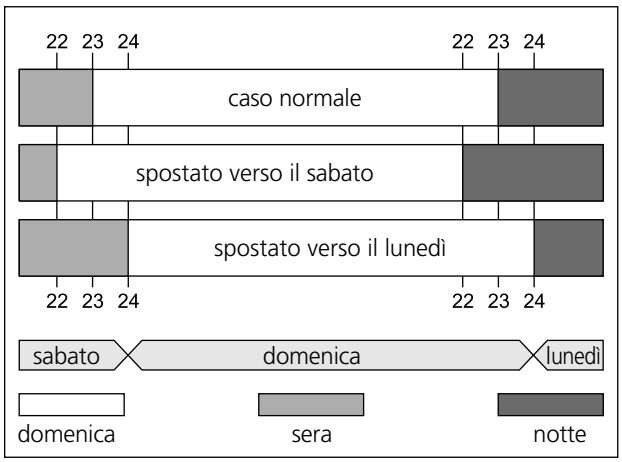


Illustrazione 018-1: Periodo della domenica; esso può essere anticipato o differito di un'ora al massimo, alla stregua del giorno e della sera.

Articolo 19

Deroghe al divieto di lavoro domenicale

[1] Le deroghe al divieto del lavoro domenicale sono soggette ad autorizzazione.

[2] Il lavoro domenicale regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

[3] Il lavoro domenicale temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno. Il datore di lavoro accorda al lavoratore un supplemento salariale del 50 per cento.

[4] L'Ufficio federale autorizza il lavoro domenicale regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro domenicale temporaneo.

[5] Il datore di lavoro non può occupare il lavoratore nel lavoro domenicale senza il suo consenso.

[6] I Cantoni possono fissare al massimo quattro domeniche all'anno durante le quali i lavoratori possono essere occupati nei negozi senza autorizzazione.

Premessa

L'autorizzazione del lavoro domenicale deve essere concessa con grande discrezione, addirittura in modo più restrittivo che per il lavoro notturno. I criteri più severi a cui è subordinata l'autorizzazione del lavoro domenicale si ritrovano anche nella regolamentazione del supplemento salariale: il lavoro domenicale temporaneo deve essere indennizzato con un supplemento di salario del 50%, mentre il lavoro notturno temporaneo – sebbene sia più dannoso sotto il profilo della salute – viene ricompensato con un supplemento salariale del 25 %.

Capoverso 1

Tutte le attività che il lavoratore presta parzialmente o interamente di domenica sono soggette ad autorizzazione. Il lavoro domenicale può essere autorizzato – ad esempio per un aumento della capacità di produzione – soltanto se tutte le possibilità offerte dalla settimana civile sono effettivamente esaurite.
Non è pertanto ammissibile far lavorare alla domenica per liberare un sabato. Restano ovviamente salvi alcuni casi speciali, come il servizio di picchetto o la revisione di impianti per motivi di sicurezza, ecc.

Capoverso 2

Come per il lavoro notturno, anche qui l'azienda deve fornire la prova dell'indispensabilità tecnica o economica. Le condizioni richieste sono tuttavia più severe rispetto a quelle poste al lavoro notturno segnatamente per quanto attiene all'indispensabilità economica e ai bisogni particolari dei consumatori.

Capoverso 3

Cosa può intendersi per urgente bisogno è descritto all'articolo 27 capoverso 1 OLL 1. I datori di lavoro devono versare un supplemento salariale del 50%, vale a dire un salario complessivo del 150%, ai lavoratori che vengono chiamati ad eseguire lavori temporanei alla domenica o durante i giorni festivi prescritti dalla legge. Il versamento di questo supplemento salariale non è opzionale bensì imperativo. Ciò significa che non soltanto i lavoratori che percepiscono un salario orario devono essere indennizzati in tale modo, ma anche quelli che ricevono un salario mensile. Lo stesso vale per i quadri che non possono essere considerati impiegati esercitanti un ufficio direttivo elevato (v. art. 9 OLL 1).

Capoverso 4

Si veda il commento all'articolo 17 capoverso 5.

Capoverso 5

Si veda il commento all'articolo 17 capoverso 6.

Capoverso 6

Il presente capoverso è entrato in vigore il 1° luglio 2008. Esso offre ai Cantoni l'opportunità di fissare al massimo quattro domeniche durante le quali i lavoratori possono essere occupati nei negozi senza bisogno di un'autorizzazione; i Cantoni sono liberi di usufruire di tale possibilità. Come già in precedenza, sono fatte salve le prescrizioni di polizia cantonali e comunali sul riposo domenicale e sull'orario d'apertura delle aziende di vendita-vendita al minuto (art. 71 lett. c LL). Il nuovo capoverso è pertanto applicabile soltanto se le relative prescrizioni sull'orario di apertura dei negozi autorizzano l'apertura domenicale dei negozi.

La competenza di fissare le quattro domeniche è conferita espressamente ai Cantoni. Fondamentalmente, le quattro domeniche sono determinate in modo uniforme per l'intera zona del Cantone o, eventualmente, tenendo conto delle differenze regionali. Tuttavia, se un Cantone giungesse alla conclusione che una delega ai Comuni rappresenti il modo migliore per tener conto delle varie realtà cantonali, nel diritto federale non vi sarebbero elementi contrari a tale delega.

Non è consentito conferire ai singoli negozi la delega per fissare le domeniche di apertura.

Per negozi si intendono le aziende di commercio al minuto. Sono escluse le aziende di servizi come i saloni di parrucchieri, le banche, le agenzie di viaggio, ecc. Di regola questa prescrizione è applicabile alle aziende di commercio al minuto elencate nelle leggi cantonali relative all'orario di apertura dei negozi.

Articolo 20

Domenica libera e riposo compensativo

[1] Il giorno settimanale di riposo deve cadere in domenica almeno una volta ogni due settimane, immediatamente prima o dopo il riposo giornaliero. Rimane salvo l'articolo 24.

[2] Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero. Qualora si prolunghi oltre cinque ore, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva.

[3] Il datore di lavoro può occupare temporaneamente i lavoratori durante il riposo compensativo, se ciò è necessario per impedire il deperimento di beni o per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio; il riposo compensativo deve essere allora accordato entro la settimana successiva.

Capoverso 1

Il giorno settimanale di riposo deve cadere di domenica almeno una volta ogni due settimane. Tale giorno deve comprendere almeno 35 ore consecutive di riposo (domenica + riposo giornaliero) e includere imperativamente, secondo l'articolo 18 capoverso 1 LL, l'intervallo che intercorre tra le 23.00 del sabato e le 23.00 della domenica. A guisa del lavoro diurno e serale, questo intervallo può essere anticipato o differito di un'ora al massimo con il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o, in sua assenza, con il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati.
In caso di lavoro continuo occorre osservare la riserva dell'articolo 24 della legge.
Secondo la pratica della SECO, è possibile occupare un lavoratore fino a due domeniche consecutive, a condizione che esse siano immediatamente precedute o seguite da due domeniche libere consecutive.

Capoverso 2

Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato con tempo libero della stessa durata entro quattro settimane, conformemente all'articolo 21 capoverso 7 dell'ordinanza 1. Il lavoro domenicale di una durata superiore a cinque ore dà imperativamente diritto, nel corso della settimana di lavoro corrente o successiva, ad un giorno di riposo compensativo di almeno 35 ore che cada in un giorno lavorativo e comprenda l'intervallo di tempo tra le 06.00 e le 20.00.

Capoverso 3

V. commento dell'articolo 26 OLL 1 (lavoro straordinario, situazioni eccezionali).

Articolo 20*a*

Giorni festivi e cerimonie religiose

[1] Il giorno della festa nazionale è parificato alla domenica. I Cantoni possono parificare alla domenica al massimo altri otto giorni festivi all'anno e ripartirli diversamente secondo le regioni.

[2] Il lavoratore è autorizzato a interrompere il lavoro in occasione di giorni festivi religiosi diversi da quelli riconosciuti dai Cantoni. Egli deve tuttavia informare il datore di lavoro con almeno tre giorni di anticipo. È applicabile l'articolo 11.

[3] Su richiesta del lavoratore, il datore di lavoro accorda, per quanto possibile, il tempo necessario per assistere a cerimonie religiose.

Capoverso 1

L'unico giorno festivo federale è la festa nazionale (1° agosto). I Cantoni possono parificare alla domenica fino a otto giorni festivi cantonali. Per l'occupazione di lavoratori durante i giorni festivi che sono parificati alla domenica, le aziende assoggettate alla legge sul lavoro necessitano di un'autorizzazione per il lavoro domenicale secondo la legge sul lavoro (riserva OLL 2) ed eventualmente anche di un permesso di polizia giusta la legge cantonale concernente i giorni di riposo (prescrizioni di polizia in materia di riposo domenicale).
Nelle loro leggi concernenti i giorni di riposo i Cantoni sono liberi di designare altri giorni festivi come giorni di riposo pubblici. Tali giorni non sono tuttavia parificati alle domeniche legali, per cui, dal profilo della legge sul lavoro, si tratta di giorni feriali. Per occupare i lavoratori durante questi giorni festivi, le aziende non necessitano quindi di un permesso concernente la durata del lavoro. Nondimeno, alcune attività sono soggette ad autorizzazione in funzione delle prescrizioni cantonali o comunali in materia di giorni di riposo o di orari di apertura dei negozi. Esse necessitano di un permesso cantonale rilasciato dalla polizia. Ciò è per lo più il caso per le attività che provocano a terzi disturbi quali rumori, odori sgradevoli, grossi assembramenti di persone, ecc.

Se esiste un divieto cantonale o comunale per una determinata attività e non viene rilasciato un permesso di polizia, un'eventuale autorizzazione prevista dalla legge sul lavoro non può essere utilizzata pienamente, a causa della riserva formulata all'articolo 71 lettera c di detta legge in materia di prescrizioni cantonali di polizia. Viceversa, un permesso rilasciato dalla polizia cantonale, ad esempio per poter tenere aperti alla domenica i negozi di vendita, non può legittimare in quanto tale l'occupazione di lavoratori alla domenica. A questo proposito sono determinanti i criteri previsti dalla legge sul lavoro (prova dell'urgente bisogno o dell'indispensabilità).

Capoverso 2

I giorni festivi cantonali si basano prevalentemente sulla tradizione cristiana. Il 1° maggio, dichiarato giorno festivo in alcuni Cantoni, costituisce un'eccezione. Affinché anche i lavoratori di un'altra religione possano partecipare alle loro festività religiose, si accorda loro il diritto di prendere libero durante giorni festivi diversi da quelli riconosciuti dai Cantoni. In questo caso, il datore di lavoro può ordinare la compensazione del tempo di lavoro perso secondo l'articolo 11 LL.

Capoverso 3

Se esiste la possibilità di assistere a cerimonie religiose durante un'interruzione del lavoro, il datore di lavoro non è tenuto a dare libero al lavoratore (oltre alle pause), anche se è senz'altro libero di farlo.

Articolo 21

Semigiornata libera settimanale

[1] Se il lavoro settimanale è ripartito su più di cinque giorni, il datore di lavoro deve dare al lavoratore una semigiornata libera per settimana, tranne nelle settimane comprendenti un giorno libero.

[2] Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore, può accordare dette semigiornate in una sol volta per quattro settimane al più, purché la durata massima della settimana lavorativa rimanga osservata nella media.

[3] L'articolo 20 capoverso 3 è applicabile per analogia.

Premessa

La semigiornata libera settimanale deve servire ai lavoratori che sono occupati per più di cinque giorni la settimana per sbrigare le loro faccende personali. I lavoratori devono poter fruire della semigiornata libera durante i normali orari di apertura delle aziende di prestazioni di servizi (ad es. diversi negozi al dettaglio), ossia nel periodo compreso tra le 06.00 e le 20.00.

Capoverso 1

Se il lavoro settimanale è ripartito su più di cinque giorni, deve essere accordata al lavoratore una semigiornata libera per settimana. La semigiornata libera è considerata accordata se adempie le condizioni dell'articolo 20 OLL 1.
La semigiornata libera settimanale è considerata accordata nelle settimane comprendenti un giorno libero, ad esempio un giorno festivo giusta l'articolo 20*a* capoverso 1 LL.
Le semigiornate libere settimanali dovute per settimane anteriori e accumulate in interi giorni liberi, i giorni di riposo compensativi per il lavoro domenicale o i periodi di riposo compensativi per il lavoro notturno non sono invece considerati semigiornate libere settimanali.

Capoverso 2

Dato che le semigiornate libere settimanali possono essere accordate, con il consenso del lavoratore, in una sola volta per quattro settimane al più, il lavoratore può disporre di un intero giorno libero ogni due settimane, in modo tale che la media del lavoro settimanale non eccede cinque giorni e mezzo, conformemente all'articolo 16 capoverso 2 OLL 1. Se il lavoratore compie sei giorni lavorativi per tre settimane consecutive, la quarta settimana dovrà essere ridotta a quattro giorni affinché siano rispettate le disposizioni dell'articolo 22 OLL 1 per quanto riguarda la durata della settimana lavorativa (v. relativo commento).

Capoverso 3

In situazioni eccezionali, descritte all'articolo 26 OLL 1 e nelle relative spiegazioni, i lavoratori possono essere temporaneamente occupati anche durante la semigiornata libera settimanale. In tal caso, la semigiornata libera deve essere accordata al più tardi nel corso delle 4 settimane successive.

Articolo 22

Divieto di sostituzione del riposo

Qualora la legge prescriva ore di riposo, le stesse non possono essere sostituite dal pagamento di una somma di denaro o da altre prestazioni, tranne alla cessazione del rapporto di lavoro.

Premessa

Una compensazione delle ore di riposo con una somma di denaro o altre prestazioni è vietata durante il rapporto di lavoro, in quanto essa vanificherebbe lo scopo stesso del riposo. Il motivo risiede nel fatto che la salute di una persona può essere tutelata unicamente mediante un rapporto equilibrato tra il periodo di lavoro e il periodo di riposo. Del resto, questo principio è contenuto anche nell'articolo 329*d* capoverso 2 del Codice delle obbligazioni relativo alla rimunerazione delle vacanze.

Per legge si intendono, in questo contesto, anche le ordinanze 1 e 2, che, in base alle rispettive deleghe di competenza previste dalla legge, possono contenere deroghe alla durata del riposo o ore di riposo supplementari. Rientrano nelle ore di riposo supplementari anche le compensazioni sotto forma di tempo, p.es. il tempo di riposo supplementare, la compensazione obbligatoria del tempo libero per il lavoro supplementare effettuato in circostanze eccezionali, ecc.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro, i periodi di riposo di cui non si è fruito possono essere pagati: a tale proposito occorre applicare per analogia i criteri di calcolo secondo l'articolo 33 OLL 1.

Articolo 24

Lavoro continuo

[1] Il lavoro continuo è soggetto ad autorizzazione.

[2] Il lavoro continuo regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici.

[3] Il lavoro continuo temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

[4] L'Ufficio federale autorizza il lavoro continuo regolare o periodico; l'autorità cantonale, il lavoro continuo temporaneo.

[5] L'ordinanza determina a quali condizioni e in quale misura, nel lavoro continuo, la durata massima lavorativa giornaliera e settimanale può essere prolungata e la durata del riposo ripartita diversamente. Di regola, la durata massima della settimana lavorativa deve essere osservata nella media di sedici settimane.

[6] Al lavoro continuo sono inoltre applicabili le prescrizioni sul lavoro notturno e domenicale.

Premessa

Il lavoro continuo è una forma di organizzazione del lavoro caratterizzata da un sistema di lavoro a più squadre – in genere almeno quattro – al quale si applicano regole particolari. Dal punto di vista dell'impresa, si tratta di un sistema di organizzazione del tempo di lavoro mantenuto ventiquattro ore su ventiquattro, sette giorni su sette, nell'ambito del quale ogni lavoratore partecipa, di massima, a tutte le squadre (mattino, sera, notte). Questo sistema di orario di lavoro copre così tutta la giornata, tutta la notte e la domenica. In virtù del suo carattere particolare, il lavoro continuo non è legato alla settimana civile per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, ma lo è per il calcolo della durata massima della settimana lavorativa.

Il lavoro continuo qui descritto va distinto dal lavoro continuo atipico. Dal punto di vista dell'impresa si tratta, anche per quest'ultimo, di una forma di lavoro senza interruzioni. Il lavoratore invece non partecipa a tutte le squadre nella stessa proporzione. Si tratta in effetti piuttosto di un sistema di organizzazione del tempo di lavoro e delle squadre combinato, nel quale il singolo lavoratore partecipa solo a determinate squadre o a singoli giorni (per es. durante il fine settimana). Per questa forma di lavoro continuo valgono disposizioni diverse (art. 39 OLL 1) da quelle presentate di seguito.

Capoverso 1

Il lavoro continuo comporta lavoro notturno e lavoro domenicale nonché una complessa organizzazione delle squadre, con, a volte, una sequenza irregolare delle squadre, una durata prolungata della settimana lavorativa e cicli di turni particolarmente lunghi. Per questa ragione, il lavoro continuo necessita obbligatoriamente di un'autorizzazione.

Capoverso 2

Il lavoro continuo regolare o periodico può essere introdotto solo se l'indispensabilità tecnica e/o economica (art. 28 OLL 1 e appendice dell'OLL 1) è dimostrata. I motivi per il lavoro continuo devono essere intrinseci alla natura dell'impresa, all'attività svolta, al processo di produzione, al prodotto o al mercato cui è destinato.

Capoverso 3

L'aggettivo «temporaneo» suppone una limitazione nel tempo e si applica ad una situazione di breve durata. Considerato che il lavoro continuo presuppone l'intervento di almeno quattro squadre, la situazione aziendale deve essere tale da consentire il lavoro senza interruzione, dunque 24 ore su 24, per almeno quattro settimane. Se non è il caso, non vi è necessità di ricorrere al lavoro continuo temporaneo. Si tratta allora di esaminare se un sistema a tre squadre può essere combinato con il lavoro domenicale. Per altre questioni in merito ai criteri di distinzione si veda l'articolo 40 OLL 1.

La valutazione dell'urgente bisogno si basa essenzialmente su tre questioni, ossia:

- Il rifiuto di accordare l'autorizzazione avrebbe conseguenze economiche gravi per l'impresa?
- Il lavoro può essere eseguito solo ricorrendo al lavoro continuo?
- L'impresa dispone del personale necessario per introdurre il sistema di lavoro a quattro squadre?

A complemento dell'articolo 27 OLL 1, l'urgente bisogno sussiste quando:

- occorre recuperare un ritardo nella produzione dovuto, ad esempio, a un guasto ai macchinari o ad un'interruzione dell'approvvigionamento di energia, materie prime e semilavorati oppure bisogna rispettare termini imperativi di consegna ai quali sono vincolate clausole penali o dai quali può dipendere l'annullamento della commessa;
- si svolgono manifestazioni particolari o eccezionali (ad es. esposizioni aventi carattere di fiera).

Capoverso 4

Per tutte le imprese industriali e non industriali, il lavoro continuo regolare o periodico è soggetto ad autorizzazione che deve essere rilasciata dall'Ufficio federale.
Quanto al lavoro continuo temporaneo, tutte le imprese industriali e non industriali devono ottenere il relativo permesso dall'autorità cantonale.

Capoverso 5

Considerate le particolari caratteristiche del lavoro continuo rispetto al lavoro notturno e al lavoro domenicale si rende necessaria una regolamentazione complementare per concretizzare questo particolare sistema di organizzazione del tempo di lavoro. Di conseguenza, l'ordinanza 1 consente di fissare limiti diversi per la durata massima della giornata e della settimana lavorativa nonché per la durata del riposo. La durata massima della settimana lavorativa, fissata a 45 ore per le imprese industriali e a 50 ore per le altre imprese, non può normalmente essere superata su una media di sedici settimane.

Capoverso 6

Al lavoro continuo sono inoltre applicabili le disposizioni sul lavoro notturno e sul lavoro domenicale per quanto riguarda, ad esempio

- la durata delle pause
- l'obbligo del supplemento di tempo e del supplemento salariale
- la visita medica e la consulenza
- le misure supplementari nel settore trasporti, il vitto (pasti caldi), il sostegno familiare, ecc.
- la rotazione delle squadre e il senso della rotazione
- il divieto di sostituire il tempo di riposo con altre prestazioni.

Articolo 25

Rotazione

[1] La durata del lavoro deve essere suddivisa in modo tale che il singolo lavoratore non debba lavorare nella stessa squadra per più di sei settimane consecutive.

[2] Durante il lavoro diurno e serale a due squadre, il lavoratore deve prendere parte uniformemente a entrambi i turni, mentre nel caso di lavoro notturno deve partecipare sia al lavoro diurno che a quello notturno.

[3] Con il consenso dei lavoratori interessati e rispettando le condizioni e gli oneri stabiliti dall'ordinanza, è possibile prolungare la durata di sei settimane oppure rinunciare del tutto all'alternanza delle squadre.

Capoverso 1

Per motivi di salute è opportuno organizzare le squadre prevedendo delle alternanze cicliche (ad es. rotazione dei lavoratori fra le squadre del mattino, della sera e della notte). Praticata in modo regolare, questa rotazione protegge da un affaticamento cronico dovuto a orari di lavoro sempre uguali e pertanto sfavorevoli e consente al lavoratore di curare i propri contatti e di far fronte agli impegni sociali. Di norma, la rotazione fra le squadre avviene settimanalmente oppure ogni due settimane.

Capoverso 2

In linea di principio, i lavoratori devono partecipare alle varie squadre nella stessa misura.
Nel caso di lavoro a due squadre, la partecipazione alle squadre deve essere effettuata in proporzioni uguali.
Se le squadre sono tre o se si tratta di lavoro continuo, la partecipazione alle squadre deve essere proporzionale al numero delle stesse (mattina, sera, notte). In questo modo si evitano favoritismi e ingiustizie che sarebbero causate da una disuguale partecipazione all'insieme delle squadre. Il numero delle squadre senza porzioni di lavoro notturno deve inoltre essere almeno uguale al numero delle squadre con porzioni di lavoro notturno. Ciò vale anche per i sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che praticano l'alternanza fra le squadre diurne o serali e le squadre notturne e che non corrispondono alla definizione di lavoro a squadre ai sensi dell'articolo 34 OLL 1. Nei sistemi a tre squadre, per la squadra del mattino e la squadra della sera è tollerato un lasso di tempo massimo di 18 ore fra le 05.00 e le 24.00 compresa un'ora marginale di lavoro notturno, a condizione che in questo modo il turno di notte non superi, pause incluse, le 7 ore. In questo caso, il rapporto fra le squadre con lavoro notturno e le squadre senza è considerato ancora come equilibrato.

Capoverso 3

In presenza di motivi imperativi, è possibile, con il consenso del lavoratore, derogare in parte alle prescrizioni di cui ai capoversi 1 e 2. La rinuncia alla rotazione è tuttavia vincolata alla sua compensazione. I presupposti e le condizioni corrispondenti sono disciplinati dagli articoli 30 e 35 OLL 1.
La sicurezza e la protezione della salute del lavoratore devono essere garantite in ogni caso (v. art. 30 e 35 OLL 1).

Articolo 26

Altre disposizioni protettive

[1] A tutela dei lavoratori e nei limiti della durata massima della settimana lavorativa, possono essere emanate in via d'ordinanza altre disposizioni concernenti il lavoro straordinario, notturno e domenicale, come anche il lavoro a squadre e il lavoro continuo.

[2] La durata massima della settimana lavorativa può, per determinate categorie di aziende odi lavoratori, essere ridotta, per ordinanza, di quanto occorra per tutelare la salute dei lavoratori.

Capoverso 1

I principi generali dell'organizzazione del lavoro, formulati negli articoli 9–24 della legge sul lavoro, valgono quale quadro normativo per la protezione dei lavoratori. Determinate forme di organizzazione del lavoro quali il lavoro notturno e domenicale o il lavoro a squadre richiedono disposizioni protettive più severe. Queste ultime sono rette dal presente articolo e sono fissate nei seguenti articoli dell'OLL 1: 25 e 26 sul lavoro straordinario, 30 sul lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno, 32 sulle deroghe all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare in caso di lavoro notturno regolare, 34 sul lavoro a squadre e la rotazione delle squadre, 39 sul lavoro continuo atipico.

Capoverso 2

Talune aziende o professioni non inserite nella legge sul lavoro possono, in particolari circostanze, presentare determinati pericoli. Il presente capoverso consente di prevenire tali pericoli attraverso una riduzione del tempo di lavoro a tutela della salute dei lavoratori. Un simile provvedimento dovrebbe essere applicabile a un'intera categoria di lavoratori o di imprese. Finora non si è tuttavia fatto uso di questa possibilità a livello di ordinanza.

Articolo 27

Disposizioni speciali per determinate categorie di aziende o di lavoratori

[1] Determinate categorie di aziende o di lavoratori possono essere assoggettate, mediante ordinanza, a disposizioni speciali che sostituiscono, totalmente o parzialmente, gli articoli 9–17*a*, 17*b* capoverso 1, 18-20, 21, 24, 25, 31 e 36, in quanto ciò sia necessario data la loro particolare situazione.

[1bis] Le piccole aziende artigianali, in particolare, sono esonerate dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e domenicale se necessari per la loro attività.

[1ter] Nei punti di vendita e nelle aziende di prestazione di servizi situati nelle stazioni che, in ragione del grosso traffico viaggiatori, sono centri di trasporto pubblico, nonché negli aeroporti i lavoratori possono essere occupati la domenica.

[1quater] Nei negozi delle stazioni di servizio situati nelle aree di servizio autostradali e lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori e la cui offerta di merci e servizi risponde principalmente ai bisogni dei viaggiatori, i lavoratori possono essere occupati la domenica e durante la notte.

[2] Dette disposizioni speciali possono essere statuite in particolare per:

a. gli istituti d'educazione e d'insegnamento, le opere sociali, gli ospedali, le cliniche, i gabinetti medici e le farmacie;
b. gli alberghi, i ristoranti, i caffè e le aziende che li approvvigionano in occasione di manifestazioni speciali, come anche le aziende di spettacolo;
c. le aziende che servono il turismo o la popolazione rurale;
d. le aziende per l'approvvigionamento con merci facilmente deperibili;
e. le aziende di trasformazione dei prodotti agricoli e le aziende orticole, non contemplate nell'articolo 2 capoverso 1 lettera e;
f. le aziende forestali;
g. le aziende per l'approvvigionamento con elettricità, gas o acqua;
h. le aziende per l'approvvigionamento dei veicoli con carburante o la loro manutenzione e riparazione;
i. le redazioni di quotidiani e periodici;
k. il personale d'infrastruttura dei trasporti aerei;
l. i lavoratori occupati in cantieri o cave che, per la posizione geografica o le condizioni climatiche o tecniche, richiedono un ordinamento particolare della durata del lavoro;
m. le persone il cui lavoro consiste precipuamente in semplice presenza o in viaggi o spostamenti.

Premessa

L'articolo 27 costituisce la base legale dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro. Esso prevede la possibilità di applicare disposizioni derogatorie a categorie di aziende o di lavoratori per i quali le prescrizioni legali sulla durata del lavoro si dimostrano troppo restrittive, come ad esempio gli ospedali, le aziende dei settori alberghiero e della ristorazione o del tempo libero, i cui orari d'esercizio presentano situazioni particolari o di punta anche la sera, la notte o la domenica. Speciali di-

sposizioni devono essere emanate solo quando e nella misura in cui ciò è indispensabile tenuto conto della particolare situazione di un settore. Questo sta anche a significare che l'ordinanza 2 non è improntata su singoli casi, bensì sulle esigenze specifiche per categorie professionali o per settori. I singoli casi sono regolamentati mediante il rilascio di permessi nell'ambito della legge e dell'ordinanza 1. Le deroghe ai sensi dell'articolo 27 riguardano inoltre unicamente la durata del lavoro e del riposo. In assenza di deroghe espressamente previste dall'OLL 2, si devono imperativamente applicare le prescrizioni sulla durata del lavoro contenute nella legge e nell'OLL 1. Occorre infine rammentare che gli altri provvedimenti di protezione previsti dalla legge e dall'OLL 1 (protezione della salute, protezione della maternità, informazione e consultazione dei lavoratori, ecc.) sono applicati a tutti gli effetti anche alle aziende soggette all'OLL 2. L'esonero dall'obbligo d'autorizzazione per le piccole aziende artigianali ai sensi dell'articolo 27 cpv. 1bis (v. sotto) costituisce un'eccezione.

Capoverso 1

Il capoverso 1 menziona nel senso di un elenco completo gli articoli della legge ai quali si può derogare mediante ordinanza. Si tratta degli articoli: 9 (durata massima della settimana lavorativa), 10 (limiti del lavoro diurno e serale), 11 (lavoro compensativo), 12 e 13 (lavoro straordinario e supplemento salariale per il lavoro straordinario), 15 (durata delle pause), 15*a* (riposo giornaliero), 16 e 18 (divieto del lavoro notturno e domenicale), 17*a* (durata massima del lavoro notturno), 17*b* e 19 (supplemento salariale per lavoro notturno temporaneo e lavoro domenicale temporaneo), 20 (domenica libera e riposo compensativo), 21 (semigiornata libera settimanale), 24 (obbligo d'autorizzazione per lavoro continuo), 25 (rotazione delle squadre), 36 (obblighi del datore di lavoro nei confronti di lavoratori con obblighi familiari).

Capoverso 1bis

Il presente capoverso tiene conto del fatto che le piccole aziende artigianali spesso non dispongono di una sufficiente struttura amministrativa e che l'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno o domenicale comporta per queste ultime un dispendio amministrativo non indifferente. Le piccole aziende artigianali sono pertanto esonerate dall'obbligo d'autorizzazione, ma solo nella misura in cui il lavoro notturno e domenicale è necessario alla loro attività. Può trattarsi anche di aziende che non appartengono in quanto tali a un settore specifico, per le quali sono applicabili disposizioni speciali conformemente all'ordinanza 2. Le nozioni di piccole aziende artigianali e di necessità sono definite nell'articolo 2 dell'OLL 2. Altri dettagli sono forniti nel commento relativo a detto articolo.

Capoverso 1ter

Secondo questo capoverso, nei punti di vendita e nelle aziende di prestazione di servizi situate negli aeroporti e nelle stazioni che in ragione del grosso traffico viaggiatori sono centri di trasporto pubblico, i lavoratori possono essere occupati la domenica. Gli aeroporti sono menzionati alla stessa stregua delle stazioni, in quanto sono anch'essi centri di trasporto pubblico. Inoltre, sia a Kloten sia a Cointrin, i locali della stazione e dell'aeroporto sono adiacenti e pertanto difficili da delimitare. L'articolo 26*a* capoverso 2 OLL 2 enumera i criteri di definizione dei centri di trasporto pubblico (stazioni) e degli aeroporti. L'articolo 26*a* OLL 2 contiene inoltre le disposizioni applicabili ai lavoratori occupati in aziende situate all'interno di questi centri di trasporto pubblico.

Capoverso 1quater

Secondo questa disposizione, i negozi delle stazioni di servizio situati nelle aree di servizio autostradali e lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori possono occupare il loro personale durante la notte e la domenica senza dover richiedere un'autorizzazione ufficiale, a condizione che propongano un'offerta di merci e servizi rispondente principalmente ai bisogni dei viaggiatori. Altri dettagli sono forniti nel commento dell'articolo 26 OLL 2.

Capoverso 2

Nel presente capoverso sono indicate le categorie di aziende e di lavoratori per i quali possono essere statuite disposizioni speciali nell'ordinanza 2. Si tratta di settori per i quali si presuppone una situazione particolare che giustifichi una disposizione speciale. Tali aziende non devono più, di conseguenza, presentare la prova dell'indispensabilità per lavori che esulano dai limiti generali della legge sul lavoro. Esse possono, ad esempio, occupare lavoratori senza un'autorizzazione ufficiale durante la notte o la domenica, sempreché ciò avvenga nell'ambito delle disposizioni dell'OLL 2.
L'elenco delle categorie di aziende e di lavoratori non è completo. Anche aziende non espressamente menzionate nell'elenco (giardini e parchi zoologici, case da gioco, centrali telefoniche, banche, ecc.) beneficiano delle disposizioni speciali secondo l'OLL 2. Inversamente, fra le categorie di aziende o di lavoratori contenute nell'elenco ve ne sono alcune che non trovano riscontro nelle disposizioni speciali dell'ordinanza 2 (ad es. lavoratori secondo l'art. 27 cpv. 2 lett. l e m).
Altri dettagli sono forniti nel commento dell'OLL 2.

Articolo 28

Derogazioni lievi

Nei permessi concernenti la durata del lavoro, l'autorità può eccezionalmente prevedere lievi derogazioni alla legge o a una ordinanza, qualora l'applicazione rigorosa suscitasse difficoltà straordinarie e in quanto la maggioranza dei lavoratori interessati o la loro rappresentanza nell'azienda vi acconsenta.

Premessa

Il presente articolo consente alle autorità un certo margine di manovra per quanto riguarda il rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro. L'autorità competente può applicarlo solo con la dovuta prudenza e tenendo conto delle conseguenze che possono derivarne per l'esecuzione coerente della legge. Se una deroga a una prescrizione possa essere considerata lieve non è interrogativo al quale si può rispondere con una formula astratta. La risposta risiede piuttosto nel potere discrezionale della competente autorità di rilascio. Determinante, oltre alla portata della deroga (ad es. il prolungamento della durata del lavoro o la riduzione della durata del riposo), è anche la sua durata. L'elemento decisivo per la valutazione di una deroga è sapere se essa non intacchi l'essenza delle disposizioni della legge che si fondano sul principio della protezione dei lavoratori. L'esempio seguente mostra cosa si intende per lieve deroga.

Esempio:
Un'azienda ha fissato il suo lavoro diurno e serale tra le 06.00 e le 23.00. In questo spazio di tempo il lavoro nella produzione è svolto a due squadre. Oltre a persone adulte, il datore di lavoro vuole occupare in questa parte dell'azienda anche dei giovani impiegandoli nel lavoro a squadre. Egli presenta quindi una relativa domanda alla competente autorità di rilascio.
Secondo l'articolo 31 capoverso 2 LL, i giovani di oltre 16 anni possono lavorare fino alle 22 al massimo. Se però questi giovani lavorano soltanto fino alle 22, nelle settimane in cui effettueranno il secondo turno si ritroveranno con un saldo negativo di cinque ore sulla durata del lavoro settimanale. Se la sua domanda fosse respinta, l'azienda, la cui produzione è limitata a cinque giorni per settimana (dal lunedì al venerdì, 40 ore settimanali), non sarebbe autorizzata a occupare dei giovani. Spetta all'autorità di rilascio valutare se una tale deroga sia da considerare lieve e se l'impiego di giovani fino alle 23 sia ammissibile. La valutazione deve tenere dei seguenti fattori:

- la durata del lavoro settimanale di 40 ore stabilita contrattualmente è inferiore di cinque ore al limite ammesso dalla legge.
- la durata del lavoro giornaliera di otto ore è inferiore di un'ora al limite ammesso dalla legge.
- la durata del riposo giornaliero è osservata.

Se gli oneri supplementari non intaccano l'«essenza» del concetto di protezione, sarebbe possibile nel caso specifico rilasciare un permesso in base al presente articolo. Le condizioni andrebbero formulate nel modo seguente:

«La deroga all'articolo 31 capoverso 2 LL è autorizzata, in base all'articolo 28 LL, per i giovani che per recarsi al lavoro usufruiscono di un trasporto organizzato dall'azienda per il personale o sono accompagnati da un collega adulto assegnato alla stessa squadra o se lavorano nella stessa squadra con un loro famigliare. I giovani che non adempiono nessuna di queste condizioni non possono terminare il lavoro dopo le 22.»

Articolo 29

In generale

[1] Sono giovani i lavoratori, di ambedue i sessi, fino ai 18 anni compiuti.

[2] Il datore di lavoro deve avere conveniente riguardo per la salute dei giovani e vigilare alla salvaguardia della loro moralità. Egli deve segnatamente provvedere affinché essi non siano eccessivamente affaticati né esposti a influenze nocive nell'azienda.

[3] Al fine di proteggere la vita e la salute dei giovani o di salvaguardarne la moralità, la loro occupazione in determinati lavori può essere, per ordinanza, vietata o subordinata a condizioni speciali.

[4] Il datore di lavoro, assumendo giovani, deve esigere la presentazione di un attestato d'età. Per ordinanza, può essere prescritto anche la presentazione di un certificato medico.

Premessa

Le disposizioni in materia di protezione applicabili per i giovani lavoratori sono più severe rispetto a quelle applicate per altri lavoratori. Per la loro età, la loro inesperienza e il loro sviluppo, essi richiedono uno speciale riguardo nell'ambito lavorativo. Gli articoli 29–32 della legge sul lavoro si riferiscono direttamente a questa categoria di lavoratori. Inoltre, dal 1° di gennaio 2008, la nuova ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5) regolamenta il lavoro dei giovani.

Capoverso 1

La definizione di giovane lavoratore riprende la nozione di maggiore età contenuta nel Codice civile.

Capoverso 2

Questo capoverso riprende l'obbligo generale del datore di lavoro, previsto all'articolo 6 LL, di provvedere alla protezione della salute dei lavoratori. Si spinge però più oltre in quanto, facendo riferimento alla particolare situazione dei giovani, obbliga i datori di lavoro ad avere riguardo per lo sviluppo degli interessati e a vigilare alla salvaguardia della loro moralità. I datori di lavoro devono inoltre provvedere affinché i giovani non siano eccessivamente affaticati. Tali obblighi sono giustificati dal fatto che un eccessivo affaticamento sul lavoro ha ripercussioni più pesanti in giovane età che in età adulta. I lavoratori adulti sono meno vulnerabili e meno esposti alle influenze nocive.

Capoverso 3

La possibilità prevista nel presente capoverso è stata sfruttata nelle ordinanze concernenti la legge sul lavoro. Questa disposizione è una delle basi legali dell'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5). Rispetto ai lavoratori adulti, i lavoratori giovani mancano dell'esperienza e della sicurezza necessarie per valutare i rischi. I giovani non possono essere occupati in lavori che per la loro natura o per le condizioni nelle quali vengono eseguiti possono pregiudicare la salute, l'educazione, la formazione e la sicurezza come anche il loro sviluppo psicofisico (art. 4 OLL 5). Non è inoltre autorizzato il lavoro in aziende nelle quali i giovani sarebbero confrontati a delle condizioni di lavoro non adattate alla loro età (art. 5 e 6 OLL 5).

Capoverso 4

Questa disposizione dovrebbe rendere attenti alla protezione specifica dei lavoratori in base all'età e fare in modo che i datori di lavoro tengano conto dell'età minima assumendo giovani. Le modalità relative all'attestato d'età sono descritte all'articolo 74 OLL 1. L'attestato fa parte dei documenti che il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e deve quindi essere conservato nel fascicolo del lavoratore.
Se i giovani lavoratori svolgono regolarmente o periodicamente un lavoro notturno, è necessario un certificato medico (art. 12 cpv. 3 OLL 5). Quest'ultimo è richiesto anche per l'assunzione di giovani minori di 15 anni, che hanno già assolto l'obbligo scolastico (art. 9 OLL 5). L'ordinanza non menziona altri casi per i quali è obbligatorio un certificato medico. È però possibile specificare determinati lavori che i giovani possono svolgere soltanto su presentazione di un certificato medico (art. 18 OLL 5), anche se finora non si è mai fatto ricorso a questa possibilità. I Cantoni possono già oggi emanare prescrizioni cantonali più rigorose concernenti i certificati e gli esami medici; tali disposizioni sono espressamente riservate (art. 18 cpv. 2 OLL 5).

Articolo 30

Età minima

[1] È vietato occupare giovani che non hanno ancora compiuto i 15 anni. Sono riservati i capoversi 2 e 3.

[2] L'ordinanza determina per quali categorie di aziende o di lavoratori e a quali condizioni:
a. giovani di oltre 13 anni possono essere incaricati di eseguire commissioni e lavori leggeri;
b. giovani minori di 15 anni possono essere occupati in occasione di manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie.

[3] I Cantoni, ove l'obbligo scolastico cessa prima del compimento dei 15 anni, possono essere autorizzati per ordinanza a consentire, a determinate condizioni, derogazioni per i giovani prosciolti dall'obbligo scolastico che hanno compiuto i 14 anni.

Capoverso 1

Il presente articolo disciplina l'età minima per i lavoratori. Esso tiene conto in particolare degli impegni internazionali della Svizzera, che ha fra l'altro ratificato la Convenzione n. 138 dell'Organizzazione internazionale del Lavoro concernente l'età minima di ammissione all'impiego. In seguito all'ultima revisione della legge sul lavoro, le disposizioni concernenti l'età minima sono applicabili anche a determinate aziende che non rientrano nel campo d'applicazione della legge sul lavoro (ad es. le aziende agricole, le aziende adibite alla produzione di piante, le aziende di pesca e le economie domestiche private; v. art. 2 cpv. 4 LL).

Capoverso 2

I lavoratori di età inferiore ai 15 anni non possono essere occupati per un lavoro regolare o periodico, tuttavia sono ammesse determinate eccezioni che sono concretizzate nell'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori.

Capoverso 3

Questa disposizione considera i casi nei quali l'obbligo scolastico cessa prima dei 15 anni. I dettagli sono stipulati per ordinanza (si veda art. 9 OLL 5).

Articolo 31

Durata del lavoro e del riposo

[1] La durata del lavoro giornaliero dei giovani non può superare quella degli altri lavoratori della stessa azienda o, in difetto, quella ammessa dall'uso locale, né in alcun caso nove ore. L'eventuale lavoro straordinario come pure i corsi obbligatori svolti nel tempo di lavoro sono computati nella durata del lavoro.

[2] Il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore, pause incluse. I giovani minori di 16 anni compiuti possono lavorare fino alle 20, mentre i giovani di oltre 16 anni fino alle 22 al massimo. Rimangono salve le disposizioni derogatorie sull'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

[3] I giovani minori di 16 anni compiuti non possono essere occupati in lavoro straordinario.

[4] Il datore di lavoro non può occupare giovani durante la notte o di domenica. Deroghe possono essere previste per ordinanza, segnatamente nell'interesse della formazione professionale e per l'occupazione di giovani ai sensi dell'articolo 30 capoverso 2.

Premessa

La durata del lavoro e del riposo per i giovani lavoratori è disciplinata dalla legge sul lavoro e dall'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5). Non si applica invece l'ordinanza 2 alla quale sottostanno esclusivamente i lavoratori adulti. Eventuali deroghe sono disciplinate sotto forma di disposizioni speciali nell'OLL 5.

Capoverso 1

La durata del lavoro giornaliero dei giovani è limitata ad un massimo di nove ore. Se i lavoratori adulti dell'azienda sono impiegati per un periodo di tempo più breve o se l'uso locale prevede un tempo di lavoro inferiore alle nove ore, questa durata abbreviata va applicata anche ai giovani lavoratori. La durata massima della settimana lavorativa è di norma, come per gli adulti, di 45 rispettivamente 50 ore la settimana.
Il lavoro straordinario nonché il tempo dedicato all'insegnamento obbligatorio vanno considerati tempo di lavoro se hanno luogo durante le ore di lavoro.

Capoverso 2

Il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore inclusi le pause, l'eventuale lavoro straordinario e il lavoro compensativo. Giusta l'articolo 10 LL, il lavoro può iniziare al più presto con l'inizio del giorno, ossia fra le 05.00 e le 07.00, a seconda della definizione di giorno data dall'azienda. Di sera, il lavoro deve concludersi al più tardi alle 20.00 per i giovani fino all'età di 16 anni mentre i giovani di età superiore possono essere impiegati fino alle 22.00. Per l'impiego di giovani fra le 20.00 e le 22.00 non è necessario un permesso concernente la durata del lavoro; tuttavia, i giovani lavoratori, i loro rappresentanti legali e la competente autorità della formazione professionale vanno sentiti nella misura in cui quest'ultima, sulla base delle prescrizioni della legge sulla formazione professionale, non è tenuta al rilascio di un permesso.
Per i giovani impiegati in manifestazioni culturali, artistiche e sportive, è possibile, in casi eccezionali, derogare a questa disposizione relativa alla durata del lavoro. I dettagli sono disciplinati nell'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori. Dalla de-

finizione del lavoro diurno deriva per i giovani lavoratori un periodo di riposo giornaliero della durata di 12 ore.

Capoverso 3

Il lavoro straordinario può essere prestato solo da lavoratori che hanno raggiunto il 16esimo anno di età. I dettagli sono disciplinati nell'articolo 17 OLL 5.

Capoverso 4

In linea di principio, il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono vietati per i giovani lavoratori. Deroghe a questo principio sono possibili solo nel rispetto di condizioni quadro e di presupposti chiaramente definiti dalla legge. Per le deroghe si rimanda agli articoli 12 - 15 OLL 5.

Articolo 32

Doveri speciali del datore di lavoro

[1] Se il giovane si ammala o subisce un infortunio o è minacciato nella salute o nella moralità, il datore di lavoro avverte il detentore dell'autorità parentale o il tutore. In attesa delle loro istruzioni, prende le cautele necessarie.

[2] Se il giovane vive nell'economia domestica del datore di lavoro, questi provvede ad una nutrizione sufficiente e adeguata all'età e a un alloggio conforme alle esigenze dell'igiene e della morale.

Capoverso 1

Oltre agli obblighi generali di assistenza descritti nell'articolo 29 della legge, quest'ultima impone al datore di lavoro alcuni obblighi speciali che sono tanto più importanti se il giovane lavoratore vive nell'economia domestica del datore di lavoro. Per economia domestica si intendono anche case per apprendisti e strutture simili, a condizione che appartengano all'azienda o siano finanziate principalmente dalla stessa.

A differenza degli obblighi generali in materia di assistenza, gli obblighi speciali in questo stesso ambito incombono al datore di lavoro fino al momento in cui il giovane lavoratore raggiunge il 18° anno d'età. Essi consistono principalmente nell'informare i genitori o l'autorità tutoria in merito a particolari avvenimenti e nel prendere le misure che si impongono fino a quando i giovani lavoratori sono in grado di assumersene essi stessi la responsabilità. L'obbligo di informare vige nei casi di infortunio, malattia o altri problemi di salute (anche di natura psichica) nonché quando vi è motivo di credere che la moralità del giovane sia minacciata. Il concetto di moralità si presta a numerose interpretazioni ed evolve ovviamente con il tempo. In linea di massima, una minaccia alla moralità è data da tutto ciò che potrebbe mettere a rischio l'integrità psichica e fisica del giovane lavoratore e che può essere considerato come non adatto per la sua età. Queste minacce vanno comunicate ai detentori dell'autorità parentale e, nel caso di reati, anche all'autorità inquirente affinché possano essere adottate misure adeguate. In attesa delle istruzioni necessarie, il datore di lavoro prende le misure che ritiene appropriate. Questo dovere speciale del datore di lavoro non si applica unicamente nel contesto dell'azienda ma, in particolare quando il giovane lavoratore vive nell'economia domestica del datore di lavoro, anche al comportamento fuori dell'azienda, ad esempio durante il tempo libero. Se invece il giovane lavoratore vive con i genitori, il datore di lavoro è esentato dall'assistenza al di fuori dell'azienda, eccetto nel caso in cui esista una relazione fra un determinato evento o un rischio particolare e l'azienda. Se, tuttavia, vi sono indicazioni circa una minaccia alla moralità del giovane che, per una serie di circostanze, non possono essere note ai genitori o al tutore, egli è tenuto ad informarli.

Capoverso 2

Se il giovane vive nell'economia domestica del datore di lavoro, questi provvede ad un vitto sufficiente e adeguato all'età. Questo principio si applica naturalmente anche alle case per apprendisti messe a disposizione dall'azienda. Il criterio che consente di determinare se il giovane vive nell'economia domestica del datore di lavoro risiede nell'obbligo a suo carico di rispettare l'autorità domestica del datore di lavoro o il regolamento dell'azienda per le case degli apprendisti.

L'alloggio non deve pregiudicare in alcun modo la salute del giovane. Esso deve soddisfare i requisiti in materia di tecnica di sicurezza nonché di igiene della costruzione e dei materiali. Non è dunque consentito alloggiare un apprendista in un «dormitorio» senza luce naturale o riscaldamento.

L'alloggio non deve nemmeno essere esposto ad effetti negativi sotto il profilo della moralità. Non sarebbe lecito, ad esempio, alloggiare una apprendista del settore gastronomico in un hotel in cui si affittano stanze a ore.

Articolo 35

Tutela della salute durante la maternità

[1] Il datore di lavoro deve occupare le donne incinte e le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute o la salute del bambino non sia pregiudicata.

[2] L'ordinanza può vietare o subordinare a condizioni particolari, per motivi di salute, l'occupazione di donne incinte e madri allattanti in lavori gravosi e pericolosi.

[3] Le donne incinte e le madri allattanti che non possono essere occupate in taluni lavori in base alle prescrizioni del capoverso 2 hanno diritto all'80 per cento del salario e a un'indennità adeguata per la perdita del salario in natura, nella misura in cui il datore di lavoro non possa offrire loro un lavoro equivalente.

Capoverso 1

La salute delle donne incinte e delle madri allattanti nonché quella del loro bambino sono esposte, nel contesto del lavoro, a rischi straordinari. Per questo motivo, occorre adottare misure adeguate al fine di proteggere le donne incinte e le madri allattanti da pressioni eccessive e da danni alla salute.
A ciò si aggiunge che la gravidanza, la maternità e l'allattamento sottopongono la donna a sollecitazioni considerevoli. Il datore di lavoro è pertanto tenuto ad impostare o ad adattare le condizioni di lavoro in modo da evitare ogni possibile pregiudizio alla salute.

Capoverso 2

L'esercizio di lavori gravosi o pericolosi può essere vietato durante la gravidanza o durante l'allattamento. Se tuttavia sono stati adottati provvedimenti per proteggere la salute della donna e del suo bambino, è possibile derogare a questo divieto. La procedura per valutare i rischi e subordinare l'occupazione delle donne incinte e delle madri allattanti a particolari restrizioni è descritta in dettaglio all'articolo 62 OLL 1 che disciplina i lavori pericolosi o gravosi.

Capoverso 3

Alle donne incinte e alle madri allattanti che conformemente al capoverso 2 non possono più essere impiegate nel loro posto di lavoro il datore di lavoro deve offrire, nel limite delle sue possibilità, un lavoro equivalente ma privo di rischi. Il commento dell'articolo 35*b* capoverso 1 della legge descrive quali criteri devono essere soddisfatti affinché un'attività sostitutiva possa essere considerata equivalente.
Se il datore di lavoro non è in grado di offrire un lavoro equivalente, le lavoratrici hanno diritto, durante il periodo del divieto, all'80% dello stipendio percepito per l'esercizio della loro attività abituale.

Articolo 35*a*

Occupazione durante la maternità

[1] Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso.

[2] Le donne incinte possono assentarsi o non presentarsi al lavoro mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

[3] 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.

[4] Le donne incinte non possono essere occupate tra le 20.00 e le 06.00 nelle otto settimane precedenti il parto.

Premessa

La gravidanza, il parto e le settimane che lo seguono sono momenti straordinari nella vita di una donna. Tuttavia, questi eventi espongono la sua salute a rischi particolari contro i quali è necessario proteggerla. Particolarmente critico è il periodo immediatamente successivo al parto: la madre deve riprendersi dai cambiamenti fisici legati alla gravidanza e deve nel contempo dedicare un'attenzione particolare al bambino.

Dopo il parto, il corpo della donna necessita di varie settimane per ritrovare un certo equilibrio. Si tratta di un periodo particolarmente faticoso anche perché il neonato deve adeguarsi ai ritmi dell'ambiente che lo circonda. Egli richiede continuamente la presenza della madre per essere nutrito o semplicemente coccolato e questo anche durante la notte, interrompendo così a più riprese il sonno della madre. La madre non ha quindi la possibilità di riposarsi nella misura che sarebbe necessaria per

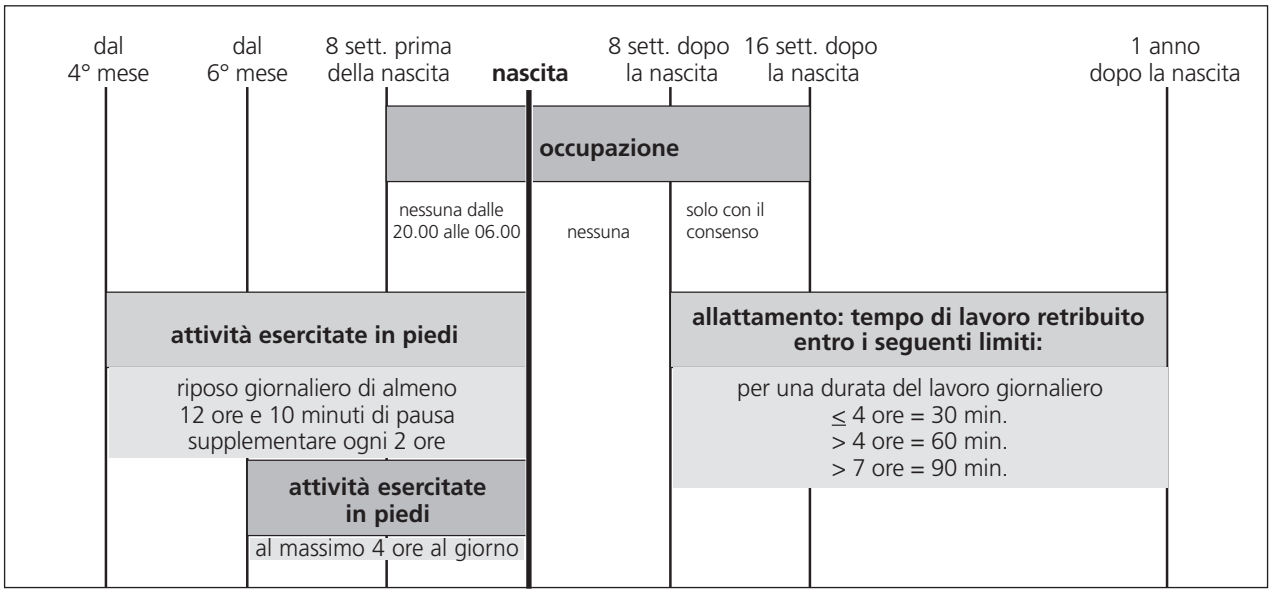


Illustrazione 035a-1: Restrizioni all'occupazione durante la maternità limitate nel tempo, computo del tempo da dedicare all'allattamento (art. 60 OLL 1) e alleviamento dei compiti per attività svolte in piedi (art. 61 OLL 1)

poter assumere impegni lavorativi oltre alle cure che deve prodigare al bambino e alle mansioni più elementari che deve svolgere in seno all'economia domestica e alla famiglia.

Capoverso 1

Siccome l'esercizio di un'attività lavorativa è particolarmente gravosa per una donna incinta o allattante, esso è possibile, in linea di principio, solo con il consenso formale dell'interessata.

Capoverso 2

Se, nonostante le misure e le precauzioni adottate, il lavoro si rivela troppo gravoso per la donna incinta o allattante oppure se il suo stato di salute non è buono, essa ha il diritto di non presentarsi al lavoro o di assentarsi in qualsiasi momento, previo avviso al datore di lavoro.
Alla madre allattante deve essere concesso il tempo necessario per l'allattamento (v. art. 60 OLL 1). L'attività professionale non deve infatti in alcun modo impedirle di allattare il bambino se lo desidera.

Capoverso 3

Il parto è imperativamente seguito da un divieto di occupazione durante 8 settimane. La ripresa dell'attività fra l'ottava e la sedicesima settimana è vincolata al consenso della puerpera. Questa regolamentazione intende, da un lato, aiutare la lavoratrice ad adattarsi alla nuova situazione e a recuperare le proprie capacità fisiche e, dall'altro, a sostenere lo sviluppo precoce del bambino garantendogli le cure di cui ha bisogno.

Fatta eccezione per il tempo dedicato all'allattamento nei limiti previsti all'articolo 60 capoverso 2 OLL 1, se la donna incinta o la madre allattante si assenta dal lavoro per i motivi consentiti dai capoversi 1 a 3, essa non ha diritto alla rimunerazione. Restano salve le pretese basate su accordi contrattuali o derivanti dall'applicazione, per analogia, di disposizioni di diritto pubblico. Il diritto alla rimunerazione sussiste solo in relazione al divieto di esercitare lavori gravosi o pericolosi (art. 35 LL) o in assenza della possibilità di impiegare la donna in un lavoro compensativo al posto dell'abituale lavoro notturno (art. 35*b* LL). In merito alla rimunerazione vedi anche le disposizioni sull'assicurazione maternità contenute nella legge federale del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio in caso di maternità (RS 834.1).

Capoverso 4

Durante le 8 settimane precedenti il parto, le donne non possono essere impiegate dopo le 20.00 e prima della 06.00 (lavoro serale o notturno). Si tratta di orari fissi, indipendenti da qualsiasi spostamento dei limiti del lavoro diurno o serale effettuato dall'azienda ai sensi dell'articolo 10 LL. Questa norma intende garantire che, nell'ultimo stadio della gravidanza, la donna incinta disponga di periodi di riposo notturno sufficientemente lunghi per riprendersi adeguatamente dalle fatiche del lavoro.
Le pretese di rimunerazione in caso di divieto di lavoro serale e notturno si basano sull'articolo 35*b* della legge.

Articolo 35*b*

Lavoro compensativo e pagamento continuato del salario durante la maternità

[1] Il datore di lavoro è obbligato a offrire, per quanto possibile, alle donne incinte occupate tra le 20.00 e le 06.00 un lavoro equivalente fra le 06.00 e le 20.00. Tale obbligo sussiste anche per il periodo che intercorre tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto.

[2] Le donne occupate tra le 20.00 e le 06.00 hanno diritto all'80 per cento del salario, senza gli eventuali supplementi per il lavoro notturno, e a un'indennità adeguata per il salario in natura venuto a mancare nei periodi fissati al capoverso 1, qualora non possa essere loro offerto un lavoro equivalente.

Capoverso 1

Il rischio di danni alla salute della madre e del bambino aumenta nelle attività esercitate fra le 20.00 e le 06.00. Per questo motivo si rendono necessarie misure di precauzione più severe di quelle previste per il lavoro diurno.

Il datore di lavoro è tenuto ad offrire alle donne incinte impiegate nel lavoro serale e notturno il trasferimento verso un'attività diurna equivalente in seno alla propria impresa. Se la donna desidera essere trasferita, il datore di lavoro è tenuto a soddisfare la sua richiesta. Essa gode di questo diritto dal momento in cui comunica al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza fino all'ottava settimana prima del parto nonché durante il periodo che intercorre fra l'ottava e la fine della sedicesima settimana dopo il parto.

Un lavoro è ritenuto equivalente se corrisponde a grandi linee agli accordi contrattuali. Esso deve rispondere alle esigenze intellettuali e alle competenze richieste per l'usuale lavoro e non può sottoporre la donna ad una pressione fisica eccessiva per il suo stato. A ciò si aggiunge che anche il salario per il lavoro sostitutivo deve essere comparabile a quello percepito per il lavoro abitualmente svolto. Un lavoro non sarebbe equivalente se una donna normalmente impegnata in un'attività di responsabilità venisse incaricata di svolgere mansioni esclusivamente esecutive ad uno stipendio chiaramente inferiore.

Capoverso 2

Se il datore di lavoro non è in grado di offrire alle lavoratrici un lavoro equivalente al posto di un'occupazione tra le 20.00 e le 06.00, egli è tenuto a versare loro l'80% del salario, senza tenere conto degli eventuali supplementi per il lavoro notturno, ma aggiungendo un'adeguata indennità per la perdita di salario in natura.

Articolo 36

Lavoratori con responsabilità familiari

[1] Il datore di lavoro, determinando le ore del lavoro e del riposo, deve prestare particolare riguardo ai lavoratori con responsabilità familiari. Sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure.

[2] Tali lavoratori possono essere occupati in un lavoro straordinario solo con il loro consenso. Su richiesta, deve essere accordata loro una pausa meridiana di almeno un'ora e mezzo.

[3] Su presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori un congedo per l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute; il congedo è limitato alla durata necessaria per l'assistenza, ma al massimo a tre giorni per evento.

4 Salvo che per i figli, il congedo di assistenza ammonta al massimo a dieci giorni all'anno.

Premessa

L'obbligo del datore di lavoro di prestare particolare riguardo alla situazione familiare nel determinare le ore del lavoro e del riposo vale per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici con responsabilità familiari.
Quando le responsabilità familiari sono assunte insieme da più persone, è la persona che si occupa della cura dei figli ad avere diritto ad un trattamento di riguardo. Come i membri della famiglia si organizzano nell'interesse della famiglia stessa è irrilevante.

Capoverso 1

Fra le responsabilità familiari figurano l'educazione e la cura dei figli minorenni fino all'età di 15 anni compiuti. Le responsabilità familiari comprendono tutti i compiti per i quali può rivelarsi necessaria o auspicabile la presenza della persona incaricata di assistere i figli, dato che questi ultimi non sono ancora in grado di provvedervi da soli o non dispongono ancora del discernimento necessario. A tale proposito si tratta, per esempio, di mandare i figli a scuola, di preparare loro un pasto caldo durante la pausa di mezzogiorno o alla sera, di accompagnarli in occasioni particolari, ecc.

Le responsabilità familiari comprendono inoltre l'assistenza di congiunti o di persone prossime bisognose di cure. Il lavoratore cui incombe questa responsabilità deve beneficiare di un piano orario sul posto di lavoro che gli consenta di garantire alle persone bisognose di cure un'assistenza regolare.

Capoverso 2

I lavoratori con responsabilità familiari possono essere chiamati a svolgere lavoro straordinario solo se vi acconsentono. Essi hanno il diritto di rifiutarsi di prestare lavoro straordinario se tale lavoro li costringerebbe a trascurare le loro responsabilità familiari.
I lavoratori con responsabilità familiari hanno diritto, su richiesta, a una pausa meridiana di almeno un'ora e mezzo. Questa pausa deve consentire loro di rientrare al proprio domicilio in tempo per preparare un pasto caldo per i membri della famiglia. Siccome l'intervallo destinato alla pausa meridiana non è fissato dalla legge, i datori di lavoro e i lavoratori devono determinarlo di comune accordo, facendo in modo tuttavia che lo scopo della prescrizione venga rispettato.

Capoverso 3 e 4

I capoversi 3 e 4 disciplinano l'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute. Qualora queste persone necessitino di un'assistenza intensiva che rende particolarmente auspicabile la presenza del lavoratore con responsabilità familiari, quest'ultimo ha diritto a un congedo per il tempo necessario. In questo caso si tiene conto del fatto che, se i tempi sono stretti e il preavviso è breve, chi lavora ha difficoltà a garantire assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute. La nozione di familiare o partner comprende i parenti in linea ascendente e discendente (principalmente genitori e figli), i fratelli e sorelle, i suoceri, il coniuge, il partner registrato e il partner che convive con il lavoratore nella medesima economia domestica da almeno cinque anni ininterrottamente.

Per l'assistenza ai figli il congedo può durare al massimo 3 giorni lavorativi per ogni evento (malattia o infortunio). Per l'assistenza agli altri familiari o al partner la durata del diritto al congedo è anche di 3 giorni per ogni evento, ma il diritto è limitato al massimo a 10 giorni all'anno. All'interno di questi limiti, nel corso dell'anno è possibile assistere più persone prossime. L'effettiva necessità di cura e assistenza deve essere attestata con un certificato medico.

L'articolo 329h del Codice delle obbligazioni (CO; RS 220) stabilisce il mantenimento del salario per l'assistenza a un familiare o al partner malato o infortunato. Secondo tale disposizione la persona che fornisce assistenza ha diritto a un congedo pagato che ammonta tuttavia al massimo a 3 giorni per evento e 10 giorni all'anno. Questi limiti valgono per l'assistenza a tutte le persone vicine con problemi di salute, compresi i figli. Secondo il CO l'assistenza ai figli può essere indennizzata anche sulla base dell'articolo 324a CO senza utilizzare il congedo previsto dall'articolo 329h CO.

Per l'assistenza a un figlio con gravi problemi di salute l'articolo 329i CO (in vigore da luglio 2021) prevede un congedo che può arrivare fino a 14 settimane. I giorni di congedo concessi dagli articoli 329h e 329i possono essere cumulati in modo tale che, in caso di gravi rischi per la salute del figlio, i genitori possano prendere un congedo di 3 giorni al fine di adottare misure urgenti e avere successivamente diritto a un congedo di lunga durata se sono adempiute le condizioni dell'articolo 329i CO.

Articolo 36*a*

Altri gruppi di lavoratori

L'ordinanza può vietare o subordinare a condizioni particolari, per motivi di salute, l'occupazione di altri gruppi di lavoratori in lavori gravosi e pericolosi.

Premessa

Questo articolo dà la competenza, per via di ordinanza, di vietare o di subordinare a condizioni particolari l'occupazione di determinati gruppi di lavoratori in lavori gravosi e pericolosi che potrebbero arrecare danni alla salute.

Per determinati gruppi di lavoratori si intendono categorie di lavoratori distinte dai giovani, dalle donne incinte e dalle madri allattanti per le quali questa possibilità è già prevista all'articolo 29, capoverso 3 rispettivamente all'articolo 35, capoverso 2 della legge. Disposizioni speciali di protezione possono imporsi, ad esempio, per i lavoratori invalidi o anziani, per i lavoratori esposti a particolari minacce nei confronti della salute o per motivi di ordine biologico quali il mantenimento della fecondità delle donne e degli uomini.

In questo contesto, si tratta per esempio di proteggere le donne per le quali non si può escludere un'eventuale gravidanza. Infatti è proprio allo stadio embrionale che i rischi di arrecare grave pregiudizio alla salute del bambino sono più elevati, ossia in una fase nel corso della quale una donna spesso ignora ancora di essere incinta.

Articolo 37

Emanazione

[1] Ciascuna azienda industriale deve avere un regolamento aziendale.

[2] Per ordinanza, un regolamento aziendale può essere prescritto anche alle aziende non industriali, in quanto tale regolamento sia giustificato dalla natura dell'esercizio o dal numero dei lavoratori.

[3] Le altre aziende non industriali possono darsi un regolamento aziendale, conformandosi al presente capo.

[4] Il regolamento aziendale è convenuto per iscritto fra il datore di lavoro e una delegazione liberamente eletta dai lavoratori o è emanato dal datore di lavoro dopo consultazione con i lavoratori.

Premessa

Un regolamento aziendale comprende varie istruzioni della direzione aziendale sui punti seguenti:

- Protezione della salute e prevenzione degli infortuni (obblighi del lavoratore, utilizzo di equipaggiamento di protezione, comportamento e informazione in caso di eventi e incidenti, ecc.)
- Comportamento nell'azienda
- Ordine nell'azienda
- Sanzioni

Queste regole sono riassunte in poche pagine per permettere una visione d'insieme semplificata ed evitare che i collaboratori debbano raccogliere regolamenti sparsi in diversi luoghi.

Capoverso 1

Per azienda industriale si intende un'azienda che è stata oggetto di una procedura d'assoggettamento secondo le modalità previste nell'ordinanza 4 concernente la legge sul lavoro (v. i criteri per la definizione di un'azienda industriale all'art. 5 LL). Le aziende industriali sono le sole tenute ad avere un regolamento aziendale. Spesso, infatti, i metodi di lavoro in queste aziende comportano un elevato rischio di infortunio. Il regolamento aziendale contiene principalmente disposizioni concernenti la protezione dei lavoratori e la prevenzione degli infortuni.

Capoverso 2

Questo capoverso lascia aperta la possibilità di prescrivere un regolamento aziendale anche per le aziende che non adempiono i criteri di assoggettamento per le aziende industriali secondo l'articolo 5 LL. Un simile provvedimento si impone, ad esempio, se le peculiarità dell'azienda richiedono un'informazione diffusa ai lavoratori circa le misure di protezione sul posto di lavoro. La soluzione più opportuna è di fissare queste informazioni in un regolamento aziendale. Finora, tuttavia, non si è mai fatto ricorso a questa possibilità nell'OLL 1.

Capoverso 3

Nel quadro delle disposizioni legali le aziende sono libere di dotarsi di un regolamento aziendale. Un tale regolamento permette anche, in particolare, di impartire istruzioni ai lavoratori (art. 321*d* del Codice delle obbligazioni). Il presente capoverso dovrebbe incoraggiare le imprese a disciplinare gli aspetti della salute e della sicurezza sul posto di lavoro e a sensibilizzare i lavoratori in tal senso.

Capoverso 4

Gli articoli 67 e 68 OLL 1 disciplinano l'emanazione di un regolamento aziendale. Le stesse modalità si applicano anche in caso di modifica del regolamento. Il datore di lavoro che decide da solo il regolamento aziendale deve attenersi unicamente al diritto dei lavoratori di essere sentiti secondo l'articolo 48 LL. I datori di lavoro non sono tenuti legalmente ad adeguare il regolamento ai desideri dei lavoratori. Hanno tuttavia interesse a considerare le loro richieste affinché il regolamento sia anche meglio osservato. L'elaborazione del regolamento aziendale con la collaborazione di tutti i dipendenti dell'azienda è fondamentalmente possibile, ma difficilmente realizzabile. Una soluzione pratica consiste nell'eleggere una delegazione dei lavoratori incaricata di convenire un regolamento aziendale con il datore di lavoro. Per l'elezione della delegazione dei lavoratori occorre tener conto delle disposizioni della legge sulla partecipazione.

Articolo 38

Contenuto

[1] Il regolamento aziendale deve stabilire disposizioni su la protezione della salute nel lavoro e la prevenzione degli infortuni, nonché, in quanto necessario, su l'ordine e il comportamento dei lavoratori nell'azienda; sono ammesse pene disciplinari solamente se sono adeguatamente disciplinate nel regolamento aziendale.

[2] Il regolamento aziendale stabilito per convenzione può contenere anche altre disposizioni concernenti i rapporti fra datore di lavoro ed i lavoratori, tuttavia nella misura soltanto in cui la loro materia non sia disciplinata usualmente, nel rispettivo ramo professionale, per contratto collettivo o per altra convenzione collettiva.

[3] Il contenuto del regolamento aziendale non può contraddire il diritto imperativo né i contratti collettivi vincolanti il datore di lavoro.

Capoverso 1

L'obbligo di avere un regolamento aziendale è applicato in primo luogo alle aziende industriali nelle quali il lavoro presenta dei rischi. Il regolamento aziendale deve contribuire principalmente a sensibilizzare i lavoratori per quanto concerne la salute e la prevenzione degli infortuni. Deve inoltre spiegare mediante istruzioni chiare come organizzare il lavoro e come utilizzare le macchine, gli attrezzi e le installazioni di protezione. I lavoratori dovrebbero anche essere sensibilizzati a tenere un comportamento corretto in caso di pericolo imminente. Le pene disciplinari possono essere attuate quale mezzo efficace per raggiungere lo scopo del regolamento e possono convincere i lavoratori ad adempiere i loro obblighi in materia di sicurezza del lavoro (ad es. l'obbligo di portare il casco). Le pene disciplinari secondo il presente articolo possono consistere in una multa, una riduzione dello stipendio, un lavoro compensativo, ecc. Esse vanno distinte dalle pene di carattere generale che possono essere applicate dal datore di lavoro in base al contratto di lavoro. Sono pene di carattere generale, ad esempio, la disdetta del contratto di lavoro o una pretesa per un danno causato dal lavoratore.

Le pene disciplinari previste dalla legge sul lavoro sono assimilabili alle pene convenzionali. Il lavoratore che inizia un rapporto di lavoro vi è automaticamente assoggettato essendo tali pene contemplate nel diritto del lavoro. Le pene disciplinari devono pertanto essere definite in modo sufficientemente chiaro e soddisfare il principio di proporzionalità. Il datore di lavoro deve osservare i principi della procedura penale (ad es. il diritto di essere sentito del lavoratore).
La pena disciplinare deve servire a promuovere la protezione della salute e la sicurezza del lavoro e non può essere usata allo scopo di arricchire il datore di lavoro.

Capoverso 2

Il regolamento aziendale può essere emanato soltanto con il consenso del lavoratore qualora contenga anche prescrizioni concernenti aspetti del lavoro che sono usualmente disciplinati nel contratto di lavoro e che non corrispondono alla relativa disposizione di detto contratto. Tali prescrizioni possono riguardare l'assicurazione per perdita di guadagno, i premi, il diritto alla vacanze o la

retribuzione di ore supplementari. Il regolamento aziendale diventa in questi casi una sorta di contratto collettivo interno che non può essere concluso unilateralmente dal datore di lavoro.

Capoverso 3

Il regolamento aziendale serve soprattutto a concretizzare le norme in materia di sicurezza e di salute previste dalla legge sul lavoro ed eventualmente dall'ordinanza concernente la prevenzione degli infortuni. Il carattere obbligatorio di questi due testi di legge fa sì che un regolamento aziendale possa derogarvi soltanto in favore del lavoratore. Tale osservazione vale anche per le regolamentazioni relative agli aspetti «privati» del contratto: deroghe alle disposizioni imperative del Codice delle obbligazioni, della legge sul lavoro o di un contratto collettivo valido per l'impresa o per il settore che vanno a scapito dei lavoratori non sono ammesse, neppure nel caso in cui questi ultimi abbiano approvato il regolamento aziendale.

Articolo 39

Controllo, effetti

[1] Il regolamento aziendale dev'essere sottoposto all'autorità cantonale; se questa accerta che disposizioni del regolamento aziendale non corrispondono alle norme della presente legge, si applica la procedura prevista nell'articolo 51.

[2] Con la pubblicazione nell'azienda, il regolamento aziendale vincola il datore di lavoro e i lavoratori.

Capoverso 1

Il regolamento aziendale è uno strumento normativo che serve anzitutto a garantire l'applicazione pratica delle disposizioni legislative sulla protezione della salute dei lavoratori mediante la prescrizione di vari provvedimenti (v. commento dell'art. 38 LL). Le disposizioni del regolamento aziendale devono pertanto corrispondere a quelle della legge sul lavoro e delle relative ordinanze. Le autorità cantonali preposte all'esecuzione della legge sul lavoro controllano che le disposizioni previste dal regolamento siano conformi al diritto vigente e che eventuali pene disciplinari siano state fissate in modo adeguato. L'articolo 38 capoverso 3 LL stabilisce che il contenuto del regolamento aziendale non può contraddire il diritto imperativo né i contratti collettivi vincolanti il datore di lavoro. Le autorità non sono tenute a verificare l'opportunità e neppure l'esattezza delle norme che rientrano in un ambito che non sia quello della legge sul lavoro (ad es. un regolamento aziendale stipulato contrattualmente, il salario e le assicurazioni). Ciò non dovrebbe tuttavia impedire alle autorità preposte al controllo di segnalare eventuali contraddizioni tra il regolamento aziendale e le prescrizioni vincolanti che esulano dalla legge sul lavoro. La segnalazione avrebbe però soltanto un carattere consultivo e non potrebbe dar luogo ad alcun procedimento amministrativo.
Se il regolamento aziendale non è conforme alla legge sul lavoro, l'autorità cantonale stabilisce un termine entro il quale il datore di lavoro è tenuto ad adeguarlo alla legge (v. commento agli articoli 51 e 52 LL).

Capoverso 2

Dopo essere stato sottoposto al controllo amministrativo, il regolamento aziendale viene appeso in un luogo ben visibile dell'azienda o è distribuito direttamente ai lavoratori. Avendo il regolamento un carattere normativo, le parti interessate possono chiederne l'esecuzione per via legale. Le richieste che si fondano sul regolamento aziendale ma non sono disciplinate dalla legge sul lavoro sono di competenza dei tribunali civili (tribunali del lavoro).

Articolo 40

Consiglio federale

[1] Il Consiglio federale è competente a emanare:
a. disposizioni per ordinanza nei casi espressamente previsti dalla legge;
b. disposizioni esecutive intese a precisare singole disposizioni della legge;
c. disposizioni amministrative destinate alle autorità di esecuzione e di vigilanza.

[2] Prima di emanare le disposizioni previste nel capoverso 1 lettere a e b il Consiglio federale consulta i Cantoni, la Commissione federale del lavoro e le organizzazioni economiche interessate.

Premessa

Il presente articolo autorizza il Consiglio federale a emanare nell'ambito della legge sul lavoro due tipi di atti normativi (ordinanze): le ordinanze su delega legislativa e le ordinanze d'esecuzione. Il Consiglio federale ha più volte fatto uso di tale competenza. Gli atti emanati contengono disposizioni di vario genere: l'OLL 1 è intesa a precisare le norme generali applicabili. L'OLL 2, retta dall'articolo 27 LL, contiene prescrizioni su delega legislativa in materia di durata del lavoro e del riposo per varie categorie di aziende e di lavoratori. L'OLL 3 disciplina i provvedimenti che devono essere presi in tutte le aziende sottoposte alla legge sul lavoro ai fini della protezione della salute. L'OLL 4 formula le esigenze specifiche inerenti alla costruzione e alla trasformazione di aziende assoggettate alla procedura d'approvazione dei piani.

Capoverso 1

Lettera a:

Vari articoli delegano all'esecutivo la competenza di disciplinare oggetti importanti, e di conseguenza le corrispondenti ordinanze acquisiscono una funzione normalmente di pertinenza della legge. Le ordinanze su delega legislativa delegano al Consiglio federale la decisione di politica legislativa. Le deleghe sono fissate nei seguenti articoli:

Art. 2 cpv. 2
Parificazione degli istituti di diritto pubblico alle amministrazioni federali e determinazione delle aziende federali alle quali è applicabile la LL.

Art. 2 cpv. 3
Singole disposizioni della legge possono essere dichiarate applicabili ad aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante.

Art. 4 cpv. 3
Singole disposizioni della legge possono essere dichiarate applicabili ai giovani familiari del titolare dell'azienda che formano apprendisti occupati nell'azienda.

Art. 9 cpv. 3
Per determinate categorie di aziende o di lavoratori la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente di quattro ore al più.

Art. 24 cpv. 5
A quali condizioni e in quale misura, nel lavoro continuo, la durata massima lavorativa giornaliera e settimanale può essere prolungata e la durata del riposo ripartita diversamente.

Art. 26 cpv. 2
La durata massima della settimana lavorativa può, per determinate categorie di aziende o di lavoratori, essere ridotta.

Art. 27
Disposizioni speciali per determinate categorie di aziende o di lavoratori (base legale dell'OLL 2).

Art. 29 cpv. 3
Al fine di proteggere la vita e la salute dei giovani o di salvaguardarne la moralità, la loro occupazione in determinati lavori può essere vietata o subordinata a condizioni speciali.

Art. 29 cpv. 4
Il datore di lavoro, assumendo giovani, deve esigere la presentazione di un attestato d'età. Può essere prescritta anche la presentazione di un certificato medico.

Art. 30 cpv. 2
Per quali categorie di aziende o di lavoratori e a quali condizioni possono essere occupati giovani di oltre 13 anni e minori di 15 anni.

Art. 30 cpv. 3
I Cantoni, ove l'obbligo scolastico cessa prima del compimento dei 15 anni, possono essere autorizzati a consentire, a determinate condizioni, delle deroghe.

Art. 31 cpv. 4
Possono essere previste deroghe al divieto di occupazione di giovani durante la notte o di domenica.

Art. 35 cpv. 2
Può essere disciplinata l'occupazione di donne incinte e madri allattanti.

Art. 36*a*
Può essere disciplinata l'occupazione di altri gruppi di lavoratori in lavori gravosi e pericolosi.

Art. 37 cpv. 2
Un regolamento aziendale può essere prescritto anche alle aziende non industriali.

Lettera b:
Varie disposizioni della legge prevedono che un determinato oggetto sia disciplinato in modo più preciso in una disposizione d'esecuzione. La decisione di politica legislativa è già stata presa nella legge e non viene delegata al Consiglio federale (ad es. art. 9 cpv. 3).

Lettera c:
Le ordinanze amministrative sono designate in vari modi: disposizioni amministrative, istruzioni amministrative, ecc. Esse contengono prescrizioni che si rivolgono alle autorità d'esecuzione e di sorveglianza e che non riguardano direttamente lo statuto giuridico del cittadino.

Capoverso 2

Prima che siano emanate disposizioni ai sensi del capoverso 1, devono essere sentiti, oltre ai Cantoni, come previsto dalla procedura di consultazione della Confederazione, anche la Commissione federale del lavoro e le associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 41

Cantoni

[1] L'esecuzione della legge e delle ordinanze spetta ai Cantoni, riservato l'articolo 42. I Cantoni designano le autorità di esecuzione e l'autorità di ricorso.

[2] I Cantoni presentano al Consiglio federale un rapporto biennale sull'esecuzione.

[3] Nel dubbio sull'applicabilità della legge a un'azienda non industriale o a singoli lavoratori occupati in un'azienda industriale o non industriale, l'autorità cantonale decide.

Premessa

L'esecuzione della legge sul lavoro e delle sue ordinanze spetta ai Cantoni. La Confederazione esercita l'alta vigilanza sull'esecuzione. Di conseguenza, essa è competente per l'esecuzione nei casi espressamente previsti dalla legge (ad es. permessi per lavoro notturno e domenicale regolari) e nelle aziende della Confederazione.

Capoverso 1

L'esecuzione della legge sul lavoro spetta ai Cantoni. Viene così delegato un compito amministrativo della Confederazione. L'anello di congiunzione tra i Cantoni e la Confederazione è rappresentato dalla vigilanza esercitata da quest'ultima sui Cantoni. I compiti dei Cantoni sono elencati nell'articolo 79 capoversi 1 e 2 OLL 1 (v. anche relativo commento). I Cantoni devono assegnare l'esecuzione ad apposite autorità e istituire istanze incaricate di trattare i ricorsi contro decisioni cantonali. Determinante per la competenza di alcuni Cantoni è l'ubicazione dell'azienda, del posto di lavoro fisso o del domicilio del titolare dell'azienda, rispettivamente della sede della ditta.

Capoverso 2

L'articolo 80 OLL 1 indica in dettaglio ciò che i Cantoni devono comunicare al Consiglio federale o all'Ufficio federale. Soprattutto, essi presentano un rapporto sulla loro attività d'esecuzione. Le autorità d'esecuzione e di ricorso designate devono ad esempio indicare quali giorni festivi hanno parificato alle domeniche o informare su eventuali regolamenti cantonali d'esecuzione emanati in virtù della legge (v. commento dell'art. 80 OLL 1).

Capoverso 3

L'applicabilità della legge a singole aziende non industriali o a singoli lavoratori in aziende industriali o non industriali è di competenza dei Cantoni.

Articolo 42

Confederazione

[1] La Confederazione esercita l'alta vigilanza sull'esecuzione della legge e delle ordinanze da parte dei Cantoni. Essa può dare istruzioni alle autorità cantonali di esecuzione.

[2] La Confederazione prende, inoltre, i provvedimenti esecutivi, che la legge attribuisce espressamente alla sua competenza, e provvede all'esecuzione della legge e delle ordinanze nelle aziende federali, determinate conformemente all'articolo 2 capoverso 2.

[3] Le attribuzioni della Confederazione, previste nei capoversi 1 e 2, sono esercitate dal SECO, per quanto non sono riservate al Consiglio federale o al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca.

[4] Nell'esercizio delle sue attribuzioni, l'Ufficio federale dispone degli Ispettorati federali del lavoro e del Servizio medico del lavoro. Se necessario, esso può ricorrere a ispettorati specializzati o a periti.

Capoverso 1

La Confederazione e i Cantoni si suddividono l'esecuzione della LL. Mentre i Cantoni sono responsabili dell'effettiva esecuzione della legge (art. 41 LL), alla Confederazione spettano in primo luogo compiti di alta vigilanza.
L'OLL 1 crea, tra l'altro, la base legale per l'organizzazione e la collaborazione tra la Confederazione e i Cantoni in materia di protezione dei lavoratori. In tale ottica, la SECO e le competenti autorità cantonali di esecuzione della LL hanno elaborato congiuntamente un progetto per la loro futura collaborazione. Esso presuppone una suddivisione il più possibile chiara tra l'esecuzione e la vigilanza. L'esecuzione spetta essenzialmente ai Cantoni, mentre la Confederazione si concentra sull'alta vigilanza e sui compiti di direzione centrali. Si rinvia in proposito al commento dell'articolo 75 OLL 1.
Nell'esercizio dell'alta vigilanza, la Confederazione è autorizzata a impartire alle autorità cantonali di esecuzione istruzioni vincolanti. Le istruzioni mirano essenzialmente a garantire una prassi unificata sul piano svizzero in materia di esecuzione.

Capoverso 2

In alcuni settori si rinuncia alla rigorosa separazione tra l'esecuzione e l'alta vigilanza. Oltre all'alta vigilanza, la LL assegna quindi alla Confederazione anche determinati compiti esecutivi diretti. In particolare, la Confederazione è direttamente competente per il rilascio dei permessi concernenti la durata del lavoro per lavori regolari o periodici nonché per l'esecuzione della legge nelle amministrazioni e nelle aziende federali. Compiti esecutivi spettano tuttavia alla Confederazione solo nella misura in cui la LL lo prevede espressamente. In tutti gli altri casi la competenza è sempre riservata ai Cantoni.

Capoverso 3

I compiti di vigilanza e di esecuzione della Confederazione sono assunti dalla SECO. Il campo d'attività della SECO comprende, fra l'altro, l'alta vigilanza sull'esecuzione della legge, l'esecuzione della legge sul lavoro e delle sue ordinanze nelle aziende soggette alla legge, l'emanazione di istruzioni destinate alle autorità cantonali di esecuzione e di vigilanza relative all'applicazione della legge, nonché l'emanazione di tutte le singole decisioni di competenza della Confederazione

Capoverso 4

All'interno della SECO, il campo di prestazioni Condizioni di lavoro è il servizio della Confederazione preposto alla protezione dei lavoratori. Ad esso spettano, oltre ai compiti previsti dal diritto del lavoro, i compiti effettivi di vigilanza e di esecuzione in materia di protezione della salute secondo la legge sul lavoro e le sue ordinanze 1–5, nonché in materia di sicurezza del lavoro secondo LAINF/OPI. I compiti centrali del campo di prestazioni comprendono anche il rilascio dei permessi concernenti la durata del lavoro per impieghi regolari o periodici.

I servizi federali menzionati nel capoverso 4 fanno parte del campo di prestazioni Condizioni di lavoro della SECO. I Compiti del Servizio medico del lavoro menzionato nella legge sono assunti dal settore Lavoro e salute.

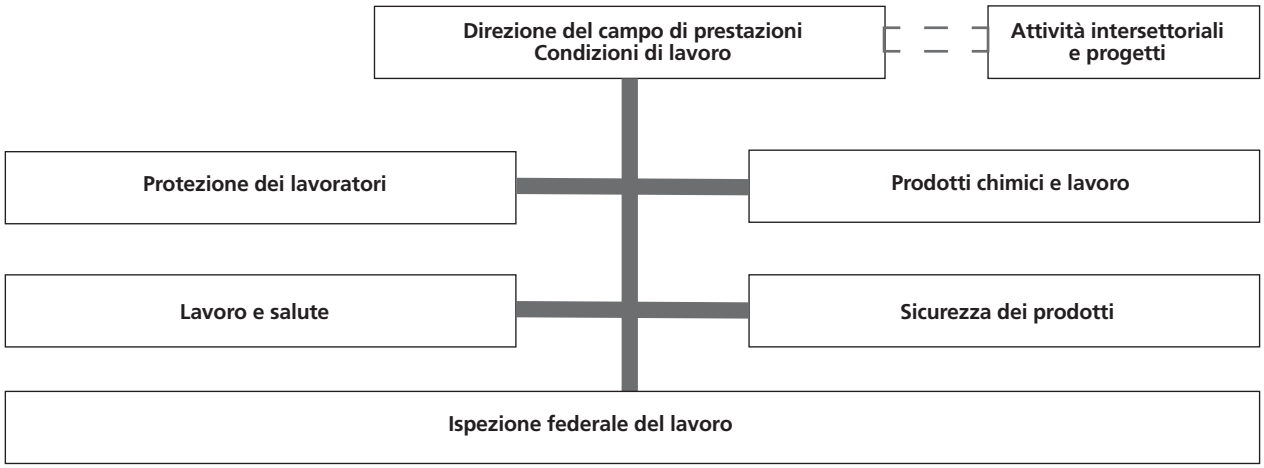


Illustrazione 042-1: Organigramma del campo di prestazioni Condizioni di lavoro

Articolo 43

Commissione del lavoro

[1] Il Consiglio federale nomina una Commissione federale del lavoro composta di rappresentanti dei Cantoni, di uomini di scienza, di rappresentanti, in numero uguale, delle associazioni dei datori di lavoro e di quelle dei lavoratori, come anche di rappresentanti di altre organizzazioni.

[2] La Commissione federale del lavoro esprime, a destinazione delle autorità federali, il suo parere su questioni legislative ed esecutive. Essa può fare proposte di propria iniziativa.

Premessa

La Commissione federale del lavoro è una commissione extraparlamentare. Quale organo istituito dalla Confederazione, essa adempie incarichi pubblici per conto del Consiglio federale e dell'Amministrazione. Essa esprime, a destinazione delle autorità federali, il suo parere su questioni legislative ed esecutive inerenti alla legge sul lavoro. Si tratta soprattutto di complementi o di modifiche della legge o delle ordinanze. L'esame di questioni esecutive comprende tutte le questioni concernenti l'applicazione della legge sul lavoro e le disposizioni esecutive che l'autorità federale sottopone per trattazione alla Commissione o la cui trattazione è decisa dalla stessa Commissione.

Capoverso 1

Il numero di membri e la ripartizione percentuale dei rappresentanti sono fissati all'articolo 81 capoverso 1 OLL 1.

Capoverso 2

L'Ufficio federale competente per quanto concerne la legge sul lavoro si occupa dell'elaborazione di progetti di revisione della legge o delle relative ordinanze. I progetti sono esaminati in seno alla Commissione del lavoro a destinazione del Parlamento (se riguardano la legge) o del Consiglio federale (se riguardano ordinanze).

Articolo 44

Obbligo del segreto

[1] Le persone che sono incaricate di svolgere compiti secondo la presente legge o vi partecipano sono tenute al segreto nei confronti di terzi sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della loro attività.

[2] Le autorità cantonali incaricate della vigilanza e dell'esecuzione della presente legge e l'Ufficio federale si prestano reciproca assistenza nell'adempimento dei loro compiti; si scambiano gratuitamente le necessarie informazioni e su richiesta si accordano il diritto di consultare gli atti ufficiali. I fatti segnalati o constatati nell'applicazione della presente prescrizione sottostanno all'obbligo del segreto di cui al capoverso 1.

Capoverso 1

Sottostanno all'obbligo del segreto tutte le persone alle quali sono stati affidati incarichi derivanti dalla legge sul lavoro. L'elemento determinante in tal senso non è il rapporto di servizio ma la funzione esercitata. Sono inoltre soggette all'obbligo del segreto tutte le persone alle quali si ricorre, come i periti, gli esperti o i collaboratori di altri servizi ufficiali. Secondo l'articolo 82 capoverso 2 OLL 1, tutte le persone alle quali si ricorre vanno rese attente per scritto al loro obbligo di segreto. Tale obbligo vale anche per i membri della Commissione federale del lavoro, i quali possono discutere le questioni puntuali con le loro associazioni, senza tuttavia rendere identificabili le aziende in questione. È inoltre vietato ai membri rendere pubbliche problematiche concrete finché il Consiglio federale o il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca non abbia preso una posizione ufficiale in merito.
L'obbligo del segreto comprende tutto ciò di cui la persona soggetta a tale obbligo viene a conoscenza nell'esercizio dei propri compiti o anche casualmente e di cui si riconosce la natura confidenziale.

Capoverso 2

Il principio dell'obbligo del segreto non si applica fra le persone incaricate dell'esecuzione e della sorveglianza in relazione alla legge sul lavoro; esse possono scambiarsi le informazioni necessarie all'adempimento dei loro compiti. Su richiesta, si accordano il diritto di consultare gli atti ufficiali. Ai fini della reciproca assistenza, il rilascio di informazioni e la consultazione di atti sono gratuiti. I fatti segnalati o constatati sottostanno invece all'obbligo del segreto di cui al capoverso 1 del presente articolo.

Articolo 44*a*

Comunicazione di dati

[1] L'Ufficio federale o la competente autorità cantonale, su domanda scritta motivata, può comunicare dati:
a. alle autorità di vigilanza e d'esecuzione delle prescrizioni sulla sicurezza del lavoro secondo la legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni, in quanto lo esiga l'adempimento dei loro compiti;
b. ai tribunali e alle autorità istruttorie penali, in quanto lo esiga l'accertamento di un fatto giuridicamente rilevante;
c. agli assicurati, in quanto lo esiga l'accertamento di un rischio assicurato;
d. al datore di lavoro, in quanto lo esiga la prescrizione di misure nei confronti di una persona;
e. agli organi dell'Ufficio federale di statistica in quanto lo esiga l'adempimento dei loro compiti.

[2] I dati possono essere comunicati, su domanda scritta e motivata, ad altre autorità federali, cantonali e comunali o a terzi se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto o le circostanze permettono di desumere tale consenso.

[3] I dati possono essere eccezionalmente comunicati quando si tratta di evitare un pericolo per la vita o la salute del lavoratore o di terzi.

[4] La comunicazione di dati resi anonimi, utilizzati segnatamente per la pianificazione, la statistica o la ricerca, può essere effettuata senza il consenso della persona interessata.

[5] Il Consiglio federale può generalizzare la comunicazione di dati non degni di particolare protezione ad autorità o istituzioni, in quanto tali dati siano necessari per l'adempimento dei loro compiti legali. A tale scopo può prevedere una procedura di richiamo.

Premessa

Per dati personali si intendono secondo l'articolo 3 della legge sulla protezione dei dati (LPD) tutte le informazioni relative a una persona identificata. Sono considerati dati personali degni di particolare protezione (v. art. 83 OLL 1) i dati su:

- le opinioni o attività religiose, filosofiche, politiche o sindacali
- la salute, la sfera intima o l'appartenenza a una razza
- le misure d'assistenza sociale
- i procedimenti o le sanzioni amministrativi e penali

Capoverso 1

In questo capoverso sono elencati coloro ai quali, su domanda scritta motivata, possono essere comunicati i dati. L'elenco è completo.

Capoverso 2

I dati possono essere comunicati ad altre autorità oltre quelle indicate nel capoverso 1 soltanto se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto. Secondo l'articolo 19 capoverso 1 lettera b LPD, i dati possono inoltre essere comunicati se le circostanze permettono di presumere tale consenso. Spiegazioni dettagliate in merito sono formulate all'articolo 83 capoverso 4 OLL 1.

Capoverso 3

L'articolo 13 capoverso 1 LPD stabilisce che un interesse preponderante privato o pubblico possono giustificare una lesione della personalità in caso di comunicazione di dati personali. Nel presente capoverso si concretizza questa disposizione. I dati possono essere eccezionalmente comunicati quando si tratta di evitare un pericolo per la vita o la salute del lavoratore o di terzi.

Capoverso 4

I dati resi anonimi possono essere comunicati senza bisogno di un consenso. Non sono in nessun caso ammesse ritorsioni contro le persone interessate.

Capoverso 5

In questo capoverso si delega al Consiglio federale la competenza di trasmettere alle autorità dati non degni di particolare protezione, conformemente a quanto indicato nell'articolo 84 capoverso 1 OLL 1.

Articolo 44*b*

Sistemi d'informazione e di documentazione

[1] I Cantoni e l'Ufficio federale gestiscono sistemi d'informazione e di documentazione per l'adempimento dei compiti, conformemente alla presente legge.

[2] I sistemi d'informazione e di documentazione possono contenere dati degni di particolare protezione concernenti:

a. lo stato di salute di un singolo lavoratore per quanto concerne gli esami medici, le analisi dei rischi e le perizie previsti dalla presente legge e dalle relative ordinanze;
b. i procedimenti amministrativi e penali secondo la presente legge.

[3] Il Consiglio federale determina le categorie dei dati da rilevare e la loro durata di conservazione, il diritto di accesso e di trattamento. Disciplina la collaborazione con gli organi interessati, lo scambio di dati e la sicurezza dei dati.

Premessa

Secondo l'articolo 17 della legge sulla protezione dei dati (LPD), gli organi federali hanno il diritto di trattare dati personali se ne esiste una base legale.

Capoverso 1

Questa disposizione autorizza la Confederazione e i Cantoni a gestire sistemi d'informazione e di documentazione.

Capoverso 2

Il trattamento di dati particolarmente degni di protezione deve soddisfare anche esigenze particolarmente severe. Tali dati, ad esempio, possono essere trattati soltanto se lo prevede esplicitamente una legge in senso formale (art. 17 LPD). Per tale motivo il presente capoverso menziona i dati sullo stato di salute di un singolo lavoratore. I dati sono trattati, ad esempio, per quanto concerne gli esami medici previsti dalla legge. Sono considerati dati sensibili anche i dati relativi ai provvedimenti amministrativi e penali previsti dalla legge.

Capoverso 3

Le disposizioni formulate in questo capoverso costituiscono una norma di delega, che conferisce al Consiglio federale la competenza di disciplinare i dettagli relativi ai sistemi d'informazione e di documentazione (v. art. 85–90 OLL 1).

Articolo 45

Obbligo d'informazione

[1] Il datore di lavoro, i suoi lavoratori e le persone, che su mandato del datore di lavoro svolgono compiti in virtù della presente legge, devono fornire alle autorità d'esecuzione e di vigilanza tutte le informazioni che queste necessitano per adempiere i loro compiti.

[2] Il datore di lavoro deve permettere agli organi di esecuzione e di vigilanza l'accesso all'azienda, gli accertamenti e il prelievo di campioni.

Premessa

Affinché possano adempiere i loro compiti, gli organi di vigilanza e di esecuzione hanno accesso alle informazioni. Per tale motivo, il presente articolo obbliga i datori di lavoro e i lavoratori nonché le persone che svolgono compiti su mandato del datore di lavoro a rilasciare informazioni. I datori di lavoro devono inoltre permettere l'accesso all'azienda. A ciò si aggiunge l'obbligo stabilito nell'articolo 46 LL di tenere a disposizione elenchi e altri atti. Se le necessarie informazioni non vengono rilasciate può essere avviato un procedimento secondo l'articolo 51 LL.

Capoverso 1

Sono tenuti all'obbligo d'informazione nei confronti delle autorità il datore di lavoro e le persone che su mandato di quest'ultimo svolgono compiti in virtù della legge sul lavoro. Ciò vale anche per le persone che non sono legate al datore di lavoro da un contratto di lavoro. Si tratta, ad esempio, di terzi che svolgono per conto del datore di lavoro compiti relativi all'amministrazione del personale e che possono quindi rilasciare all'autorità di controllo informazioni concernenti la durata del lavoro o i regolamenti aziendali. Anche i lavoratori sono tenuti a fornire informazioni. Il rilascio di informazioni alle autorità non costituisce una violazione dell'obbligo di fedeltà verso il datore di lavoro.
Ogni persona soggetta all'obbligo d'informazione deve rispondere in modo veritiero a tutte le domande concernenti l'esecuzione della legge sul lavoro e le sue ordinanze, in particolare per quanto riguarda la durata del lavoro e del riposo nonché la protezione della salute.

Capoverso 2

I datori di lavoro devono ovviamente permettere alle autorità di controllo di accedere alle loro aziende. È molto importante che esse possano prelevare campioni ed effettuare accertamenti. Nell'ottica della protezione della salute e della prevenzione degli infortuni, ciò permette di ottenere campioni di eventuali materiali nocivi alla salute, di misurare le emissioni e di accertare particolari pericoli legati alla lavorazione di materiali e sostanze utilizzati nell'azienda.

Articolo 46

Elenchi e altri atti

Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli altri atti, da cui risultano le indicazioni necessarie all'esecuzione della presente legge e delle relative ordinanze. Per il resto sono applicabili le disposizioni delle legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati.

Per elenchi e altri atti si intendono in particolare i dati riguardanti i lavoratori (generalità e attestato d'età relativo ai giovani lavoratori) e la durata del lavoro (regolamentazione generale e dati sul lavoro effettivamente svolto da ogni singolo lavoratore) nonché le informazioni concernenti le disposizioni di protezione speciale in relazione con il lavoro notturno e la maternità (certificato di idoneità, risultati delle analisi dei rischi, misure adottate dall'impresa, ecc.). La lista dettagliata degli elenchi e degli atti che, conformemente al presente articolo, il datore di lavoro deve tenere a disposizione figura all'articolo 73 OLL 1.
Non è necessario tenere elenchi particolari se le indicazioni richieste sono contenute negli atti esistenti e possono essere prodotte con facilità. Le nuove forme di organizzazione con elaborazione elettronica dei dati non devono pregiudicare la verifica del rispetto delle prescrizioni legali da parte degli organi di controllo. Anche in questo caso le informazioni devono essere messe a disposizione delle autorità per scritto o in un'altra forma convenuta. Questa esigenza deve essere rispettata per tutto il periodo durante il quale gli elenchi e gli atti vanno conservati (art. 73 OLL 1: 5 anni dopo la scadenza della loro validità) e di ciò va tenuto conto qualora vengano introdotti nuovi sistemi informatici. Va inoltre osservato che, in nessun caso, la mancata registrazione di alcuni dati deve poter consentire la violazione delle direttive fissate dalla legge.

Articolo 47

Affissione dell'orario di lavoro e dei permessi concernenti la sua durata

[1] Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori, mediante affissione o in un altro modo appropriato:
a. l'orario di lavoro e le autorizzazioni di lavoro accordate e
b. le relative disposizioni di protezione speciale.

[2] L'ordinanza stabilisce quali orari di lavoro devono essere comunicati all'autorità cantonale.

Premessa

L'obbligo del datore di lavoro di comunicare ai lavoratori l'orario di lavoro e le disposizioni di protezione speciale rappresenta per i lavoratori e per le autorità d'esecuzione un efficace strumento di controllo. In presenza di sistemi flessibili di organizzazione del tempo di lavoro, le condizioni quadro quali, ad esempio, i limiti della fascia flessibile e della fascia obbligatoria, la durata media del lavoro e le deroghe ammesse (in più o in meno) devono essere comunicate.
Queste informazioni devono essere fornite nell'ambito dell'introduzione al lavoro dei nuovi collaboratori, nonché, se necessario, nel caso di trasferimento del lavoratore ad un nuovo posto di lavoro, di modifica o di ristrutturazione dell'orario di lavoro o di introduzione di un nuovo sistema di organizzazione del tempo di lavoro per il lavoro notturno.
Fra le persone che devono essere informate vi sono anche i lavoratori temporanei, i lavoratori occupati per un periodo di tempo determinato, coloro che, benché impiegati da imprese terze, sono integrati nell'organizzazione aziendale e nei processi produttivi, nonché i lavoratori che collaborano con il personale dell'impresa.
Lo strumento d'informazione usuale resta l'affissione. Le nuove forme di organizzazione fanno tuttavia apparire questo metodo sempre meno adeguato. È dunque necessario garantire, in altro modo, l'accesso dei lavoratori alle informazioni.
Nelle aziende organizzate in modo tradizionale, l'affissione negli spogliatoi o alla parete dove è collocato l'orologio di controllo è ancora un modo adeguato per fornire le informazioni. Nelle imprese con più stabilimenti di produzione o nel caso di lavoratori che non si recano regolarmente nei locali dell'impresa (ad es. montatori, rappresentanti, ecc.) può invece rendersi necessaria un'informazione personalizzata scritta.
Se le informazioni sono accessibili per via informatica, a tutti i lavoratori deve essere garantito un facile accesso ai dati. Ciò implica che i lavoratori siano informati di ogni eventuale modifica intervenuta.

Capoverso 1

Lettera a

Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori l'orario di lavoro comprese tutte le modifiche temporanee o durature. Se l'orario di lavoro necessita di un'apposita autorizzazione (lavoro notturno o domenicale, lavoro continuo), quest'ultima deve essere portata a conoscenza dei lavoratori.

Lettera b

Nell'ambito di taluni orari di lavoro esistono particolari disposizioni di protezione. Si tratta di disposizioni di protezione applicabili a lavoratori giovani, a donne incinte o allattanti e al lavoro notturno. Esse derivano direttamente dalla legge e dall'ordi-

nanza o sono parte integrante dell'autorizzazione di deroga alle disposizioni della legge. Il datore di lavoro è tenuto ad informare dei propri diritti i lavoratori protetti da queste disposizioni speciali.

Capoverso 2

Il presente capoverso non è concretizzato nelle ordinanze. Va da sé che, nell'ambito della procedura d'autorizzazione, gli orari che necessitano di un permesso concernente la durata del lavoro devono essere comunicati alle autorità competenti. Al di là di questo caso, le autorità d'esecuzione possono chiedere alle imprese tutti i dati e gli atti, compresi gli orari applicati, necessari per controllare il rispetto delle disposizioni legali (art. 45 e 46 LL).
Per contro, il datore di lavoro non ha alcun obbligo legale di comunicare spontaneamente gli orari e i piani di organizzazione degli impieghi per il lavoro diurno e notturno non soggetto ad autorizzazione. Ciò vale anche per le imprese che possono impiegare i propri collaboratori conformemente alle disposizioni speciali dell'ordinanza 2.

Articolo 48

Informazione e consultazione dei lavoratori

[1] I lavoratori o la loro rappresentanza nell'azienda hanno il diritto di essere consultati sulle questioni seguenti:
a. tutti i casi concernenti la protezione della salute;
b. l'organizzazione della durata del lavoro e la pianificazione della griglia oraria;
c. i provvedimenti previsti dall'articolo 17*e* in caso di lavoro notturno.

[2] Il diritto di essere consultati comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda.

Capoverso 1

Il capoverso 1 elenca i settori nei quali ai lavoratori o alla loro rappresentanza nell'azienda spetta un diritto di informazione e di consultazione. Si tratta di una disposizione che concretizza i diritti di partecipazione, elencati all'articolo 10 della legge sulla partecipazione, spettanti ai lavoratori nell'ambito della protezione dei lavoratori. Conformemente a tale legge, ai lavoratori spetta il diritto di partecipazione nelle questioni riguardanti la sicurezza durante il lavoro, il trasferimento dell'impresa a terzi e i licenziamenti collettivi. Oltre alla protezione della salute, nella LL figurano altri due settori per i quali occorre accordare il diritto di partecipazione. Si tratta, da un lato, dell'organizzazione della durata del lavoro e della pianificazione della griglia oraria e, dall'altro, dei provvedimenti in caso di lavoro notturno secondo l'articolo 17*e* della legge.
Il diritto di consultazione dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda non è per contro applicabile alle questioni di natura tecnica legate al rilascio di autorizzazioni, vale a dire alle prove che il datore di lavoro è tenuto a fornire alle autorità. In tal modo, il datore di lavoro che, per esempio, chiede un'autorizzazione per il lavoro notturno o il lavoro a squadre non deve consultare la rappresentanza dei lavoratori per sapere se esiste un sufficiente bisogno o l'indispensabilità nel senso della legge. Per contro, ai lavoratori spetta il diritto di essere consultati in merito alla pianificazione vera e propria dei turni e delle griglie orarie.

Capoverso 2

Il diritto dei lavoratori o della loro rappresentanza di essere informati e consultati comprende il diritto di essere sentiti su talune questioni e di discuterne come anche il diritto di ricevere comunicazione delle motivazioni della decisione. Il datore di lavoro deve sentire le persone che ne hanno diritto prima di prendere una decisione, affinché esse possano formulare proposte e suggerimenti. Se la decisione presa non corrisponde o corrisponde solo in parte alle aspettative dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda, il datore di lavoro è tenuto a motivarla. Ciò significa che il datore di lavoro non è tenuto a seguire le proposte dei lavoratori. Ciononostante egli non può limitarsi a prendere atto delle richieste della rappresentanza dei lavoratori rispettivamente dei lavoratori interessati, bensì deve tenerne concretamente conto. In questo caso, il termine «discuterne» assume il significato di «parlare insieme dei problemi» (v. commento dell'articolo 6 OLL 3).

La discussione avviene tra il datore di lavoro e i lavoratori interessati o la loro rappresentanza. Un aiuto esterno o il sostegno da parte di personale sindacale o esperti del settore medico o giuridico a spese del datore di lavoro non è necessario. Un tale aiuto non è tuttavia escluso, ma deve aver luogo su base privata, vale a dire al di fuori dell'orario di lavoro e a spese del richiedente a meno che il datore di lavoro si dichiari disposto ad autorizzarlo durante l'orario di lavoro e/o a pagarlo.

Fra i bollettini d'informazione pubblicati dalla SECO, il n. 104, dedicato al tema della partecipazione dei lavoratori sul posto di lavoro, offre una breve panoramica sui diritti e i doveri legati alla partecipazione dei lavoratori durante il lavoro.

Articolo 49

Domande di permesso

[1] Per ottenere un permesso previsto nella legge, il datore di lavoro deve presentare tempestivamente una domanda motivata e corredata degli atti necessari.

[2] Se, a causa d'urgenza, la domanda per un permesso concernente la durata del lavoro non può essere presentata tempestivamente, il datore di lavoro la presenterà il più presto possibile, motivando il ritardo. Nei casi imprevedibili di minima importanza, egli può rinunciare alla presentazione tardiva della domanda.

[3] Per il rilascio dei permessi concernenti la durata del lavoro, può essere riscossa solo una modica tassa di cancelleria.

Premessa

In base alla legge sul lavoro, il datore di lavoro deve richiedere un permesso ufficiale nei seguenti casi:

- Autorizzazione di deroghe per la durata del lavoro (art. 17 LL: lavoro notturno, art. 19 LL: lavoro domenicale, art. 24 LL: lavoro continuo)
- Autorizzazione di deroghe per l'occupazione di giovani (art. 31 cpv. 4 LL)
- Permesso d'esercizio (art. 7 cpv. 3 LL)
- Autorizzazione di deroghe (art. 39 OLL 3 e art. 27 OLL 4).

Capoverso 1

Prima di rilasciare un permesso, l'autorità competente deve verificare la legittimità della domanda. Ciò significa che il datore di lavoro deve presentare tempestivamente la domanda. Le domande devono essere motivate e contenere le necessarie indicazioni. Tali indicazioni sono contenute in diverse ordinanze (ad es. art. 41 OLL 1 per la durata del lavoro e del riposo, art. 42 OLL 4 per il permesso d'esercizio).
Le domande vanno di norma presentate per scritto alla competente autorità di rilascio.

Capoverso 2

Per quanto riguarda il lavoro notturno o domenicale straordinario, in casi urgenti o imprevedibili la domanda per un permesso concernente la durata del lavoro può essere presentata tardivamente. Questo può accadere, ad esempio, quando un urgente bisogno ai sensi dell'articolo 27 OLL 1 si manifesta con un ritardo tale che non è più possibile, alla fine della settimana, richiedere all'autorità competente un permesso per il lavoro domenicale. Lo stesso dicasi per il lavoro notturno, quando gli uffici del servizio competente sono già chiusi. In simili casi, il datore di lavoro è tenuto a presentare il più presto possibile la domanda indicando i motivi del ritardo.
In casi non prevedibili che non riguardano né il servizio di picchetto (art. 14 e 15 OLL 1) né il lavoro straordinario in situazioni eccezionali (art. 26 OLL 1) e che sono considerati di «minima importanza» non occorre presentare una domanda tardiva. Si pensi, ad esempio, a un superamento non prevedibile della durata del lavoro inferiore a un'ora in una fascia notturna o domenicale.

Capoverso 3

Per il rilascio dei permessi concernenti la durata del lavoro può essere riscossa solo una modica tassa di cancelleria. È invece vietato riscuotere tasse di carattere fiscale. L'ammontare delle tasse varia da un Cantone all'altro.

Articolo 50

Decisioni amministrative

[1] Le decisioni prese in virtù della legge o di un'ordinanza devono essere comunicate per iscritto. Quelle di rifiuto totale o parziale d'una domanda devono essere motivate e indicare il diritto, i termini e l'autorità di ricorso.

[2] Le decisioni possono essere modificate o abrogate in ogni tempo, se mutano i fatti che le hanno motivate.

Premessa

L'articolo 5 della legge federale sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021) definisce le decisioni come segue:

[1] Sono decisioni i provvedimenti delle autorità nel singolo caso, fondati sul diritto pubblico federale e concernenti:
   a. la costituzione, la modifica o l'annullamento di diritti o di obblighi;
   b. l'accertamento dell'esistenza, dell'inesistenza o dell'estensione di diritti o di obblighi;
   c. il rigetto o la dichiarazione d'inammissibilità d'istanze dirette alla costituzione, alla modifica, all'annullamento o all'accertamento di diritti o di obblighi.

[2] Sono decisioni anche quelle in materia d'esecuzione (art. 41 cpv. 1 lett. a e b), le decisioni incidentali (art. 45), le decisioni su opposizione (art. 30 cpv. 2 lett. b, 46 lett. b, e 74 lett. b), le decisioni su ricorso (art. 61 e 70), le decisioni in sede di revisione (art. 68) e l'interpretazione (art. 69).

Capoverso 1

Le decisioni più frequenti prese in virtù della legge sul lavoro riguardano i permessi concernenti la durata del lavoro (per lavoro notturno, lavoro domenicale e lavoro continuo). Le altre decisioni basate sulla legge sono decisioni concernenti l'assoggettamento di aziende industriali (art. 33 OLL 4), l'abrogazione dell'assoggettamento (art. 34 OLL 4), l'approvazione dei piani (art. 40 OLL 4), il permesso d'esercizio (art. 43 OLL 4), l'autorizzazione di deroghe nell'ambito dell'OLL 3 (art. 39 OLL 3), l'autorizzazione di deroghe nell'ambito dell'OLL 4 (art. 27 OLL 4), decisioni dell'Ufficio federale nei confronti dei datori di lavoro necessarie a ristabilire l'ordine legale (art. 77 OLL 1), decisioni in caso di inosservanza di prescrizioni secondo l'articolo 51 capoverso 2 LL, decisioni dei Cantoni sull'applicabilità della legge a un'azienda o a un lavoratore (art. 41 LL).

Se sono emanate da un'autorità federale, le decisioni prese in virtù della legge devono adempiere i principi procedurali del diritto amministrativo e corrispondere alle disposizioni della PA. Se la decisione è presa da un Cantone, le leggi cantonali prevalgono sulla procedura amministrativa. Tali principi procedurali di norma sono identici nelle diverse leggi in materia di procedura amministrativa poiché si fondano sulle esigenze minime della Costituzione federale e della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Il divieto dell'arbitrio fa sì che le decisioni debbano essere motivate. La motivazione di una decisione consente alle parti alle quali non è stato rilasciato un permesso di valutare le loro possibilità di ricorso in quanto dalla motivazione risulta chiaramente quali sono i punti problematici. Inoltre, la parte interessata ha così la certezza che le autorità hanno esaminato i suoi argomenti. L'articolo 35 capoverso 3 PA prevede che l'autorità può rinunciare

a indicare i motivi allorché la decisione sia interamente conforme alle domande delle parti e nessuna parte chieda la motivazione. Questa possibilità si ritrova anche nella legge sul lavoro. Per il rilascio di un permesso concernente la durata del lavoro, ad esempio, è sufficiente che siano adempiute le condizioni legali. Un'ulteriore motivazione non è necessaria. È altresì importante menzionare i rimedi giuridici e i termini di ricorso: una decisione che non contiene tali indicazioni è valida, ma il suo effetto legale nei confronti del ricevente è sospeso. Anche se il presente articolo non lo indica esplicitamente, occorre ricordare che una decisione è efficace soltanto se è cresciuta in giudicato. La cerchia delle persone che possono impugnare una decisione è relativamente ampia (v. art. 58 LL) e non sempre facilmente circoscrivibile. Pertanto, la comunicazione della decisione non avviene solo per iscritto ma spesso anche mediante pubblicazione (ad es. le decisioni della Confederazione sul Foglio federale), affinché le persone interessate possano far valere il loro diritto di essere sentite.

Capoverso 2

Se i fatti sui quali si basa l'autorizzazione (ad es. indispensabilità del lavoro notturno per motivi tecnici) non sussistono più, il corrispondente permesso è ritirato.

Il presente capoverso è volto a evitare che le decisioni emanate interferiscano con un diritto acquisito del ricevente. Le modifiche dei fatti o delle esigenze della legge possono pertanto in ogni tempo avere come conseguenza un'abrogazione o un adeguamento della decisione.

Articolo 51

Intervento preliminare in caso d'infrazione

[1] In caso d'infrazione alla legge, a una ordinanza o a una decisione, l'autorità cantonale, l'Ispettorato federale del lavoro o il Servizio medico del lavoro rende attento il contravventore e lo richiama al rispetto della norma o della decisione violata.

[2] Se il contravventore non ottempera al richiamo, l'autorità cantonale prende la decisione voluta, sotto comminatoria della pena prevista nell'articolo 292 del Codice penale svizzero.

[3] Se una infrazione secondo il capoverso 1 costituisce nel contempo una violazione di un contratto collettivo di lavoro, l'autorità cantonale può considerare, in modo adeguato, i provvedimenti presi dalle parti contraenti per l'applicazione del contratto collettivo.

Capoverso 1

Secondo il principio di proporzionalità, in caso d'infrazione alla legge sul lavoro, alle ordinanze o a decisioni prese in virtù della legge, viene in primo luogo emanata un'intimazione ed è fissato un termine adeguato entro il quale il contravventore deve ristabilire la situazione conformemente alla legge. Nella maggior parte dei casi, i contravventori sono i datori di lavoro, i quali sono responsabili del rispetto delle prescrizioni in materia di durata del lavoro e del riposo nonché di protezione della salute. Nella pratica, l'emanazione dell'intimazione è di competenza delle autorità cantonali, mentre la Confederazione esercita in primo luogo l'alta vigilanza. In tale contesto, l'intimazione non vale come decisione, motivo per cui non può essere impugnata dal ricevente.

Capoverso 2

Le decisioni secondo questo capoverso, volte a ristabilire l'ordine legale, sono emanate dall'autorità cantonale. L'autorità federale può tuttavia obbligare l'autorità cantonale a prendere un tale provvedimento. Se, in caso di infrazione, non è data una fattispecie secondo gli articoli 59–61 LL, è spesso molto utile rammentare ai datori di lavoro che in caso di inosservanza della decisione il Codice penale prevede la multa. Affinché la comminatoria della pena sia legalmente valida, devono essere esplicitamente menzionati il contenuto e le pene di cui all'articolo 292 del Codice penale (CP). Il semplice rinvio a tale disposizione non è sufficiente.
Se il datore di lavoro non ottempera alla decisione emanata, la denuncia penale non si fonda sugli articoli 59–61 LL, ma direttamente sull'articolo 292 CP. La decisione dell'autorità cantonale può prevedere, oltre alla comminatoria di cui all'articolo 292 CP, anche vere e proprie sanzioni amministrative. Nella maggior parte dei casi si tratterebbe di una decisione d'accertamento riguardante gli obblighi del datore di lavoro, nella quale sono indicate le conseguenze dell'inosservanza di tali obblighi (provvedimenti di coercizione amministrativa secondo l'art. 52 LL).

Capoverso 3

Alla luce del principio di proporzionalità, le autorità cantonali possono fare uso del loro potere discrezionale e attenuare la decisione o la sanzione prevista quando constatano che le parti sociali hanno già preso provvedimenti necessari a ristabilire l'ordine legale.

Articolo 52

Provvedimenti di coercizione amministrativa

[1] Se una decisione conforme all'articolo 51 capoverso 2 non è osservata, l'autorità cantonale prende i provvedimenti necessari per ristabilire l'ordine legale.

[2] Se l'inosservanza di una decisione conforme all'articolo 51 capoverso 2 mette gravemente in pericolo la vita o la salute dei lavoratori o il vicinato dell'azienda, l'autorità cantonale può, dopo intimazione scritta, vietare l'uso di locali o d'impianti e, nei casi particolarmente gravi, chiudere l'azienda per un tempo determinato.

Capoverso 1

Il presente articolo costituisce la base giuridica per i provvedimenti di coercizione amministrativa diretta per inosservanza della legge sul lavoro. Le autorità cantonali non soltanto emanano le decisione di cui all'articolo 51 capoverso 2, ma hanno anche la competenza esclusiva della loro esecuzione. Sono esclusi i casi previsti all'articolo 77 OLL 1, per i quali l'Ufficio federale può tuttavia chiedere l'intervento delle autorità cantonali. Sono possibili i seguenti provvedimenti di coercizione amministrativa: esecuzione della decisione, a spese del contravventore, da parte della stessa autorità o di una terza persona incaricata (ad es. riparazione di un'installazione difettosa); esecuzione diretta nei confronti dei contravventori o della loro proprietà (ad es. confisca di attrezzi o macchine pericolosi); perseguimento penale per disobbedienza ai sensi dell'articolo 292 del Codice penale. L'esecuzione di una decisione mediante il pagamento di un importo in denaro avviene conformemente alla legge federale sulla esecuzione e sul fallimento.
Tutti questi provvedimenti devono essere proporzionati alla gravità del caso. Per la loro attuazione, le autorità possono chiedere il sostegno della polizia.

Capoverso 2

Il principio di proporzionalità implica che i provvedimenti di coercizione adottati devono essere adeguati alle circostanze. Il presente capoverso va inteso come ultima ratio per l'esecuzione di una decisione. Si tratta infatti di provvedimenti molto drastici che vengono presi solo in casi estremi e in presenza di un reale pericolo per i lavoratori o per il vicinato dell'azienda. La chiusura di un'intera azienda, di locali o di impianti devono essere preceduti da un'intimazione scritta e da una decisione, secondo la procedura prevista all'articolo 51 LL. Tenuto conto della portata di questo provvedimento (e contrariamente a quello di cui al cpv. 1) prima di eseguire la decisione l'autorità invia un'ultima intimazione scritta che fissa un termine d'esecuzione e che indica le conseguenze per l'azienda in caso di inosservanza. Tale intimazione non avviene sotto forma di decisione poiché si tratta di un atto amministrativo che fa seguito alla decisione conformemente all'articolo 51 capoverso 2 LL. Di conseguenza, l'intimazione non è impugnabile. L'autorità cantonale può, se necessario, chiedere l'aiuto della polizia o delle forze di sicurezza per procedere alla chiusura di locali e di impianti o di parte di essi.

Articolo 53

Revoca e rifiuto di permessi concernenti la durata del lavoro

[1] Se il datore di lavoro non si conforma a un permesso concernente la durata del lavoro, l'autorità di rilascio può, dopo intimazione scritta e indipendentemente dalla procedura prevista negli articoli 51 e 52, revocargli il permesso e, per quanto è giustificato dalle circostanze, rifiutargli, per un tempo determinato, il rilascio di nuovi permessi.

[2] Se il datore di lavoro abusa della facoltà di ordinare, senza permesso dell'autorità, lavoro straordinario, l'autorità cantonale può togliergli tale facoltà per un tempo determinato.

Capoverso 1

I provvedimenti del presente articolo si distinguono da quelli degli articoli 51 e 52 LL nella misura in cui si riferiscono a permessi concernenti la durata del lavoro, e quindi a una facoltà di cui l'azienda dispone già e che le è stata assegnata per la via «normale» e non nell'ambito di una controversia. Tali provvedimenti sono intesi a evitare infrazioni future alla legge sul lavoro. Il permesso può essere revocato unicamente dall'autorità di rilascio (autorità cantonale o federale) e in casi di una certa importanza. Inoltre, deve essere rispettato il principio di proporzionalità. La revoca deve essere preceduta da un'intimazione scritta, nella quale si comunica all'azienda che il permesso sarà revocato se le condizioni di lavoro non saranno adeguate alle esigenze relative al permesso concernente la durata del lavoro entro un termine adeguato fissato dall'autorità. La revoca del permesso comporta per l'azienda la rinuncia forzata al lavoro notturno o domenicale o al lavoro continuo. L'autorità può inoltre comunicare all'azienda che a causa della gravità dell'infrazione non le rilascerà più alcun permesso per un tempo determinato. Tale decisione deve essere emanata conformemente all'articolo 50 LL e ai principi procedurali del Cantone interessato o della Confederazione.

Capoverso 2

Questa disposizione ha perso la sua importanza in seguito alla revisione della legge sul lavoro in vigore dal 1° agosto 2000 (soppressione dell'obbligo di richiedere un permesso per il lavoro straordinario).

Articolo 54

Denunce

[1] L'autorità competente è tenuta a esaminare le denunce per infrazione alla legge, a un'ordinanza o a una decisione e, se la denuncia è fondata, a procedere conformemente agli articoli 51, 52 e 53.

[2] Se l'autorità competente non interviene o prende provvedimenti insufficienti, l'autorità superiore può essere adita.

Capoverso 1

L'esecuzione della legge sul lavoro spetta essenzialmente ai Cantoni. Le denunce vanno quindi indirizzate in primo luogo alle autorità cantonali. Il denunciante ha diritto alla tutela del segreto d'ufficio; ciò significa, ad esempio, che la sua identità non può essere resa nota. Le autorità cantonali controllano se sono state commesse infrazioni alla legge, a un'ordinanza o a una decisione. In caso di infrazione, le autorità procedono nel modo seguente. Anzitutto viene indirizzata al datore di lavoro un'intimazione scritta. Se questo provvedimento si rivela insufficiente, viene presa una decisione secondo l'articolo 51 capoverso 2 LL. Se necessario, vengono presi provvedimenti di coercizione amministrativa. L'autorità cantonale può anche segnalare l'infrazione direttamente all'autorità penale. Le denunce di cui all'articolo 54 capoverso 1 LL non richiedono una forma particolare e non devono necessariamente provenire da una persona che, ad esempio, è legittimata a impugnare una decisione. Chi sporge una denuncia non beneficia di particolari diritti nella procedura, tranne quello di essere informato in merito all'effetto della denuncia: se il denunziante non è direttamente toccato dall'intervento dell'Ispettorato cantonale del lavoro, ad esempio se non è o non è più alle dipendenze dell'azienda contro la quale ha sporto denuncia, l'Ispettorato del lavoro può comunicargli unicamente se il controllo nell'azienda è stato o non è stato eseguito. Ma l'Ispettorato cantonale del lavoro non può in nessun caso rilasciare informazioni in merito al contenuto di un'eventuale decisione.

Capoverso 2

Chi sporge una denuncia non beneficia di particolari diritti nell'ambito della procedura e di conseguenza non può neppure esigere che l'azienda, ad esempio, sia oggetto di particolari decisioni o provvedimenti di coercizione. Onde escludere ogni arbitrarietà nel trattamento della denuncia, è importante poter adire l'autorità superiore. Questa si accerta che la denuncia sia stata esaminata conformemente alla legge dalle autorità cantonali incaricate dell'esecuzione della legge stessa ed eventualmente emana istruzioni in merito ai provvedimenti da adottare.

Articolo 56

Ricorso contro le decisioni cantonali

[1] Le decisioni dell'autorità cantonale possono essere impugnate davanti all'autorità cantonale di ricorso, entro trenta giorni dalla loro comunicazione.

[2] La decisione sul ricorso, con indicazione dei motivi e dei rimedi di diritto, deve essere comunicata per iscritto al ricorrente e all'autorità che ha emanato la decisione impugnata. Per il rimanente, la procedura è disciplinata dal diritto cantonale.

Premessa

Secondo l'articolo 41 capoverso 1 LL, i Cantoni devono designare un'autorità di ricorso per l'esecuzione della legge sul lavoro (v. commento all'art. 41 LL). Questa funge, nella procedura amministrativa cantonale, da istanza di ricorso per le decisioni in materia di diritto del lavoro delle autorità cantonali di esecuzione. In linea di principio, la procedura è disciplinata dal diritto procedurale cantonale; il termine di ricorso, le modalità di comunicazione per le decisioni delle autorità di ricorso e la legittimazione al ricorso (art. 58 LL) sono però fissati dalla legge sul lavoro.

Capoverso 1

Tutte le decisioni cantonali emanate in virtù della legge sul lavoro possono essere impugnate davanti all'autorità cantonale di ricorso entro 30 giorni. Ciò è possibile anche per le decisioni relative all'approvazione di piani e ai permessi d'esercizio. Non sono impugnabili, invece, le intimazioni con fissazione dei termini ai sensi dell'articolo 51 capoverso 1 LL in quanto non equivalgono a decisioni.

Capoverso 2

Dato che la decisione dell'autorità cantonale di ricorso può di norma essere deferita a un'istanza federale, le esigenze formali che essa deve adempiere sono fissate di conseguenza. Si tratta in sostanza delle condizioni formali generali previste per le decisioni secondo l'articolo 5 PA.

Le altre questioni procedurali sono di competenza dei Cantoni.

Articolo 58

Diritto di ricorso

Contro le decisioni delle autorità cantonali e federali hanno inoltre diritto di ricorso le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati.

È per principio legittimato a ricorrere chi è toccato dalla decisione impugnata e ha un interesse degno di protezione a chiederne l'annullamento o la modifica. Per quanto concerne le decisioni e i permessi, sono legittimati al ricorso sia il datore di lavoro che il lavoratore, nella misura in cui sono direttamente interessati dalla decisione. Le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori hanno un proprio diritto di ricorso. Esse possono interporre ricorso anche se la persona colpita dalla decisione non è un membro dell'associazione o se non si opporrebbe alla decisione di propria iniziativa. Contrariamente alle condizioni richieste per il ricorso di un'associazione, non occorre qui che la maggior parte dei membri dell'associazione abbia un interesse all'annullamento della decisione in questione.

La procedura di ricorso è regolamentata nella Legge federale del 20 dicembre 1968 sulla procedura amministrativa (RS 172.021).

Articolo 59

Responsabilità penale del datore di lavoro

[1] Il datore di lavoro è punibile se viola le prescrizioni in materia di:
a. protezione della salute nel lavoro e approvazione dei piani, intenzionalmente o per negligenza;
b. durata del lavoro e del riposo, intenzionalmente;
c. protezione speciale dei giovani o delle donne, intenzionalmente o per negligenza.

[2] È applicabile l'articolo 6 della legge federale del 22 marzo 1974 sul diritto penale amministrativo.

Premessa

Le disposizioni penali degli articoli 52–62 LL sono norme di diritto penale amministrativo. Benché siano contenute nella legge sul lavoro, queste prescrizioni fanno parte del diritto penale, sia per quanto riguarda gli aspetti materiali che la procedura. Il rispetto della legge sul lavoro rappresenta il bene giuridico che è protetto da queste disposizioni. Ciò significa che può esservi concorso tra il presente articolo o l'articolo 60 e altre infrazioni secondo il Codice penale.

Capoverso 1

I datori di lavoro devono provvedere al rispetto della legge poiché sono loro a decidere come organizzare gli orari di lavoro e allestire i posti di lavoro; di conseguenza, sono anche punibili prima di tutti gli altri interessati.

Lettera a:

Uno dei principali obiettivi perseguiti dalla legge è la protezione della salute dei lavoratori (art. 6–8 LL e OLL 3). Anche l'approvazione dei piani (OLL 4) si ripercuote sulla salute. Tale procedura è valida specialmente per le aziende che sono considerate particolarmente pericolose (ad es. aziende industriali, segherie, magazzini per prodotti chimici) e nelle quali un errore di costruzione o un sistema di sicurezza inadeguato (ad es. l'assenza di un'uscita di sicurezza) può avere conseguenze fatali. Il presente capoverso tiene conto di dette circostanze: le infrazioni a tali prescrizioni possono essere punite anche se sono state commesse per semplice negligenza, ossia per un'imprevidenza colpevole. Secondo la definizione contenuta nell'art. 12 cpv. 3 del Codice penale (CP), ciò significa che il contravventore non ha usato le precauzioni alle quali era tenuto secondo le circostanze e le sue condizioni personali.

Lettera b:

In caso di infrazioni alle prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo, il datore di lavoro è punibile se agisce intenzionalmente.
Prima che l'autorità presenti una denuncia penale, si impone in tal caso una procedura amministrativa secondo l'articolo 51 capoversi 1 e 2 LL, anche se gli articoli 59–62 LL possono essere applicati indipendentemente da una procedura amministrativa secondo gli articoli 50–54 LL. Nel presente capoverso l'intenzionalità è indicata quale elemento della fattispecie; di conseguenza, la comminatoria della pena di cui all'articolo 51 capoverso 2 LL permette all'autorità preposta al perseguimento penale di dimostrare che il contravventore ha effettivamente commesso intenzionalmente un'infrazione alla legge.

Lettera c:

Le osservazioni relative alla protezione della salute e all'approvazione dei piani valgono anche per la protezione speciale dei giovani lavoratori (art. 29–

32 LL e le disposizioni dell'OLL 5, delle donne incinte e delle madri allattanti (art. 35*a* e 35*b* LL e art. 60–66 OLL 1).

Capoverso 2

L'articolo 6 della legge sul diritto penale amministrativo (DPA, RS 313.0) stabilisce quanto segue:

[1] Se l'infrazione è commessa nella gestione degli affari di una persona giuridica, di una società in nome collettivo o in accomandita, di una ditta individuale o di una comunità di persone senza personalità giuridica, o altrimenti nell'esercizio di incombenze d'affari o di servizio per terze persone, le disposizioni penali si applicano alle persone fisiche che l'hanno commessa.

[2] Il padrone d'azienda, il datore di lavoro, il mandante o la persona rappresentata che, intenzionalmente o per negligenza, in violazione di un obbligo giuridico, omette di impedire un'infrazione del subordinato, mandatario o rappresentante ovvero di paralizzarne gli effetti, soggiace alle disposizioni penali che valgono per l'autore che agisce intenzionalmente o per negligenza.

[3] Se il padrone d'azienda, il datore di lavoro, il mandante o la persona rappresentata è una persona giuridica, una società in nome collettivo o in accomandita, una ditta individuale o una comunità di persone senza personalità giuridica, il capoverso 2 si applica agli organi, ai membri degli organi, ai soci preposti alla gestione, alle persone effettivamente dirigenti o ai liquidatori colpevoli.

Va sottolineato in proposito che il rinvio all'articolo 6 LPD serve unicamente a determinare la persona punibile nell'azienda secondo l'articolo 59 LL. Le altre disposizioni della DPA non sono applicabili poiché detta legge si applica soltanto alle infrazioni comminate da un'autorità amministrativa della Confederazione.
Solo le persone fisiche sono perseguibili penalmente. Se il datore di lavoro è una persona giuridica (ad es. una società anonima), la pena è inflitta alla persona fisica responsabile dell'infrazione.

Articolo 60

Responsabilità penale del lavoratore

[1] Il lavoratore è punibile se viola intenzionalmente le prescrizioni sulla protezione della salute nel lavoro.

[2] Se mette seriamente in pericolo altre persone, è punibile anche la violazione per negligenza.

Capoverso 1

Il rispetto della legge sul lavoro spetta per principio al datore di lavoro, il quale ne è il principale responsabile. Anche i lavoratori, dal canto loro, hanno una certa responsabilità. La loro responsabilità penale è tuttavia inferiore a quella del datore di lavoro. Di conseguenza, sono punibili soltanto se violano intenzionalmente le prescrizioni sulla protezione della salute nel lavoro.

Capoverso 2

In deroga al capoverso 1, è qui prevista la punibilità della violazione per negligenza se in tal modo il lavoratore mette seriamente in pericolo altre persone (non deve necessariamente trattarsi di collaboratori). Il Codice penale (CP) contiene in effetti diverse disposizioni che potrebbero entrare in concorso con il presente capoverso. Si tratta in particolare degli articoli: 129 sull'esposizione a pericolo della vita altrui, 221–230 sui crimini e i delitti di comune pericolo, nonché, soprattutto, 230, che vieta la rimozione o l'omissione di apparecchi protettivi destinati a prevenire gli infortuni in una fabbrica o in un'altra azienda.

Articolo 61

Pene

[1] Il datore di lavoro è punito con una pena pecuniaria sino a 180 aliquote giornaliere.

[2] Il lavoratore è punito con la multa.

Capoverso 1

L'art. 61 cpv. 1 LL si riferisce alla commissione da parte del datore di lavoro di un delitto. Secondo l'articolo 10 del Codice penale (CP, RS 311.0), sono delitti i reati per cui è comminata una pena detentiva sino a tre anni o una pena pecuniaria. Quest'ultima ha la precedenza e la pena privativa della libertà interviene solo come ultimo rimedio.
La pena pecuniaria consiste, in un primo tempo, a determinare la colpevolezza dell'autore e a tradurla in un certo numero di aliquote giornaliere e, in un secondo tempo, a fissare l'importo dell'aliquota giornaliera in franchi tenendo unicamente conto della situazione personale e economica del condannato (vedi art. 34 del CP).

Capoverso 2

Secondo l'articolo 103 del CP, sono contravvenzioni i reati cui è comminata una multa. L'applicazione delle disposizioni generali del Codice penale in materia di contravvenzioni (vedi art. 333 del CP) ha, tra l'altro, come conseguenza che non sono punibili né il tentativo né la complicità. Come già indicato nel commento dell'articolo 60 LL, raramente queste pene sono inflitte al lavoratore.

Articolo 62

Codice penale e perseguimento penale

[1] Sono riservate le disposizioni speciali del Codice penale svizzero.

[2] Il perseguimento penale spetta ai Cantoni.

Capoverso 1

Un'infrazione alla legge sul lavoro può anche avere come conseguenza una violazione del Codice penale. Ciò avviene, ad esempio, in caso di lesioni corporali, omicidio, esposizione a pericolo della vita altrui, rimozione o omissione di apparecchi protettivi o scoppio di incendi. Le disposizioni del Codice penale rimangono riservate anche qualora il datore di lavoro si sia reso colpevole di tali infrazioni in base alla legge sul lavoro. In un caso del genere si applicano le norme sul concorso di reati, che sono applicate dalle competenti autorità.

Capoverso 2

Il presente capoverso dichiara i Cantoni competenti per il perseguimento penale. Ciò non significa che le autorità cantonali di esecuzione della legge sul lavoro possono comminare tutte le pene previste agli articoli 59–61 LL. La relativa competenza è attribuita alle autorità preposte al perseguimento penale secondo le disposizioni di procedura penale. La procedura amministrativa secondo gli articoli 51–53 LL e la procedura penale sono indipendenti fra di loro. L'autorità cantonale di esecuzione della legge sul lavoro può segnalare un'infrazione all'autorità penale e proseguire la procedura amministrativa nei confronti dei contravventori. La denuncia alla competente autorità penale per infrazione alla legge sul lavoro non deve necessariamente essere presentata dall'autorità cantonale di esecuzione della legge sul lavoro. L'infrazione può essere segnalata direttamente all'autorità penale anche da un privato.

Articolo 64

Legge sulla partecipazione

La legge del 17 dicembre 1993 sulla partecipazione[1] è modificata come segue:
Art. 10 lett. a
La rappresentanza dei lavoratori, giusta la pertinente normativa, ha diritti di partecipazione negli ambiti seguenti:
a. sicurezza durante il lavoro ai sensi dell'articolo 82 della legge sull'assicurazione contro gli infortuni e protezione del lavoratore ai sensi dell'articolo 48 della legge sul lavoro.

Il nuovo articolo 48 della legge sul lavoro implica una modifica dell'articolo 10 lettera a della legge sulla partecipazione. Infatti, l'articolo 48 LL non limita più, come finora, il diritto dei lavoratori ad essere informati e consultati al solo ambito della prevenzione della salute, ma lo estende anche a quelli inerenti all'organizzazione del tempo di lavoro e alle misure compensative in caso di lavoro notturno (si veda il commento dell'art. 48). Di conseguenza, il termine restrittivo di protezione della salute, utilizzato nel vecchio articolo 10 lettera a della legge sulla partecipazione, è stato sostituito da quello di protezione del lavoratore. Inoltre, la legge sulla partecipazione non rinvia più all'articolo 6 LL, ma all'articolo 48 LL.

[1] RS 822.14

Articolo 71

Riserva del diritto pubblico

Sono riservate in particolare:

a. la legislazione federale sulla formazione professionale, sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di autoveicoli;

b. le prescrizioni federali, cantonali e comunali sui rapporti di lavoro di diritto pubblico; le prescrizioni in materia di protezione della salute e sulla durata del lavoro e del riposo possono tuttavia essere oggetto di deroghe solo nell'interesse dei lavoratori;

c. le prescrizioni di polizia federali, cantonali e comunali, segnatamente quelle di polizia edile, del fuoco, sanitaria e delle acque, come anche quelle sul riposo domenicale e sull'orario d'apertura delle aziende di vendita al minuto, dei ristoranti e caffè e delle aziende di spettacolo.

Questo articolo menziona le altre norme di diritto pubblico che devono essere rispettate.

Lettera a:

La legge federale sulla formazione professionale (LFPr, RS 412.10) con le sue ordinanze, tra cui l'ordinanza sulla formazione professionale (OFPr, RS 412.101) e la legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF, RS 832.20), devono essere rispettate. In altre parole, non è possibile derogare a queste leggi sulla base della legge sul lavoro. La riserva ha un significato diverso per quanto riguarda la durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di autoveicoli. In proposito va ricordato innanzitutto che in virtù dell'articolo 2 capoverso 1 lettera b della legge sul lavoro, le imprese che sottostanno alla legge sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (LDL, RS 822.21) sono escluse dal campo d'applicazione della legge. Gli autisti delle imprese di trasporto private che guidano veicoli di peso superiore alle 3,5 tonnellate sono assoggettati non alle disposizioni sugli orari di lavoro e sul riposo della legge sul lavoro, bensì alle pertinenti disposizioni dell'ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (ordinanza per gli autisti OLR 1, RS 822.221) e dell'ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli leggeri per il trasporto di persone e di automobili pesanti (OLR 2, RS 822.222). Di conseguenza, alle persone assoggettate alle OLL 1 e 2 si applicano solamente le disposizioni della LL concernenti la protezione della salute.

Lettera b:

Il legislatore, partendo dal principio che le prescrizioni di diritto pubblico sui rapporti di lavoro del pubblico impiego siano generalmente più generose con i lavoratori rispetto alle minime disposizioni della legge sul lavoro, ha stabilito che le prescrizioni di diritto pubblico debbano applicarsi prioritariamente rispetto alla legge sul lavoro. A questo punto, dobbiamo distinguere due aspetti della legge sul lavoro, l'uno riguardante la protezione della salute e l'altro la durata del lavoro e del riposo. Le disposizioni sulla protezione della salute si applicano a tutte le pubbliche amministrazioni (art. 3*a* LL). Tutte le prescrizioni di diritto pubblico relative ai rapporti di lavoro di diritto pubblico devono tener conto delle pertinenti prescrizioni minime della legge sul lavoro. Le prescrizioni sugli orari di lavoro e sul riposo, invece, trovano applicazione al pubblico impiego solamente se si tratta di aziende assoggettate alla legge sul lavoro, vale a dire di azien-

de che non sono direttamente integrate a un ente pubblico o che non corrispondono alla definizione di cui all'articolo 7 capoverso 1 OLL 1. Rientrano in questa categoria ad esempio le società anonime di diritto pubblico, le fondazioni di diritto pubblico, gli istituti di diritto pubblico che hanno una personalità giuridica propria e così via.

Lettera c:
Le prescrizioni di polizia evocate hanno per oggetto la protezione della quiete e dell'ordine pubblico, mentre la legge sul lavoro ha per oggetto la protezione dei lavoratori. La riserva in favore di tali prescrizioni significa che queste ultime devono essere rispettate al pari della legge sul lavoro. Nel caso dell'approvazione di un piano, ad esempio, l'azienda dovrà garantire anche il rispetto della legislazione edilizia. Analogamente, un'autorizzazione per lavoro domenicale e notturno consente a un'azienda di occupare personale, ma l'autorizzazione può essere sfruttata soltanto se le prescrizioni cantonali e comunali permettono l'apertura dell'azienda.

Articolo 1

Lavoratori

(art. 1 LL)

[1] Per lavoratore si intende chiunque sia occupato in un'azienda assoggettata alla legge, stabilmente o temporaneamente, durante tutto l'orario di lavoro o una parte di esso.

[2] Sono considerati lavoratori anche gli apprendisti, i praticanti, i volontari e le altre persone che lavorano nell'azienda soprattutto a scopo di formazione o per prepararsi alla scelta della professione.

Capoverso 1

La legge sul lavoro è intesa a proteggere tutte le persone occupate in un'azienda dai pericoli connessi al lavoro. Essa mette tutte le persone su un piano di uguaglianza, indipendentemente dal loro rapporto di lavoro con l'azienda. È sufficiente che la persona sia occupata in un'impresa non esclusa dal campo d'applicazione della legge. Un'azienda, ad esempio, ha gli stessi obblighi di protezione della salute verso i propri dipendenti come verso i lavoratori di cui richiede i servizi a un'altra impresa e con i quali non ha sottoscritto alcun contratto.

La legge sul lavoro è applicata prevalentemente alle aziende. Tutte le persone occupate nell'azienda beneficiano della protezione legale per l'intera durata dell'impiego, a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro. Non rientrano nel campo d'applicazione secondo l'articolo 3 LL i lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato, gli educatori, i docenti, gli ecclesiastici, nonché i lavoratori a domicilio.

Gli organi d'esecuzione della legge sul lavoro possono prendere provvedimenti unicamente a favore di persone effettivamente occupate nell'azienda al momento in cui sono richiesti i provvedimenti. Essi non possono, ad esempio, esigere da un'azienda che versi tardivamente a un ex dipendente i supplementi salariali per lavoro notturno temporaneo. O, per citare un altro esempio, non sono quindi autorizzati a intervenire nel caso in cui un'ex dipendente continui ad essere molestata dal suo precedente superiore. Gli organi d'esecuzione non possono quindi intervenire a favore di una singola persona che non lavora (più) nell'azienda. Possono invece provvedere affinché in futuro l'azienda si attenga alle prescrizioni della legge intimandole di prendere i provvedimenti necessari per ristabilire l'ordine legale.

Capoverso 2

La legge sul lavoro non potrebbe adempiere il suo scopo (protezione di persone impiegate nell'azienda), se la nozione di «lavoratore» fosse intesa unicamente nel senso del Codice delle obbligazioni (il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro e il datore di lavoro a pagare un salario). Di conseguenza, un'azienda può impiegare persone con le quali non ha concluso un contratto di lavoro, come ad esempio persone i cui servizi sono chiesti in prestito (a una ditta che fornisce lavoro a prestito), che svolgono un tirocinio o che prestano un servizio di volontariato. Esse si distinguono dalle altre persone impiegate in quanto non sempre percepiscono uno stipendio e non sempre devono fornire una prestazione di lavoro. Queste persone necessitano della stessa protezione riservata agli altri lavoratori in virtù del Codice delle obbligazioni. Pertanto, la nozione di «lavoratore» secondo la legge sul lavoro va intesa in senso ampio.

Articolo 2

Grandi aziende del commercio al minuto

(art. 9 cpv. 1 lett. a LL)

Sono grandi aziende del commercio al minuto le aziende che, nello stesso edificio o in edifici vicini, occupano, in totale, oltre cinquanta lavoratori nella vendita al minuto, compreso il personale di cassa.

Nel presente articolo è preso in considerazione soltanto il personale che ha un contatto diretto con la clientela, ossia il personale di vendita e il personale di cassa. È incluso anche il personale incaricato di riempire gli scaffali nei locali di vendita (in particolare nei negozi self-service). Non sono invece soggetti al presente articolo il personale amministrativo e le persone addette a caricare, imballare, ricevere e spedire merci che lavorano esclusivamente nei locali inaccessibili alla clientela.

Inoltre, le superfici di vendita di un'azienda devono essere vicine per poter essere considerate come un'entità unica d'azienda. Se un'azienda del commercio al minuto possiede filiali distanti fra loro, non viene considerato l'effettivo totale del personale bensì l'effettivo del personale di ogni singola filiale.

Molte aziende che rispondono alla definizione del presente articolo già da alcuni anni mettono le loro superfici di vendita a disposizione di altre aziende che impiegano il proprio personale di vendita (soprattutto fabbricanti o distributori di articoli di marca). Il personale di queste imprese non è in tal caso considerato come effettivo del personale dell'azienda principale, ma è trattato separatamente.

I centri commerciali non sono considerati grandi aziende del commercio al minuto. Ogni azienda presente in questi centri va esaminata singolarmente allo scopo di accertare se adempie le condizioni del presente articolo.

Articolo 4

Aziende federali, cantonali e comunali

(art. 2 cpv. 2 LL)

La legge è applicabile in particolare alle aziende federali, cantonali e comunali:
a. che producono, trasformano o trattano beni o che producono, trasformano o trasportano energia, fatto salvo l'articolo 2 capoverso 1 lettera b della legge;
b. adibite al trasporto di persone o cose, fatto salvo l'articolo 2 capoverso 1 lettera b della legge;
c. adibite allo sgombero, all'incinerazione o alla trasformazione delle immondizie e a quelle di approvvigionamento di acqua e di depurazione delle acque.

Premessa

Il presente articolo si basa sull'articolo 2 capoverso 2 LL. In deroga al principio sancito dall'articolo 2 LL, che dichiara applicabile alle amministrazioni federali, cantonali e comunali unicamente la protezione della salute, il presente articolo menziona aziende che pur facendo parte dell'amministrazione sono soggette alle prescrizioni generali della legge sul lavoro, per quanto concerne sia la protezione della salute che la durata del lavoro e del riposo. La riserva dell'articolo 71 lettera b LL vale anche per le persone occupate nelle aziende qui indicate, purché siano vincolate da un rapporto di lavoro di diritto pubblico.
Le attività dei servizi federali si concentrano prevalentemente nel settore terziario (lavori d'ufficio, lavori amministrativi per l'esecuzione di decisioni governative, ecc.), che non produce né fornisce beni o servizi destinati all'economia. L'amministrazione comprende però anche aziende del settore secondario, in cui si realizza la produzione di beni. Avendo queste ultime un carattere commerciale, inoltre, il loro assoggettamento alla legge permette di escludere distorsioni della concorrenza tra queste aziende statali, da un lato, e le aziende o le industrie private, dall'altro.

Lettera a:
Si possono citare, a titolo di esempio, gli impianti idraulici e le centrali atomiche. Sempre più spesso, le aziende di produzione delle amministrazioni vengono privatizzate (ad es. le fabbriche di munizioni), ragione per cui questa disposizione ha una portata sempre più ridotta.

Lettera b:
A questa disposizione soggiacciono soltanto poche aziende; a livello federale, infatti, la maggior parte delle aziende di questo tipo sono soggette alla legislazione federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (legge sulla durata del lavoro, LDL, RS 822.21), espressamente riservata all'articolo 2 capoverso 1 lettera b della legge sul lavoro. A livello cantonale e comunale, le aziende che effettuano prevalentemente il trasporto di persone e di merci e le persone che esse occupano sono perlopiù soggette alla legislazione sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore, OLR 1, RS 822.221) e all'ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli leggeri per il trasporto di persone e di automobili pesanti (OLR 2, RS 822.222). Le disposizioni di questi due atti legislativi sono riservate nell'articolo 71 lettera a LL. Si possono citare, a titolo di esempio, i servizi ambulanza statali, i quali sono esclusi dal campo d'applicazione della OLR 2.

Lettera c:
Le indicazioni relative alla lettera a valgono anche per le aziende di approvvigionamento in acqua e le aziende di depurazione delle acque.

Gli autisti di aziende di trasporti che guidano veicoli per l'eliminazione dei rifiuti non sono soggetti alla OLL 1.

Articolo 4*a*

Istituti ospedalieri e cliniche pubblici

[1] La legge è applicabile agli istituti ospedalieri e alle cliniche pubblici nell'ambito dei rapporti di lavoro che li legano ai medici assistenti.

[2] Per istituti ospedalieri e cliniche pubblici si intendono gli istituti ospedalieri e le cliniche dei Cantoni e dei Comuni che fanno parte di un'amministrazione pubblica o sono organizzati come istituti di diritto pubblico senza personalità giuridica o come enti di diritto pubblico.

[3] Sono considerati medici assistenti i medici che, dopo l'esame federale in medicina umana, dentaria o veterinaria, seguono un perfezionamento al fine di:
a. ottenere un titolo di medico specialista; oppure
b. ottenere l'autorizzazione per l'apertura di un proprio studio.

Capoverso 1

Questo nuovo articolo era necessario affinché la LL, e quindi anche le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, potessero applicarsi (come voluto dall'iniziativa parlamentare) a tutti i medici assistenti, anche a quelli che lavorano in istituti ospedalieri esclusi dal campo d'applicazione della legge.

Capoverso 2

In linea di massima, gli istituti ospedalieri e le cliniche definiti all'articolo 2 capoverso 1 lettera a LL (integrati nelle pubbliche amministrazioni o ad esse parificati, vale a dire organizzati come istituto di diritto pubblico senza personalità giuridica o come ente di diritto pubblico) non sono assoggettati alle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo. Negli istituti ospedalieri di questo tipo, sono assoggettati a tali disposizioni della LL soltanto i medici assistenti, ad esclusione di tutti gli altri lavoratori.

Capoverso 3

Questo capoverso definisce il concetto di medico assistente: non sono considerati medici assistenti i medici che seguono una formazione complementare o continua in parallelo alla loro attività, o che seguono una formazione postaccademica per ottenere un secondo titolo di medico specialista. Non sono considerati medici assistenti neppure i medici che pur avendo concluso la formazione ai sensi delle lettere a e b, rimangono assunti come medico assistente. Ricordiamo in questa sede che la distinzione tra medico assistente ai sensi della disposizione in esame e gli altri medici è pertinente soltanto se l'azienda non è assoggettata alla LL: in un istituto ospedaliero o una clinica assoggettati alla LL, infatti, le disposizioni di protezione della LL si applicano a tutti i lavoratori, tranne a quelli che sono esclusi dal campo d'applicazione personale della legge.

Articolo 5

Aziende agricole

(art. 2 cpv. 1 lett. d LL)

[1] Sono aziende agricole le aziende che esercitano la campicoltura, la praticoltura, la frutticoltura, la viticoltura, l'orticoltura, la bacchicoltura, la tenuta di bestiame d'allevamento e da reddito nonché le foreste private appartenenti a un'azienda agricola.

[2] Sono centri locali di raccolta del latte le aziende che raccolgono il latte di consumo direttamente dalle aziende agricole di una zona di approvvigionamento limitata e che lo lavorano, in tutto o in parte, in locali annessi o lo consegnano ad altre aziende per la lavorazione o la vendita.

[3] Sono considerati servizi accessori i servizi che trasformano o utilizzano, per uso proprio o per il mercato locale, i prodotti dell'azienda principale.

Premessa

Questa disposizione precisa le nozioni utilizzate all'articolo 2 capoverso 1 lettera d LL e permette di dichiarare la legge applicabile alle aziende interessate.

Capoverso 1

Sono escluse dal campo d'applicazione le aziende agricole le cui attività sono orientate alla produzione.
La produzione riguarda le aziende che esercitano la campicoltura nonché la tenuta di bestiame d'allevamento e da reddito. La produzione indipendente dal suolo, ad esempio, non rientra in questa categoria (vedi commento dell'articolo 6 OLL 1).

Capoverso 2

L'eccezione mira a parificare i centri locali di raccolta del latte e le relative aziende che lavorano il latte alle aziende agricole che lo lavorano direttamente.

Questa eccezione riguarda solo i centri di raccolta del latte che raccolgono il latte di consumo direttamente dalle aziende agricole. È indifferente che il latte sia consegnato dai contadini o ritirato dal centro di raccolta. Se i centri di raccolta locali si procurano il latte presso aziende terze, non si è in presenza di un rapporto diretto ai sensi della disposizione.

Secondo il capoverso 2, i centri di raccolta del latte si contraddistinguono inoltre per il fatto che raccolgono il latte in una zona di approvvigionamento limitata. Il requisito del carattere regionale della zona di approvvigionamento va inteso in maniera restrittiva. Ai sensi dell'eccezione, una zona di approvvigionamento regionale comprende in genere al massimo alcuni Comuni. Anche le dimensioni dell'azienda possono fornire indicazioni per capire se un centro di raccolta del latte e la connessa lavorazione del latte di consumo rientrano nello scopo della presente eccezione. La disposizione è stata introdotta per le aziende di piccole dimensioni. Se, oltre al datore di lavoro e a eventuali familiari, l'azienda occupa non più di quattro lavoratori a tempo pieno, si può presumere che il requisito del carattere regionale dell'azienda sia adempiuto .

Alle aziende di trasformazione del latte che non rientrano nella presente eccezione si applicano le disposizioni speciali di cui all'articolo 28 OLL 2.

Capoverso 3

Qualora i prodotti dell'azienda agricola principale non siano più destinati al consumo proprio o al mercato locale, i servizi accessori sono assoggettati al campo d'applicazione della legge sul lavoro. Un servizio accessorio di un'azienda agricola è quindi soggetto alla legge se la maggior parte dei prodotti trasformati non provengono dalla produzione propria o se tali prodotti sono destinati a distributori regionali o sovraregionali di derrate alimentari (per uomini e animali).

Articolo 6

Aziende di giardinaggio

(art. 2 cpv. 1 lett. e, art. 3 LL)

[1] Sono aziende prevalentemente adibite alla produzione delle piante le aziende nelle quali la maggior parte dei lavoratori è occupata in uno o più dei seguenti settori:
a. orticoltura;
b. coltura di piante in vaso e di fiori da recidere;
c. vivai e frutticoltura, comprese le piante erbacee e gli arbusti.

[2] abrogato

Capoverso 1

La legge sul lavoro non si applica alle aziende prevalentemente adibite alla produzione delle piante. Questa produzione comprende le colture indicate alle lettere a – c. La coltivazione di verdura in colture indipendenti dal suolo e in colture in serra fa parte dell'orticoltura.

Come per le aziende agricole, anche in questo caso sono escluse dal campo d'applicazione della legge soltanto le aziende di produzione naturale. Le aziende di giardinaggio e di giardinaggio paesaggistico sono quindi soggette alla legge.

Articolo 7

Istituti ed enti di diritto pubblico

(art. 2 cpv. 2 e 71 lett. b LL)

[1] Le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo non si applicano agli istituti di diritto pubblico senza personalità giuridica e agli enti di diritto pubblico, purché la maggior parte dei lavoratori da essi impiegata sia vincolata da un rapporto di lavoro di diritto pubblico.

[2] I lavoratori vincolati da un rapporto di lavoro di diritto privato a un'azienda di cui al capoverso 1 soggiacciono alle disposizioni della legge anche in materia di durata del lavoro e del riposo, sempreché lo statuto sulla funzione pubblica non preveda disposizioni più favorevoli.

[3] Sono fatti salvi gli articoli 4 e 4a.

Premessa

L'articolo 2 capoversi 1 lettera a e 2 della LL non definisce chiaramente cosa si intende per «amministrazioni», «aziende» e «istituti». Dal materiale relativo ai lavori preparatori della legge, in particolare dai Bollettini ufficiali dell'assemblea federale relativi ai dibattiti parlamentari, dai vecchi articoli 8 e 9 dell'ordinanza 1 nonché dai primi commenti della legge si può desumere quanto segue:

- l'amministrazione comprende tutti i rami amministrativi degli enti di diritto pubblico, indipendentemente dal criterio della sovranità o non sovranità e dal fatto che si tratti di unità amministrative centrali o decentralizzate. Il termine di amministrazione va quindi interpretato in senso lato;
- per istituto non si intende solo l'istituto di natura «tecnica» (unità amministrativa separata dall'amministrazione centrale), bensì anche i molteplici enti di diritto pubblico quali le chiese nazionali, i patriziati o le corporazioni, i distretti, ecc.;
- per impresa si intende ogni organizzazione di lavoro distaccata sotto l'aspetto organizzativo e geografico che, per la sua attività, presenta un carattere principalmente artigiano-industriale. Si tratta dunque di imprese che producono e immagazzinano beni, che si occupano di manutenzione, che trasportano persone o merci, ecc. (ne sono un esempio le imprese di armamento, gli arsenali, i cantieri per il servizio di manutenzione delle strade, le centrali elettriche, ecc.). In molti casi, tuttavia, la delimitazione fra istituto e impresa potrebbe risultare difficile in quanto le due nozioni non sono chiaramente definite.

Inizialmente si riteneva che le condizioni di lavoro nell'amministrazione fossero uguali se non migliori di quelle applicate nel settore privato. Agli inizi degli anni 90, invece, la crisi economica nonché l'affermarsi delle idee di politica economica e sociale provenienti dall'area anglosassone favorevoli alla privatizzazione dei compiti dello Stato e ad un nuovo ruolo dello Stato quale impresa (New Public Management) hanno determinato un peggioramento delle condizioni di lavoro nel settore pubblico. In alcuni casi, non si raggiunge più neppure il livello di protezione minima prevista nel settore privato (ne sono un esempio i piani d'intervento per gli ospedali e le case di cura, per i vigili del fuoco, per gli addetti al servizio manutenzione delle strade, ecc.). Eppure lo Stato ha il compito di garantire ovunque lo stesso livello di protezione minima non solo per proteggere i lavoratori ma anche per garantire la libera concorrenza; le condizioni di lavoro ne sono infatti uno dei pilastri. La diversità delle condizioni di lavoro può condurre a distorsioni della concorrenza laddove imprese pubbliche e private competono fra loro. Per questo motivo, per gli istituti e le aziende pubbliche organizzate secondo i principi dell'economia privata o che sono in concorrenza con l'economia privata non si giustifica più alcun tipo di eccezione.

Capoverso 1

Deroghe al campo d'applicazione sono consentite dalla legge solo per gli istituti di diritto pubblico senza personalità giuridica e per gli enti di diritto pubblico, ma esclusivamente a condizione che essi assumano la maggior parte dei collaboratori sulla base di contratti di lavoro di diritto pubblico. Va qui osservato che queste imprese non sono tenute ad applicare le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, ma che conformemente all'articolo 3*a* LL devono rispettare le disposizioni sulla protezione della salute.
Un disciplinamento di favore degli istituti pubblici con personalità giuridica rispetto alle imprese private non si giustifica più. In effetti, essi non svolgono quasi più i classici compiti amministrativi e, di norma, sono organizzati secondo i principi dell'economia privata. In alcuni casi, sono persino in concorrenza con quest'ultima (v. anche l'osservazione preliminare). Se, tuttavia, tali istituti impiegano il proprio personale sulla base di contratti di lavoro di diritto pubblico, fa stato perlomeno la riserva formulata all'articolo 71 lettera b LL in favore delle disposizioni sui rapporti di lavoro di diritto pubblico. Ciò equivale in realtà a una deroga delle prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo.

Capoverso 2

Se invece un istituto pubblico o un ente di diritto pubblico impiega i propri collaboratori sulla base di un rapporto di lavoro di diritto privato, la legge sul lavoro si applica integralmente, comprese le prescrizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo. Se in un'impresa vige una situazione mista, le disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo si applicano quantomeno ai collaboratori vincolati da un rapporto di lavoro di diritto privato, poiché in caso contrario il loro interesse alla protezione giuridica sarebbe compromesso in modo inammissibile e il ricorso alle vie legali reso impossibile. Questa disposizione è di natura sussidiaria nella misura in cui al lavoratore si applicano le disposizioni relative alla funzione pubblica perché più favorevoli.

Capoverso 3

Questo capoverso è stato introdotto con la revisione della OLL 1 ed è entrato in vigore il 1° gennaio 2005. Consente di risolvere il conflitto tra l'articolo 7 e gli articoli 4 e 4a OLL 1, in quanto questi tre articoli possono effettivamente contraddirsi: gli articoli 4 e 4a definiscono le aziende federali, cantonali e comunali che sono assoggettate alla LL in virtù del loro statuto di diritto pubblico e della loro attività (stabilimenti di produzione, aziende che si occupano della trasformazione delle immondizie o dell'approvvigionamento idrico o della depurazione delle acque, ospedali e cliniche). Il capoverso 3 definisce le aziende alle quali le disposizioni della LL sulla durata del lavoro e del riposo non sono applicabili per via della loro organizzazione giuridica. A determinate aziende, quindi, può risultare applicabile sia l'articolo 4 sia l'articolo 7. In base al campo d'applicazione generale della LL, è necessario che gli articoli 4 e 4a siano fatti salvi e in caso di conflitto positivo prevalgano sull'articolo 7. Pertanto, per l'applicazione dell'articolo 4 o 4a fa stato l'attività dell'azienda.

Articolo 8

Personale di organizzazioni internazionali e di amministrazioni pubbliche di Stati esteri

(art. 3 lett. b LL)

[1] Il personale di organizzazioni internazionali o di amministrazioni pubbliche di Stati esteri comprende:
a. il personale delle missioni diplomatiche e delle sedi consolari di Stati esteri in Svizzera, a condizione che eserciti funzioni legate alla sovranità oppure che abbia un rapporto di lavoro retto dal diritto pubblico con lo Stato accreditante;
b. il personale delle missioni permanenti presso le organizzazioni internazionali, con le quali la Svizzera ha concluso un accordo di sede, a condizione che esso eserciti funzioni legate alla sovranità oppure che abbia un rapporto di lavoro retto dal diritto pubblico con lo Stato accreditante;
c. il personale di organizzazioni internazionali con cui la Svizzera ha stipulato un accordo di sede;
d. il personale delle amministrazioni pubbliche estere e delle aziende estere concessionarie di trasporti ferroviari, marittimi e aerei, fatte salve le disposizioni derogatorie di accordi internazionali.

[2] D'intesa con la Direzione del diritto internazionale pubblico del Dipartimento federale degli affari esteri, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) stabilisce un elenco delle organizzazioni che adempiono i presupposti conformemente al capoverso 1 lettere b e c.

Premessa

Il presente articolo si riferisce all'articolo 3 lettera b LL concernente le eccezioni circa le persone.

Capoverso 1

L'articolo 3 lettera b LL interessa le seguenti categorie di lavoratori:

Lettera a:
Le missioni diplomatiche quali le ambasciate o i consolati sono incaricate, in particolare, di rappresentare il loro paese all'estero. Secondo la Convenzione di Vienna del 18 aprile 1961 sulle relazioni diplomatiche e la Convenzione del 24 aprile 1963 sulle relazioni consolari, le loro stanze sono inviolabili, e pertanto sarebbe difficile accertare se il diritto svizzero vi è rispettato. La legge sul lavoro non è quindi applicabile al personale delle missioni diplomatiche e delle sedi consolari di Stati esteri se non è adempiuta almeno una delle seguenti condizioni:

- il personale ha un rapporto di lavoro retto dal diritto pubblico con lo Stato accreditante
- il personale esercita funzioni legate alla sovranità (con ciò si intende un'attività che è esercitata dallo Stato o dai suoi dipendenti secondo il diritto di sovranità)

L'inviolabilità delle stanze delle missioni diplomatiche implica i seguenti effetti: anche qualora la legge sul lavoro sia applicabile a un lavoratore, non essendo adempiute le condizioni qui indicate, l'autorità non è autorizzata a verificare l'applicazione della legge nelle stanze della missione diplomatica.

Lettera b:
Le osservazioni di cui alla lettera a valgono anche per il personale delle missioni diplomatiche presso le organizzazioni internazionali.

Lettera c:
Si veda l'elenco delle organizzazioni nelle spiegazioni relative al capoverso 2.

Lettera d:
Nell'elaborazione della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (1960), il legislatore si è fondato sul presupposto che le condizioni di lavoro nelle amministrazioni in Svizzera adempiono perlomeno le esigenze minime della legge sul lavoro. Questo presupposto era considerato valido anche per le amministrazioni pubbliche estere in Svizzera. Ciò spiega perché le amministrazioni sono escluse dal campo d'applicazione legge.
Sarebbe una contraddizione, ad esempio, assoggettare alla legge sul lavoro le imprese di trasporto estere concessionarie, a cui di norma si applicano disposizioni speciali del paese d'origine in materia di orari di lavoro. Le aziende di trasporto svizzere concessionarie, come ad esempio le FFS e i servizi autopostali, sono invece escluse dal campo d'applicazione della legge sul lavoro essendo sottoposte alla legge sulla durata del lavoro (LDL; RS 822.21) secondo l'art. 2 cpv. 1 lett. b LL. Ciò detto, la legge può però essere dichiarata applicabile alle imprese di trasporto estere concessionarie in Svizzera in base ad accordi internazionali.

Capoverso 2

La lista delle organizzazioni internazionali che adempiono i criteri del capoverso 1 lettere b e c del presente articolo è disponibile sul sito internet della SECO.

Articolo 9

Ufficio direttivo elevato

(art. 3 lett. d LL)

Esercita un ufficio direttivo elevato chiunque, 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.

L'articolo 3 lettera d LL esclude dal campo d'applicazione le persone che esercitano un ufficio direttivo elevato. Il legislatore si è fondato sul presupposto che lo statuto di questa categoria di lavoratori è equiparabile a quello degli imprenditori indipendenti e che di conseguenza essi beneficiano di una protezione derivante dal diritto pubblico. Spesso, inoltre, i dipendenti che esercitano un ufficio direttivo elevato sono liberi di scegliere i loro orari di lavoro nell'azienda. Sono tuttavia escluse dal campo d'applicazione soltanto le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, ma non quelle sulla protezione della salute.

Il messaggio concernente la legge sul lavoro menziona i seguenti esempi di ufficio direttivo elevato (FF 1960, p. 1352): i capi azienda (non i capiofficina), i soci di una società in nome collettivo autorizzati a rappresentare tale società, i soci illimitatamente responsabili di una società in accomandita, gli amministratori e i membri di una società anonima incaricati della gestione e della rappresentanza, come anche i gerenti e i rappresentanti di società a garanzia limitata e di società cooperative.

La nozione di «ufficio direttivo elevato» va interpretata in modo restrittivo conformemente al principio d'applicazione generale della legge sul lavoro. Occorre fare riferimento ai criteri del presente articolo e non alla qualifica della funzione contenuta nel contratto di lavoro, in un contratto collettivo di lavoro o in uno statuto del personale.

Sarebbe difficile fare un elenco delle professioni e delle funzioni che adempiono i criteri del presente articolo, poiché le condizioni devono essere fissate di volta in volta in base alle caratteristiche dell'azienda (in particolare la dimensione). In caso di dubbio è l'autorità cantonale a decidere in merito all'applicabilità della legge per i singoli lavoratori.

Se l'obbligo di diritto pubblico può essere previsto da un contratto individuale di lavoro, il lavoratore, conformemente all'articolo 342 del Codice delle obbligazioni, ha un'azione di diritto civile per ottenere l'adempimento di tale obbligo da parte del datore di lavoro secondo la legge sul lavoro. Gli obblighi di diritto pubblico secondo la LL includono tutti gli obblighi del datore di lavoro da cui deriva un corrispondente diritto del lavoratore, come ad esempio il versamento di supplementi salariali (per lavoro notturno o domenicale temporaneo o per lavoro straordinario). Se per ottenere l'adempimento di un obbligo sancito dalla LL il lavoratore si rivolge al tribunale del lavoro, quest'ultimo deve esaminare l'applicabilità della legge sul lavoro nel caso specifico.

Per sapere se una funzione possa essere qualificata come ufficio direttivo elevato si deve fare riferimento soprattutto alla giurisprudenza del Tribunale federale: DTF 98 Ib 344, confermata dalla decisione DTF 126 III 337. Entrambe le sentenze si fondano sul diritto previgente ma i considerazioni mantengono la loro validità. Il criterio determinante, secondo queste decisioni, è la facoltà di un'azienda o di una parte di essa di poter prendere decisioni che influiscono durevolmente e sensibilmente sull'andamento degli affari. L'ammontare del reddito, il diritto di firma per l'impresa e il fatto che l'interessato abbia dei subordinati non sono sufficienti ad adempiere i criteri relativi a un ufficio direttivo elevato.

Articolo 10

Attività scientifica

(art. 3 lett. d LL)

[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.

[2] 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.

[3] 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.

Premessa

Le persone impegnate in un'attività improntata esclusivamente alla ricerca scientifica e all'insegnamento sono soggette alle disposizioni della legge sul lavoro concernenti la protezione della salute (v. art. 3*a* LL), ma non alle altre disposizioni.
Il messaggio del Consiglio federale concernente la legge sul lavoro indica chiaramente che questa disposizione, come nel caso degli impiegati che esercitano un ufficio direttivo elevato, deve essere interpretata in modo restrittivo. In entrambi i casi, l'ordinanza si riferisce a persone e non a gruppi di persone. Non è escluso dal campo d'applicazione della legge il personale ausiliario (ad es. nei laboratori). A queste persone sono applicabili tutte le disposizioni della legge sul lavoro e delle sue ordinanze.

Capoverso 1

Affinché una persona sia soggetta alle disposizioni dell'articolo 3 LL devono essere adempiute le due condizioni seguenti:

- deve trattarsi di un'attività scientifica nei campi della ricerca o dell'insegnamento.
- la persona deve disporre di ampia libertà nell'organizzazione e nell'esecuzione del suo lavoro.

Capoverso 2

Nel presente capoverso è precisata la nozione di «attività scientifica» ai sensi del capoverso 1. Quale criterio decisivo, questa attività consta principalmente di procedimenti intellettuali che possono essere compiuti soltanto grazie a una buona predisposizione del ricercatore e che possono giungere a buon fine soltanto se si svolgono senza interferenze e interruzioni forzate o impedimenti di qualsiasi tipo provenienti dall'esterno. Tale attività può includere la ricerca bibliografica e gli esperimenti di laboratorio, sempreché siano effettuati dal ricercatore stesso. Se però si tratta di uno studio sullo sviluppo in vista della produzione (ad es. produzione nell'ambito di un'installazione pilota) questo articolo non è applicabile.

Capoverso 3

Il personale menzionato nel presente capoverso (personale di laboratorio, impiegati dell'amministrazione, ecc.) non dispone delle stesse libertà di un ricercatore, ma deve seguire le sue istruzioni. Queste persone sono quindi soggette al campo d'applicazione della legge.

Articolo 11

Attività artistica indipendente

(art. 3 lett. d LL)

Un'attività artistica indipendente nell'ambito di un rapporto di lavoro sussiste allorquando il lavoratore che esercita tale attività dispone di ampia libertà riguardo alla strutturazione, all'esecuzione e alla ripartizione del lavoro.

Come per la nozione di attività scientifica definita nell'articolo 10 capoverso 1 OLL 1, anche nel caso dell'attività artistica vi sono due condizioni che devono essere adempiute cumulativamente:

- deve trattarsi di un'attività di natura artistica
- la persona deve disporre di ampia libertà nell'organizzazione e nell'esecuzione del suo lavoro.

Queste due caratteristiche proprie dell'attività artistica fanno sì che il quadro normativo della LL possa risultare troppo restrittivo. Se sono i lavoratori stessi a decidere come ripartire il lavoro durante il giorno lavorativo, il datore di lavoro non è più in grado di controllare che la LL sia rispettata per quanto riguarda la durata del lavoro e del riposo. Un'attività artistica indipendente in questo senso non sussiste più e i lavoratori, pur svolgendo un'attività artistica, lavorano durante un orario fissato dal datore di lavoro. Non svolgono un'attività artistica indipendente, ad esempio, le ballerine di cabaret, che devono esibirsi durante gli orari d'apertura del locale. Lo stesso dicasi per un attore di teatro che deve presentarsi alle prove e agli spettacoli secondo le direttive del regista e non può decidere liberamente i suoi orari di lavoro.

Tale disposizione si applica ai dirigenti o ai solisti, ma non ai componenti di un'orchestra o di un gruppo teatrale. Sono ugualmente esclusi dal campo d'applicazione di questo articolo gli artisti che lavorano in aziende di intrattenimento. Vi sono invece inclusi i creatori di moda, i quali devono poter essere liberi di lavorare seguendo l'ispirazione del momento.

Sia il messaggio del Consiglio federale che i commenti relativi alla legge sul lavoro indicano che questa disposizione deve essere interpretata, come gli articoli 9 e 10 dell'OLL 1, in modo piuttosto restrittivo.

Articolo 12

Educatori e assistenti sociali

(art. 3 lett. e LL)

[1] Abrogato

[2] Sono considerate educatori le persone con una formazione pedagogica specializzata riconosciuta o con una formazione di base e una formazione complementare equivalenti.

[3] Sono considerate assistenti sociali le persone con una formazione specializzata a indirizzo socio-pedagogico o socio-psicologico riconosciuta o con una formazione e un perfezionamento equivalenti.

Premessa

L'esclusione di questa categoria dal campo d'applicazione personale riguarda unicamente le disposizioni sul tempo di lavoro e di riposo. Restano invece applicabili tutte le prescrizioni concernenti la protezione della salute che si basano sugli articoli 6, 35 e 36*a* della legge (art. 3 lett. e nonché 3*a* LL).

Capoverso 2

Sono considerate educatori le persone con una formazione pedagogica specializzata riconosciuta o con una formazione di base e una formazione complementare equivalenti. È considerata formazione complementare equivalente una formazione incentrata sull'attività di educatore. Le formazioni senza questo orientamento non sono rilevanti. Inoltre, devono essere soddisfatte le seguenti condizioni: formazione di base conclusa con un diploma, come ad esempio un diploma di maturità o un certificato federale di capacità, seguita da un periodo introduttivo di sei mesi nell'azienda sotto la direzione di personale qualificato e diplomato. Inoltre, i lavoratori interessati devono partecipare a corsi di perfezionamento da un giorno a tre giorni l'anno.

Capoverso 3

La definizione di assistente sociale si applica alle persone titolari di un diploma di un istituto riconosciuto per la formazione specializzata a indirizzo socio-pedagogico o socio-psicologico nonché alle persone che hanno completato una formazione di base e una formazione complementare equivalenti (v. anche cpv. 2). È considerata formazione complementare equivalente una formazione incentrata sull'attività di assistente sociale. Le formazioni senza questo orientamento non sono rilevanti. Le persone attive in campo assistenziale, ma che non sono titolari di un diploma, sono assoggettate alle disposizioni sul tempo di lavoro e di riposo.

Articolo 13

Definizione di durata del lavoro

(art. 6 cpv. 2 e 9–31 LL)

1 È considerato durata del lavoro, ai sensi della legge, il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro: il tempo per recarsi al lavoro e per ritornare da esso non è considerato come durata del lavoro. Sono fatte salve le disposizioni sull'occupazione delle donne incinte e delle madri allattanti, nonché l'articolo 15 capoverso 2.

2 Se il lavoro deve essere svolto al di fuori del luogo di lavoro in cui il lavoratore esegue normalmente il suo lavoro, per cui la durata del tragitto risulta più lunga del solito, la differenza rispetto alla normale durata del tragitto è considerata tempo di lavoro.

3 A seguito del viaggio di ritorno da un luogo di lavoro esterno ai sensi del capoverso 2, lo spazio della durata giornaliera del lavoro oppure la durata massima del lavoro settimanale possono essere superati; il tempo di riposo giornaliero di 11 ore inizia così a decorrere soltanto dopo che il lavoratore è giunto nel suo luogo di domicilio.

3bis Per i viaggi di servizio all'estero è considerato tempo di lavoro il tragitto di andata e ritorno effettuato in Svizzera almeno secondo le condizioni previste al capoverso 2. Se il viaggio di andata e ritorno si svolge completamente o in parte di notte o di domenica, per l'occupazione del lavoratore non è richiesta alcuna autorizzazione. Il riposo giornaliero di 11 ore deve essere accordato immediatamente dopo il viaggio di ritorno e inizia a decorrere soltanto dopo che il lavoratore è giunto nel suo luogo di domicilio.

4 Il tempo che un lavoratore dedica al perfezionamento professionale o alla formazione continua sia su ordine del datore di lavoro sia a causa della propria attività professionale, sulla base di una disposizione legale, è considerato tempo di lavoro.

Capoverso 1

È considerato durata del lavoro il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro indipendentemente dal luogo in cui si trova. È dunque irrilevante che egli si tenga a disposizione nell'azienda, in treno o in un altro luogo. A questo proposito si rinvia anche alla disposizione dell'articolo 18 capoverso 5 OLL 1, in cui questo principio è precisato.

Sono comprese anche le attività e le misure che, ad esempio per motivi di sicurezza o di igiene sul lavoro, devono essere svolte o adottate a titolo preparatorio, prima di affrontare il lavoro vero e proprio. Per quanto riguarda il vestirsi o il cambiarsi d'abito, costituisce tempo di lavoro tutto ciò che rientra obbligatoriamente nel processo di lavoro: indossare dispositivi di protezione individuale per tutelare la salute e proteggersi dagli infortuni, indossare abiti da lavoro sopra i vestiti usuali o abiti da lavoro sterili e passare da camere di separazione per motivi di igiene, ecc.

Conformemente all'articolo 28 OLL 3, qualora sostanze nauseabonde o pericolose sporchino considerevolmente gli abiti da lavoro, il datore di lavoro deve assicurare il loro regolare lavaggio a congrui intervalli di tempo.

Quanto al tempo necessario per raggiungere il posto di lavoro e per rientrare, esso non costituisce, in linea di massima, tempo di lavoro. Sono fatti salvi i

tempi di viaggio necessari per prestare un servizio di picchetto. In caso di maternità occorre fare riferimento all'articolo 60 capoverso 2 OLL 1.
Le norme sulla durata del lavoro contenute nella legge e nelle ordinanze hanno l'obiettivo di garantire la protezione della salute dei lavoratori. Al riguardo assumono importanza prioritaria il rispetto delle disposizioni sulla durata massima della settimana e del giorno lavorativi nonché sulla durata minima del riposo giornaliero. La rimunerazione del lavoro si basa invece sulle disposizioni del Codice delle obbligazioni rispettivamente sulle disposizioni di diritto pubblico in materia di assunzione.

Capoverso 2

Per i lavoratori occupati in un luogo diverso da quello abituale o che cambiano regolarmente luogo di lavoro, si pone il problema della definizione del tragitto per recarsi al lavoro. Il luogo di lavoro è normalmente la sede principale dell'impresa, il luogo di assunzione o, nel settore delle costruzioni, il cantiere. Il caso che occorre regolare è quello in cui il tragitto per raggiungere il luogo di lavoro è più lungo di quello abituale. Siccome il lavoratore si reca in un luogo di lavoro diverso per ordine del datore di lavoro, il tempo supplementare dedicato al viaggio è a carico del datore di lavoro.
La presente disposizione disciplina unicamente il caso di un lavoratore che, in linea di principio, ha un posto di lavoro fisso e da questo si sposta per recarsi in altri luoghi d'impiego. Nel caso degli apprendisti, la scuola professionale è considerata il luogo d'impiego per cui il tragitto da e per la scuola va considerato tempo di lavoro. Non è invece disciplinata la situazione lavorativa di un montatore del servizio manutenzione o di un rappresentante, i quali non fanno mai lo stesso tragitto per recarsi sul luogo di lavoro.
La disposizione circa la durata del tragitto in caso di spostamenti compiuti su ordine del datore di lavoro è una disposizione di principio. Essa va tuttavia sottoposta ad una riserva: si basa infatti sulle condizioni dei tragitti e della loro durata sul territorio svizzero.
Cio significa che non è adatta per essere applicata a viaggi all'estero. Nel traffico di confine si consiglia di applicare la legge sul lavoro secondo il suo senso. I dettagli devono essere fissati contrattualmente.

Capoverso 3

Succede spesso che, in occasione del viaggio di ritorno dal luogo di lavoro esterno, lo spazio massimo della durata giornaliera venga superato. In questo caso specifico, tale superamento è consentito e lo stesso vale per la durata massima della settimana lavorativa; il «tempo supplementare» va tuttavia considerato lavoro straordinario e, ai sensi dell'articolo 13 LL, rimunerato. Su richiesta del lavoratore, esso può anche essere compensato.
Il tempo di riposo giornaliero della durata di 11 ore decorre dal momento in cui il lavoratore giunge al proprio domicilio, indipendentemente dal luogo di lavoro. In questo contesto, una riduzione della durata del riposo ad otto ore non è consentita.
Anche per i giovani, lo spazio massimo della durata giornaliera di 12 ore può essere superato per il viaggio di ritorno a domicilio. Il tempo di riposo giornaliero di 12 ore deve essere garantito dal momento in cui il giovane giunge al proprio domicilio (v. art. 16 cpv. 1 OLL 5). Lo stesso vale per la durata massima della settimana lavorativa, la quale può essere superata tranne per i giovani durante la formazione professionale di base (v. art. 17 cpv. 2 OLL 5).

Capoverso 3bis

Poiché la legge sul lavoro è una regolamentazione di diritto pubblico, vige il principio della territorialità. In altre parole, l'esecuzione della legge sul lavoro e delle relative ordinanze è limitata al territorio svizzero e, di conseguenza, rientra nel campo d'applicazione della legge solamente il tempo corrispondente al tragitto in Svizzera. Per il tempo che

il lavoratore dedica al datore di lavoro al di fuori del territorio svizzero fa fede il contratto stipulato fra le parti, fatta salva una regolamentazione imperativa del diritto estero.

Nei viaggi di servizio all'estero è considerato tempo di lavoro almeno il viaggio di andata e ritorno effettuato su suolo svizzero, indipendentemente dal mezzo di trasporto impiegato, e anche se non viene svolta alcuna attività. Come è il caso per gli spostamenti effettuati sul territorio svizzero, se la durata dello spostamento è più lunga rispetto al tragitto per raggiungere il luogo in cui il lavoratore esegue normalmente il suo lavoro, è considerata tempo di lavoro solamente la differenza rispetto alla normale durata del tragitto (v. cpv. 2).

Il viaggio di andata e ritorno all'estero nell'ambito di un viaggio di servizio può svolgersi di notte, di domenica o in un giorno festivo legale senza che sia necessaria un'autorizzazione ufficiale. Tuttavia, trattandosi di tempo di lavoro, sono da osservare le disposizioni della legge sul lavoro concernenti il supplemento salariale, il tempo di riposo supplementare e il riposo compensativo. Ne consegue che ai lavoratori che devono effettuare viaggi di sevizio la domenica o nei giorni festivi il datore di lavoro deve concedere un riposo compensativo (v. art. 20 LL) e corrispondere inoltre un supplemento salariale del 50 per cento per il lavoro domenicale temporaneo. Conformemente all'articolo 17*b* LL, per il lavoro notturno temporaneo ai lavoratori va accordato un supplemento salariale del 25 per cento e, per il lavoro notturno regolare o periodico, una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento della durata del lavoro notturno prestato.

In analogia a quanto previsto per gli altri viaggi di servizio sul territorio svizzero (v. cpv.3), anche per i viaggi all'estero il lavoratore deve beneficiare di un tempo di riposo giornaliero di 11 ore, il quale inizia a decorrere quando il lavoratore è giunto nel suo luogo di domicilio. Si tratta di un tempo di riposo minimo che ha lo scopo di salvaguardare la salute e permettere il riposo del lavoratore.

Capoverso 4

Il tempo che un lavoratore dedica al perfezionamento o alla formazione continua è considerato tempo di lavoro se il perfezionamento o la formazione sono esplicitamente richiesti dal datore di lavoro o se il lavoratore vi è tenuto per legge. È il caso, ad esempio, delle persone che appartengono al corpo dei vigili del fuoco, o che lavorano come responsabili dei veleni o responsabili del traffico aereo, ecc. Questa disposizione si applica anche all'insegnamento professionale obbligatorio al quale i maestri di tirocinio devono, per legge, far partecipare gli apprendisti.

Articolo 14

Servizio di picchetto

a. Principio

(art. 6, 9–31 e 36 LL)

[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.

[2] In un periodo di quattro settimane, il singolo lavoratore può essere di picchetto o effettuare interventi di picchetto durante al massimo sette giorni. Una volta terminato l'ultimo servizio di picchetto, durante le due settimane successive il lavoratore non può più essere chiamato a prestare detto servizio.

[3] Eccezionalmente, un lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di quattro settimane, purché:

a. a causa delle dimensioni e della struttura aziendali non sia disponibile personale a sufficienza per un servizio di picchetto di cui al capoverso 2; e
b. il numero degli interventi di picchetto effettivi nella media di un anno civile non superi un totale di cinque al mese.

[4] Modifiche a breve termine nella pianificazione e nella ripartizione del picchetto, con gli interventi che ne risultano, sono possibili soltanto con il consenso dei lavoratori aventi obblighi familiari e sempreché un'altra soluzione non sia accettabile per l'azienda.

Premessa

Il servizio di picchetto è una delle varie forme del servizio basato sulla disponibilità; ve ne sono altre come, ad esempio, il «lavoro su chiamata» che, tuttavia, si differenziano notevolmente dal servizio di picchetto. Poiché quest'ultimo si è ampiamente diffuso e viene prestato in aggiunta al lavoro abituale, si è imposta una regolamentazione più dettagliata rispetto a quella attuale in quanto questa forma di lavoro comporta oneri supplementari di varia natura per i lavoratori coinvolti.

Per le altre forme del servizio basato sulla disponibilità non vi sono norme specifiche nella legge e nella presente ordinanza. Esse vanno esaminate secondo i principi generali sulla protezione della salute (art. 6 LL e art. 2 cpv. 1 lett. c e OLL 3) e sulla durata del lavoro (in particolare art. 13 OLL 1).

La rimunerazione del servizio basato sulla disponibilità si fonda sulle disposizioni del Codice delle obbligazioni e sulla pertinente giurisprudenza (v. decisione del Tribunale federale del 14 dicembre 1998 in materia di lavoro su chiamata) oppure sulle disposizioni relative al rapporto di servizio di diritto pubblico. Siccome la legge si applica anche ai rapporti di lavoro che non prevedono una rimunerazione, come ad esempio il lavoro volontario, la questione remunerativa, contrariamente al disciplinamento delle ripercussioni sulla salute, non riveste alcuna importanza per la presente legge.

Capoverso 1

La definizione del servizio di picchetto è chiara: si tratta di un lavoro che deve essere prestato in aggiunta al lavoro abituale da un lavoratore che deve tenersi pronto ad intervenire. In sostanza, esso serve a rimediare o a far fronte a eventi indesiderati nella propria azienda o presso i clienti oppure ad effettuare ronde di controllo sporadiche.

Occorre distinguere il servizio di picchetto da altre forme di occupazione per le quali il lavoratore deve tenersi esclusivamente o principalmente a disposizione del datore di lavoro al fine di far fronte a fluttuazioni normali del volume di lavoro; ne è un esempio il lavoro su chiamata. Il servizio di picchetto non deve dunque servire ad assorbire le oscillazioni del volume di lavoro. A tale scopo esistono altri strumenti quali il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa (art. 22) e il lavoro straordinario (art. 25). Se queste misure non sono sufficienti occorre adottare misure sul piano organizzativo o impiegare più personale.
Se il servizio di picchetto è prestato di notte o di domenica o nei giorni festivi legali è necessario un corrispondente permesso concernente la durata del lavoro. Restano salvi gli interventi nel quadro di situazioni eccezionali conformemente all'articolo 26 OLL 1 nonché gli interventi effettuati in imprese e da lavoratori che sottostanno alle disposizioni speciali dell'ordinanza 2, sempre che in queste aziende il lavoro notturno e domenicale non sia soggetto ad autorizzazione.

Capoverso 2

La pianificazione degli interventi di picchetto si estende su un periodo di quattro settimane. In questo lasso di tempo il singolo lavoratore può essere di picchetto o tenersi a disposizione per sette giorni al massimo (consecutivi o suddivisi nell'arco delle quattro settimane). Sebbene il numero degli interventi da effettuare nel corso di questi giorni non sia sottoposto ad alcuna limitazione, occorre nondimeno osservare le prescrizioni sulla durata del riposo (v. commento dell'art. 19 cpv. 3 OLL 1). Alla fine degli interventi di picchetto deve essere accordato il tempo di riposo rimanente o integrale. Il lavoratore non può essere chiamato a prestare servizio di picchetto nei 14 giorni successivi all'ultimo servizio e ciò anche quando non si è reso necessario alcun intervento. Restano salve le situazioni eccezionali di cui all'articolo 26 OLL 1.

Capoverso 3

Per le aziende che, a causa delle dimensioni e della struttura aziendali, non dispongono di personale a sufficienza è prevista una deroga alla regola di base del capoverso 2. Il singolo lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di un mese, ma il numero dei possibili interventi deve essere limitato nelle stessa proporzione del capoverso 2: complessivamente, il singolo lavoratore non può effettuare un numero di interventi di picchetto superiore a cinque al mese nella media di un anno civile. Va precisato che questa media di cinque interventi al mese dev'essere calcolata sul periodo di lavoro, esclusa la durata delle ferie. Essa si calcola dividendo il numero degli interventi per il numero dei mesi lavorati.
Nell'applicazione di questa disposizione si deve vegliare affinchè anche i lavoratori impiegati in questo tipo di servizio dispongano di settimane intere prive di obblighi di picchetto.

Capoverso 4

Spesso, nella pianificazione e nella ripartizione del picchetto, intervengono modifiche a breve termine. I motivi sono molteplici: incidenti, malattie, variazioni nella pianificazione delle ferie e del tempo libero, ecc. Se una modifica nella pianificazione degli interventi sopravviene non su esplicita richiesta del lavoratore bensì per esigenze aziendali, i lavoratori con obblighi familiari (v. art. 36 LL) possono essere coinvolti solo se sono espressamente d'accordo e se l'azienda non dispone di un'altra alternativa valida. In questo contesto è opportuno ricordare che il datore di lavoro ha l'obbligo di coinvolgere i lavoratori nella pianificazione del servizio di picchetto (art. 69 OLL 1).

Articolo 15

Servizio di picchetto

b. Computo come durata del lavoro

(art. 6 e 9–31 LL)

[1] Se il servizio di picchetto è prestato nell'azienda, tutto il tempo messo a disposizione è considerato tempo di lavoro.

[2] Se il servizio di picchetto è prestato fuori dell'azienda, il tempo messo a disposizione è computato sul tempo di lavoro nella misura dell'attività effettivamente svolta dal lavoratore per l'azienda. In questo caso, la durata del tragitto per recarsi sul luogo di lavoro e ritorno va computata sul tempo di lavoro.

Premessa

Se il servizio di picchetto è prestato nell'azienda, tutto il tempo messo a disposizione è calcolato come tempo di lavoro; se è prestato fuori, viene computato solo il tempo in cui è stata effettivamente svolta l'attività, incluso il tempo di viaggio.

In linea di massima, la legge non si basa su una definizione rigorosa di azienda (art. 1 LL), anche se, in alcuni casi, caratteristiche specifiche legate ai locali o agli impianti svolgono un ruolo importante come nel caso, ad esempio, dell'approvazione dei piani per le aziende industriali (art. 5 e 7 LL). Il termine di azienda si applica ad ogni organizzazione di lavoro nella quale il lavoratore deve inserirsi e ad ogni posto di lavoro nel quale il lavoratore deve stare per eseguire il lavoro assegnatogli (art. 18 cpv. 5 OLL 1).

Se il servizio di picchetto richiede che il lavoratore intervenga entro un termine brevissimo, ad esempio entro pochi minuti dalla chiamata, il lavoratore non ha in pratica la possibilità di lasciare l'azienda e di conseguenza non può godere del proprio tempo libero. In casi estremi come questo si devono prendere in considerazione tutti i parametri del servizio di picchetto per stabilire se si tratta di ore di lavoro «normali» o di un vero e proprio servizio di picchetto. La competenza per queste decisioni appartiene ai Cantoni (art. 41 cpv. 3, LL).

Capoverso 1

Se il servizio di picchetto è prestato nell'azienda, tutto il tempo messo a disposizione è considerato tempo di lavoro. Al lavoratore deve essere immediatamente concesso l'intero tempo di riposo quotidiano anche se non ha avuto luogo alcun intervento. Se, a causa del servizio di picchetto, viene superato il limite massimo della durata del lavoro settimanale, si è in presenza di lavoro straordinario.

Capoverso 2

Se il servizio di picchetto è prestato fuori dell'azienda, solo il tempo in cui è stata effettivamente prestata attività lavorativa è considerato tempo di lavoro. In deroga all'articolo 13 capoverso 1 OLL 1 è calcolato come tempo di lavoro anche il tempo necessario per il tragitto da casa al posto di lavoro e viceversa. Per quanto concerne il periodo di riposo giornaliero si rinvia all'articolo 19 capoverso 3 OLL 1. Se il lavoratore presta servizio su chiamata durante una domenica, ma non è chiamato ad intervenire, il datore di lavoro non è tenuto ad accordargli un giorno di riposo compensativo, ma la domenica in questione non può neppure essere considerata come una domenica libera accordata.

Articolo 16

Ripartizione delle ore di lavoro

(art. 9–15*a*, 18–21, 25 cpv. 2, e 31 LL)

[1] La settimana ai sensi della legge (settimana lavorativa) inizia il lunedì alle 00.00 e termina la domenica alle 24.00.

[2] La settimana lavorativa del singolo lavoratore non può eccedere cinque giorni lavorativi e mezzo. Essa può essere estesa a sei giorni lavorativi, a condizione che le semigiornate libere settimanali siano sommate per quattro settimane al massimo con il consenso del lavoratore.

[3] La durata settimanale del lavoro può essere ripartita in modo uniforme o differenziato sui singoli giorni feriali e per i singoli lavoratori o gruppi di lavoratori.

Capoverso 1

La settimana lavorativa inizia il lunedì alle 00.00 e termina la domenica alle 24.00. Tutte le ore di lavoro comprese in questo spazio di tempo costituiscono la durata settimanale del lavoro. Questo periodo è particolarmente importante per determinare la durata massima della settimana lavorativa (v. art. 9 LL).

Capoverso 2

La settimana lavorativa per i singoli lavoratori non può eccedere i sei giorni. I sei giorni lavorativi nei giorni feriali da lunedì a sabato sono seguiti dal giorno di riposo settimanale. Quest'ultimo deve comprendere la durata di 24 ore della domenica e un tempo di riposo giornaliero di 11 ore, per un totale di 35 ore. I lavoratori chiamati a prestare lavoro domenicale, conformemente all'articolo 21 OLL 1, non possono essere impiegati per più di 6 giorni consecutivi.
Vanno inoltre osservate le disposizioni relative alla semigiornata libera settimanale (v. art. 20 OLL 1), che riducono in media la settimana lavorativa ad al massimo 5 giorni e mezzo. Sono possibili deroghe unicamente in caso di lavoro a squadre (v. art. 20 cpv. 2 OLL 1) e di lavoro continuo (v. art. 37 cpv. 4 OLL 1).

Capoverso 3

Non vi è nessun obbligo di ripartire le ore di lavoro dei singoli lavoratori in modo uniforme sull'arco della settimana lavorativa. Queste possono anche essere concentrate in singoli giorni lavorativi, sempreché siano osservate le prescrizioni sulla durata massima della giornata lavorativa nonché sulla durata del lavoro e del riposo.
Il lavoro può anche essere ripartito in modo differenziato per i singoli lavoratori o gruppi di lavoratori. È possibile, ad esempio, completare un gruppo composto da persone occupate a tempo pieno con un gruppo composto da persone occupate a tempo parziale. Se si tratta di vere e proprie squadre di durata equivalente (v. art. 34 cpv. 1 OLL 1), vanno osservate anche le prescrizioni sulla rotazione (v. art. 25 LL).

Articolo 17

Indennità per riposo e per periodi di riposo compensativi

(art. 22 LL)

Se, alla cessazione del rapporto di lavoro, il riposo e i periodi di riposo compensativi previsti dalla legge sono sostituiti con una prestazione in denaro, l'articolo 33 della presente ordinanza è applicabile al calcolo della stessa.

Secondo l'articolo 22 della legge sul lavoro, la sostituzione delle ore di riposo con il pagamento di una somma di denaro o con altre prestazioni è per principio vietata durante il rapporto di lavoro in quanto vanificherebbe lo scopo stesso del riposo (v. commento dell'art. 22 LL). I periodi di riposo di cui non si è fruito possono essere compensati mediante una prestazione in denaro soltanto alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rinvio all'articolo 33 OLL 1 è essenziale poiché qui sono fissati i criteri di calcolo per la conversione del riposo e dei periodi di riposo compensativi rimanenti alla cessazione del rapporto di lavoro (v. commento dell'art. 33 OLL 1).

Articolo 18

Pause

(art. 15 e 6 cpv. 2 LL)

[1] Le pause possono essere stabilite in modo uniforme o differenziato per i singoli lavoratori o gruppi di lavoratori.

[2] Le pause devono essere fissate in modo da dividere a metà il tempo di lavoro. Un periodo di lavoro di una durata superiore a cinque ore e mezzo prima o dopo una pausa dà diritto a pause supplementari conformemente all'articolo 15 della legge.

[3] Le pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate.

[4] Nel caso di orari di lavoro flessibili, la durata delle pause è calcolata sulla base della media della durata giornaliera del lavoro.

[5] È posto di lavoro ai sensi dell'articolo 15 capoverso 2 della legge, qualsiasi luogo nell'azienda o fuori dell'azienda, ove il lavoratore deve stare per eseguire il lavoro assegnatogli.

Premessa

È considerata pausa ai sensi della legge sul lavoro ogni interruzione del lavoro che può essere sfruttata dai lavoratori per nutrirsi e riposarsi. Non sono invece considerate pause le interruzioni di lavoro per motivi tecnici in procedimenti di lavoro che non consentono di riposarsi (ad es. perché vi è troppo poco tempo o perché non è possibile stabilire in anticipo quando si riprenderà il lavoro). Le «pause» accordate all'inizio o alla fine del lavoro non sono considerate tali.

Capoverso 1

I datori di lavoro devono consultare i lavoratori o i loro rappresentanti nell'azienda in merito alla regolamentazione delle pause prima che questa sia fissata in modo definitivo. Le pause possono essere fissate in modo uniforme a un determinato orario per l'intera azienda, o in modo differenziato per singoli lavoratori o gruppi di lavoratori. Può essere il caso, ad esempio, se i locali riservati alle pause (caffetterie, ristoranti) hanno un numero di posti limitato o se per mantenere un ciclo continuo di produzione sono impiegati due gruppi di lavoratori.

Capoverso 2

Le pause servono a nutrirsi e a riposarsi, perciò devono essere fissate in modo da dividere a metà le durate del lavoro indicate nell'articolo 15 LL.
Anche se la pausa principale dura più a lungo di quanto prescritto dalla legge (ad es. pausa di mezzogiorno di un'ora tra le 12.00 e le 13.00), un periodo di lavoro di una durata superiore a cinque ore e mezzo prima o dopo questa pausa dà diritto a pause supplementari conformemente all'articolo 15 della legge. Nell'esempio citato, il mattino sarebbe obbligatoria una pausa di un quarto d'ora se il lavoro inizia prima delle 06.30 (dalle 06.30 alle 12.00 vi sono 5½ ore) e il pomeriggio sarebbe obbligatoria una pausa di un quarto d'ora se si lavora fino alle 18.30 (dalle 13.00 alle 18.30 vi sono 5½ ore).

Capoverso 3

Solo le pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate. Questa mezz'ora rappresenta il tempo minimo necessario per potersi nutrire e riposare se il lavoro giornaliero dura più di sette ore. Se la pausa è di un'ora, corrispondente a un periodo di lavoro superiore a 9 ore, il tempo

di pausa che supera la mezz'ora può essere frazionato in più pause brevi. È un dato accertato che più pause brevi permettono di riposarsi meglio di una sola pausa lunga (v. indicazioni relative all'art. 17a cpv. 2 LL).

Capoverso 4

Nel caso di orari di lavoro flessibili, nei quali la durata giornaliera del lavoro può essere compresa fra meno di sette ore a più di nove ore, la durata della pausa principale è calcolata sulla base della media della durata giornaliera del lavoro convenuta. Anche in questo caso vale la disposizione del capoverso 2 del presente articolo secondo cui un periodo di lavoro di una durata superiore a cinque ore e mezzo dà diritto a una pausa di un quarto d'ora.

Capoverso 5

È considerato posto di lavoro ai sensi della legge sul lavoro qualsiasi luogo nell'azienda o fuori della stessa ove il lavoratore deve rimanere per eseguire il lavoro assegnatogli. Un veicolo o tutti gli altri mezzi di trasporto ai sensi dell'articolo 13 capoverso 2 e 15 capoverso 2 OLL 1 sono di conseguenza considerati posti di lavoro, ma non locali di pausa.

Articolo 19

Riposo giornaliero

(art. 15*a*, 20 e 6 cpv. 2 LL)

[1] Se due o più giorni di riposo o giorni festivi legali cadono in una settimana, la durata del periodo di riposo consecutivo di 35 ore giusta l'articolo 21 capoverso 2 può essere ridotta una sola volta a 24 ore.

[2] Se il periodo di riposo giornaliero è ridotto giusta l'articolo 15*a* capoverso 2 della legge, al lavoratore non può essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 nel corso del suo successivo periodo di lavoro.

[3] Il periodo di riposo giornaliero può essere interrotto da interventi di picchetto giusta l'articolo 14, purché sia seguito immediatamente dalla frazione di riposo rimanente. Se non può essere raggiunto un periodo di riposo minimo di quattro ore consecutive, il periodo di riposo giornaliero di 11 ore dev'essere accordato immediatamente dopo l'ultimo intervento.

Premessa

Questo articolo tratta i casi speciali che consentono di derogare al disciplinamento standard concernente il riposo giornaliero secondo l'articolo 15*a* della legge o che richiedono talune condizioni supplementari.

Capoverso 1

L'articolo 20 della legge prescrive che il giorno settimanale di riposo deve cadere immediatamente prima o dopo il riposo giornaliero. Se due o più giorni di riposo o giorni festivi legali cadono in una settimana, questo disciplinamento comporta un periodo di riposo settimanale di almeno due volte 35 ore, quindi di 70 ore, il che equivale in pratica ad un terzo giorno libero.
Ciò esula però dallo scopo di questo disciplinamento. Esso mira, infatti, ad impedire che un orario sfavorevole costringa il lavoratore a dedicare gran parte del suo giorno di riposo settimanale al sonno. Ciò accadrebbe se l'orario di lavoro prevedesse un periodo di lavoro immediatamente precedente l'inizio del giorno di riposo e un altro periodo di lavoro immediatamente successivo alla fine di questo stesso periodo di riposo. Orbene, un giorno settimanale di riposo deve contenere normalmente soltanto un periodo di sonno. Se due o più giorni di riposo o giorni festivi legali cadono nella stessa settimana, il periodo di riposo per un totale di 35 ore può essere ridotto una volta a 24 ore: in altri termini, esso non è obbligatoriamente preceduto o seguito da un riposo giornaliero. I giorni di riposo compensativo (art. 21 OLL 1) e i giorni di riposo nel lavoro continuo atipico (art. 37 OLL 1) non possono essere ridotti.

Capoverso 2

La riduzione fino a 8 ore del riposo giornaliero secondo l'articolo 15*a* capoverso 2 della legge costituisce un notevole aggravio per i lavoratori. Essa non può pertanto essere combinata con ulteriori aggravi, come, per esempio, l'esecuzione di un lavoro straordinario congiuntamente a un periodo di lavoro immediatamente successivo a un riposo giornaliero ridotto. La disposizione del capoverso 2 di questo articolo consente di escludere siffatti aggravi supplementari.

Capoverso 3

In caso di servizio di picchetto, il riposo giornaliero può essere interrotto da un intervento necessario per far fronte a un'urgenza o per altri motivi fondati. Una tale interruzione nell'ambito del servizio di picchetto o di altri interventi imprevisti dovuti a situazioni di necessità secondo l'articolo 26 OLL è tuttavia subordinata all'osservanza delle condizioni supplementari stabilite nel presente capoverso.
Il riposo giornaliero viene considerato accordato se il periodo di tempo che intercorre tra la fine del lavoro prima dell'intervento di picchetto e l'intervento stesso comprende, unitamente al tempo trascorso dopo l'intervento di picchetto fino alla nuova ripresa del lavoro dopo il riposo giornaliero, almeno un lasso di tempo di 11 ore.
Se vengono effettuati diversi interventi di picchetto durante il medesimo riposo giornaliero, il lavoratore deve disporre di almeno un periodo di riposo parziale di una durata minima di quattro ore consecutive Se nessuno dei periodi di riposo parziale raggiunge questa durata minima, l'ultimo intervento di picchetto deve essere immediatamente seguito da un intero periodo di riposo giornaliero di 11 ore.
Entrambe le situazioni descritte possono – a causa dell'obbligo di accordare il riposo giornaliero necessario – impedire la ripresa del lavoro ordinario dopo il riposo e il servizio di picchetto. La ripresa del lavoro non può assolutamente avvenire prima che i periodi di riposo siano stati accordati nella misura necessaria.
Per quanto concerne gli interventi di picchetto, occorre osservare che la durata del tragitto per recarsi sul luogo di lavoro e ritorno va computata sul tempo di lavoro conformemente all'articolo 15 OLL 1. In questo caso essa non fa parte del riposo giornaliero.
Una riduzione del riposo giornaliero a meno di 11 ore complessive non è ammessa per gli interventi nell'ambito del servizio di picchetto.

Articolo 20

Semigiornata libera settimanale

(art. 21 LL)

[1] La semigiornata libera settimanale comprende otto ore, che vanno accordate in un giorno lavorativo immediatamente primo o dopo il periodo di riposo giornaliero.

[2] La semigiornata libera settimanale è considerata accordata se:
a. l'intera mattinata, dalle 06.00 alle 14.00, è libera;
b. l'intero pomeriggio, dalle 12.00 alle 20.00, è libero;
c. in caso di lavoro a due squadre, la rotazione avviene fra le 12.00 e le 14.00; oppure
d. in caso di lavoro notturno, sono accordati la settimana alternante di cinque giorni oppure due giorni di compensazione nello spazio di quattro settimane.

[3] Al lavoratore non può essere affidato alcun lavoro durante la sua semigiornata libera settimanale; sono fatte salve le prestazioni di lavoro in situazioni eccezionali giusta l'articolo 26. In questi casi, la semigiornata libera settimanale va accordata entro un termine di quattro settimane.

[4] I periodi di riposo prescritti dalla legge non possono essere defalcati dalla semigiornata libera settimanale. Tuttavia, quest'ultima è considerata accordata quando il giorno feriale in cui è normalmente concessa coincide con un giorno festivo ai sensi dell'articolo 20*a* capoverso 1 della legge.

Premessa

Il principio della semigiornata libera settimanale è definito all'articolo 21 LL. Questo principio corrisponde alla necessità di mettere a disposizione del lavoratore impiegato durante 6 giorni la settimana il tempo necessario per regolare i propri affari durante la settimana. La semigiornata libera deve essere accordata durante gli abituali orari di apertura delle aziende di servizio (banche, posta, negozi, uffici pubblici, ecc.). La legge sul lavoro parte dal principio che, per analogia con il lavoro diurno, gli orari di apertura delle anzidette aziende si situano fra le 06.00 e le 20.00. Per i lavoratori che prestano lavoro notturno o lavoro diurno e notturno in due squadre sono previste disposizioni speciali.
Le disposizioni del presente articolo si applicano, per analogia, anche al lavoro continuo.

Capoverso 1

La semigiornata libera settimanale deve comprendere un periodo di riposo di 8 ore nei limiti del lavoro diurno, dunque fra le 06.00 e le 20.00, e va accordata, in un giorno feriale, immediatamente prima o dopo il periodo di riposo giornaliero di 11

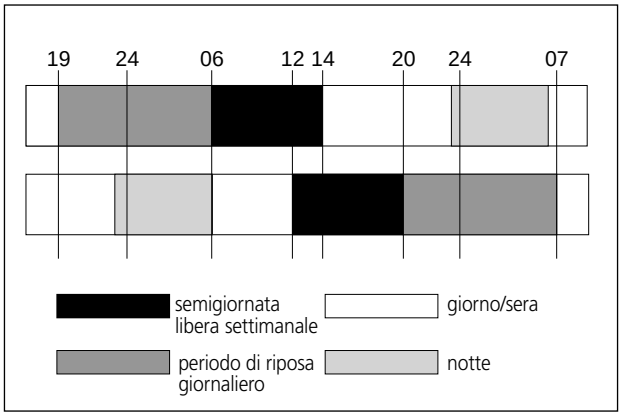


Illustrazione 120-1: Semigiornata libera settimanale nel corso della mattina o del pomeriggio combinata con il riposi giornaliero

ore (v. ill. 120-1). Conformemente all'articolo 15*a* LL, il periodo di riposo giornaliero può essere ridotto una volta a settimana a 8 ore.
Se la semigiornata libera settimanale è accordata immediatamente prima o dopo il riposo settimanale, un solo periodo di riposo giornaliero di 11 ore è sufficiente. In altre parole, il riposo giornaliero non deve essere accordato due volte (v. ill. 120-2).

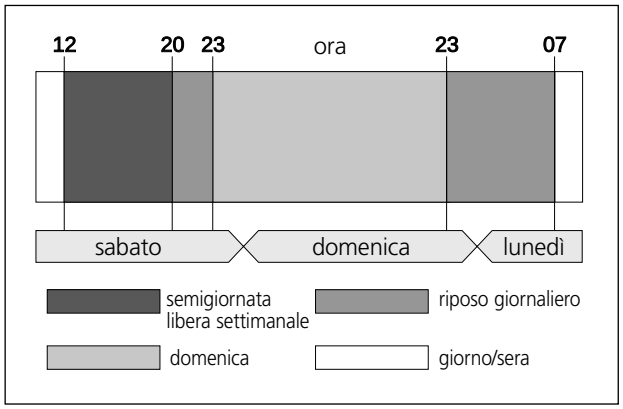


Illustrazione 120-2: Semigiornata libera settimanale il sabato pomeriggio; il riposo giornaliero per la semigiornata libera e la domenica va accordato una sola volta; esso può essere frazionato.

Capoverso 2

La semigiornata libera è considerata accordata se:

Lettera a:
l'intera mattinata, dalle 06.00 alle 14.00, è libera; o

Lettera b:
l'intero pomeriggio, dalle 12.00 alle 20.00, è libero; o

Lettera c:
se, in caso di lavoro a due squadre, la rotazione avviene fra le 12.00 e le 14.00 (v. ill. 120-3), o

Lettera d:
se, in caso di lavoro notturno, sono accordati la settimana alternante di 5 giorni oppure due giorni di compensazione nello spazio di quattro settimane.

Capoverso 3

Per le situazioni eccezionali giusta l'articolo 26 OLL 1 si rinvia al relativo commento.

Capoverso 4

Per periodi di riposo prescritti dalla legge si intendono il riposo giornaliero (art. 19 OLL 1), il giorno di riposo compensativo per il lavoro domenicale e il lavoro nei giorni festivi (art. 21 OLL 1), il riposo supplementare in caso di lavoro notturno temporaneo (art. 17*b* cpv. 2 LL). Nel caso in cui il lavoratore beneficia normalmente della semigiornata libera il giovedì, nella settimana dell'Ascensione essa è considerata accordata.

Piano dei turni			**3 squadre (settimana di 6 giorni)**																				**Azienda N°**	
																							Data	**01.01.2004**
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
2	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
3	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
																		Nella media di 3 settimane:						40:00	37:30

Pause: Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):
- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Rotazione squadre: - settimanale o dopo 6 settimane al più tardi

Nota: - Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Base legale: - art. 17, 19 e 20 LL

Illustrazione 120-3: Piano dei turni per il lavoro a 3 squadre di 8 ore ciascuna; squadra del mattino con 6 turni, squadra della sera e della notte con 5 turni a settimana

Articolo 21

Giorno di riposo settimanale o giorno di riposo compensativo per il lavoro domenicale e il lavoro nei giorni festivi

(art. 18–20 LL)

[1] In linea di principio, il giorno di riposo settimanale è la domenica.

[2] La durata cumulata del giorno di riposo settimanale e del riposo giornaliero deve ammontare ad almeno 35 ore consecutive.

[3] Il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di sei giorni consecutivi. Sono fatte salve le disposizioni sul lavoro continuo.

[4] Le domeniche che cadono durante le ferie dei lavoratori che lavorano di domenica non possono essere computate alle domeniche libere prescritte dalla legge.

[5] La durata cumulata del giorno di riposo compensativo ai sensi dell'articolo 20 capoverso 2 della legge e del riposo giornaliero deve ammontare a 35 ore consecutive; esso deve coprire obbligatoriamente il periodo compreso tra le 06.00 e le 20.00.

[6] Il giorno di riposo compensativo non può cadere in un giorno in cui il lavoratore fruisce abitualmente del suo giorno di riposo o del giorno libero.

[7] La compensazione mediante congedo per il lavoro domenicale svolto fino a un massimo di cinque ore dev'essere effettuata entro quattro settimane.

Capoverso 1

Il principio secondo cui la domenica deve essere il giorno di riposo settimanale deriva dal divieto generale del lavoro domenicale previsto all'articolo 18 capoverso 1 della legge.

Capoverso 2

Il giorno di riposo settimanale comprende, quando ha luogo la domenica, 35 ore consecutive di riposo e copre obbligatoriamente l'intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica con la possibilità di anticipare o di posticipare tale periodo di un'ora al massimo. Contrariamente a ciò, il giorno di riposo settimanale che non cade di domenica è considerato accordato se il riposo di 35 ore consecutive comprende l'intervallo tra le 6 e le 20.

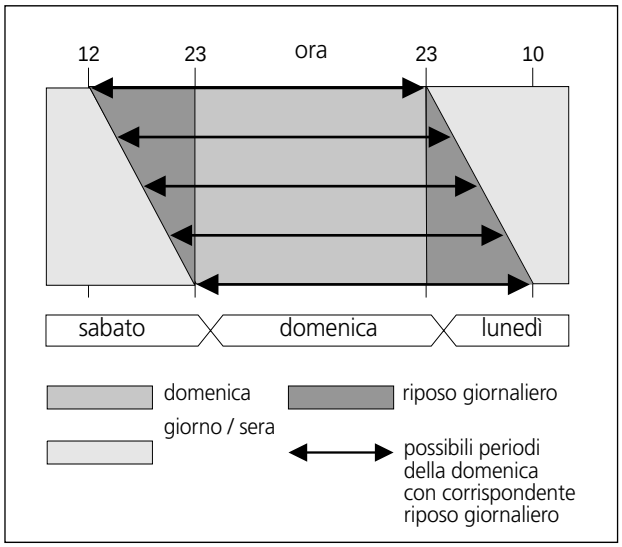


Illustrazione 121-1: La domenica, incluso il riposo giornaliero, comprende 35 ore. Il riposo giornaliero può essere accordato, integralmente o frazionato, primo o dopo la domenica.

Capoverso 3

Ad eccezione dei casi di lavoro continuo, al lavoratore deve essere concesso almeno un giorno di riposo settimanale in un intervallo di 7 giorni.

Capoverso 4

Questa prescrizione riguarda soprattutto il lavoro continuo e il campo di applicazione dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro, dove il giorno di riposo settimanale cade raramente di domenica. Si intende in tal modo ostacolare un'ulteriore diminuzione del numero già ridotto dei giorni di riposo che cadono di domenica.

Capoverso 5

v. capoverso 2

Capoverso 6

Questa condizione va illustrata con un esempio concreto.
Un lavoratore esercita la sua attività regolarmente durante 4 giorni alla settimana, dal lunedì al giovedì. Il venerdì, il sabato e la domenica sono liberi. Per determinati motivi egli deve lavorare una domenica e per più di 5 ore. Egli ha pertanto diritto a un giorno di riposo compensativo che il datore di lavoro deve accordargli non nel corso di uno dei suoi giorni usuali di congedo (venerdì o sabato), ma nel corso della sua settimana abituale di lavoro (dal lunedì al giovedì). Il numero dei giorni di congedo del lavoratore non può essere ridotto a causa di un lavoro straordinario svolto di domenica, giorno in cui di solito non lavora.

Capoverso 7

Il lavoro domenicale della durata massima di 5 ore è compensato con un congedo della stessa durata.

Articolo 22

Prolungamento con compensazione

(art. 9 cpv. 3 LL)

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] Se il rapporto di lavoro è di durata limitata, la media della durata massima della settimana lavorati va 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 corso 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
= YYY	giorni di lavoro all'anno

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-

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.

Articolo 23

Riduzione della durata massima della settimana lavorativa

(art. 9 e 11 in relazione con gli art. 20 e 20*a* LL)

[1] Nelle settimane nel corso delle quali uno o più giorni festivi parificati alla domenica cadono in un giorno feriale in cui il lavoratore deve abitualmente lavorare, la durata massima della settimana lavorativa è ridotta in proporzione.

[2] Ai lavoratori che esercitano la loro attività in una giornata festiva legale parificata alla domenica, la riduzione proporzionale della durata massima della settimana lavorativa dev'essere computata nella settimana in cui viene accordato loro il giorno di riposo compensativo per la suddetta giornata festiva.

Premessa

Le disposizione del presente articolo sono volte a impedire che le ore di lavoro perse in seguito a festività siano compensate anteriormente o posteriormente in altri giorni della settimana. I giorni festivi parificati alla domenica che cadono in un giorno feriale sono giorni liberi supplementari che si aggiungono alle ferie, ai giorni di riposo settimanali o ai giorni di riposo compensativi, e non possono essere compensati.

Capoverso 1

Per raggiungere lo scopo menzionato nelle osservazioni preliminari, nelle settimane nel corso delle quali uno o più giorni festivi parificati alla domenica cadono in un giorno in cui abitualmente si lavora, la durata massima della settimana lavorativa è ridotta in proporzione. In tal caso, la durata massima della settimana lavorativa è ridotta della quota risultante dal rapporto tra il tempo di lavoro abitualmente previsto nei giorni feriali e la durata effettiva del lavoro settimanale.

Esempio:
Nel caso specifico si lavora abitualmente dal lunedì al giovedì per 8,5 ore al giorno. Il venerdì si lavora un'ora in meno, vale a dire 7,5 ore. La durata del lavoro settimanale è quindi di 41,5 ore. Si suppone ora che un giorno festivo parificato alla domenica cada il giovedì. Ciò significa che vengono perse 8,5 ore su 41,5, ossia il 20,5% della durata effettiva del lavoro settimanale. Ora, se la durata massima della settimana lavorativa è di 45 ore, riducendola del 20,5% ne risulta una durata massima per questa settimana di sole 35,8 ore.
Nel caso di sistemi di lavoro flessibili (ad es. sistemi di orari flessibili), il computo della durata massima della settimana lavorativa deve basarsi sulla durata del lavoro settimanale convenuta, rispettivamente sulle sue quote giornaliere ripartite uniformemente sui giorni lavorativi.
Nelle settimane con una durata massima lavorativa ridotta, il lavoro straordinario inizia dal momento in cui è superata la durata massima ridotta.

Capoverso 2

Se si lavora in un giorno festivo parificato alla domenica, la durata massima della settimana lavorativa è ridotta in proporzione nella settimana nel corso della quale è accordato il giorno di riposo compensativo. La riduzione è calcolata in base al rapporto tra il tempo di lavoro che si dovrebbe prestare abitualmente nel giorno di riposo compensativo e il tempo di lavoro effettivo nella settimana nella quale è accordato il giorno di riposo compensativo, rispettivamente il tempo di lavoro contrattuale.

Esempio:
Solitamente, la durata del lavoro o il tempo di lavoro convenuto per il giorno lavorativo in cui viene accordato un giorno di riposo compensativo per un giorno festivo è di otto ore. La durata effettiva della settimana lavorativa o il tempo di lavoro convenuto è di 40 ore. La riduzione della durata massima della settimana lavorativa nella settimana della compensazione rappresenta $^{8}/_{40}$ o $^{1}/_{5}$ della durata massima legale del lavoro di 45 ore. La riduzione ammonta quindi a nove ore, mentre la durata massima del lavoro nella settimana della compensazione è di 36 ore.

Articolo 24

Lavoro compensativo

(art. 11 in relazione con gli art. 15, 15*a*, 18, 20 e 20*a* LL)

[1] La compensazione delle ore di lavoro perse, disposta dall'articolo 11 della legge, dev'essere effettuata immediatamente prima o dopo la perdita di lavoro entro un periodo di 14 settimane al massimo, a meno che il datore di lavoro e il lavoratore convengano un termine più lungo, che non deve però superare 12 mesi. Le ore non lavorate per le feste di Natale e Capodanno sono considerate come un unico insieme.

[2] Il lavoro compensativo può essere svolto solo in quanto esso non provochi un sorpasso della durata legale del lavoro giornaliero.

[3] Non sono considerate ore di lavoro perse né i periodi di riposo legali né i periodi di riposo compensativi; essi non possono pertanto essere compensati né anteriormente né posteriormente.

Premessa

Le disposizioni fondamentali relative al lavoro compensativo sono contenute nell'articolo 11 LL. Tale articolo stabilisce in particolare in quali casi le ore di lavoro perse possono essere così compensate.
Il lavoro compensativo non può essere utilizzato per compensare fluttuazioni del carico di lavoro all'interno di un'azienda. Esso non costituisce una base per i modelli di orari di lavoro flessibili annuali. Tali modelli servono a ridurre il tempo di lavoro nei periodi in cui il carico di lavoro è ridotto per poter impiegare rapidamente le riserve di ore di lavoro quando il lavoro aumenta (e viceversa). Essi si distinguono dal principio del lavoro compensativo nella misura in cui la durata, la mole e il momento dell'eventuale perdita di lavoro non possono essere determinati in anticipo. Inoltre, i lavoratori sono maggiormente sollecitati in quanto vengono a sapere solo con breve anticipo quando devono con certezza lavorare di più o di meno. In caso di lavoro compensativo secondo l'articolo 11 LL, i giorni di lavoro persi sono generalmente noti in anticipo per tutto l'anno e il lavoro supplementare previsto è ripartito su un più lungo arco di tempo o perlomeno è reso noto molto prima. Per far fronte a sovraccarichi di lavoro a breve termine, la legge prevede la prestazione di lavoro straordinario che, con il consenso del lavoratore, può essere compensata mediante un corrispondente congedo. La quantità di lavoro straordinario che può essere prestato è delimitata in modo chiaro da relative norme legislative. Queste severe disposizioni non possono essere eluse con una pretesa applicazione delle norme sul lavoro compensativo.

Capoverso 1

La compensazione delle ore di lavoro perse dev'essere effettuata prima o dopo la perdita di lavoro entro un periodo di 14 settimane. Il datore di lavoro e il lavoratore possono convenire un termine più lungo, che non deve però superare i 12 mesi.
La compensazione deve quindi avvenire entro un termine limitato onde evitare un accumulo di prestazioni compensative e quindi un affaticamento dei lavoratori. Non bisogna tuttavia dimenticare che proprio una compensazione a scadenze troppo brevi, soprattutto se protratta per diversi giorni, può comportare un eccessivo affaticamento dei lavoratori. La soluzione migliore è spesso di ripartire sull'intero arco dell'anno le ore compensative note in anticipo.

Capoverso 2

Il lavoro compensativo consente di prolungare la durata massima della settimana lavorativa. Devono però essere obbligatoriamente osservate le prescrizioni sulla durata massima della giornata lavorativa (ad es. per il lavoro notturno).

Capoverso 3

Sono considerate ore di lavoro perse che possono essere compensate le ore durante le quali normalmente si sarebbe lavorato e che, secondo l'articolo 11 LL, sono state accordate eccezionalmente oltre ai giorni di riposo, ai giorni festivi parificati alla domenica o alle ferie.

La perdita di lavoro non può in nessun caso essere compensata, né anteriormente né posteriormente, se è dovuta alla concessione di periodi di riposo, periodi di riposo compensativi o semigiornate libere settimanali previsti dalla legge. Si ammette però che le ore di lavoro per giorni festivi che cadono in un giorno feriale e che non sono parificati alla domenica siano compensati anteriormente o posteriormente.

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.

Articolo 26

Lavoro straordinari

Situazioni eccezionali

(art. 12 cpv. 2 e 26 cpv. 1 LL)

[1] Il lavoro straordinario può essere svolto anche di notte o la domenica ed eccedere la durata autorizzata del lavoro giornaliero quando si tratta di attività temporanee effettuate in casi di necessità indipendenti dalla volontà delle persone coinvolte e alle cui conseguenze non è possibile far fronte con altre soluzioni accettabili, in particolare se:

a. i risultati del lavoro sono minacciati e vi è il rischio di un danno sproporzionato;
b. sono necessari servizi di picchetto per prevenire o eliminare danni;
c. a causa di guasti gravi o danni subiti occorre riparare macchine da lavoro, attrezzi, dispositivi di trasporto e veicoli indispensabili per il funzionamento dell'azienda;
d. occorre prevenire o eliminare disfunzioni d'esercizio provocate direttamente da un caso di forza maggiore
e. occorre prevenire o eliminare perturbazioni concernenti l'approvvigionamento con energia e acqua, nonché la circolazione con trasporti pubblici e privati;
f. occorre prevenire le avarie di beni, in particolare di materie prime o di derrate alimentari, che non possono essere altrimenti impedite, senza che tuttavia si persegua lo scopo di aumentare la produzione;
g. si devono svolgere attività indifferibili a tutela della vita e della salute delle persone e degli animali e per la prevenzione di danni all'ambiente.

[2] Il lavoro straordinario svolto oltre la durata legale del lavoro giornaliero deve essere compensato entro sei settimane mediante congedo della stessa durata. È fatto salvo l'articolo 20 capoverso 3 della legge.

Premessa

Il presente articolo concretizza le situazioni eccezionali e mostra in quale misura e a quali condizioni è possibile derogare alle limitazioni previste dall'articolo 25 OLL 1 concernente il lavoro straordinario regolamentare.

Capoverso 1

Sono considerate situazioni eccezionali i casi di necessità che si verificano indipendentemente dalla volontà delle persone coinvolte. Alle lettere a fino a g del presente articolo sono elencati alcuni esempi di tali casi di necessità. Anche se non si tratta di un elenco esaustivo, esso costituisce nondimeno un modello di riferimento a cui altre situazioni devono poter essere comparate nel loro genere e nella loro portata. In linea di principio, questo articolo va applicato in modo restrittivo.

Al fine di fronteggiare i casi di necessità è infatti possibile ricorrere al lavoro straordinario anche oltre la durata autorizzata del lavoro giornaliero nonché durante la notte e di domenica, a condizione però che non esista alcuna altra soluzione accettabile per rimediarvi.

È per contro vietato ricorrere al lavoro straordinario riservato alle situazioni eccezionali quando si tratta di effettuare interventi particolari prevedibili che possono essere adempiuti in altro modo. Non è inoltre considerato lavoro straordinario riservato alle situazioni eccezionali l'attività esercitata da un

lavoratore nell'ambito di un programma di lavoro regolamentato che consiste, esclusivamente o prevalentemente, nel risolvere situazioni di necessità, quali ad esempio il servizio guasti di un fornitore di servizi, il servizio di manutenzione nelle grandi aziende, ecc.
Le descrizioni delle fattispecie alle lettere a fino a g non necessitano di commenti. Soltanto la lettera f richiede alcune precisazioni. È infatti possibile ricorrere al lavoro straordinario riservato alle situazioni di necessità:

- se si accumula in modo imprevisto una quantità di beni superiore alla media che devono essere lavorati entro un determinato periodo di tempo,
- se la capacità di lavorazione prevista non ha potuto essere sfruttata completamente a causa di un'interruzione della produzione, di un trasporto ritardato, ecc.
- e se l'interruzione del processo di produzione provocherebbe un deperimento dei beni da lavorare.

È tuttavia imperativo ricorrere a una soluzione diversa da quella riservata alle situazioni eccezionali nei casi in cui è necessario aumentare la capacità di lavorazione in quanto le giacenze dei beni da lavorare superano la capacità usuale o il periodo previsto per la lavorazione. Si tratta infatti chiaramente di un provvedimento per aumentare la produzione e non di una situazione eccezionale.

Capoverso 2

Il lavoro straordinario che, svolto in situazioni eccezionali, eccede la durata legale del lavoro giornaliero, deve essere compensato entro sei settimane mediante un congedo della stessa durata.
Se, in altre parole, il lavoro e il lavoro straordinario vengono svolti entro i limiti del lavoro diurno e del lavoro serale, la parte del tempo di lavoro usuale e del lavoro straordinario che eccede l'intervallo di tempo di 14 ore deve essere compensata entro un termine di sei settimane. Se una parte del lavoro usuale o del lavoro straordinario è effettuata di notte, la parte di lavoro che supera nove ore va compensata. Se il lavoro straordinario viene svolto di domenica, la compensazione deve avvenire entro due settimane (fanno stato le disposizioni dell'art. 20 cpv. 2 LL). Nel caso in cui il lavoro straordinario sia prestato durante la semigiornata libera settimanale, esso deve essere compensato nell'arco di quattro settimane (art. 21 LL). La parte rimanente del lavoro straordinario riservato alle situazioni eccezionali può essere compensata o retribuita come il normale lavoro straordinario.
Occorre inoltre osservare che il lavoro straordinario complessivo effettuato in situazioni eccezionali deve essere computato sul contingente normale del lavoro straordinario stabilito per ogni anno e per ogni singolo lavoratore.

Articolo 27

Urgente bisogno

(art. 17, 19 e 24 LL)

1 Sussiste un urgente bisogno di ricorrere al lavoro notturno o domenicale ai sensi degli articoli 17 capoverso 3, 19 capoverso 3 e 24 capoverso 3 della legge quando:

a. nessuna pianificazione o misura organizzativa consente di svolgere lavori di giorno o la sera durante i giorni feriali; e
b. una delle condizioni seguenti è adempiuta:
   1. si tratta di lavori supplementari che non possono essere differiti, o
   2. per motivi legati alla salute o alla sicurezza dei lavoratori o per altri motivi d'interesse pubblico, i lavori devono essere svolti di notte o la domenica.

1bis Sussiste un urgente bisogno in particolare quando sono ordinati dalle autorità misure per prevenire o gestire una penuria di energia.

2 Sussiste inoltre un urgente bisogno quando è richiesta l'esecuzione di lavori di durata limitata, di notte o di domenica, per:

a. particolari eventi aziendali aperti al pubblico, quali anniversari;
b. manifestazioni legate a consuetudini locali.

3 Sussiste un urgente bisogno di ricorrere al lavoro notturno ai sensi dell'articolo 17 capoverso 4 della legge quando un'azienda con un sistema di lavoro a due squadre:

a. per ragioni di carico giornaliero di lavoro richiede regolarmente una durata di esercizio di 18 ore;
b. non richiede più di un'ora di lavoro all'inizio o al termine del lavoro notturno; e
c. così può evitare di svolgere altro lavoro notturno fra le 24.00 e le 05.00.

Premessa

In linea di principio il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono vietati (art. 16 e 18 LL). L'azienda può essere autorizzata a derogare a questo divieto se fornisce la prova dell'esistenza di un urgente bisogno.

Se l'azienda soggetta ad autorizzazione svolge lavori in un'azienda terza, quest'ultima (azienda committente) dovrebbe fornire all'azienda a cui ha conferito il mandato una motivazione scritta e documentata della necessità del lavoro notturno o domenicale. Una motivazione deve essere allegata alla domanda di autorizzazione.

Nell'ambito del rilascio di un permesso di lavoro sulla base di un urgente bisogno possono essere presi in considerazione anche elementi tecnici o economici (cfr. art. 28 OLL 1). Prevalgono tuttavia i criteri di cui all'articolo 40 OLL 1 e la competenza per il rilascio del permesso concernente la durata del lavoro rimane del Cantone.

Capoverso 1

Contrariamente all'indispensabilità (cfr. art. 28 OLL 1), l'urgente bisogno si applica principalmente in caso di attività che non possono essere differite o che sono determinate da motivi di salute e di sicurezza dei lavoratori o da motivi legati all'interesse pubblico.

Lettera a:

Nessuna pianificazione o misura organizzativa consente di svolgere tali attività di giorno o la sera durante i giorni feriali (ossia dal lunedì al sabato, fra le 06.00 e le 23.00). Le cause di un urgente bisogno possono essere interne o esterne all'azienda.
Non sussiste un urgente bisogno in caso di costruzione di un nuovo edificio, di una nuova strada, di una nuova linea di produzione, ecc., dato che questi lavori possono essere pianificati. Non sussiste un urgente bisogno nemmeno in caso di lavori di manutenzione ordinaria, a meno che l'azienda non possa dimostrare che le è impossibile pianificare o organizzare i lavori di giorno o la sera durante i giorni feriali.

Lettera b numero 1:

Sussiste un urgente bisogno quando devono essere eseguiti lavori supplementari che non possono essere differiti. Ciò avviene quando si verificano situazioni eccezionali, simili a quelle menzionate all'articolo 26 OLL 1, che fanno sorgere la necessità di eseguire lavori supplementari.
L'elaborazione di rendiconti finanziari, il processo di liquidazione o il trasferimento dell'attività possono richiedere, a seconda delle circostanze, un lavoro notturno o domenicale. In questi casi sussiste un urgente bisogno. Per contro, la compilazione di un inventario non è un'attività contemplata da questa disposizione.
Sussiste un urgente bisogno anche quando, per esempio, non è possibile compensare con altre misure, entro i termini previsti, ritardi di produzione non imputabili all'azienda. Possono verificarsi simili ritardi in caso di guasti a impianti di produzione o a macchinari, rinnovo o sostituzione di impianti esistenti, interruzioni nell'approvvigionamento di energia, materie prime o prodotti semilavorati. L'urgente bisogno è in particolare giustificato quando il mancato rispetto dei termini di consegna (non imputabile all'azienda) verrebbe sanzionato con una pena convenzionale o comporterebbe la perdita di altre ordinazioni. Vi è un urgente bisogno anche quando l'azienda riceve da un cliente un'ordinazione supplementare importante da svolgere in tempi brevi, la quale non può essere trattata con i mezzi usualmente disponibili parallelamente alla produzione normale e il cui rifiuto potrebbe comportare la perdita del cliente.

Il disagio arrecato ai clienti, al pubblico o all'attività dell'azienda non giustifica di per sé il rilascio di un permesso di lavoro notturno o domenicale.

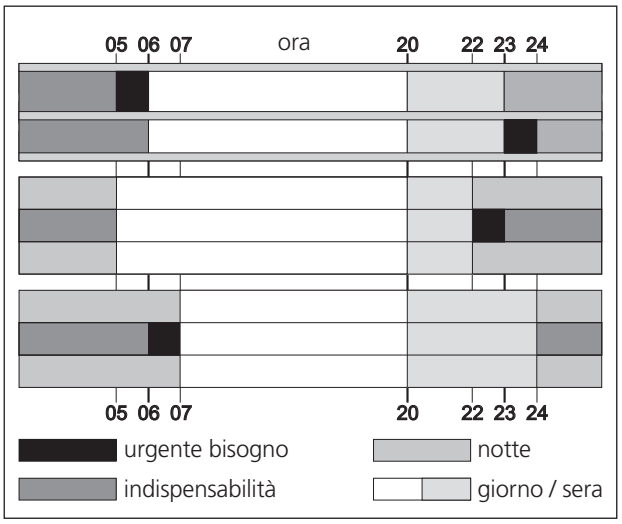


Illustrazione 127-1: Condizioni per il rilascio dell'autorizzazione per il lavoro notturno: le ore marginali fra le 05.00 e le 07.00 rispettivamente fra le 22.00 e le 24.00 possono essere autorizzate sulla base di un urgente bisogno. Per il restante periodo della notte va fornita la prova di un'indispensabilità.

Lettera b numero 2:

Sussiste un urgente bisogno quando l'attività comporta un rischio per la salute e/o la sicurezza dei lavoratori e il suo svolgimento durante i giorni feriali (lavoro diurno o serale) è impossibile o è possibile soltanto in maniera limitata (ad es. attività su strade principali o con traffico intenso, lavori in gallerie, controllo o revisione di impianti di sicurezza, lavori in periodi di canicola, ecc.).
Le cause di un urgente bisogno possono anche essere dettate da un particolare interesse pubblico e richiedere che alcuni lavori siano svolti di notte o la domenica come i lavori su strade la cui accessibilità deve essere garantita. Ciò vale in particolare per le strade che garantiscono l'accesso a un pronto soc-

corso di un ospedale o per i vigili del fuoco, ma anche per attività che ostacolerebbero notevolmente la circolazione, come ad esempio i lavori effettuati su strade con traffico intenso o snodi importanti. L'interesse pubblico include anche motivi legati alla sicurezza tecnica. Di regola, non esiste alcun interesse pubblico nel montaggio o nello smontaggio delle decorazioni natalizie durante un giorno festivo, ad esempio il 25 di dicembre, o se un'impresa di costruzioni deve asfaltare un parcheggio davanti a un centro commerciale la domenica/di notte per non disturbare clienti e impiegati durante i giorni feriali. Allo stesso modo, non sussiste alcun interesse pubblico nella conclusione di lavori la domenica/di notte per permettere l'apertura di un nuovo negozio il giorno seguente.

Capoverso 1bis

In caso di misure di risparmio energetico imposte dalle autorità sussiste un urgente bisogno e pertanto le autorità cantonali possono rilasciare permessi concernenti la durata del lavoro. Si tratta in questo caso delle prime restrizioni emanate dalle autorità dopo le richieste di riduzione volontaria dei consumi e intendono impedire l'introduzione di provvedimenti più restrittivi, come i contingentamenti o i razionamenti di energia.

Capoverso 2

Lettere a e b:

Sussiste un urgente bisogno quando nel quadro di particolari eventi aziendali aperti al pubblico o di manifestazioni legate a consuetudini locali devono essere svolti, di notte o la domenica, lavori di durata limitata. Si tratta di eventi quali anniversari aziendali multipli di 10 o 25 anni, notti dei musei, notti dell'industria, ecc.
Questa disposizione deve essere interpretata in relazione con l'articolo 43 OLL 2. Entrambe le disposizioni riguardano il personale occupato nel quadro di manifestazioni. L'articolo 27 capoverso 2 OLL 1 contempla le manifestazioni organizzate da una sola azienda. Al contrario, l'articolo 43 OLL 2 copre le manifestazioni aperte al grande pubblico e in cui le aziende lavorano al di fuori della loro sede abituale, per esempio presentando e vendendo i loro prodotti in uno stand. Gli eventi destinati unicamente alla vendita e che non sono legati a tali manifestazioni non rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 27 OLL 1.

Va rammentato che i Cantoni possono stabilire al massimo quattro domeniche all'anno durante le quali i lavoratori possono essere occupati nei negozi senza che vi sia bisogno di un'autorizzazione (cfr. art. 19 cpv. 6 LL). Sono fatte salve le prescrizioni di polizia sul riposo domenicale e sull'orario di apertura delle aziende di vendita al minuto (art. 71 lett. c LL).

Capoverso 3

Le disposizioni del capoverso 3 mirano a facilitare la prova di un urgente bisogno in caso di lavoro notturno regolare o periodico che non richiede più di un'ora di lavoro all'inizio o al termine del lavoro notturno, ossia tra le 05.00 e le 06.00 del mattino o le 23.00 e le 24.00 della sera. A differenza dell'urgente bisogno di cui al capoverso 1, il capoverso 3 riguarda una situazione permanente o un evento che si ripete regolarmente.
Con questa agevolazione si intende tener conto dei sistemi di lavoro a due squadre ampiamente diffusi, che richiedono una durata di esercizio quotidiana di 18 ore. Per ragioni di proporzionalità, si vuole evitare alle aziende in questione il pesante onere di dover fornire la prova dell'indispensabilità tecnica o economica. La possibilità di una durata di esercizio prolungata, pari a 18 ore, è pertanto prevista solo per le aziende con un sistema di lavoro a due squadre (cfr. definizione di lavoro a squadre all'art. 34 OLL 1). La durata di una squadra è di 9 ore, pause incluse.
Devono inoltre essere soddisfatte in modo cumulativo le seguenti condizioni (a–c).

Lettera a:
Oltre al sistema di lavoro a due squadre, per ragioni di carico giornaliero di lavoro deve essere necessaria una durata di esercizio di 18 ore. La necessità di una durata di esercizio prolungata a causa del carico giornaliero di lavoro sussiste in genere solo quando tutti i posti di lavoro nelle squadre sono occupati e per ogni squadra viene impiegato lo stesso numero di lavoratori.

Lettera b:
Il lavoro notturno regolare o periodico sulla base di un urgente bisogno conformemente al capoverso 3 si limita a un'ora di lavoro all'inizio o al termine del lavoro notturno. L'articolo 17 capoverso 4 LL sancisce che, in caso di urgente bisogno, è possibile derogare al divieto del lavoro notturno di un'ora al mattino fra le 05.00 e le 06.00 o alla sera fra le 23.00 e le 24.00, per cui se un'azienda, a norma dell'articolo 10 LL, fissa una durata diversa del lavoro diurno e serale, ad esempio dalle 05.00 alle 22.00, la durata d'esercizio può essere estesa solo di sera fra le 22.00 e le 23.00. Un'ulteriore estensione (inizio prima delle 05.00 e termine dopo le 23.00) andrebbe motivata con l'indispensabilità e comprovata. Analogamente, per un periodo d'esercizio diurno e serale che va dalle 07.00 alle 24.00, l'estensione è possibile solo fino alle 06.00.

Lettera c:
Infine, la concessione di un'ora di lavoro all'inizio o al termine del lavoro notturno deve contribuire a far sì che si possa evitare lo svolgimento di altro lavoro notturno tra le 24.00 e le 05.00. Questa condizione cumulativa supplementare non esclude che un'impresa possa chiedere di svolgere lavoro notturno temporaneo a causa di un urgente bisogno conformemente al capoverso 1.

Articolo 28

Indispensabilità del lavoro notturno e domenicale

(art. 17, 19 e 24 LL)

[1] Vi è indispensabilità tecnica di ricorrere al lavoro notturno o domenicale ai sensi degli articoli 17 capoverso 2, 19 capoverso 2 e 24 capoverso 2 della legge in particolare quando un processo lavorativo o un lavoro non può essere interrotto, differito o organizzato in altro modo senza che:

a. si verifichino svantaggi notevoli e inaccettabili per la produzione e per il risultato del lavoro o per le installazioni dell'azienda;
b. ne derivino rischi per la salute o la sicurezza dei lavoratori o per il vicinato dell'azienda;
c. si interrompa la catena di approvvigionamento, il flusso di merci tra o all'interno delle aziende o non sia garantito l'approvvigionamento della popolazione in beni di cui necessita quotidianamente.

[2] Vi è indispensabilità economica di ricorrere al lavoro notturno o domenicale ai sensi degli articoli 17 capoverso 2, 19 capoverso 2 e 24 capoverso 2 della legge quando:

a. il processo lavorativo comporta inevitabilmente costi d'investimento elevati che non possono essere ammortizzati senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale; o
b. l'interruzione e la ripresa di un processo lavorativo comportano costi supplementari elevati che, senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale, rischiano o rischierebbero di compromettere fortemente la competitività dell'azienda rispetto ai suoi concorrenti.

[3] Sono equiparati all'indispensabilità economica i bisogni particolari dei consumatori:

a. che devono essere soddisfatti per realizzare un interesse pubblico tenuto conto del carattere indispensabile di beni o servizi per i consumatori interessati; e
b. ai quali non è possibile rispondere senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale.

[4] Per i processi lavorativi contemplati nell'allegato e per i processi che vi sono connessi in maniera indissociabile, in particolare i lavori preparatori, i controlli di qualità e i lavori di logistica, il lavoro notturno o domenicale è ritenuto indispensabile.

Premessa

In linea di principio il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono vietati (art. 16 e 18 LL). L'azienda può essere autorizzata a derogare a questo divieto se fornisce la prova dell'esistenza di un urgente bisogno o dell'indispensabilità tecnica o economica. Mentre per i lavori temporanei o a breve termine va fornita la prova dell'urgente bisogno, nel caso di lavoro notturno o domenicale regolare o periodico o del lavoro continuo è richiesta la prova dell'indispensabilità. In quest'ultimo caso la concessione di un permesso deve essere sottoposta a condizioni più severe di quanto non sia necessario per lavori temporanei in seguito a un urgente bisogno.

Capoverso 1

Vi è indispensabilità tecnica in particolare quando un processo produttivo o lavorativo non può essere interrotto, differito o organizzato in altro modo senza che siano compromessi gli impianti di produzione, il risultato del lavoro, la sicurezza, la salute e la vita dei lavoratori o l'incolumità del vicinato dell'azienda.

Lettera a:

Vi è indispensabilità tecnica ai sensi di questa lettera nel caso di processi di produzione continui che non possono essere interrotti per più settimane, mesi o anni senza che gli impianti stessi vengano

definitivamente danneggiati o completamente distrutti. È il caso, ad esempio, dei forni a vetro o degli impianti di elettrolisi in alluminio, che se fossero lasciati spenti anche per un solo fine settimana non potrebbero più essere rimessi in funzione.

Situazioni simili possono verificarsi, ad esempio, per la fabbricazione di un prodotto per singoli carichi, vale a dire la fabbricazione in un impianto a partire da materiali grezzi. Il processo produttivo richiede nel caso specifico un determinato lasso di tempo. L'impianto di produzione viene continuamente riavviato con carichi consecutivi. L'importante è che il processo, una volta avviato, non sia interrotto prima di essere terminato. Vi sono svariati motivi per i quali è impossibile interrompere un processo: il prodotto o i materiali grezzi potrebbero deteriorarsi oppure l'impianto di produzione potrebbe essere irrimediabilmente o pesantemente danneggiato. Anche la durata del processo produttivo ha una sua importanza: se la sua durata supera quella del lavoro diurno e serale, si rende necessario il lavoro notturno e sono quindi adempiute le condizioni dell'indispensabilità. Se invece un ciclo produttivo dura circa un giorno lavorativo o se in un giorno si compiono più cicli produttivi, alla fine di un ciclo il lavoro può essere interrotto senza problemi e non vi è alcuna indispensabilità tecnica di ricorrere al lavoro notturno o domenicale.

Vi è indispensabilità tecnica ai sensi di questa lettera anche quando nel quadro di un servizio di picchetto occorre riparare immediatamente guasti a impianti di refrigerazione o effettuare regolarmente analisi di campioni di laboratorio per il controllo della qualità nelle aziende di produzione. La pulizia di manutenzione a scopo di protezione antincendio degli impianti di scarico dell'aria nelle cucine o la pulizia di manutenzione degli impianti di ventilazione o di refrigerazione nei ristoranti, ospedali, internati, grandi distributori o centri di trasporto pubblico o i lavori di manutenzione a impianti di produzione sono tecnicamente indispensabili se non possono essere eseguiti nell'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione da personale sufficiente o in fasi scaglionate senza che si verifichino svantaggi notevoli e inaccettabili per la produzione, il risultato del lavoro o gli impianti stessi. Il rifornimento dei distributori automatici di sigarette o snack, invece, non è considerato tecnicamente indispensabile.

Lettera b:

L'indispensabilità tecnica secondo la lettera b si differenzia dalle situazioni descritte nella lettera a soltanto per il fatto che un'interruzione o un differimento del processo produttivo rischierebbe soprattutto di dare luogo a situazioni pericolose per la salute o la sicurezza dei lavoratori o per il vicinato dell'azienda.

Vi è indispensabilità tecnica ai sensi della lettera b ad esempio anche nel caso di lavori di risanamento, espansione, segnaletica orizzontale o verticale su strade nazionali o con traffico intenso. La situazione sulla rete ferroviaria è analoga, dato che anche in questo caso devono essere eseguiti lavori di risanamento o di espansione. Il lavoro notturno e domenicale è volto a proteggere la sicurezza dei lavoratori, per i quali il traffico intenso durante il giorno costituisce un rischio supplementare. Inoltre, simili lavori implicano spesso la chiusura di corsie o binari e deviazioni che riducono notevolmente le capacità di traffico e comportano rischi per gli utenti. I lavori su strade private e parcheggi, invece, non soddisfano il criterio dell'indispensabilità tecnica e devono in genere essere eseguiti durante l'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione.

Lettera c:

Nel settore della logistica le merci tra o all'interno delle aziende (business to business) devono essere messe a disposizione, caricate e consegnate rapidamente. Se la catena di approvvigionamento di prodotti freschi come verdure, carne, prodotti lattieri o prodotti di panetteria e pasticceria viene interrotta, vi è il rischio che i prodotti deperiscano a causa della loro breve durata di conservazione. Inoltre, se il flusso delle merci è interrotto, i pro-

dotti con una lunga durata di conservazione ma di immediata necessità (ad es. derrate alimentari non deperibili, prodotti di consumo delle aziende del commercio al minuto, pezzi di ricambio per le autorimesse, medicamenti per le farmacie e materiali da costruzione per i cantieri) non potrebbero più essere messi a disposizione rapidamente, il che nel peggiore dei casi comporterebbe una penuria o un'interruzione delle attività, situazione questa che deve essere evitata. Il rifornimento degli scaffali nei negozi deve avvenire in linea di principio durante l'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione, a meno che non sia applicabile una disposizione speciale dell'OLL 2.

L'ambito di attività di alcune aziende di logistica è rivolto direttamente al consumatore finale (business to customer). In questo caso l'indispensabilità del lavoro notturno e domenicale per il trattamento logistico è limitata alle derrate alimentari e ai prodotti di uso quotidiano (articoli per l'igiene come shampoo e fazzoletti, carta igienica, carta da cucina, cibo per animali, ecc.). La consegna delle ordinazioni ai clienti finali deve invece essere effettuata durante l'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione.

Capoverso 2

Mentre nel capoverso 1 la prova dell'indispensabilità è determinata esclusivamente da motivi tecnici o dalla sicurezza delle persone, degli impianti e dell'ambiente, nel capoverso 2 il criterio determinante sono i motivi economici.

La concorrenza internazionale è un altro aspetto esaminato nell'ambito dell'indispensabilità economica. Le aziende concorrenti situate all'estero possono, in determinate circostanze, offrire i loro prodotti a prezzi inferiori laddove i salari, i costi sociali, i costi di investimento o di trasporto sono più bassi, la durata del lavoro più lunga o i mercati più vicini. Per poter rimanere competitiva l'azienda svizzera è quindi costretta a ricorrere al lavoro notturno o domenicale. Deve però poter dimostrare i vantaggi competitivi della concorrenza estera oppure questi devono essere generalmente noti.
Sono tuttavia presi come termini di paragone soltanto i Paesi con un livello sociale comparabile. Occorre tuttavia essere prudenti prima di indicare un Paese UE come «Paese competitivo» poiché, conformemente alla direttiva 2000/34, i membri dell'UE praticano condizioni di lavoro simili o persino più favorevoli ai lavoratori e una durata massima della settimana lavorativa di 48 ore.

Lettera a:

Vi è indispensabilità economica se per ogni posto di lavoro il processo produttivo comporta costi d'investimento elevati che non possono essere ammortizzati senza il lavoro notturno o domenicale. Ciò significa che senza il lavoro notturno o domenicale l'azienda non sarebbe più competitiva. Se invece i costi di investimento per posto di lavoro sono ridotti e che la capacità produttiva deve essere aumentata a lungo termine, è più opportuno aumentare i posti di lavoro che ricorrere continuamente al lavoro notturno o domenicale.

I costi di investimento per posto di lavoro che giustificano l'ammissibilità del lavoro notturno si situano, secondo i settori o i processi lavorativi, in un ordine di grandezza compreso tra 300'000 e 500'000 franchi per ogni posto occupato nel lavoro notturno. In caso di lavoro domenicale devono essere un po' più elevati (almeno fr. 400'000) per giustificare l'indispensabilità.

Il lavoro domenicale indispensabile per motivi economici può inoltre essere autorizzato soltanto se sono state sfruttate tutte le altre possibilità (ad es. il lavoro domenicale non può essere autorizzato se il sabato o durante la notte non si lavora).

Lettera b:

Si tratta qui di processi produttivi che potrebbero sì essere interrotti senza rischi secondo il capoverso 1, ma che ad ogni interruzione provocano perdite estremamente elevate di energia, materiale o tempo di produzione. Nella fase di spegnimento e di funzionamento a vuoto di un impianto ca-

pita di dover rimuovere del materiale di scarto; le operazioni di ripulitura comportano un consumo di energia e sono ascritte al tempo di produzione senza che però ne risulti un prodotto utilizzabile. Anche nella fase di riavvio può formarsi del materiale di scarto perché la qualità richiesta non è raggiunta immediatamente oppure si può avere un maggiore consumo di energia e tempi di produzione supplementari senza contropartita.
Queste perdite supplementari sono tuttavia rilevanti soltanto se compromettono la competitività rispetto ad altre aziende che, ad esempio, applicano altri processi la cui interruzione comporta costi inferiori o trascurabili
Possono essere soggetti a questa disposizione anche i processi lavorativi secondo il capoverso 1 del presente articolo se, in caso di produzione per carichi, nel corso di un giorno lavorativo vi è una rimanenza di tempo nella quale non troverebbe spazio un nuovo ciclo di produzione.

Capoverso 3

Lettere a e b:
Sono equiparati all'indispensabilità economica i bisogni particolari dei consumatori. Si tratta di bisogni che devono essere soddisfatti per realizzare un particolare interesse pubblico e ai quali non è possibile rispondere senza ricorrere al lavoro notturno o domenicale.

Vi è un bisogno particolare dei consumatori nel caso di beni o servizi necessari e indispensabili quotidianamente e che devono essere forniti per soddisfare un interesse pubblico. La mancanza di questi beni o servizi deve essere risentita come una grave carenza da parte dei consumatori interessati.

A titolo di esempio si possono menzionare i servizi di soccorso, i trasporti per persone a mobilità ridotta, i servizi di consegna dei giornali quotidiani e domenicali, la pulizia dei servizi igienici e dei luoghi pubblici o altri bisogni particolari legati al servizio pubblico.

Per quanto concerne la fornitura di personale a prestito: il collocamento di personale a prestito in ospedali o in ristoranti, ecc. di notte e la domenica è autorizzato secondo le disposizioni applicabili all'azienda in cui questi lavoratori sono impiegati. Al contrario, l'impiego del personale di un'agenzia di collocamento durante la notte o la domenica per l'assunzione e il collocamento del personale a prestito (ad esempio per un ospedale) non corrisponde a un bisogno particolare dei consumatori (v. sentenza del Tribunale federale amministrativo del 6 agosto 2020, TAF B-1407/2020).

Capoverso 4

Per i processi lavorativi contemplati nell'allegato all'OLL 1 e per i processi che vi sono connessi in maniera indissociabile (ad es. lavori preparatori, controllo della qualità, logistica, ecc.), il lavoro notturno e/o domenicale è ritenuto indispensabile. Questa presunzione dell'indispensabilità implica che per i processi lavorativi indicati non deve essere effettuato alcun accertamento dell'indispensabilità per il lavoro notturno o domenicale nella misura indicata. Tuttavia, l'autorità responsabile del rilascio del permesso si riserva il diritto di esigere una prova concreta dell'indispensabilità.

Articolo 28

Indispensabilità del lavoro notturno e domenicale

(art. 17, 19 e 24 LL)

[1] Vi è indispensabilità tecnica di ricorrere al lavoro notturno o domenicale ai sensi degli articoli 17 capoverso 2, 19 capoverso 2 e 24 capoverso 2 della legge in particolare quando un processo lavorativo o un lavoro non può essere interrotto, differito o organizzato in altro modo senza che:

a. si verifichino svantaggi notevoli e inaccettabili per la produzione e per il risultato del lavoro o per le installazioni dell'azienda;
b. ne derivino rischi per la salute o la sicurezza dei lavoratori o per il vicinato dell'azienda;
c. si interrompa la catena di approvvigionamento, il flusso di merci tra o all'interno delle aziende o non sia garantito l'approvvigionamento della popolazione in beni di cui necessita quotidianamente.

[2] Vi è indispensabilità economica di ricorrere al lavoro notturno o domenicale ai sensi degli articoli 17 capoverso 2, 19 capoverso 2 e 24 capoverso 2 della legge quando:

a. il processo lavorativo comporta inevitabilmente costi d'investimento elevati che non possono essere ammortizzati senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale; o
b. l'interruzione e la ripresa di un processo lavorativo comportano costi supplementari elevati che, senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale, rischiano o rischierebbero di compromettere fortemente la competitività dell'azienda rispetto ai suoi concorrenti.

[3] Sono equiparati all'indispensabilità economica i bisogni particolari dei consumatori:

a. che devono essere soddisfatti per realizzare un interesse pubblico tenuto conto del carattere indispensabile di beni o servizi per i consumatori interessati; e
b. ai quali non è possibile rispondere senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale.

[4] Per i processi lavorativi contemplati nell'allegato e per i processi che vi sono connessi in maniera indissociabile, in particolare i lavori preparatori, i controlli di qualità e i lavori di logistica, il lavoro notturno o domenicale è ritenuto indispensabile.

Premessa

In linea di principio il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono vietati (art. 16 e 18 LL). L'azienda può essere autorizzata a derogare a questo divieto se fornisce la prova dell'esistenza di un urgente bisogno o dell'indispensabilità tecnica o economica. Mentre per i lavori temporanei o a breve termine va fornita la prova dell'urgente bisogno, nel caso di lavoro notturno o domenicale regolare o periodico o del lavoro continuo è richiesta la prova dell'indispensabilità. In quest'ultimo caso la concessione di un permesso deve essere sottoposta a condizioni più severe di quanto non sia necessario per lavori temporanei in seguito a un urgente bisogno.

Capoverso 1

Vi è indispensabilità tecnica in particolare quando un processo produttivo o lavorativo non può essere interrotto, differito o organizzato in altro modo senza che siano compromessi gli impianti di produzione, il risultato del lavoro, la sicurezza, la salute e la vita dei lavoratori o l'incolumità del vicinato dell'azienda.

Lettera a:

Vi è indispensabilità tecnica ai sensi di questa lettera nel caso di processi di produzione continui che non possono essere interrotti per più settimane, mesi o anni senza che gli impianti stessi vengano

definitivamente danneggiati o completamente distrutti. È il caso, ad esempio, dei forni a vetro o degli impianti di elettrolisi in alluminio, che se fossero lasciati spenti anche per un solo fine settimana non potrebbero più essere rimessi in funzione.

Situazioni simili possono verificarsi, ad esempio, per la fabbricazione di un prodotto per singoli carichi, vale a dire la fabbricazione in un impianto a partire da materiali grezzi. Il processo produttivo richiede nel caso specifico un determinato lasso di tempo. L'impianto di produzione viene continuamente riavviato con carichi consecutivi. L'importante è che il processo, una volta avviato, non sia interrotto prima di essere terminato. Vi sono svariati motivi per i quali è impossibile interrompere un processo: il prodotto o i materiali grezzi potrebbero deteriorarsi oppure l'impianto di produzione potrebbe essere irrimediabilmente o pesantemente danneggiato. Anche la durata del processo produttivo ha una sua importanza: se la sua durata supera quella del lavoro diurno e serale, si rende necessario il lavoro notturno e sono quindi adempiute le condizioni dell'indispensabilità. Se invece un ciclo produttivo dura circa un giorno lavorativo o se in un giorno si compiono più cicli produttivi, alla fine di un ciclo il lavoro può essere interrotto senza problemi e non vi è alcuna indispensabilità tecnica di ricorrere al lavoro notturno o domenicale.

Vi è indispensabilità tecnica ai sensi di questa lettera anche quando nel quadro di un servizio di picchetto occorre riparare immediatamente guasti a impianti di refrigerazione o effettuare regolarmente analisi di campioni di laboratorio per il controllo della qualità nelle aziende di produzione. La pulizia di manutenzione a scopo di protezione antincendio degli impianti di scarico dell'aria nelle cucine o la pulizia di manutenzione degli impianti di ventilazione o di refrigerazione nei ristoranti, ospedali, internati, grandi distributori o centri di trasporto pubblico o i lavori di manutenzione a impianti di produzione sono tecnicamente indispensabili se non possono essere eseguiti nell'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione da personale sufficiente o in fasi scaglionate senza che si verifichino svantaggi notevoli e inaccettabili per la produzione, il risultato del lavoro o gli impianti stessi. Il rifornimento dei distributori automatici di sigarette o snack, invece, non è considerato tecnicamente indispensabile.

Lettera b:

L'indispensabilità tecnica secondo la lettera b si differenzia dalle situazioni descritte nella lettera a soltanto per il fatto che un'interruzione o un differimento del processo produttivo rischierebbe soprattutto di dare luogo a situazioni pericolose per la salute o la sicurezza dei lavoratori o per il vicinato dell'azienda.

Vi è indispensabilità tecnica ai sensi della lettera b ad esempio anche nel caso di lavori di risanamento, espansione, segnaletica orizzontale o verticale su strade nazionali o con traffico intenso. La situazione sulla rete ferroviaria è analoga, dato che anche in questo caso devono essere eseguiti lavori di risanamento o di espansione. Il lavoro notturno e domenicale è volto a proteggere la sicurezza dei lavoratori, per i quali il traffico intenso durante il giorno costituisce un rischio supplementare. Inoltre, simili lavori implicano spesso la chiusura di corsie o binari e deviazioni che riducono notevolmente le capacità di traffico e comportano rischi per gli utenti. I lavori su strade private e parcheggi, invece, non soddisfano il criterio dell'indispensabilità tecnica e devono in genere essere eseguiti durante l'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione.

Lettera c:

Nel settore della logistica le merci tra o all'interno delle aziende (business to business) devono essere messe a disposizione, caricate e consegnate rapidamente. Se la catena di approvvigionamento di prodotti freschi come verdure, carne, prodotti lattieri o prodotti di panetteria e pasticceria viene interrotta, vi è il rischio che i prodotti deperiscano a causa della loro breve durata di conservazione. Inoltre, se il flusso delle merci è interrotto, i pro-

dotti con una lunga durata di conservazione ma di immediata necessità (ad es. derrate alimentari non deperibili, prodotti di consumo delle aziende del commercio al minuto, pezzi di ricambio per le autorimesse, medicamenti per le farmacie e materiali da costruzione per i cantieri) non potrebbero più essere messi a disposizione rapidamente, il che nel peggiore dei casi comporterebbe una penuria o un'interruzione delle attività, situazione questa che deve essere evitata. Il rifornimento degli scaffali nei negozi deve avvenire in linea di principio durante l'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione, a meno che non sia applicabile una disposizione speciale dell'OLL 2.

L'ambito di attività di alcune aziende di logistica è rivolto direttamente al consumatore finale (business to customer). In questo caso l'indispensabilità del lavoro notturno e domenicale per il trattamento logistico è limitata alle derrate alimentari e ai prodotti di uso quotidiano (articoli per l'igiene come shampoo e fazzoletti, carta igienica, carta da cucina, cibo per animali, ecc.). La consegna delle ordinazioni ai clienti finali deve invece essere effettuata durante l'intervallo di tempo non soggetto ad autorizzazione.

Capoverso 2

Mentre nel capoverso 1 la prova dell'indispensabilità è determinata esclusivamente da motivi tecnici o dalla sicurezza delle persone, degli impianti e dell'ambiente, nel capoverso 2 il criterio determinante sono i motivi economici.

La concorrenza internazionale è un altro aspetto esaminato nell'ambito dell'indispensabilità economica. Le aziende concorrenti situate all'estero possono, in determinate circostanze, offrire i loro prodotti a prezzi inferiori laddove i salari, i costi sociali, i costi di investimento o di trasporto sono più bassi, la durata del lavoro più lunga o i mercati più vicini. Per poter rimanere competitiva l'azienda svizzera è quindi costretta a ricorrere al lavoro notturno o domenicale. Deve però poter dimostrare i vantaggi competitivi della concorrenza estera oppure questi devono essere generalmente noti.
Sono tuttavia presi come termini di paragone soltanto i Paesi con un livello sociale comparabile. Occorre tuttavia essere prudenti prima di indicare un Paese UE come «Paese competitivo» poiché, conformemente alla direttiva 2000/34, i membri dell'UE praticano condizioni di lavoro simili o persino più favorevoli ai lavoratori e una durata massima della settimana lavorativa di 48 ore.

Lettera a:

Vi è indispensabilità economica se per ogni posto di lavoro il processo produttivo comporta costi d'investimento elevati che non possono essere ammortizzati senza il lavoro notturno o domenicale. Ciò significa che senza il lavoro notturno o domenicale l'azienda non sarebbe più competitiva. Se invece i costi di investimento per posto di lavoro sono ridotti e che la capacità produttiva deve essere aumentata a lungo termine, è più opportuno aumentare i posti di lavoro che ricorrere continuamente al lavoro notturno o domenicale.

I costi di investimento per posto di lavoro che giustificano l'ammissibilità del lavoro notturno si situano, secondo i settori o i processi lavorativi, in un ordine di grandezza compreso tra 300'000 e 500'000 franchi per ogni posto occupato nel lavoro notturno. In caso di lavoro domenicale devono essere un po' più elevati (almeno fr. 400'000) per giustificare l'indispensabilità.

Il lavoro domenicale indispensabile per motivi economici può inoltre essere autorizzato soltanto se sono state sfruttate tutte le altre possibilità (ad es. il lavoro domenicale non può essere autorizzato se il sabato o durante la notte non si lavora).

Lettera b:

Si tratta qui di processi produttivi che potrebbero sì essere interrotti senza rischi secondo il capoverso 1, ma che ad ogni interruzione provocano perdite estremamente elevate di energia, materiale o tempo di produzione. Nella fase di spegnimento e di funzionamento a vuoto di un impianto ca-

pita di dover rimuovere del materiale di scarto; le operazioni di ripulitura comportano un consumo di energia e sono ascritte al tempo di produzione senza che però ne risulti un prodotto utilizzabile. Anche nella fase di riavvio può formarsi del materiale di scarto perché la qualità richiesta non è raggiunta immediatamente oppure si può avere un maggiore consumo di energia e tempi di produzione supplementari senza contropartita.
Queste perdite supplementari sono tuttavia rilevanti soltanto se compromettono la competitività rispetto ad altre aziende che, ad esempio, applicano altri processi la cui interruzione comporta costi inferiori o trascurabili
Possono essere soggetti a questa disposizione anche i processi lavorativi secondo il capoverso 1 del presente articolo se, in caso di produzione per carichi, nel corso di un giorno lavorativo vi è una rimanenza di tempo nella quale non troverebbe spazio un nuovo ciclo di produzione.

Capoverso 3

Lettere a e b:
Sono equiparati all'indispensabilità economica i bisogni particolari dei consumatori. Si tratta di bisogni che devono essere soddisfatti per realizzare un particolare interesse pubblico e ai quali non è possibile rispondere senza ricorrere al lavoro notturno o domenicale.

Vi è un bisogno particolare dei consumatori nel caso di beni o servizi necessari e indispensabili quotidianamente e che devono essere forniti per soddisfare un interesse pubblico. La mancanza di questi beni o servizi deve essere risentita come una grave carenza da parte dei consumatori interessati.

A titolo di esempio si possono menzionare i servizi di soccorso, i trasporti per persone a mobilità ridotta, i servizi di consegna dei giornali quotidiani e domenicali, la pulizia dei servizi igienici e dei luoghi pubblici o altri bisogni particolari legati al servizio pubblico.

Per quanto concerne la fornitura di personale a prestito: il collocamento di personale a prestito in ospedali o in ristoranti, ecc. di notte e la domenica è autorizzato secondo le disposizioni applicabili all'azienda in cui questi lavoratori sono impiegati. Al contrario, l'impiego del personale di un'agenzia di collocamento durante la notte o la domenica per l'assunzione e il collocamento del personale a prestito (ad esempio per un ospedale) non corrisponde a un bisogno particolare dei consumatori (v. sentenza del Tribunale federale amministrativo del 6 agosto 2020, TAF B-1407/2020).

Capoverso 4

Per i processi lavorativi contemplati nell'allegato all'OLL 1 e per i processi che vi sono connessi in maniera indissociabile (ad es. lavori preparatori, controllo della qualità, logistica, ecc.), il lavoro notturno e/o domenicale è ritenuto indispensabile. Questa presunzione dell'indispensabilità implica che per i processi lavorativi indicati non deve essere effettuato alcun accertamento dell'indispensabilità per il lavoro notturno o domenicale nella misura indicata. Tuttavia, l'autorità responsabile del rilascio del permesso si riserva il diritto di esigere una prova concreta dell'indispensabilità.

Articolo 29

Prolungamento della durata del lavoro notturno

(art. 17*a* cpv. 2 LL)

[1] In caso di lavoro notturno regolare o periodico, una durata del lavoro di 10 ore, comprese in uno spazio di 12 ore, è ammessa purché:
a. il lavoratore non sia esposto a rischi elevati di natura chimica, biologica o fisica;
b. il lavoratore non sia sottoposto a eccessive pressioni di ordine fisico, psichico e mentale;
c. il lavoro sia organizzato in modo da conservare inalterata la capacità funzionale del lavoratore e da evitare pertanto l'insorgere di situazioni di pericolo;
d. l'idoneità del lavoratore sia stata accertata sulla base di una visita medica; e
e. la durata effettiva del lavoro non ecceda 10 ore in uno spazio di 24 ore.

[2] In caso di lavoro notturno temporaneo, una durata del lavoro di 10 ore, comprese in uno spazio di 12 ore, conformemente all'articolo 17*a* capoverso 2 della legge è ammesso purché:
a. il lavoro sia organizzato in modo da conservare inalterata la capacità funzionale del lavoratore e da evitare pertanto l'insorgere di situazioni di pericolo;
b. la durata effettiva del lavoro non ecceda 10 ore in uno spazio di 24 ore;
c. il lavoratore dia il suo consenso.

Premessa

Rispetto al lavoro diurno, il lavoro notturno comporta aggravi maggiori. Esso deve pertanto essere soggetto a limiti temporali per prevenire le ripercussioni negative sulla sicurezza e sulla salute. Per questo motivo, l'articolo 17*a* capoverso 1 LL limita la durata massima giornaliera del lavoro notturno a 9 ore.
È tuttavia possibile prolungare la durata del lavoro notturno ai sensi dell'articolo 17*a* capoverso 2 LL a patto che siano soddisfatte le condizioni fissate nel presente articolo. È infatti essenziale che la pressione globale risultante dalle condizioni di lavoro nonché dal tipo di attività svolta sia minima affinché a medio e a lungo termine la salute del lavoratore non ne risenta. È dunque necessario riservare particolare attenzione all'organizzazione del tempo di lavoro e del contesto generale in cui il lavoro è svolto. Ne va naturalmente anche dell'interesse dell'azienda in quanto solo una pressione globale minima consente di mantenere invariata l'efficienza del lavoratore per tutta la durata del lavoro notturno. Una diminuzione della concentrazione a seguito di uno stato di stanchezza precoce può compromettere la qualità del lavoro o addirittura provocare incidenti.

Capoverso 1

Il prolungamento del lavoro notturno regolare o periodico (v. art. 31 LL) è subordinato alle seguenti condizioni:

Lettera a:

È importante che il lavoratore non sia esposto a rischi elevati per la salute dovuti o all'ambiente di lavoro (conseguenze di natura fisica) o al contatto con sostanze chimiche o biologiche nel quadro dell'attività lavorativa. Proprio per quanto riguarda le sostanze chimiche e biologiche è importante la sorveglianza da parte di un medico del lavoro, in quanto le conoscenze sugli effetti di un'esposizione prolungata a dette sostanze nell'ambito del lavoro notturno, sono ancora approssimative.

Per rischi elevati si intendono quelli che si situano al di sopra della media delle pressioni usuali esercitate in un posto di lavoro. In presenza di questi rischi, un prolungamento della durata del lavoro notturno regolare o periodico è esclusa.

Lettera b:
È altrettanto importante evitare le pressioni di ordine fisico, psichico e mentale, come le attività che implicano importanti sforzi fisici e che potrebbero avere conseguenze negative gravi nel caso di operazioni sbagliate. I fattori di pressione presenti in un'azienda non devono risultare eccessivi per un lavoratore di resistenza media.
Tali pressioni sono considerate eccessive quando superano il valore medio abituale di un certo posto di lavoro. Al riguardo va tenuto conto della diversa idoneità dei lavoratori a sopportare le pressioni. Persone con una capacità di sopportazione modesta devono pertanto essere sottoposte ad un'apposita visita medica, giusta la lettera d, ed escluse dal lavoro notturno prolungato.

Lettera c:
Per evitare una diminuzione della capacità funzionale del lavoratore e conseguenti situazioni di pericolo occorre provvedere ad un'efficace organizzazione delle pause, alla messa a disposizione di locali adeguati con buone possibilità di riposo nonché alla corretta impostazione ergonomica dei posti di lavoro, dei luoghi di lavoro e delle attrezzature.

Lettera d:
Considerate le pressioni eccessive connesse con una durata prolungata del lavoro notturno regolare o periodico, i lavoratori devono sottoporsi ad un controllo periodico dello stato di salute e pertanto ad una verifica della loro idoneità. L'idoneità al lavoro notturno è condizione essenziale per l'autorizzazione (art. 17*c* cpv. 2 LL, art. 45 cpv. 1e OLL 1). Il controllo e la consulenza medica sono necessari affinché eventuali rischi per la salute possano essere riconosciuti tempestivamente e vengano adottati i necessari provvedimenti.

Lettera e:
La durata effettiva del lavoro, nel quadro del lavoro notturno, non può superare 10 ore nell'arco di 12 ore di presenza sul posto di lavoro, nonché nell'arco delle 24 ore giornaliere. Le 24 ore decorrono a partire dall'inizio del primo impiego notturno. Il lavoratore beneficia così di un periodo di riposo di 12 ore.
In questo sistema di lavoro le pause sono estremamente importanti ed è essenziale che, per la loro durata, il lavoratore possa allontanarsi dal posto di lavoro. Se ciò non è possibile, un prolungamento del lavoro notturno è escluso perché in questo caso la pausa è calcolata come tempo di lavoro.

Capoverso 2

Questo capoverso disciplina il lavoro notturno temporaneo della durata effettiva di 10 ore nell'arco di 12 ore. In virtù del principio della proporzionalità, questa forma di lavoro è subordinata a condizioni meno severe: si tratta in effetti delle condizioni di cui al capoverso 1 lettere c ed e di questo articolo integrate dal consenso del lavoratore.

Articolo 30

Lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno

(art. 25 e 26 LL)

[1] Il lavoro notturno durante più di sei settimane e fino a 12 settimane al massimo senza alternanza con il lavoro diurno conformemente all'articolo 25 capoverso 3 della legge è ammesso purché:

a. esso sia indispensabile per ragioni aziendali o la maggioranza dei lavoratori interessati chieda per scritto di rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno poiché tale alternanza non è per loro accettabile, in particolare per ragioni personali o familiari;
b. il lavoratore abbia dato il suo consenso per scritto; e
c. nello spazio di 24 settimane, i periodi di lavoro diurno abbiano complessivamente almeno la stessa durata dei periodi di lavoro notturno.

[2] Il lavoro notturno durante più di 12 settimane senza alternanza conformemente all'articolo 25 capoverso 3 della legge è ammesso purché:

a. esso sia indispensabile per ragioni aziendali o la maggioranza dei lavoratori interessati chieda per scritto di rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno poiché tale alternanza non è per loro accettabile, in particolare per ragioni personali o familiari;
b. il lavoratore abbia dato il suo consenso per scritto; e
c. i presupposti giusta l'articolo 29 capoverso 1 lettere a–d siano adempiuti.

[2bis] Vi è indispensabilità per ragioni aziendali secondo i capoversi 1 lettera a e 2 lettera a se:

a. si tratta di un lavoro notturno per il quale non esiste un lavoro diurno e serale corrispondente; oppure
b. nel mercato del lavoro ordinario non può essere reclutato sufficiente personale qualificato per costituire squadre da impiegare in alternanza.

[3] I lavoratori che effettuano lavoro notturno conformemente al capoverso 2:

a. possono essere impiegati al massimo:
   1. cinque notti su sette consecutive; oppure
   2. sei notti su nove consecutive; e
b. non possono svolgere lavoro straordinario giusta l'articolo 25 durante i loro giorni di congedo.

[4] I presupposti e le condizioni di cui ai capoversi 1–3 non sono applicabili ai lavoratori che svolgono lavoro notturno regolare al massimo durante un'ora situata all'inizio o al termine del lavoro notturno fra le 05.00 e le 06.00 o fra le 23.00 e le 24.00.

Premessa

In linea di principio, il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno rappresenta, a lungo termine, un onere considerevole. È dunque opportuno sostituire questo metodo di lavoro con un sistema che preveda l'alternanza delle squadre ogni qual volta ciò sia possibile. I motivi principali risiedono nel fatto che la capacità di adattamento delle funzioni corporee dell'essere umano (p. es. temperatura del corpo, polso, pressione sanguigna, ormoni, metabolismo, ecc.) è insufficiente anche dopo lunghi periodi di lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno. L'alternanza ciclica delle

squadre consente ai lavoratori di ritrovare il giusto equilibrio e protegge dal sovraffaticamento.
Si sostiene spesso che gli esseri umani si adattano ai cambiamenti richiesti dal lavoro notturno solo dopo una lunga serie di turni di notte. Tuttavia, una tale affermazione non è confermata da studi scientifici. Questi dimostrano inoltre che il sonno diurno è qualitativamente e quantitativamente meno riposante del sonno notturno.
Per proteggere la salute dei lavoratori dagli effetti negativi derivanti dai lunghi periodi di lavoro notturno, il presente articolo formula le condizioni per i lunghi periodi di lavoro notturno senza alternanza e prescrive alcune misure compensative.

Capoverso 1

Il lavoro notturno durante più di sei settimane e fino a 12 settimane al massimo senza alternanza con il lavoro diurno e serale è ammesso alle seguenti condizioni:

Lettera a:
Il lavoro notturno continuativo deve essere indispensabile per ragioni aziendali. Il capoverso 2bis precisa quando ciò è il caso. Se non vi è indispensabilità per ragioni aziendali, il lavoro notturno continuativo – in presenza degli altri presupposti elencati all'articolo 30 OLL 1 – è ammesso anche nel caso in cui la maggioranza dei lavoratori interessati chieda per scritto di rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno. In tal caso i lavoratori interessati devono esporre i motivi della loro scelta. Entrano in linea di conto soprattutto motivi personali (p. es. un maggiore benessere personale o una migliore compatibilità con il comportamento durante il tempo libero in caso di lavoro senza alternanza piuttosto che in caso di lavoro notturno alternato a quello diurno) oppure motivi familiari (p. es. obblighi di assistenza). Nel calcolo per stabilire se la maggioranza dei lavoratori interessati intende rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno non occorre basarsi soltanto sul personale che non desidera alternare il lavoro notturno con il lavoro diurno e serale. Si deve invece tenere conto anche di quei collaboratori che, a causa dell'introduzione del lavoro notturno continuativo nell'azienda, non vengono più occupati durante la notte (turno di notte). Di conseguenza occorre prendere in considerazione tutto il gruppo dei lavoratori interessati.

Esempio: In un'azienda nella quale sono previsti turni di tre squadre lavorano rispettivamente 10 persone a turno, ripartite tra il turno mattutino, il turno serale e il turno di notte. All'alternanza tra lavoro diurno e lavoro notturno sono quindi interessate complessivamente 30 persone. Di conseguenza, se si intende rinunciare all'avvicendamento dei turni, almeno 16 persone devono presentare una richiesta scritta ed esporne le ragioni.

Lettera b:
Per poter introdurre il lavoro notturno continuativo è necessario che il singolo lavoratore abbia dato il suo consenso scritto. Ciò costituisce il presupposto per il rilascio di un permesso.

Lettera c:
Nello spazio di 24 settimane, i periodi senza lavoro notturno devono durare complessivamente almeno come quelli che prevedono un lavoro notturno continuativo. Di conseguenza i periodi di lavoro notturno senza alternanza possono complessivamente durare al massimo 12 settimane.

Capoverso 2

Il lavoro notturno durante più di 12 settimane senza alternanza con il lavoro diurno e serale è ammesso alle seguenti condizioni:

Lettera a:
Si rinvia al commento del capoverso 1 lettera a.

Lettera b:
Si rinvia al commento del capoverso 1 lettera b.

Lettera c:
I presupposti giusta l'articolo 29 capoverso 1 lettere a-d OLL 1 devono essere adempiuti. Ciò signifi-

ca che non possono esistere rischi elevati di natura chimica, biologica o fisica e che i lavoratori non possono essere sottoposti a eccessive pressioni di ordine fisico, psichico e mentale. Il posto di lavoro deve essere organizzato in modo che la capacità produttiva dei lavoratori resti immutata. Inoltre occorre accertare l'idoneità dei lavoratori interessati in occasione di una visita medica.

Capoverso 2bis

Lettera a:

Affinché si possa prendere in considerazione il lavoro notturno continuativo, occorre dapprima che esista la necessità stessa di effettuare il lavoro notturno. Deve quindi trattarsi di un'azienda che è esente dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno secondo l'OLL 2 oppure che adempie le condizioni previste dall'articolo 17 LL in relazione con l'articolo 28 OLL 1 (per il lavoro notturno regolare o periodico) o dall'articolo 17 LL in relazione con l'articolo 27 OLL 1 (per il lavoro notturno temporaneo). Affinché si possa parlare di lavoro notturno continuativo secondo la lettera a, per il lavoro notturno non può esistere un lavoro corrispondente nell'intervallo del lavoro diurno e del lavoro serale (lavoro diurno corrispondente). Ciò è il caso se non esiste alcun lavoro corrispondente nell'intervallo del lavoro diurno e del lavoro serale (p. es. panettiere, che lavora soltanto di notte) oppure, se si deve effettuare più lavoro notturno che lavoro diurno e che quindi la proporzione tra lavoro diurno e lavoro serale, da un lato, e lavoro notturno dall'altro, non è di 1:1. Quale esempio in tal senso si può citare una tipografia che produce quasi esclusivamente quotidiani che devono essere distribuiti al mattino: affinché i giornali possano essere consegnati per tempo, è necessario stamparli di notte. Siccome la produzione di giornali costituisce il ramo principale dell'azienda, la maggior parte dei lavori deve essere svolta di notte, per cui l'azienda ha un fabbisogno di personale molto maggiore di notte (p. es. 100 persone) che non di giorno (p. es. 10 persone). Di conseguenza, in caso di alternanza tra squadre diurne e notturne, le persone che vengono impiegate di notte non avrebbero lavoro o ne avrebbero troppo poco da effettuare durante il giorno. In questo senso non sussiste quindi un turno di lavoro diurno corrispondente.

Lettera b:

In alternativa alle esigenze della lettera a, un'azienda può dimostrare che nel mercato del lavoro ordinario non è possibile reclutare sufficiente personale qualificato per costituire squadre da impiegare in alternanza. Può essere il caso, in determinate circostanze, se la ricerca di personale per il lavoro in un sistema di lavoro a squadre alternate è rimasta per molto tempo infruttuosa. I rispettivi sforzi di ricerca dell'azienda devono essere documentati. Inoltre è immaginabile che, in caso di passaggio a un sistema di lavoro a squadre alternate, gran parte del personale interessato si licenzierebbe o minaccerebbe di licenziarsi e che quindi sarebbe impossibile trovare personale qualificato nell'azienda stessa o nel mercato del lavoro ordinario o regionale per sostituire i lavoratori che lasciano l'azienda (o che minacciano di farlo). Anche in questo caso l'azienda deve poterlo documentare.

Capoverso 3

Se viene effettuato lavoro notturno conformemente al capoverso 2, il numero di notti durante le quali si può lavorare è limitato. Ciò permette di evitare un sovraffaticamento dovuto a una durata eccessiva del lavoro notturno. Dopo aver svolto un lavoro durante 5 rispettivamente 6 notti, per almeno 2 rispettivamente 3 notti i lavoratori in questione non devono essere occupati. Inoltre i lavoratori non possono svolgere un lavoro straordinario durante tali giorni e notti non lavorativi, tranne che in situazioni eccezionali secondo l'articolo 26 OLL 1.

Capoverso 4

Le limitazioni di cui ai capoversi 1-3 non sono applicabili se si tratta unicamente di un lavoro notturno senza alternanza svolto dai lavoratori al massimo durante un'ora situata fra le 05.00 e le 06.00 o fra le 23.00 e le 24.00..

Articolo 31

Supplemento salariale e tempo di riposo supplementare in caso di lavoro notturno

(art. 17*b* cpv. 2 LL)

[1] Svolge lavoro notturno regolare o periodico il lavoratore occupato durante 25 notti o più per anno civile.

[2] Il tempo di riposo supplementare va accordato dopo il primo intervento di notte. È calcolato in funzione del lavoro realmente svolto.

[3] Se soltanto nel corso di un anno civile e contro ogni aspettativa risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro notturno per oltre 25 notti per anno civile, il supplemento salariale del 25 per cento per le prime 25 notti non deve essere convertito in tempo di riposo supplementare.

Premessa

La forma di compensazione (supplemento salariale o tempo di riposo supplementare) da accordare per il lavoro prestato di notte differisce a seconda che si tratti di lavoro notturno temporaneo o di lavoro notturno regolare o periodico. Questa distinzione è determinante anche ai fini del diritto alla visita medica e alla consulenza (v. art. 44 OLL 1).

Capoverso 1

Il lavoratore occupato per 25 o più notti o per porzioni di notte nel corso di un anno svolge lavoro notturno regolare o periodico. A tale lavoratore il datore di lavoro deve accordare una compensazione sotto forma di tempo libero equivalente al 10% della durata del lavoro notturno svolto (v. art. 17*b* LL). Il lavoratore occupato per meno di 25 notti svolge lavoro notturno temporaneo. Egli ha diritto ad un supplemento salariale di almeno il 25% per il tempo in cui ha svolto lavoro notturno (v. art. 17*b* LL).

Capoverso 2

Se sin dall'inizio degli interventi di notte è chiaro che questo limite sarà raggiunto o superato nell'arco di un anno, il tempo di riposo supplementare va accordato a partire dalla prima ora di lavoro notturno.
Determinante ai fini del calcolo del tempo di riposo supplementare è il tempo di lavoro effettivamente compiuto nel corso della notte, vale a dire nel corso delle 7 ore che coprono il cosiddetto periodo di notte. Le pause sono incluse se, durante la pausa, il lavoratore non può lasciare il posto di lavoro o se dalla pausa viene richiamato sul posto di lavoro e la pausa non può essergli accordata successivamente.

Capoverso 3

Se nel corso dell'anno si constata che, contro ogni aspettativa, il lavoratore deve lavorare 25 notti o più per anno civile, il supplemento salariale deve essere convertito in tempo di riposo supplementare a partire dal momento di questa constatazione. Al più tardi, ciò deve avvenire al raggiungimento della 25esima notte. Il supplemento salariale per le prime 25 notti non deve essere obbligatoriamente convertito in tempo di riposo supplementare.

Articolo 32

Deroghe all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare

(art. 17*b* cpv. 3 e 4, art. 26 LL)

[1] Il datore di lavoro non è tenuto ad accordare tempo di riposo supplementare se, in base al sistema di orario di lavoro nell'azienda, la durata della settimana lavorativa per un lavoratore a tempo pieno non supera:
a. 35 ore, incluse le pause, con una durata media delle squadre ridotta a 7 ore;
b. 36 ore, dedotte le pause, nel caso della settimana di quattro giorni.

[2] Un sistema di orario di lavoro è considerato proprio dell'azienda se è applicato integralmente in tutta l'azienda o in una parte dell'azienda chiaramente delimitata.

[3] Sono considerati equivalenti altri tempi di riposo compensativi nell'ambito di contratti collettivi di lavoro o di disposizioni di diritto pubblico, se il rispettivo contratto collettivo di lavoro o l'atto di diritto pubblico applicabile prevede regole compensative:
a. che accordano specialmente al lavoratore occupato durante la notte un supplemento di tempo libero in compensazione del lavoro svolto; e
b. la cui durata complessiva equivale al tempo di riposo supplementare del 10%.

Premessa

È possibile derogare all'obbligo di concedere un tempo di riposo supplementare per il lavoro effettuato di notte a condizione che l'azienda applichi un sistema di orario di lavoro avanzato il quale, sulla base delle conoscenze di medicina del lavoro, risulti meno pregiudizievole per la salute dei lavoratori di quanto lo sia un sistema tradizionale di organizzazione del tempo di lavoro che accorda per il lavoro notturno il tempo di riposo supplementare previsto dalla legge. Questa deroga è altresì possibile nell'insieme di un settore, in particolare quando vi si applica un sistema di organizzazione del tempo di lavoro moderno prescritto in modo vincolante da un contratto collettivo di lavoro le cui condizioni equivalgono a quelle fissate nel capoverso 1 del presente articolo.
Di seguito sono illustrati due modelli concreti che consentono a tali sistemi di derogare all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare. Va osservato che detti modelli si basano su una situazione di occupazione a tempo pieno. Infatti, questa deroga non può essere applicata in modo frammentario ai lavoratori che soddisfano le condizioni summenzionate solamente perché sono occupate a tempo parziale.

Capoverso 1

I due modelli concreti che consentono di derogare all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare per il lavoro notturno sono descritti dettagliatamente alle lettere a e b a completamento dell'articolo 17*b* della legge.

Lettera a:

La legge stabilisce che nel caso di una durata media delle squadre non superiore a sette ore, incluse le pause, non vi è l'obbligo di concedere un tempo di riposo supplementare. L'ordinanza, a sua volta, precisa che in questo caso la durata massima della settimana lavorativa per un lavoratore a tempo

pieno non può eccedere le 35 ore, pause incluse. In tal modo viene sancito che, nella fattispecie, la settimana lavorativa non può superare i cinque giorni. La durata delle squadre, calcolata in media su tutte le squadre, non può essere superiore a sette ore, comprese le pause. La limitazione a sette ore non si applica dunque solo alle squadre notturne.
Questa ulteriore restrizione che consiste nel limitare a cinque giorni una settimana lavorativa è giustificata dal fatto che la settimana lavorativa composta di sei giorni di lavoro e di squadre di sette ore, incluse le pause, risulterebbe più lunga rispetto ad un normale sistema che prevede la settimana di cinque giorni, una durata delle squadre di otto ore, escluse le pause, e la concessione di un tempo supplementare del 10%. La settimana lavorativa ripartita su sei giorni, ognuno di sette ore, risulterebbe pertanto più onerosa di una normale settimana lavorativa a squadre sia per quanto riguarda il numero delle ore settimanali che il numero dei giorni lavorativi. Non sarebbe pertanto concepibile far beneficiare questo modello della deroga all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare senza prevedere la limitazione a cinque giorni lavorativi per settimana.

Lettera b:
Questo modello prevede unicamente la riduzione del numero dei giorni lavorativi ad un massimo di quattro per settimana. Qui la durata massima della giornata lavorativa, di nove ore, escluse le pause, può essere pienamente sfruttata e raggiungere in tal modo una durata di lavoro settimanale quasi uguale al numero di ore di una normale settimana lavorativa a squadre. Il sostanziale miglioramento connesso con questo modello è costituito dal prolungato periodo di tempo libero, pari ad un blocco di tre giorni, che giustifica la deroga all'obbligo di accordare tempo di riposo supplementare. La limitazione a quattro giorni lavorativi per settimana si applica, anche in questo modello, a tutte le settimane e a tutte le squadre, e non soltanto alle squadre impegnate nel lavoro notturno.
I lavoratori occupati, nell'ambito del sistema ordinario di lavoro diurno o serale, nelle stesse parti d'impresa in cui viene prestato lavoro a squadre secondo i modelli di cui alle lettere a e b non sono soggetti alle limitazioni previste per il lavoro a squadre. In effetti, al lavoro diurno non si applicano né la riduzione della durata del lavoro né la limitazione a quattro o cinque giorni. Non può tuttavia esservi alternanza fra il lavoro diurno o serale e il lavoro a squadre.

Capoverso 2

Il presente capoverso definisce la nozione di sistema di orario di lavoro dell'azienda menzionato nel capoverso 1. Un sistema di orario di lavoro non può essere considerato «dell'azienda» se si applica solo ad alcune parti dell'azienda o ad alcuni posti di lavoro.
Per «parti dell'azienda chiaramente delimitate» si intendono ad esempio quelle che si trovano in luoghi diversi, ossia in comuni o località diverse ma, comunque, in aree industriali differenti. Parti dell'azienda chiaramente delimitate sono anche quelle che si distinguono per funzione e compiti e fra le quali non vi è un legame di interdipendenza. Ne sono alcuni esempi i settori della produzione, dell'amministrazione, del magazzino di vendita, della spedizione, e così via. Sono considerate parti dell'azienda chiaramente delimitate anche quelle all'interno di un unico settore dell'azienda (ad esempio, la produzione in una squadra diurna e una squadra serale e le pulizie in una squadra notturna) che hanno funzioni nettamente distinte, che applicano sistemi di orario di lavoro diversi e impiegano lavoratori con qualifiche diverse.

Capoverso 3

Nell'ambito di contratti collettivi di lavoro o di disposizioni di diritto pubblico, sono autorizzate anche altre forme di tempo di riposo supplementare, a condizione che esse siano equivalenti alla forma standard del diritto al tempo di riposo supplementare. Potrebbero, ad esempio, essere previsti una riduzione globale della durata del lavoro o un prolungamento della durata delle vacanze per i lavoratori impegnati nel lavoro notturno.

Articolo 32*a*

Supplemento salariale e riposo compensativo in caso di lavoro domenicale e nei giorni festivi

[1] Svolge lavoro domenicale temporaneo il lavoratore che, in un anno civile, lavora fino a sei domeniche, compresi i giorni festivi legali.

[2] Il lavoro domenicale è considerato regolare o periodico quando il volume temporale dello stesso supera la condizione di cui al capoverso 1.

[3] Se soltanto nel corso di un anno civile e contro ogni aspettativa risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro domenicale per più di sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, il supplemento salariale del 50 per cento per le prime sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, rimane dovuto.

Premessa

Conformemente all'articolo 19 capoverso 3 LL hanno diritto a un supplemento salariale del 50 per cento soltanto i lavoratori che svolgono lavoro domenicale temporaneo. Pertanto la definizione di lavoro domenicale temporaneo e di lavoro regolare o periodico è un fattore decisivo per stabilire se deve essere accordato un supplemento salariale.
Ai lavoratori che svolgono lavoro domenicale deve essere accordato in ogni caso un riposo compensativo ai sensi dell'articolo 20 LL: il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero con un rapporto 1:1. Qualora si prolunghi, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva. Il giorno di riposo compensativo dura quindi complessivamente 35 ore.

Capoverso 1

Se i lavoratori sono impiegati fino a sei domeniche, compresi i giorni festivi, in un anno, si parla di lavoro domenicale temporaneo. Conformemente all'articolo 19 capoverso 3 LL, in tal caso i lavoratori hanno diritto, oltre al riposo compensativo di cui all'articolo 20 LL, a un supplemento salariale del 50 per cento.

Capoverso 2

Se i lavoratori sono impiegati per più di sei domeniche, compresi i giorni festivi, in un anno, si parla di lavoro domenicale regolare o periodico. In tal caso hanno diritto al riposo compensativo ai sensi dell'articolo 20 LL, ma in linea di principio non viene accordato alcun supplemento salariale ai sensi dell'articolo 19 capoverso 3 LL (fatto salvo il capoverso 3).

Capoverso 3

In alcuni casi non è prevedibile con precisione quante volte un lavoratore deve svolgere lavoro domenicale per anno civile. Se soltanto nel corso dell'anno risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro domenicale per oltre sei domeniche, compresi i giorni festivi, il supplemento salariale per i primi sei interventi di domenica di cui al capoverso 1 rimane dovuto.

Articolo 33

Calcolo del supplemento salariale

(art. 13 cpv. 1, 17*b* cpv. 1 e 2, 19 cpv. 3 e 24 cpv. 6 LL)

[1] Nel salario a tempo, il supplemento di salario per lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro domenicale è calcolato secondo il salario all'ora, senza indennità di residenza, indennità di economia domestica né indennità per figli.

[2] Nel salario a cottimo, il supplemento salariale è, di regola, calcolato secondo il salario all'ora conseguito in media durante il periodo di paga, senza indennità di residenza, indennità di economia domestica né indennità per figli.

[3] La legislazione federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti è applicabile per analogia alla valutazione del salario in natura, delle prestazioni di servizio e delle mance.

[4] Se diverse prescrizioni della legge sull'assegnazione di supplementi salariali sono applicabili per lo stesso periodo di tempo, è pagato il supplemento più favorevole al lavoratore.

Capoverso 1

La questione del supplemento salariale si pone soprattutto per quanto riguarda i lavoratori che ricevono uno stipendio mensile. Poiché il lavoro straordinario e il lavoro notturno e domenicale temporaneo non si svolge nello spazio di mesi ma di ore (nel caso del lavoro notturno e domenicale eventualmente di giorni), è preso come base il salario orario (eventualmente giornaliero). Il salario orario viene solitamente calcolato sulla base del salario mensile. È determinante il salario valido al momento in cui è stato prestato il lavoro straordinario. La 13ª mensilità e le eventuali componenti salariali variabili come le provvigioni o i bonus vanno fatte confluire in questa base di calcolo (cfr. DTF 4A_352/2010 del 5.10.2010 consid. 3). Rimangono escluse unicamente le indennità di residenza, le indennità di economia domestica e le indennità per figli.

Per il calcolo del salario orario possono essere utili i seguenti valori di riferimento:

- Nella media di 4 anni, un anno è costituito da 52,178 settimane
- Nella media di 4 anni, un mese è costituito da 4,35 settimane
- Per una settimana di 5 giorni, un mese è costituito da 21,75 giorni lavorativi
- Per una settimana di 5½ giorni, un mese è costituito da 23,9 giorni lavorativi.

Conversione del salario mensile in salario orario

Esempio: settimana di 42 ore / stipendio mensile di Fr. 4'000.-

52,178 x 42 = 2191,5 ore annuali : 12 = 182,6 ore mensili

Salario mensile : 182,6 ore =
stipendio orario = Fr. 21,90

Conversione del salario mensile in salario giornaliero

Esempio: settimana di 42 ore / stipendio mensile di Fr. 4'000.– / settimana di 5 giorni

Salario mensile : 21,75 giorni lavorativi = Salario giornaliero = Fr. 183,90

Esempio: settimana di 42 ore / stipendio mensile di Fr. 4'000.– / settimana di 5½ giorni

Salario mensile : 23,9 giorni lavorativi = Salario giornaliero = Fr. 167,35

Capoverso 2

Gli stipendi mensili sono versati perlopiù mensilmente, o più di rado a scadenze bisettimanali o settimanali. Per il calcolo dello stipendio medio si raccomanda di prendere come base un lasso di tempo di sei periodi di paga, sempre che il supplemento salariale non debba essere versato in anticipo.

Capoverso 3

La legislazione federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti è applicabile per analogia alla valutazione del salario in natura, delle prestazioni di servizio e delle mance. Si tratta più precisamente degli articoli 7 e 8 dell'ordinanza sull'AVS (RS 831.101).

Capoverso 4

Esempio:
Un'azienda ha fissato la durata del lavoro giornaliero e serale tra le 06.00 e le 23.00 (art. 10 cpv. 1 LL). Un lavoratore che deve temporaneamente lavorare dalle 2.00 del sabato sera alle 07.00 della domenica mattina presta sia lavoro notturno che lavoro domenicale. Il supplemento salariale di almeno il 25 per cento per il lavoro notturno temporaneo previsto all'articolo 17b capoverso 1 LL dovrebbe essere versato per le ore comprese tra le 23.00 e le 06:00. Dal sabato sera alle 23.00 alla domenica mattina alle 08.00 viene però prestato anche lavoro domenicale secondo l'articolo 18 capoverso 1 LL. Quest'ultimo va indennizzato con un supplemento salariale di almeno il 50 per cento conformemente all'articolo 19 capoverso 3 LL. Al lavoratore deve quindi essere corrisposto per le ore comprese tra le 23.00 del sabato e le 08.00 della domenica un supplemento salariale del 50 per cento, vale a dire il supplemento più elevato. Una cumulazione dei supplementi non è pretesa.

Articolo 34

Lavoro a squadre e rotazione delle squadre

(art. 25, 6 cpv. 2 e 26 LL)

[1] Sussiste lavoro a squadre quando è previsto l'intervento scaglionato e alternato di due o più gruppi di lavoratori allo stesso posto di lavoro secondo un orario determinato.

[2] Nell'organizzazione del lavoro a squadre occorre tenere conto delle conoscenze acquisite nei campi della medicina del lavoro e delle scienze del lavoro.

[3] In caso di lavoro diurno a due squadre che non cade di notte, la durata di una squadra non può superare 11 ore, pause incluse. Il lavoro straordinario giusta l'articolo 25 è ammesso solo nei giorni feriali abitualmente liberi, sempreché non coincidano con un periodo di riposo o un periodo di riposo compensativo.

[4] In caso di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro a tre o più squadre che prevedono la partecipazione del lavoratore a tutte le squadre, vale quanto segue:

a. la durata di una squadra non può superare 10 ore, pause incluse;
b. la rotazione delle squadre si effettua dal mattino verso la sera e dalla sera verso la notte (rotazione in avanti); una rotazione in senso inverso è ammessa solo in via eccezionale, se la maggioranza dei lavoratori interessati ne fa richiesta scritta;
c. il lavoro straordinario giusta l'articolo 25 è ammesso solo in giorni feriali abitualmente liberi, sempreché non coincidano con un periodo di riposo o di riposo compensativo legale.

Premessa

Il presente articolo disciplina il tema del lavoro a squadre e della rotazione delle squadre. Per evitare confusioni è qui necessaria una spiegazione complementare in merito alla distinzione fra la nozione di rotazione delle squadre oggetto del presente articolo e quella di rotazione di cui all'articolo 25 LL.

Ai lavoratori occupati di notte deve essere consentita l'alternanza con il lavoro diurno indipendentemente dal fatto che essi siano inseriti in un sistema di lavoro a squadre. Per ragioni di protezione della salute nonché per motivi di natura sociale, la durata del lavoro diurno deve essere almeno uguale a quella del lavoro notturno. Una deroga a questo principio è possibile esclusivamente nel rispetto di condizioni severe e chiaramente definite (art. 25 cpv. 3 LL, art. 30 OLL 1). Il termine «squadre» sta ad indicare sia l'alternanza fra lavoro diurno e serale o notturno sia la rotazione delle squadre ai sensi del presente articolo.

Osservazione generale

Ai sensi dell'articolo 6 capoverso 2 della legge, il datore di lavoro deve apprestare gli impianti e ordinare il lavoro in modo da preservare il più possibile i lavorati dai pericoli per la salute e dagli spossamenti. A tale scopo egli deve prestare un'attenzione particolare all'organizzazione dei piani di lavoro e segnatamente a quelli relativi al lavoro a squadre. Detta organizzazione deve avvenire sulla base delle conoscenze acquisite nell'ambito della scienza del lavoro. A completamento dell'articolo 25 della legge sono qui fissate alcune prescrizioni relative al lavoro a squadre che intendono garantire l'effettivo adempimento delle esigenze fondamentali della legge in materia di protezione della salute.

Capoverso 1

Affinché si possa parlare di lavoro a squadre, tutti i criteri di cui al capoverso 1 devono essere soddisfatti contemporaneamente. Il solo impiego scaglionato in diversi posti di lavoro, ad esempio, non è sufficiente per poter parlare di lavoro a squadre. È infatti indispensabile che i lavoratori si diano il cambio nello stesso posto di lavoro o che tutto il personale sia trasferibile da un posto di lavoro all'altro. Non si è in presenza di lavoro a squadre ai sensi del presente articolo, quando posti di lavoro diversi sono occupati in modo scaglionato da due gruppi di lavoratori non intercambiabili, ad esempio, un gruppo del mattino nel settore produzione e un gruppo serale nel settore imballaggio.

Capoverso 2

Le conoscenze acquisite nei campi della medicina del lavoro e delle scienze del lavoro che devono essere prese in considerazione per l'organizzazione del lavoro a squadre possono riassumersi in 14 punti:

1. soppressione, nei limiti del possibile, di squadre notturne permanenti;
2. limitazione del numero delle squadre notturne consecutive (è consigliabile un massimo di quattro squadre che vanno ridotte a tre in caso di maternità);
3. rinuncia, nei limiti del possibile, a pause ridotte fra due squadre (v. n. 8: problema della rotazione all'indietro);
4. pianificazione di fine settimana liberi;
5. rinuncia a lunghi periodi di lavoro senza giorni di riposo intermedi;
6. adeguamento della durata della squadra in funzione dell'onere che comporta;
7. adeguamento della durata della squadra notturna al carico di lavoro (in presenza di un carico importante, riduzione della durata delle squadre o concessione di breve pause supplementari);
8. priorità, preferibilmente, alla rotazione in avanti, vale a dire dalla squadra del mattino a quella serale e da questa a quella notturna. Si evita così la riduzione del tempo di riposo;
9. inizio della squadra notturna il più tardi possibile e comunque mai prima delle 05.00. Se il lavoro inizia prima delle 05.00, due dei tre turni si situano nella notte. In questo caso, il rapporto equilibrato fra giorno e notte ai sensi dell'articolo 25 capoverso 2 LL non è più garantito. Nel caso di lavoro a due squadre che prevede esclusivamente o principalmente lavoro diurno deve essere anzitutto sfruttato interamente lo spazio del giorno. Per iniziare il lavoro alle 04.00 va dimostrata l'indispensabilità tecnica o economica. Eccezioni possono essere autorizzate per singoli lavoratori che devono eseguire lavori preparatori indispensabili per l'avvio del normale lavoro a squadre o per il normale lavoro diurno;
10. una certa flessibilità circa l'inizio e la fine delle squadre;
11. sequenza regolare delle squadre: rotazioni rapide e brevi sono preferibili a rotazioni lunghe;
12. pianificazione a lunga scadenza senza modifiche a breve termine;
13. in alcuni casi, un certo margine di manovra ai fini della flessibilità (ad esempio, scambio di squadre con i colleghi);
14. informazione rapida circa il piano delle squadre.

Frutto delle esperienze nel campo della medicina e delle scienze del lavoro, i principi enunciati permettono di ridurre i considerevoli oneri inerenti a tutte le forme di lavoro a squadre e di minimizzare i rischi per la salute.

La legge e le ordinanze definiscono le condizioni quadro nel rispetto delle quali le imprese devono organizzare il lavoro. Nella ricerca di soluzioni per l'elaborazione del piano delle squadre i datori di lavoro e i lavoratori devono tenere conto delle regole anzidette.

Capoverso 3

Questo capoverso disciplina il lavoro giornaliero svolto da due squadre, una diurna, l'altra serale, senza includere lavoro notturno. In questo caso, la durata della singola squadra può raggiungere 10 ore nell'arco di 11, compresa una pausa di un'ora, se la durata della squadra è totalmente sfruttata. La prestazione di lavoro straordinario ai sensi degli articoli 12 LL e 25 OLL 1 da parte di lavoratori impegnati nel lavoro a squadre non è consentita in quanto essa costituirebbe un onere ulteriore che andrebbe ad aggiungersi a quello del lavoro a squadre. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto ad impiegare il suo personale in modo che esso sia sufficiente per fare fronte al carico di lavoro. Il lavoro straordinario è pertanto consentito solo nei giorni feriali liberi sempreché il lavoratore dia il proprio consenso. Il consenso è necessario poiché il lavoro straordinario rappresenta generalmente una modifica degli accordi contrattuali. Il lavoro straordinario non è invece in alcun caso consentito durante un periodo di riposo o di riposo compensativo stabiliti per legge.

Capoverso 4

I sistemi di organizzazione del tempo di lavoro a tre o più squadre sono sistemi nei quali il singolo lavoratore partecipa a tutte le squadre. Può trattarsi di sistemi classici a tre o quattro squadre ma anche di sistemi con cinque o più squadre.

Lettera a:

La durata di una squadra non può eccedere nove ore in uno spazio di 10 ore, pause incluse (v. art. 17*a* cpv. 1 LL). È tuttavia fatta salva la disposizione sul prolungamento della durata del lavoro notturno giusta gli articoli 17*a* capoverso 2 LL e 29 OLL 1.

Lettera b:

Una rotazione in avanti, ossia dalla squadra del mattino a quella della sera e da questa a quella della notte, è il principio prescritto per i sistemi di lavoro con tre o più squadre. Una deroga a questa regola è possibile solo su esplicita richiesta scritta della maggioranza dei lavoratori interessati. La deroga prende atto della preferenza segnalata da alcuni lavoratori, secondo i quali la rotazione in senso inverso prevede un periodo di riposo più lungo durante i fine settimana e, in alcuni casi, è considerata più riposante della rotazione in avanti.

Lettera c:

V. le spiegazioni date nel capoverso 3.

Articolo 35

Rinuncia alla rotazione delle squadre in caso di lavoro diurno e di lavoro notturno

(art. 25 cpv. 3 LL)

È possibile rinunciare alla rotazione delle squadre se:
a. i lavoratori possono lavorare solo al mattino o alla sera a causa di particolare ragioni personali;
b. una delle due squadre è notevolmente più breve dell'altra e non supera le cinque ore.

Sussiste lavoro a squadre secondo l'articolo 34 OLL 1 quando è previsto l'intervento alternato di due o più gruppi di lavoratori allo stesso posto di lavoro. Secondo l'articolo 25 capoverso 3 LL si può rinunciare del tutto alla rotazione delle squadre per il lavoro diurno e il lavoro notturno se è rispettata una delle due condizioni di cui alle lettere a o b.

Lettera a:
Questa disposizione apre la possibilità di rinunciare alla rotazione delle squadre se ciò corrisponde a un bisogno specifico del lavoratore (ad es. genitori che allevano i figli da soli e che possono affidarli a qualcuno soltanto il mattino o il pomeriggio. La persona interessata deve comunicare al datore di lavoro i motivi per i quali non vuole cambiare squadra nell'ambito della sua regolare organizzazione del lavoro.

Lettera b:
In caso di lavoro a tempo parziale può accadere che una delle due squadre sia notevolmente più breve e che duri meno di 5 ore. Se, ad esempio, la prima squadra lavora a tempo parziale tra le 07.00 e le 12.00 e la seconda tra le 12.00 e le 23.00 conformemente alla durata massima della squadra di 11 ore, pause incluse (art. 34 cpv. 3 OLL 1), il posto di lavoro è occupato per 16 ore entro i limiti del lavoro diurno e serale.
In tal caso si può rinunciare alla rotazione delle squadre nell'ambito della regolare organizzazione del lavoro.

Articolo 36

Lavoro continuo

Definizione

(art. 24 LL)

È considerato lavoro continuo un sistema di organizzazione del tempo di lavoro:
a. dove viene fornito lavoro a squadre 24 ore su 24, sette giorni su sette; e
b. che è composto di più squadre, dove il singolo lavoratore, in linea di principio, partecipa a tutte le squadre.

Il lavoro continuo necessita della presenza continua di lavoratori in uno o più posti di lavoro

Lettera a

In questo sistema di organizzazione della durata del lavoro, ogni posto di lavoro è occupato 24 ore su 24, 7 giorni su 7, da almeno un lavoratore. Qualsiasi interruzione di questo ritmo non corrisponderebbe più a lavoro continuo, anche se gli impianti di produzione possono continuare a funzionare per un certo numero di ore senza la presenza dei lavoratori.

Lettera b

In un posto di lavoro operano più squadre - in genere almeno quattro - che si alternano secondo un piano di turni. Questo deve consentire alla globalità dei lavoratori il migliore equilibrio possibile fra attività sociali, professionali e vita familiare.

Articolo 37

Lavoro continuo

Giorni di riposo

(art. 24 cpv. 5 LL)

[1] In caso di lavoro continuo, i lavoratori devono disporre di almeno 61 giorni di riposo settimanale di almeno 35 ore consecutive, compreso il riposo giornaliero, per anno civile. Di questi, almeno 26 giorni di riposo devono cadere di domenica e includere il periodo compreso fra le 06.00 e le 16.00.

[2] A condizione che la domenica comprenda il periodo che va dalle 23.00 di sabato alle 23.00 di domenica, il numero dei giorni di riposo che cadono di domenica può essere ridotto come segue:

a. 17 se la durata del lavoro giornaliero del singolo lavoratore non supera otto ore;
b. a 13 se, oltre alla condizione di cui alla lettera a, la durata della settimana lavorativa, comprese le pause, non supera 42 ore.

[3] Se, per motivi aziendali o organizzativi non si può accordare ogni settimana un giorno di riposo settimanale, questo va concesso al più tardi nel corso della terza settimana successiva e può essere sommato ad altri giorni di riposo settimanale.

[4] Il lavoratore deve disporre di un periodo di riposo di 24 ore dopo un massimo di sette giorni consecutivi di lavoro.

Premessa

Il principio di un periodo di riposo settimanale obbligatorio vale anche per il lavoro continuo. I lavoratori devono disporre di almeno 61 giorni di riposo di 35 ore consecutive per anno civile, ossia di 52 domeniche sommate a 8 giorni festivi legali e al 1° agosto.

Riguardo al periodo di riposo giornaliero fra due impieghi consecutivi fanno stato le disposizioni dell'articolo 15*a* LL. Detto riposo deve essere di almeno 11 ore consecutive; una volta per settimana può essere ridotto a 8 ore a condizione che nella media di due settimane la durata di 11 ore venga rispettata.

Le 35 ore consecutive risultano dalla somma della durata legale della domenica, pari a 24 ore (fra le 23.00 di sabato e le 23.00 di domenica, intervallo che può essere anticipato o differito di un'ora) e la durata del riposo giornaliero di 11 ore (art. 21 OLL 1).

Capoverso 1

Dei 61 giorni di riposo settimanale di almeno 35 ore consecutive per anno civile, almeno 26 devono cadere di domenica e includere il lasso di tempo fra le 06.00 e le 16.00. La domenica è così garantita

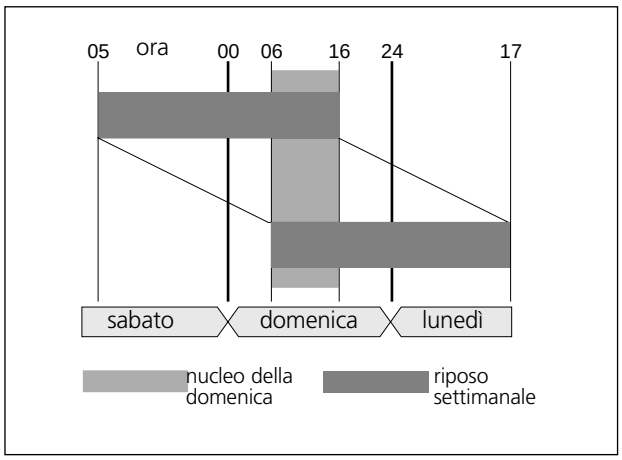


Illustrazione 137-1: Posizione del giorno di riposo settimanale nel lavoro continuo, presentato in posizioni estreme rispetto al nucleo della domenica che si colloca fra le 06.00 e le 16.00

anche ai lavoratori il cui periodo di riposo si colloca in posizioni estreme:

- fra le 05.00 di sabato e le 16.00 di domenica; oppure
- fra le 06.00 di domenica e le 17.00 di lunedì.

Capoverso 2

Dal momento in cui il periodo della domenica si situa fra le 23.00 di sabato e le 23.00 di domenica e la durata del riposo settimanale ammonta a 35 ore, la domenica è garantita ad ogni lavoratore il cui riposo si situa:

- fra le 12.00 di sabato e le 23.00 di domenica, oppure
- fra le 23.00 di sabato e le 10.00 di lunedì.

(Se il periodo della domenica è anticipato o differito di un'ora, sono anticipati o differiti anche gli intervalli summenzionati.)
In questo caso, il numero delle domeniche può essere ridotto come segue:

Lettera a:

a 17, a condizione che la durata del lavoro giornaliero, pause non incluse, non superi 8 ore per ogni squadra (esempio: 8 ore di lavoro su un arco di tempo di 8,5 ore).

Lettera b:

a 13, sempreché, oltre alla condizione di cui alla lettera a, la durata media della settimana lavorativa, comprese le pause, non superi 42 ore.

Piano dei turni N° 401	4 squadre (ciclo di 4 settimane)	Azienda N°	
		Data	01.10.2007

settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	B	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30		### ###	34:00	32:00
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
2	A	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30		### ###	34:00	32:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	D	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
3	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30		### ###	34:00	32:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	C	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	D	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
4	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	B	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	C	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30		### ###	34:00	32:00
																		Nella media di 4 settimane						42:00	39:22

Pause: Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):
- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Nota: - Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità: - Sempre dopo 7 giorni 3 giorni liberi (72 ore)

Base legale: - art. 24 LL, art. 36 - 38 OLL 1

Illustrazione 137-2: Piano dei turni per il lavoro continuo con 4 squadre, sequenza delle squadre: 7 giorni di lavoro di 8 ore seguiti da 3 giorni liberi

Esempio:
Attraverso un frazionamento più o meno importante delle 7 squadre notturne e serali consecutive, si favorisce una rotazione rapida delle squadre. Così, più il numero delle squadre notturne e serali consecutive è esiguo, più è facile e rapido il ritorno ad un ritmo normale e l'adeguamento all'andamento abituale della giornata.

Capoverso 3

I piani dei turni di cui alle illustrazioni 137-2 e 137-3 dimostrano chiaramente che non è sempre possibile accordare ogni settimana un riposo settimanale di 35 ore consecutive. Tali periodi di riposo possono quindi essere di 24 ore (illustrazioni 137-2 e 137-3) o corrispondere al solo riposo giornaliero. In questi casi, il riposo settimanale previsto dalla legge ma non concesso è accordato al più tardi nel corso della terza settimana successiva in aggiunta agli altri giorni di riposo.

Capoverso 4

È previsto che dopo un ciclo di 7 periodi di impiego (mattino, sera o notte) venga concesso un riposo giornaliero di almeno 24 ore. Ciò è verificabile nelle illustrazioni 137-2 e 137-3. L'obiettivo di questa disposizione è evitare che in un lasso di tempo minimo venga accumulato un massimo di ore di lavoro.

Piano dei turni N° 404			**4 squadre (ciclo di 4 settimane)**																				**Azienda N°**	
																							Data	**01.10.2007**
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
2	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	B	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
3	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30													32:00	30:00
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	C	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
4	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	D	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	39:22

Pause: Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):
- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Nota:
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:
- Successione dei turni irregolare presto, tardi, notte, e da questa al tardi per finire di nuovo alla notte
- Ogni 4 settimane una durata del riposo ridotta a 8 ore

Base legale: - art. 24 LL, art. 36 - 38 OLL 1

Illustrazione 137-3: Piano dei turni per il lavoro continuo con 4 squadre, sequenza delle squadre irregolare; ogni quattro settimane un periodo di riposo giornaliero ridotto e un lungo fine settimana; blocchi lunghi di tempo libero

Articolo 38

Lavoro continuo

Durata del lavoro

(art. 24 cpv. 5 LL)

[1] In caso di lavoro continuo, la durata massima della settimana lavorativa conformemente all'articolo 9 della legge deve essere rispettata nella media di 16 settimane. Questo spazio può essere eccezionalmente prolungato fino a 20 settimane.

[2] La durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata a 52 ore per singoli periodi di sette giorni consecutivi. In via eccezionale, può essere prolungata a 60 ore se gran parte della durata del lavoro si compone di mero tempo di presenza e se il lavoratore non è esposto ad attività gravose dal profilo fisico, psichico e mentale. La durata massima della settimana lavorativa va quindi rispettata nella media di 16 settimane.

[3] La durata del lavoro per singolo lavoratore non può superare nove ore su 24 e deve essere compresa in uno spazio di 10 ore, pause incluse. Se fra il venerdì sera e il lunedì mattina si lavora a due squadre, la durata del lavoro può essere prolungata fino a 12 ore, ma è allora accordata una pausa di due ore, che, nella squadra, può essere effettuata in due metà e ordinata a scaglioni.

[4] Al lavoro continuo sono poi applicabili le prescrizioni della presente ordinanza concernenti il lavoro notturno, il lavoro domenicale e il lavoro a squadre, purché gli articoli 37 e 38 non dispongano altrimenti.

Premessa

Per tenere conto delle particolarità del lavoro continuo (possibilità di prevedere 7 giorni di lavoro consecutivi), la durata massima della settimana lavorativa può essere superata nelle aziende industriali e non industriali, a determinate condizioni. Lo stesso vale per la durata del lavoro giornaliero nell'arco di 24 ore per ogni squadra. Per durata del lavoro si intende il tempo di lavoro effettivo, senza le pause.

Capoverso 1

Il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa è possibile a condizione che nella media di 16 settimane il limite massimo di 45 rispettivamente 50 ore non sia superato. Questo lasso di tempo può essere esteso a 20 settimane consecutive per ragioni eccezionali inerenti al tipo di organizzazione del tempo di lavoro scelto per il lavoro continuo.

Capoverso 2

La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 52 ore, per esempio per un ciclo di 7 impieghi consecutivi (mattina, sera o notte) di 8 ore ciascuno, pause incluse. Le pause devono allora essere di almeno 35 minuti, affinché la durata massima della settimana lavorativa sia rispettata.

A titolo eccezionale, la durata massima può essere prolungata a 60 ore, prevedendo ad esempio 5 giorni consecutivi (da lunedì a venerdì) di 8 ore senza pause, seguiti da 2 giorni (sabato e domenica) di 10 ore senza pause. Questa regolamentazione eccezionale è tuttavia possibile solo se le disposizioni dell'articolo 29 OLL 1 e del relativo commento sono rispettate. Conformemente alle disposizioni del capoverso 1, la durata massima della settimana lavorativa va osservata nella media di 16 rispettivamente 20 settimane.

Capoverso 3

Giusta l'articolo 17*a* LL, la durata del lavoro per squadra non può superare 9 ore su 24 e deve essere compresa, pause incluse, in uno spazio di 10 ore. Questa condizione è generalmente soddisfatta quando le 24 ore sono divise in 3 squadre di 8 fino a 8,5 ore ciascuna.
Affinché ogni due settimane il sabato e la domenica siano liberi, la durata del lavoro per squadra può essere prolungata a 10 ore nell'arco di 12 (pause incluse) fra il venerdì sera e il lunedì mattina. La corrispondente pausa di 2 ore può essere frazionata e distribuita su tutta la durata della squadra.

Capoverso 4

Al lavoro continuo sono poi applicabili le prescrizioni della presente ordinanza per quanto riguarda, per esempio:

- le pause e i periodi di riposo, articoli 18 e 19
- il lavoro notturno o domenicale e relative condizioni, articoli 27 e 28
- i supplementi salariali e il tempo di riposo supplementare, articoli 31 a 33
- il lavoro a squadre, articolo 34
- la visita medica e la consulenza, articoli 43 a 45
- le ulteriori misure, articolo 46
- la protezione speciale delle donne, articoli 60 a 66
- la semigiornata libera settimanale. In questo caso, il riposo settimanale è rappresentato da un blocco di 43 ore risultante dalla somma di 24 ore (domenica) + 11 ore (riposo giornaliero) + 8 ore (semigiornata libera settimanale)

a condizione che gli articoli 37 e 38 non dispongano altrimenti.
Quando si è in presenza dell'occupazione di giovani lavoratori, occorre riferirsi alle disposizioni dell' OLL 5.

Piano dei turni N° 472			**4 squadre (ciclo di 4 settimane)**																		**Azienda N°**	
																					Data	**01.10.2007**
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato		Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	6:00 5:00	50:00	45:00
	C	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:00
	D	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
2	A	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
	B	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:00
	C	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	6:00 5:00	50:00	45:00
3	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	6:00 5:00	50:00	45:00
	B	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30
	C	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
	D	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:00
4	A	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:00
	B	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		12:00 10:00	6:00 5:00	50:00	45:00
	D	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00		12:00 10:00	48:00	42:30
																		Nella media di 4 settimane:				42:00	38:07

Pause: Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38 cpv. 3 OLL 1):
- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno di 12 ore

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Nota:
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:
- Quattro turni di 12 ore nel fine settimana
- Ogni due settimane un fine settimana lungo
- Blocchi di tempo libero prolungati
- Sequenze di turni corte e irregolari

Base legale: - art. 24 LL, art. 36 - 38 OLL 1

Illustrazione 138-1: Piano dei turni per il lavoro continuo con 4 squadre; sequenza breve e irregolare delle squadre; squadre di 12 ore durante il fine settimana; ogni 2 settimane un fine settimana lungo; blocchi lunghi di tempo libero.

Articolo 39

Lavoro continuo atipico

(art. 10, 17, 19, 25, e 24 cpv. 5 in relazione con l'art. 26 LL)

[1] Gli articoli 37 e 38 non sono applicabili ai lavoratori occupati in un sistema di lavoro continuo che partecipano solo ad alcune squadre o che intervengono solo alcuni giorni.

[2] L'occupazione di lavoratori in squadre durante il fine settimana fra il giovedì sera (alle 20.00) e il lunedì mattina (dalle 05.00 alle 07.00) è ammessa purché:

a. i lavoratori, fatta eccezione per casi eccezionali quali le sostituzioni in caso di ferie, durante il restante periodo della settimana non esercitano altra attività lucrativa quali lavoratori;
b. nessuna squadra imponga al lavoratore più di 10 ore di lavoro su un periodo di 12 ore; un lavoratore che svolge in una notte 10 ore di lavoro su un periodo di 12 ore può essere occupato al massimo per tre notti;
c. la durata del riposo giornaliero di 11 ore non sia ridotta;
d. il lavoratore non sia chiamato a svolgere lavoro straordinario giusta l'articolo 25; e
e. il lavoratore disponga di almeno cinque giornate libere che cadono di domenica nel corso di un anno civile.

Premessa

Affinché ai lavoratori sia garantito un rapporto equilibrato fra lavoro e vita sociale e le imprese dispongano di una certa flessibilità nella definizione degli orari di lavoro, è possibile, nel contesto del lavoro continuo atipico, occupare i lavoratori solo in alcune squadre e durante alcuni giorni della settimana.

Capoverso 1

Al lavoro continuo atipico non si applicano le disposizioni degli articoli 37 e 38 OLL 1 che fanno invece stato per il lavoro continuo definito nell'articolo 36 OLL 1. In questa categoria figura il lavoro continuo che combina un gruppo di tre squadre di 8 ore ciascuna con un secondo gruppo di 2 squadre di 12 ore ciascuna (illustrazione 139-1). In questo caso si applicano le disposizioni relative al lavoro notturno, articoli 17*a* capoverso 2 LL e 29 OLL 1, nonché le disposizioni sul lavoro domenicale, articoli 19 e 20 LL e articolo 21 OLL 1.

Capoverso 2

Nell'ambito del lavoro continuo atipico, i lavoratori occupati nelle squadre di 12 ore (fine settimana) possono essere impiegati, conformemente all'illustrazione 139-1, solo fra il giovedì sera (ore 20.00) e il lunedì mattina (fra le 05.00 e le 07.00 a seconda della definizione del lavoro diurno e serale applicata dall'impresa) a condizione che:

Lettera a:
il lavoratore non eserciti un'altra attività lucrativa durante il restante periodo della settimana. Tuttavia, per sostituire lavoratori in ferie o malati, egli può essere occupato eccezionalmente anche durante la settimana (da lunedì a venerdì);

Lettera b:
la durata della squadra non superi le 10 ore nell'arco di 12; la pausa minima prevista dalla legge, pari a 2 ore, può essere frazionata.

Conformemente all'articolo 17a capoverso 2 LL, in caso di lavoro notturno la durata del la-

voro giornaliero può ammontare a 10 ore in uno spazio di 12 ore per un massimo di tre notti consecutive su sette. Per il lavoro continuo atipico, ciò significa che se il lavoratore impiegato in una squadra il fine settimana è occupato una notte 10 ore in uno spazio di 12 ore, il lavoratore in questione può essere impiegato al massimo tre notti, e questo anche se la durata del lavoro nelle altre notti è inferiore alle 10 ore.

Lettera c:
la durata del riposo giornaliero di 11 ore sia rispettata;

Lettera d:
il lavoratore non sia chiamato a svolgere lavoro straordinario ai sensi degli articoli 12 LL e 25 OLL 1, salvo in situazioni eccezionali conformemente all'articolo 26 OLL 1; e

Lettera e:
al lavoratore siano accordati per anno civile un minimo di 5 giorni di riposo corrispondenti alla domenica (35 ore consecutive ai sensi dell'articolo 21 OLL 1 che comprendano il lasso di tempo incluso fra le 23.00 di sabato e le 23.00 di domenica o fino ad un'ora prima o dopo); queste 5 domeniche vanno accordate in aggiunta a quelle che cadono durante le vacanze.

Osservazione

Per analogia, l'articolo 38 capoverso 4 OLL 1 si applica al lavoro continuo atipico.

Piano dei turni N° 501 — **5 squadre (ciclo di 2 o 3 settimane)** — **Azienda N°** — **Data 01.10.2007**

settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato		Domenica		ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00	6:00	18:00	con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
		senza																					
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
		senza																					
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
		senza																					
		con																				30:00	25:00
		senza																					
	F	con																	12:00 10:00		6:00 5:00	18:00	15:00
		senza																					
2	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
		senza																					
	B	con				08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30					40:00	37:30
		senza																					
	C	con		08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30							40:00	37:30
		senza																					
		con																				18:00	15:00
		senza																					
	F	con	06:00 05:00																12:00 10:00		6:00 5:00	30:00	25:00
		senza																					
3	A	con				08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30					40:00	37:30
		senza																					
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
		senza																					
	C	con			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30							40:00	37:30
		senza																					
		con	Il ciclo ricomincia a partire dalla settimana 1!																			0:00	0:00
		senza																					
	F	con																				0:00	0:00
		senza																					
																						40:00	37:30
																						24:00	20:00

Squadre A, B e C; nella media di 3 settimane:
Squadre D e E; nella media di 2 settimane:

Pause: Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38 cpv. 3 OLL 1):
- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno di 12 ore

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Nota:
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:
- I turni A, B e C lavorano in tre turni dal lunedì al sabato mattina
- I turni D e E lavorano su 2 turni da sabato mattina a lunedì mattina

Base legale:
- art. 24 LL, art. 39 OLL 1

Illustrazione 139-1: Piano dei turni per il lavoro continuo atipico con un'organizzazione a 3 squadre da lunedì a sabato mattina e a 2 squadre separate durante il fine settimana da sabato mattina a lunedì mattina

Articolo 40

Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi

(art. 17, 19 e 24 LL)

[1] Il lavoro notturno o domenicale è considerato temporaneo ai sensi degli articoli 17 e 19 della legge quando riguarda impieghi di durata limitata che non superano nel singolo caso sei mesi. Se un impiego si protrae inaspettatamente oltre i sei mesi e il ritardo non è imputabile all'azienda, l'autorità cantonale può prolungare il permesso di tre mesi al massimo.

[2] Il lavoro notturno o domenicale è considerato regolare o periodico quando:

a. il volume dello stesso supera il limite di cui al capoverso 1; o
b. riguarda impieghi di natura regolare e che si ripetono per vari anni civili per lo stesso motivo; fa eccezione il lavoro notturno o domenicale svolto nell'ambito di impieghi di cui all'articolo 27 capoverso 2.

Premessa

L'articolo 40 OLL 1 definisce cosa si intende, da un lato, per lavoro notturno o domenicale temporaneo e, dall'altro, per lavoro notturno o domenicale regolare o periodico per l'azienda, in modo che quest'ultima sappia a quale autorità debba presentare una domanda per un permesso concernente la durata del lavoro. Per quanto riguarda i diritti dei lavoratori in caso di lavoro notturno o domenicale per i lavoratori, compresa la questione della compensazione, occorre far riferimento agli articoli 17b, 19 capoverso 3 e 20 LL nonché agli articoli 31 segg. OLL 1.

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, conformemente agli articoli 41 LL nonché 79 e 80 OLL 1, alle autorità cantonali. 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

Si parla di lavoro notturno o domenicale temporaneo nel caso di impieghi di durata limitata che si svolgono durante la notte o durante la domenica – compresi i giorni festivi parificati alla domenica ai sensi dell'articolo 20a LL – a prescindere dal fatto che tali impieghi si svolgano solo saltuariamente, siano consecutivi o ripartiti su vari mesi. I singoli impieghi non devono superare di regola i sei mesi. Questa disposizione introduce una soluzione uniforme per il lavoro notturno e domenicale.

Se la durata dell'impiego è inferiore o uguale a sei mesi, spetta all'autorità cantonale esaminare il caso e, se necessario, rilasciare all'azienda il permesso concernente la durata del lavoro. Se la durata prevista di un impiego supera inaspettatamente i sei mesi e il ritardo non è imputabile all'azienda (è ad es. dovuto alle condizioni meteorologiche, a un evento naturale o a un ritardo di consegna), il Cantone può prorogare il permesso di al massimo altri tre mesi.

Nel quadro del lavoro notturno o domenicale temporaneo non si fa riferimento all'anno civile ma alla durata di ogni impiego. Se l'azienda chiede un permesso per lo stesso motivo ogni anno, si è in

presenza di un'attività regolare o periodica che rientra pertanto nel quadro del capoverso 2.

Si parla di lavoro notturno o domenicale temporaneo in particolare nel caso di:

- avori supplementari imprevisti che non possono essere differiti,
- picchi di produzione temporanei,
- impieghi in cantieri che riguardano strade con traffico intenso,
- guasti o rinnovi degli impianti di produzione o dei macchinari,
- ritardi di consegna.

Per tutti questi impieghi, l'azienda deve fornire la prova dell'urgente bisogno per ottenere dal Cantone un permesso per lavoro notturno o domenicale temporaneo (cfr. art. 27 OLL 1).

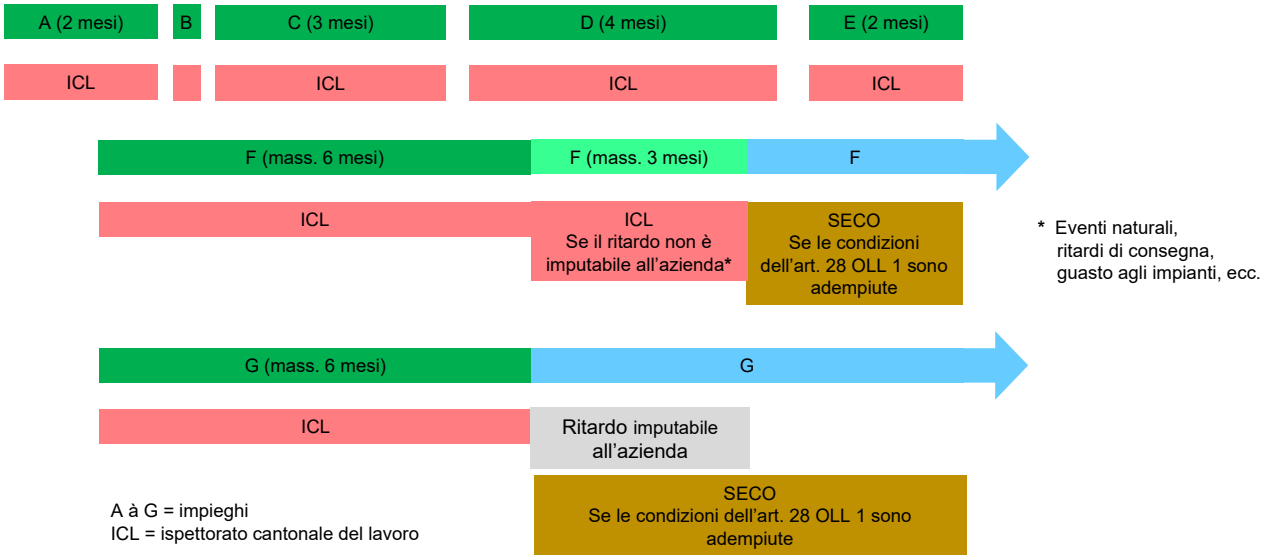
Sono possibili vari impieghi simultaneamente, ossia la stessa azienda può ad esempio svolgere lavori in vari cantieri diversi, ma in tal caso deve disporre di un permesso distinto per ogni cantiere. Le aziende tenute a intervenire in vari cantieri devono prestare particolare attenzione ai lavoratori che potrebbero ritrovarsi a svolgere un lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno. In un simile caso vanno strettamente osservate le disposizioni di cui all'articolo 30 OLL 1. Lo stesso vale per le condizioni di cui all'articolo 17b LL (supplemento di tempo e supplemento salariale) e all'articolo 45 OLL 1 (visita medica e consulenza obbligatorie). In questo contesto, la definizione della nozione di «azienda» può generare difficoltà. Nel settore delle costruzioni succede spesso che varie imprese costituiscano una comunità di lavoro (consorzio) per realizzare insieme un progetto edile. Finché 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 lavoro notturno o domenicale per tutte le imprese che la costituiscono. In questo caso, nella domanda di permesso occorre indicare le imprese interessate e il numero di dipendenti previsti per impresa.

Capoverso 2

Lettera a:
È considerato lavoro notturno o domenicale regolare o periodico il lavoro svolto di notte o di domenica – compresi i giorni festivi parificati alla domenica ai sensi dell'articolo 20a LL – che supera il volume temporale fissato al capoverso 1.

Lettera b:
Se gli impieghi di notte o la domenica – compresi i giorni festivi parificati alla domenica ai sensi dell'articolo 20a LL – sono necessari ogni anno e devono essere ripetuti a intervalli regolari per lo stesso motivo, si è in presenza di lavoro regolare o periodico. Poiché l'azienda necessita del lavoro notturno o domenicale ogni anno civile, non si tratta più di un impiego di durata limitata. Un impiego può essere necessario ogni anno in particolare nel caso di attività che devono essere svolte in determinati momenti, che derivano da contratti pluriennali conclusi dall'azienda interessata o che sono svolte nell'ambito di un servizio di picchetto (ad es. per riparare un guasto tecnico). Tuttavia, la lettera b non si applica agli impieghi che rientrano nell'articolo 27 capoverso 2 OLL 1. Eventi specifici come le notti dei musei rimangono di competenza cantonale.
In tutti i casi previsti alle lettere a e b l'azienda deve fornire la prova dell'indispensabilità economica o tecnica per ottenere dalla SECO un permesso per lavoro notturno o domenicale regolare o periodico (cfr. art. 28 OLL 1).
Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi: esempi

Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi: esempi



Articolo 41

Domanda

(art. 49 LL)

[1] La domanda per un permesso concernente la durata del lavoro deve essere presentata:

a. per il lavoro notturno o domenicale temporaneo: all'autorità cantonale, non appena la pianificazione dei lavori è nota, ma al più tardi una settimana prima della data prevista di inizio del lavoro; è fatto salvo l'articolo 49 capoverso 2 della legge;
b. per il lavoro notturno o domenicale regolare o periodico: alla SECO, al più tardi otto settimane prima della data prevista di inizio del lavoro.

[2] La domanda deve essere presentata per scritto ed essere sufficientemente motivata. Deve contenere le indicazioni seguenti:

a. la designazione dell'azienda o delle parti di azienda cui si riferisce;
b il numero dei lavoratori adulti interessati e, in caso di domanda per un permesso concernente i giovani, il numero dei lavoratori che non hanno ancora compiuto 18 anni;
c. l'orario previsto, compresa la durata del riposo e le pause, e la rotazione delle squadre o eventuali deroghe; nel caso di lavoro notturno, di lavoro a tre o più squadre e di lavoro continuo, la domanda può rinviare a rappresentazioni grafiche degli orari e dei turni;
d. la durata richiesta del permesso;
e. la conferma del consenso del lavoratore;
f. la conferma che è stata o sarà effettuata una visita medica relativa all'idoneità del lavoratore, sempreché tale visita sia prevista dalla legge o da un'ordinanza;
g. la prova dell'urgente bisogno o dell'indispensabilità e, in caso di domanda per un permesso concernente i giovani, anche la prova dell'osservanza delle condizioni di cui agli articoli 12 capoverso 1 e 13 capoverso 1 dell'ordinanza del 28 settembre 2007[1] sulla protezione dei giovani lavoratori;
h. l'assenso di terzi, sempreché sia previsto dalla legge o da un'ordinanza.

Premessa

Il datore di lavoro deve richiedere per scritto al servizio competente un permesso concernente la durata del lavoro (v. commento dell'art. 40 OLL 1). La domanda, debitamente motivata, va corredata dei necessari documenti. Le autorità cantonali e la SECO possono mettere a disposizione delle aziende un modulo corrispondente (art. 75 cpv. 4 OLL 1).

Questa disposizione enumera le condizioni da soddisfare per presentare una domanda per ottenere dai Cantoni e dalla Confederazione un permesso concernente la durata del lavoro.

Capoverso 1

In linea di principio il datore di lavoro deve presentare la sua domanda non appena è nota la pianificazione dei lavori di notte o di domenica. In ogni caso, la domanda deve di regola essere presentata all'autorità cantonale al più tardi una settimana prima della data prevista di inizio del lavoro. La legislazione cantonale può prevedere disposizioni diverse.

La data dei lavori nel quadro di un cantiere su una strada, ad esempio, è nota con molto anticipo. Poiché l'analisi della conformità dei turni può risultare complessa, il fatto di presentare la domanda con

1 RS 822.115

sufficiente anticipo permette all'autorità di avere abbastanza tempo per esaminarla in maniera adeguata.

I termini previsti da questa disposizione sono termini ordinatori, le cui conseguenze giuridiche in caso di mancato rispetto sono regolate dall'articolo art. 49 capoverso 2 LL.

Lettera b

Una domanda di permesso deve essere presentata alla SECO al più tardi otto settimane prima della data prevista di inizio del lavoro. Se questo termine non può essere rispettato, l'azienda dovrà richiedere all'autorità cantonale un permesso di lavoro temporaneo per poter iniziare a lavorare alla data prevista. L'autorità cantonale analizzerà la domanda secondo i criteri dell'articolo 27 capoverso 1 OLL 1.

Capoverso 2

Lettera a:

Il lavoro domenicale e notturno può estendersi all'intera azienda o a una parte di essa. I permessi vanno limitati ai settori o ai posti di lavoro per i quali il lavoro notturno o domenicale o il lavoro continuo è effettivamente necessario. Il datore di lavoro deve quindi designare esattamente i posti di lavoro o le attività per i quali richiede un permesso.

Lettera b:

Un'altra indicazione necessaria è il numero massimo di lavoratori per squadra. Le squadre (mattutina, serale, notturna o domenicale) possono essere composte da un diverso numero di lavoratori. Per i giovani ai sensi degli articoli 29 e 32 LL si applicano disposizioni speciali (v. lettera g). Il loro numero deve quindi essere indicato separatamente.

Lettera c:

L'orario previsto deve essere fissato in modo chiaro e deve soddisfare il quadro normativo della legge sul lavoro e dell'ordinanza 1. La domanda può contenere una rappresentazione grafica degli orari e dei turni previsti per il lavoro notturno, per il lavoro a tre o a più squadre nonché per il lavoro continuo. La rappresentazione può però anche essere unita alla domanda quale parte integrante della stessa. In base al grafico che illustra la sistematica delle rotazioni delle squadre i lavoratori interessati possono essere informati tempestivamente sul loro piano di lavoro futuro.

Lettera d:

La durata prevista del permesso è rilevante soprattutto se viene rilasciato un permesso di durata limitata. È il caso, ad esempio, se nell'azienda sorge la necessità di eseguire lavori supplementari che non possono essere differiti (art. 27 cpv. 1 OLL 1). La durata richiesta per i permessi concernenti la durata del lavoro per lavori regolari o periodici deve basarsi sul criterio dell'indispensabilità definito all'articolo 28 OLL 1 (v. commento dell'art. 42 cpv. 2 OLL 1).

Lettera e:

L'azienda conferma che il lavoratore ha dato il proprio consenso per i permessi di durata limitata e di lunga durata. Su richiesta da parte degli organi d'esecuzione l'azienda e tenuta a documentare questi consensi.

Lettera f:

Se la legge prevede una visita medica obbligatoria, il datore di lavoro che richiede il permesso deve semplicemente comunicare all'autorità che la visita è stata effettuata e che l'idoneità del lavoratore è stata confermata. Non è necessario allegare il relativo certificato (v. commento dell'art. 45 OLL 1).

Lettera g:

Per i permessi di durata limitata deve essere fornita all'autorità cantonale la prova dell'urgente bisogno conformemente all'articolo 27 capoverso 1 OLL 1. La prova dell'urgente bisogno riferito, secondo l'articolo 27 capoverso 2 OLL 1, a una

regolare durata di esercizio di 18 ore, è destinata all'Ufficio federale.

Per i lavori regolari o periodici va fornita la prova dell'indispensabilità tecnica o economica secondo l'articolo 28 OLL 1, con l'ausilio di un questionario messo a disposizione dall'Ufficio federale.

Per i giovani ai sensi degli articoli 29 e 32 LL vengono rilasciati permessi distinti, ai quali si applicano condizioni specifiche. In questo caso la richiesta di autorizzazione deve contenere anche ulteriori informazioni conformemente agli articoli 12 capoverso 1 e 13 capoverso 1 OLL 5 (segnatamente la prova che l'occupazione del giovane la notte e la domenica è indispensabile per raggiungere gli obiettivi di una formazione professionale di base).

Lettera h:

Questa disposizione va osservata in particolare in caso di domande per l'occupazione di bambini o giovani secondo gli articoli 30 e 31 capoversi 2 e 4 LL.

Articolo 42

Rilascio del permesso

(art. 49 LL)

[1] Il permesso concernente la durata del lavoro indica:
a. la base legale;
b. l'azienda o la parte d'azienda oppure il tipo di attività;
c. il motivo;
d. il numero totale dei lavoratori interessati e, trattandosi di lavoro a squadre e di lavoro continuo, il loro numero nelle singole squadre;
e. i giorni, notti od ore permessi, l'orario permesso, la durata del riposo e le pause da osservare, la rotazione delle squadre ed eventuali deroghe;
f. eventuali oneri e condizioni a tutela del lavoratore;
g. il campo di applicazione geografico se il permesso riguarda più Cantoni.

[2] La validità del permesso concernente la durata del lavoro deve essere limitata temporalmente secondo il suo scopo.

[3] Per permessi temporanei concernenti la durata del lavoro, che disciplinano fattispecie che coinvolgono più Cantoni, è competente il Cantone nel quale l'azienda ha la propria la sede.

[4] Il permesso può essere subordinato soltanto ai presupposti previsti nella legge o in un'ordinanza. Esso non deve contenere alcun onere che non sia previsto nella legge o in un'ordinanza.

[5] La SECO notifica i suoi permessi ai Cantoni dove sono ubicate le aziende; i Cantoni procedono allo stesso modo in caso di permessi che disciplinano fattispecie che coinvolgono più Cantoni.

Premessa

Il rilascio di un permesso per lavoro notturno e domenicale nonché per il lavoro continuo ha tra l'altro lo scopo di informare l'azienda e le persone che vi sono occupate nonché i partner sociali interessati che è stato rilasciato ufficialmente un permesso speciale concernente la durata del lavoro e che si devono applicare gli orari di lavoro e le condizioni fissate in tale permesso.

Capoverso 1

Lettera a:

Le basi legali applicabili ai lavoratori adulti sono l'articolo 17 LL sul lavoro notturno, l'articolo 19 sul lavoro domenicale e l'articolo 24 sul lavoro continuo. Per i giovani lavoratori si applicano le corrispondenti disposizioni speciali.

Lettera b:

Si rinvia al commento dell'articolo 41 lettera a OLL 1.

Lettera c:

Si rinvia al commento dell'articolo 41 lettera g OLL 1.

Lettera d:

Si rinvia al commento dell'articolo 41 lettera b OLL 1.

Lettera e:

Si rinvia al commento dell'articolo 41 lettera c OLL 1.

Lettera f:

Se necessario, possono essere attuate disposizioni legali generali intese a proteggere la salute dei lavoratori.

Lettera g:

Se il permesso concernente la durata del lavoro per una determinata azienda interessa più Cantoni,

deve essere definito il campo d'applicazione geografico (in relazione al cpv. 3 del presente articolo). Si pensi ad esempio ai lavoratori «mobili» che devono eseguire lavori molto puntualmente presso la clientela.

Capoverso 2

Per i permessi cantonali ai sensi dell'articolo 27 capoverso 1 OLL 1 la limitazione temporale è fissata in base all'urgente bisogno comprovato. Non può tuttavia essere superata la durata di validità prevista all'articolo 40 OLL 1. Un primo permesso rilasciato dall'Ufficio federale per lavori regolari o periodici ai sensi dell'articolo 28 OLL 1 è valido generalmente per un anno e, se necessario, è prolungato per tre anni.

Capoverso 3

Se un'azienda lavora in diversi Cantoni, il Cantone nel quale ha la propria sede rilascia un permesso valido anche per tutti gli altri. Ciò può verificarsi se un'impresa lavora su un tratto di strada (autostrada, galleria) che valica i confini cantonali o se effettua lavori nei corsi d'acqua che interessano più Cantoni contemporaneamente. Le stesse norme valgono per i sistemi informatici quando i lavori sono eseguiti nello stesso tempo in più Cantoni. Se però lavori identici sono effettuati in più Cantoni a scadenze successive, essi vengono considerati separatamente poiché non si tratta di lavori connessi per i quali è necessario un permesso esteso a più Cantoni.

Capoverso 4

Il permesso può essere subordinato soltanto alle disposizioni sugli orari di lavoro previste quali condizioni nella legge sul lavoro. Tutti gli altri oneri che non sono disciplinati nella legge sul lavoro o nelle sue ordinanze d'esecuzione sono illeciti e non possono fatti valere come condizioni. L'utilizzazione del permesso concernente la durata del lavoro può tuttavia essere limitata da altre disposizioni legali federali, cantonali o comunali (ad es. regolamentazione sulla chiusura dei negozi, disposizioni relative ai giorni di riposo, ecc.).

Capoverso 5

La SECO trasmette sempre una copia dei suoi permessi al Cantone nel quale è ubicata l'azienda. Una copia dei permessi concernenti la durata del lavoro rilasciati dall'autorità cantonale è trasmessa alla SECO (art. 80 cpv. 4 OLL 1). Secondo il capoverso 1 lettera g (per la Confederazione) e il capoverso 3 (per i Cantoni) del presente articolo, anche i Cantoni ai quali è esteso il lavoro ricevono una copia del permesso.

Articolo 43

Definizione di visita medica e consulenza

(art. 17*c* e 42 cpv. 4 LL)

[1] La visita medica comprende un controllo di base dello stato di salute del lavoratore in questione. L'estensione della visita dipende dal tipo di attività che il lavoratore deve esercitare e dai rischi sul posto di lavoro. La SECO emana una guida per la visita medica e la consulenza.

[2] La visita medica giusta gli articoli 29, 30 e 45 dev'essere effettuata da un medico che si è familiarizzato con il processo di lavoro, le condizioni di lavoro e i principi di medicina del lavoro. Le donne hanno diritto a una visita medica e a una consulenza da parte di un medico donna.

[3] La consulenza giusta l'articolo 17*c* della legge riguarda aspetti specifici legati al lavoro notturno. Possono essere questioni familiari o di natura sociale, oppure problemi di alimentazione, sempreché essi si ripercuotano sulla salute del lavoratore occupato nel lavoro notturno.

[4] I medici e gli altri specialisti paramedici chiamati a intervenire nell'ambito della visita medica obbligatoria sono considerati periti giusta l'articolo 42 capoverso 4 della legge.

Premessa

I medici incaricati della visita medica e della consulenza devono potersi fare un quadro della situazione lavorativa specifica del lavoratore. In base ad un esame clinico dello stato generale del lavoratore, essi devono poter accertare l'idoneità della persona ad essere impegnata nel lavoro a squadre e giudicarne lo stato di salute. Nella sua valutazione, il medico deve tenere conto dei possibili pericoli derivanti dall'ambiente di lavoro e, se necessario, offrire al lavoratore una consulenza specifica conformemente al capoverso 3. I medici si basano per il loro esame e per la loro consulenza sulle raccomandazioni emanate dalla SECO, Direzione del lavoro, nel «Vademecum sulla prevenzione medica nell'ambito del lavoro notturno e del lavoro a squadre» (attualmente disponibile solo in tedesco: «Vademecum zur medizinischen Vorsorge für Nacht- und Schichtarbeitende»). Se la visita medica e la consulenza non sono obbligatorie (art. 43 OLL 1), il datore di lavoro non ha alcun diritto di conoscerne il risultato.

Capoverso 1

La visita medica consiste in un controllo di base dello stato di salute del lavoratore. Essa tiene conto delle condizioni e dell'anamnesi del lavoratore nonché del tipo di attività esercitata o prevista e dei pericoli sul posto di lavoro. Essa deve consentire al medico di determinare se il lavoratore è idoneo, idoneo solo a determinate condizioni o inidoneo ad esercitare l'attività prevista. Se nel contempo vengono svolte indagini o accertamenti ulteriori che non hanno nulla a che vedere con il posto di lavoro e i processi lavorativi, i relativi costi non possono essere addebitati al datore di lavoro.

Capoverso 2

Nel caso di lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno o di una durata prolungata del lavoro notturno o ancora di una visita medica e della consulenza obbligatorie, la consulenza deve essere affidata a medici che conoscono i principi di base della medicina del lavoro e che si sono familiarizzati con i processi e le condizioni di lavoro in questione. Ciò significa che il medico deve avere ac-

cesso all'impresa per potersi informare. Egli deve parimenti avere la possibilità di parlare con le persone responsabili della sicurezza e salute all'interno dell'azienda. Non è indispensabile che il medico in questione sia un medico del lavoro.
In tutti gli altri casi in cui è prevista una visita medica e la consulenza, queste possono essere affidate ad altri medici. A loro volta, i medici possono anche fare ricorso ad altri membri del corpo medico o ad altri specialisti quali infermieri, dietologi, psicologi, ecc. (v. paragrafo 4). Il datore di lavoro e il lavoratore decidono insieme se rivolgersi al medico di fiducia dell'impresa o ad un altro medico. Le donne hanno il diritto di chiedere una consultazione presso un medico donna.
Secondo la prassi e la giurisprudenza in materia di contratti di lavoro, il datore di lavoro ha il diritto di chiedere una visita medica e una consulenza al medico di fiducia dell'impresa. Nella migliore delle ipotesi l'impresa collabora con due o tre medici che dispongono delle necessarie competenze e godono della fiducia e della simpatia dei lavoratori.

Capoverso 3

Il medico deve anche offrire la propria consulenza in merito all'impatto che il lavoro notturno può avere sulla salute. Prioritari sono i problemi di alimentazione, di organizzazione del tempo libero e quelli legati alla situazione familiare. Importante è sensibilizzare il lavoratore occupato di notte sull'importanza di beneficiare durante il giorno di un indisturbato periodo di riposo. Potrebbe essere opportuno, se non addirittura auspicabile, affidare la consulenza, sotto forma di un'assistenza regolare, a uno specialista che non sia il medico. L'azienda dovrebbe discutere la questione in modo approfondito assieme al o ai medici.

Capoverso 4

I medici chiamati a intervenire nell'ambito della visita medica obbligatoria sono esperti ai sensi dell'articolo 42 capoverso 4 della legge. Essi sono quindi tenuti al segreto professionale a norma dell'articolo 44 della legge e all'assistenza giuridica nel quadro dell'esecuzione. In altri termini, essi sono obbligati a tenere a disposizione degli organi esecutivi le informazioni di cui dispongono quando queste sono necessarie per l'esecuzione. In particolare, devono trasmettere a queste stesse autorità nonché al datore di lavoro i risultati dell'esame inteso a determinare l'idoneità o la non idoneità del lavoratore nell'ambito della visita medica e della consulenza obbligatorie.
I medici si annunciano presso le autorità di esecuzione della legge sul lavoro per beneficiare di un sostegno ufficiale in caso di difficoltà con l'impresa o con singoli lavoratori nonché per gettare le basi di una solida collaborazione.

Articolo 44

Diritto alla visita medica e alla consulenza

(art. 17*c* LL)

[1] Il lavoratore che lavora per 25 notti o più nel corso di un anno ha diritto, su richiesta, a una visita medica e alla consulenza.

[2] 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.

Capoverso 1

Il lavoratore che presta lavoro notturno durante un minimo di 25 notti o parti di notte ha diritto ad una visita medica e alla consulenza. Esso può far valere tale diritto, ma non vi è tenuto. Il datore di lavoro, dal canto suo, deve attirare l'attenzione del lavoratore su questo diritto ai sensi delle disposizioni sull'informazione e la consultazione dei lavoratori (art. 48 LL) e nel rispetto dell'obbligo di proteggere la salute del lavoratore (art. 6 LL). Il datore di lavoro è tenuto a realizzare le condizioni quadro affinché i lavoratori possano sottoporsi alla visita medica e a prendere contatto con i medici.
La necessità della visita medica deriva dal fatto che il lavoro notturno regolare è particolarmente spossante e il rischio di danni alla salute maggiore. I controlli regolari e la consulenza consentono di rilevare rischi specifici come, ad esempio, il diabete. Adottando provvedimenti particolari o consigliando di rinunciare al lavoro notturno si possono cosi prevenire pericoli specifici a cui sono sottoposti taluni lavoratori.

Capoverso 2

L'esperienza dimostra che i rischi per la salute aumentano con l'aumento dell'età. Da qui scaturisce il diritto del lavoratore ad un controllo medico una volta ogni due anni fino al 45esimo anno d'età e ogni anno successivamente. In effetti, dopo il 45esimo anno d'età, si assiste generalmente ad un aumento del rischio di danni alla salute causati dal lavoro notturno, per cui è consigliabile controllare regolarmente lo stato di salute dei lavoratori con più di 45 anni e trasferirli ad un lavoro diurno non appena si manifestano i primi segni di rischio per la salute. A partire dal momento in cui il lavoratore ha compiuto i 60 anni d'età.

Articolo 45

Visita medica e consulenza obbligatorie

(art. 17*c* cpv. 2 e 3, art. 6 cpv. 2 LL)

[1] La visita medica e la consulenza sono obbligatorie per i giovani che svolgono, regolarmente o periodicamente, un lavoro notturno nonché per i lavoratori che svolgono, regolarmente o periodicamente, un lavoro notturno composto in gran parte di attività difficoltose o pericolose o che sono esposti a situazioni difficoltose o pericolose. Sono considerate attività o situazioni difficoltose o pericolose quelle che impongono:

a. rumori che nuocciono all'udito, forti vibrazioni e lavori a temperature calde o fredde;
b. inquinanti atmosferici se la loro concentrazione eccede il 50 per cento della concentrazione massima ammissibile sul posto di lavoro per le sostanze nocive alla salute secondo le direttive dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni emesse sulla base dell'articolo 50 capoverso 3 dell'ordinanza del 19 dicembre 1983[1] sulla prevenzione degli infortuni;
c. sollecitazioni eccessive di natura fisica, psichica e mentale;
d. un'attività isolata in un'azienda o in una parte d'azienda;
e. una durata prolungata del lavoro notturno o il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno.

[2] visita medica e la consulenza precedono, la prima volta, l'inizio di un'attività elencata nel capoverso 1 e successivamente si svolgono ogni due anni. Possono coincidere con la visita di controllo di idoneità alla guida prevista all'articolo 27 dell'ordinanza del 27 ottobre 1976[2] sull'ammissione alla circolazione, se quest'ultima prevede gli elementi determinanti per la valutazione dell'idoneità al lavoro notturno. In questo caso, l'intervallo tra le singole visite mediche e consulenze può essere prolungato di un anno al massimo.

[3] Il medico incaricato della visita comunica le sue conclusioni quanto all'idoneità o all'inidoneità al lavoratore interessato e al datore di lavoro.

[4] I lavoratori che secondo il medico non sono idonei o che rifiutano di sottoporsi alla visita non possono essere impiegati durante la notte per le attività di cui al capoverso 1. Se l'idoneità del lavoratore è soggetta a condizioni, il medico incaricato della visita può autorizzare l'impiego integrale o parziale del lavoratore, purché l'azienda adotti le misure reputate necessarie per garantire la tutela della salute del lavoratore.

[5] Se il lavoratore è considerato idoneo a talune condizioni, i medici incaricati della visita sono svincolati dal segreto professionale nei confronti del datore di lavoro in quanto sia necessario per adottare misure nell'azienda e sempreché, dopo essere venuto a conoscenza dell'esito della visita, il lavoratore in questione acconsenta alla trasmissione di informazioni al datore di lavoro.

[1] RS 832.30
[2] RS 741.51

Premessa

Il presente articolo riguarda, da un lato, i giovani che, nell'ambito della loro formazione professionale, sono chiamati a lavorare frequentemente durante la notte (ad es. apprendisti panettieri). I giovani sono soggetti a una visita medica obbligatoria non appena vengono impiegati più di 10 notti per anno civile (ai sensi dell'art. 12 cpv. 4 OLL 5). D'altra parte, la visita medica è obbligatoria per i lavoratori adulti impegnati in attività faticose o pericolose durante la notte. Sono considerate attività difficoltose e pericolose quelle che espongono il lavoratore ad un notevole impatto fisico (ad es. rumori che nuocciono all'udito) o a inquinanti atmosferici. Sono difficoltosi anche i lavori pesanti o connessi ad un elevato grado di responsabilità personale, i lavori in isolamento (rischio d'incidente), le squadre notturne di lunga durata e il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (aumento dei rischi legato al sovraffaticamento). Il potenziale pericolo derivante da attività difficoltose e pericolose va valutato caso per caso riservando la necessaria attenzione all'interazione fra i vari fattori di rischio. Per i lavoratori adulti, oltre al lavoro difficoltoso o pericoloso, è richiesto un lavoro notturno regolare o periodico. Questo criterio è soddisfatto non appena il lavoratore viene impiegato per almeno 25 notti nell'anno civile (art. 44 cpv. 1 OLL 1).

Capoverso 1

Le seguenti attività o situazioni sono considerate difficoltose o pericolose:

Lettera a:

Secondo la lista dell'INSAI relativa ai valori limite di esposizione sul posto di lavoro, la pressione sonora costante equivalente (L_{eq}) calcolata sull'arco di una giornata lavorativa di 8 ore è dannosa quando, in assenza di una adeguata protezione uditiva, raggiunge o supera 85 dB. Per effettuare una valutazione, occorre considerare un'esposizione che copra un periodo sufficientemente lungo. Alle persone che lavorano a tempo parziale e il cui tempo di esposizione è più breve non vengono applicati valori limite più elevati in funzione del minore tempo d'esposizione: anche per periodi di esposizione più brevi si applicano dunque gli stessi valori limite calcolati per una giornata di 8 ore.

Forti scosse e conseguenti vibrazioni del corpo sono fondamentalmente nocive per la salute. Per valutare i potenziali danni, vanno prese in considerazione la frequenza e l'intensità delle vibrazioni. Se si verificano ad intervalli costanti o regolari, anche un'intensità bassa rappresenta un danno potenziale considerevole che va sorvegliato. Il controllo regolare dello stato di salute del lavoratore è indispensabile anche quando le vibrazioni si ripetono solo ad intervalli periodici o sporadici, ma con un'intensità maggiore. La visita medica e la consulenza obbligatorie sono consigliabili anche nell'ipotesi in cui esista solo un sospetto di potenziale danno alla salute. Il datore di lavoro adempie così il proprio obbligo di tutelare la salute dei suoi lavoratori.

Sono considerati posti di lavoro a temperature calde quelli svolti in locali nei quali la temperatura supera costantemente i 28°C. Oltre alla temperatura vanno presi in considerazione anche altri parametri climatici quali l'umidità dell'aria, il calore radiante, la circolazione d'aria, ecc. La necessità di svolgere sporadicamente lavori con una durata non superiore a mezz'ora in locali di questo tipo non è da sola motivo sufficiente per una visita medica obbligatoria. Per determinare se le condizioni di lavoro sono accettabili, occorre procedere ad una valutazione globale che tenga conto delle pressioni di natura fisica e delle misure adottate a titolo compensativo (indumenti protettivi, bibite, aumento del numero delle pause, ecc.).

Alle stesse condizioni è soggetto il lavoro svolto in locali a temperature basse, ossia con temperature uguali o inferiori a –5°C.

Lettera b:

I valori limite d'esposizione agli inquinanti atmosferici si basano sui valori limite sul posto di lavoro pubblicati dall'INSAI (lista dei valori MAK). Se le concentrazioni sul posto di lavoro superano nella misura del 50 per cento i valori pubblicati nella lista, le corrispondenti attività sono da ritenersi difficoltose o pericolose ai sensi del presente articolo. Come già menzionato nella lettera a, non è consentito applicare valori limite più alti ai lavoratori a tempo parziale.

Lettera c:

Per sollecitazioni eccessive di natura fisica sono intesi, ad esempio, lavori particolarmente pesanti o che implicano il frequente spostamento manuale di pesi ed eccedono i valori limite giusta l'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (art. 25). Si tratta di lavori che sollecitano considerevolmente l'organismo del lavoratore e che pertanto causano normalmente un affaticamento più rapido.
Le eccessive sollecitazioni di natura psichica derivano di regola da un conflitto fra la situazione sul posto di lavoro e le condizioni personali del lavoratore. Si è in presenza di eccessive sollecitazioni psichiche, ad esempio, quando il lavoratore è esposto a possibili rischi importanti, ad una forte pressione temporale o ad una grossa responsabilità. I motivi possono essere scadenze imminenti, esigenze in materia di qualità, pericolo di infortuni e di danni alle infrastrutture nel caso di manovre sbagliate. Se questi elementi sono presenti in misura non trascurabile, le pertinenti attività sono considerate difficoltose.
A prescindere da tali sollecitazioni psichiche, anche una situazione di costante tensione mentale dovuta all'elevata concentrazione in un complesso sistema di organizzazione del lavoro può risultare particolarmente difficoltosa. Non tutte le persone, a cui sono stati affidati tali compiti, riescono a lavorare per uno stesso periodo di tempo senza commettere errori. Esempi classici sono le attività di sorveglianza quali la sorveglianza del traffico aereo o la sorveglianza degli impianti. Compiti così esigenti devono essere limitati nel tempo e interrotti da periodi di riposo regolari e sufficienti. Lo stesso vale per le attività continuative di controllo della qualità che, di regola, causano problemi di affaticamento degli occhi.

Lettera d:

Le persone che di notte lavorano da sole sono esposte a rischi più importanti e rappresentano a loro volta un rischio per l'azienda e per l'ambiente di lavoro. Questo rischio deriva in modo particolare dai fattori summenzionati, nonché dal fatto che il lavoratore deve lavorare da solo nell'azienda in un'ora normalmente destinata al sonno. La salute del lavoratore è seriamente minacciata se vi si aggiungono altri particolari rischi quali l'asma, il diabete, i disturbi cardiaci o circolatori, la dipendenza dall'alcol, dai farmaci o dalle droghe. La visita obbligatoria, intesa ad accertare l'idoneità del lavoratore, consente di determinare i rischi per la salute e di escludere le persone a rischio dai posti di lavoro in cui dovrebbero lavorare da sole. In questo modo, il datore di lavoro adempie l'obbligo legale di vegliare sullo stato di salute dei lavoratori.

Lettera e:

Sono considerati difficoltosi ai sensi del presente articolo anche il prolungamento della durata del lavoro notturno giusta l'articolo 29 OLL 1 e il lavoro notturno durante più di 12 settimane senza alternanza con il lavoro diurno secondo l'articolo 30, capoverso 2 OLL 1.

Capoverso 2

L'impiego in attività difficoltose o pericolose è subordinato ad una condizione sine qua non: il lavoratore deve essere obbligatoriamente sottoposto ad una visita medica e alla pertinente consulenza. Successivamente, lo stato di salute del lavoratore deve essere controllato in genere ogni due anni indipendentemente dalla sua età. Compiuti i 45 anni, i lavoratori possono far valere per gli anni intermedi il diritto alla visita medica e alla consulenza come sancito dall'articolo 44 OLL 1.

L'intervallo di due anni tra i controlli obbligatori può essere adeguato se il lavoratore deve già essere sottoposto a un'altra visita di controllo di idoneità alla guida secondo l'articolo 27 dell'ordinanza sull'ammissione alla circolazione (RS 741.51) e se in tale contesto viene valutata l'idoneità al lavoro notturno. (Lo scopo è infatti quello di uniformare le varie disposizioni legali). Nonostante la possibilità di unire la visita medica e la visita di controllo di idoneità alla guida, i risultati non devono essere necessariamente gli stessi. Ad esempio, un lavoratore può essere considerato idoneo al lavoro notturno, ma non adatto alla guida di determinati gruppi di veicoli ai sensi dell'articolo 27 OAC.

Capoverso 3

Il medico sottostà all'obbligo legale di comunicare al lavoratore interessato nonché al datore di lavoro le sue conclusioni quanto all'idoneità o all'inidoneità.
L'obbligo del medico di informare il datore di lavoro riguarda esclusivamente l'idoneità o l'inidoneità del lavoratore rispettivamente le eventuali riserve. Egli non è autorizzato a trasmettere altre informazioni.

Capoverso 4

I lavoratori che rifiutano di sottoporsi alla visita medica o che il medico ritiene non idonei, non possono essere impiegati durante la notte nelle attività di cui al capoverso 1. Se il lavoratore è dichiarato idoneo al lavoro notturno solo a determinate condizioni, il medico incaricato della visita può autorizzarne l'impiego, sempreché l'impresa abbia adottato le particolari misure necessarie a garantire la protezione della salute del lavoratore. In tal caso si dovrà procedere ad intervalli regolari al controllo non solo dello stato di salute del lavoratore bensì anche dell'efficacia delle misure di protezione.

Capoverso 5

Se il lavoratore è considerato idoneo a determinate condizioni, il medico incaricato della visita è svincolato dal segreto professionale nella misura in cui ciò è necessario ed egli dispone del consenso del lavoratore interessato perché egli possa trasmettere le informazioni (parti della diagnosi). Ciò permette al medico di informare l'impresa sui risultati della visita nonché sulle misure complementari a tutela della salute del lavoratore interessato. Il medico è tenuto a trasmettere queste informazioni giusta l'articolo 43 OLL 1. Un rifiuto da parte del lavoratore di consentire la trasmissione delle informazioni equivale ad una dichiarazione d'inidoneità.

Articolo 46

Ulteriori misure

(art. 17*e* LL)

In caso di lavoro notturno, il datore di lavoro deve, quali ulteriori misure, in particolare:

a. mettere a disposizione un mezzo di trasporto sicuro se la sicurezza personale di un lavoratore sul tragitto da e verso il luogo di lavoro potrebbe essere messa a rischio;
b. mettere a disposizione mezzi di trasporto in mancanza di mezzi di trasporto pubblici;
c. approntare attrezzature di cucina per preparare pasti caldi in un locale idoneo oppure servire pasti caldi;
d. sostenere i lavoratori che hanno obblighi di educazione o di assistenza conformemente all'articolo 36 della legge, affinché essi possano provvedervi direttamente o attraverso terzi.

Premessa

Il presente articolo indica quali provvedimenti devono essere presi dal datore di lavoro in base all'articolo 17*e* LL. Tali provvedimenti sono intesi a ovviare agli inconvenienti legati al lavoro notturno (offerta limitata di trasporti pubblici, scarse possibilità di riposarsi e di nutrirsi, ecc.).

Dall'obbligo del datore di lavoro di prevedere tali provvedimenti si desume che egli è tenuto a farsi carico dei relativi costi supplementari. Va considerato che è soprattutto il datore di lavoro a trarre vantaggio dal lavoro notturno, e che di conseguenza l'assunzione dei costi supplementari da parte del lavoratore non corrisponderebbe al senso del diritto comune. Facendo riferimento alla lettera b, i datori di lavoro, ad esempio, non possono permettersi di organizzare a spese dei lavoratori un servizio di trasporto per il tragitto dal lavoro a casa. Essi sono però autorizzati a esigere dai lavoratori un contributo alle spese per i provvedimenti dovuti al lavoro notturno. Quale linea direttiva per la ripartizione dei costi tra il datore di lavoro e il lavoratore dovrebbe essere applicato il seguente criterio: i costi di tragitto, di riposo e di nutrimento derivanti dal lavoro notturno non dovrebbero comportare per i lavoratori un onere superiore a quelli derivanti dal lavoro diurno.

Lettera a:

Questa lettera disciplina i casi nei quali, pur essendo disponibili trasporti pubblici, la sicurezza dei lavoratori non è garantita. Il tragitto dal posto di lavoro ai mezzi di trasporto pubblici e da lì fino al domicilio potrebbe non essere sicuro, oppure la stessa utilizzazione dei mezzi di trasporto pubblici potrebbe comportare dei pericoli.

Lettera b:

Se il lavoratore non può usufruire di mezzi di trasporto pubblici da e verso il luogo di lavoro, il datore di lavoro deve offrirgli un'alternativa: minibus dell'azienda, organizzazione di un servizio di trasporto fra i lavoratori con e senza automobile o un servizio di taxi. Ovviamente, queste possibilità di trasporto devono anche garantire la sicurezza dei lavoratori.

Lettera c:

È particolarmente importante, da un punto di vista medico, che i lavoratori occupati durante la notte possano consumare un pasto caldo e quindi più facilmente digeribile. La chiusura durante la notte di ristoranti, mense, ecc. costituisce un problema per chi deve nutrirsi durante le ore notturne. Il datore di lavoro deve tenere conto di questa circostanza e provvedere affinché i lavoratori possano disporre di pasti caldi, sia facendoli preparare e poi riscalda-

re nella mensa dell'azienda sia approntando le infrastrutture necessarie per riscaldare il cibo (ad es. forni microonde nei locali di pausa).

Lettera d:
I datori di lavoro possono fornire sostegno in due modi: da un lato, nell'allestimento dell'orario di lavoro, prestando riguardo per quanto possibile agli obblighi familiari ai sensi dell'articolo 36 LL (sono considerate responsabilità familiari l'educazione dei figli fino all'età di 15 anni e l'assistenza di congiunti o di persone prossime che necessitano di cure, v. commento dell'art. 36 LL). Se invece non è possibile organizzare gli orari di lavoro i modo tale che i lavoratori possano assolvere personalmente ai loro obblighi educativi o familiari, il datore di lavoro è tenuto a sostenerli nell'organizzazione della loro vita familiare, aiutandoli ad esempio a trovare altre soluzioni o offrendo loro un sostegno finanziario per la custodia dei figli.

Articolo 60

Durata del lavoro e dell'allattamento in caso di gravidanza e di maternità

(art. 35 e 35*a* LL)

[1] 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 nove ore.

[2] Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:

a. per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti;
b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti;
c. per una giornata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.

Capoverso 1

Di regola, il periodo della gravidanza e della maternità rappresenta per la donna un momento particolare sia dal punto di vista fisico che psichico e può essere influenzato positivamente o negativamente dalle condizioni di lavoro. Gli effetti esercitati sulla madre da condizioni di lavoro sfavorevoli si ripercuotono anche sulla salute del figlio e sul suo benessere. Fra gli elementi che hanno un impatto maggiore, vanno tenute presenti in modo particolare l'organizzazione del lavoro e la struttura dell'orario di lavoro.

Da qui, l'obbligo di rispettare la durata del lavoro quotidiano convenuta. In altre parole, la donna incinta o la madre allattante non può essere impiegata per un periodo superiore a quello fissato per contratto prima della gravidanza. Inoltre, questa durata non può in alcun caso superare il limite massimo di 9 ore fissato dal legislatore, anche se il datore di lavoro e la lavoratrice hanno convenuto un tempo più lungo. Anche in situazioni eccezionali non è consentito chiedere l'espletamento di lavori supplementari oltre le 9 ore.

Capoverso 2

L'importanza dell'allattamento è generalmente riconosciuta e valorizzata. L'allattamento ha infatti un notevole influsso sullo stato di salute e sullo sviluppo del lattante per ragioni sia immunobiologiche che alimentari nonché per il ruolo che riveste nel rapporto madre-figlio. È noto che una sostituzione precoce del latte materno con il biberon aumenta il rischio di malattie infantili nel bambino e dunque la probabilità di assenze della madre dal posto di lavoro. Per questi motivi, occorre adottare tutte le misure necessarie per permettere alle donne che esercitano una professione di allattare anche dopo il congedo maternità. Questo è l'obiettivo delle disposizioni legali che conferiscono alle donne il diritto di disporre del tempo necessario per allattare (v. art. 35*a* LL) e che prescrivono l'obbligo per il datore di lavoro di mettere a disposizione un locale adeguato in caso di allattamento presso l'azienda (v. art. 34 OLL 3).

Il capoverso 2 precisa la durata minima del tempo dedicato all'allattamento da considerare come tempo di lavoro retribuito durante il primo anno di vita del bambino. Questo principio attua nel diritto interno svizzero il contenuto della Convenzione

n. 183 dell'OIL sulla protezione della maternità, ratificata dalla Svizzera, e in particolare dell'articolo 10 che prevede pause per allattamento retribuite.
In virtù di questo capoverso, la durata del tempo di allattamento da accordare come tempo di lavoro retribuito è di 30 minuti per le madri che lavorano fino a quattro ore al giorno, di 60 minuti per le madri che lavorano più di quattro ore al giorno e di 90 minuti per quelle che lavorano più di sette ore al giorno. Il tempo di allattamento può essere preso in una sola volta o frazionato in base alle necessità fisiologiche del bambino.
Si tratta di durate minime retribuite e, a seconda delle esigenze fisiologiche del bambino, la madre che allatta può disporre di più tempo (v. anche art. 35*a* LL). Il tempo che supera il tempo minimo di cui alle lettere a, b e c non è tuttavia considerato tempo di lavoro retribuito, salvo accordo tra il datore di lavoro e le lavoratrici interessate. Tale accordo può anche prevedere la riduzione della durata di lavoro giornaliera.
Che allattino in azienda o in un luogo diverso, alle lavoratrici è accordato lo stesso tempo di allattamento retribuito; se però lasciano l'azienda, non è previsto un prolungamento retribuito del tempo dedicato all'allattamento per gli spostamenti. Rimane tuttavia possibile un accordo fra la lavoratrice interessata e il datore di lavoro.
Il tempo di allattamento previsto alle lettere a, b e c non può essere computato su altri periodi di riposo o di riposo compensativo né sottratto dal credito delle ore supplementari o dalle vacanze.
Questa disposizione si applica anche alle donne che tirano il proprio latte.

Articolo 61

Alleviamento dei compiti

(art. 35 LL)

[1] 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 all'articolo 15 della legge, di una breve pausa di 10 minuti dopo ogni periodo di 2 ore di lavoro.

[2] A partire dal sesto mese di gravidanza, le attività esercitate in piedi vanno limitate complessivamente a quattro ore giornaliere.

Premessa

Diverse attività vengono svolte esclusivamente o principalmente in piedi come, ad esempio, nelle professioni di commessa, cameriera, parrucchiera, ecc. Tali attività sono particolarmente faticose per le donne incinte, anche quando queste ultime possono muoversi, come ad esempio camminare. La positione verticale può, con l'avanzare della gravidanza, causare problemi circolatori alle gambe (come ad es. vene varicose) e dolori alla schiena che rischiano di avere un impatto negativo sull'evoluzione stessa della gravidanza. Da qui l'impellente necessità di applicare misure di alleviamento.

Capoverso 1

Per le attività che devono essere svolte in piedi sono quindi previste, durante la gravidanza, delle agevolazioni imperniate sul fattore tempo. A partire dal quarto mese di gravidanza, il datore di lavoro deve garantire alla lavoratrice un periodo di riposo giornaliero di almeno 12 ore. Inoltre, in aggiunta alle pause fissate per legge (art. 15 LL), egli deve concederle pause brevi di 10 minuti ogni due ore di lavoro.

Le pause di breve durata abitualmente concesse volontariamente, ad esempio, di mattina e di pomeriggio, soddisfano ampiamente questo obbligo, in particolare, quando la durata della giornata lavorativa è pari a ca. 8 ore. Queste pause supplementari rappresentano tempo di lavoro che in quanto va rimunerato.

Capoverso 2

Per proteggere la salute sia della madre che del bambino durante la gravidanza, le attività da esercitare in piedi vanno ridotte ad un massimo di 4 ore al giorno, a partire dal sesto mese di gravidanza. Queste 4 ore possono essere ripartite liberamente su tutto l'arco della giornata lavorativa. Alle donne che normalmente trascorrono tutto il tempo di lavoro in piedi deve essere offerto per il tempo di lavoro che eccede le 4 ore un lavoro equivalente che non le obblighi a stare in piedi. Se il datore di lavoro non è in grado di offrire un lavoro sostitutivo adeguato, la lavoratrice ha diritto, per il tempo durante il quale non è stata autorizzata a lavorare, all'80% del suo salario abituale, compreso il salario in natura.

Articolo 62

Lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità

(art. 35 LL)

[1] 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. Sono infatti salvi ulteriori motivi di esclusione di cui al capoverso 4.

[2] Se soltanto mediante l'adozione di adeguate misure di protezione è possibile eliminare minacce pericolose per la salute della madre e del bambino, l'efficacia di queste misure deve essere verificata periodicamente, almeno ogni trimestre. Se l'obiettivo di protezione non viene raggiunto, occorre procedere conformemente agli articoli 64 capoverso 3 e 65 della presente ordinanza.

[3] Sono considerati lavori pericolosi o gravosi per le donne incinte e le madri allattanti tutti quei lavori che, per esperienza, si ripercuotono negativamente sulla salute di queste donne e dei loro bambini. Ne fanno parte in particolare:

a. lo spostamento manuale di carichi pesanti;
b. i movimenti o le posizioni del corpo che provocano una fatica precoce;
c. i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni;
d. i lavori in condizioni di sovrapressione come il lavoro in camera di pressione, l'immersione ecc.;
e. i lavori che espongono al freddo o al caldo oppure a un'umidità eccessiva;
f. i lavori sottoposti agli effetti di radiazioni nocive o al rumore;
g. i lavori sottoposti agli effetti di sostanze nocive o di microrganismi;
h. i lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che, per esperienza, portano a un forte aggravio.

[4] Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca stabilisce in un'ordinanza i criteri di valutazione dei lavori pericolosi o gravosi elencati nel capoverso 3. Esso definisce inoltre le sostanze, i microorganismi e i lavori che, per esperienza e per lo stato della scienza, presentano un potenziale di pericolo particolarmente elevato per la madre e il bambino e per i quali è vietata ogni occupazione di donne incinte e di madri allattanti.

Premessa

La protezione della salute della lavoratrice e del suo bambino sul posto di lavoro spetta al datore di lavoro; egli non è autorizzato a delegare questa responsabilità alla donna impiegata o a terzi. La lavoratrice è tuttavia corresponsabile dal momento in cui è stata informata della pericolosità e della gravosità del lavoro affidatole ed è stata invitata dal datore di lavoro a collaborare ai provvedimenti di protezione della salute (art. 6 LL, art. 48 LL). Il datore di lavoro deve imperativamente fare appello a terzi, in qualità di esperti, laddove non sia in grado di valutare in modo concludente i pericoli per la madre e per il bambino.

Capoverso 1

Il datore di lavoro è tenuto a procedere ad una valutazione dei rischi connessi con i lavori pericolosi e gravosi onde accertare che l'impiego di donne incinte o madri allattanti non comporti alcuna conseguenza negativa né per la salute della lavoratrice né per quella del bambino. Ogni potenziale rischio esige dunque l'adozione di misure appropriate. Se, nonostante tutto, non è possibile escludere eventuali rischi, il lavoratore non è autorizzato ad occupare la donna incinta o la madre allattante nel posto in questione.
Va qui sottolineato che la valutazione dei rischi e l'adozione delle pertinenti misure di protezione della salute non devono avvenire solo al momento in cui la gravidanza è certa, bensì già in previsione della stessa. Questo perché il pericolo di malformazioni del feto è maggiore proprio nel corso delle prime 6 settimane di gravidanza.

Capoverso 2

Se si rendono necessarie speciali misure di protezione, la loro efficacia deve essere verificata almeno trimestralmente sulla base di una visita dello stato di salute della lavoratrice da parte di un medico, conformemente all'ordinanza del Dipartimento federale dell'economia , della formazione e della ricerca sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (ordinanza sulla protezione della maternità). Se l'obiettivo di protezione non è raggiunto mediante le misure adottate, il datore di lavoro è tenuto a trasferire la donna incinta o la madre allattante ad un posto equivalente ma privo di rischi. Nel caso in cui ciò non sia possibile, essa non può più essere occupata ulteriormente.

Capoverso 3

Nel presente capoverso sono elencate le attività che sono considerate pericolose o gravose per le donne incinte e le madri allattanti e che si ripercuotono negativamente sulla loro salute e su quella dei loro bambini. L'elenco in questione è uno strumento indicativo per la valutazione dei rischi. Sono considerati gravosi o pericolosi:

Lettera a:
lo spostamento manuale di carichi pesanti;
lo spostamento di carichi pesanti comporta una sollecitazione dei muscoli addominali (e indirettamente dell'utero) e dell'apparato di sostegno (in particolare della schiena) che può raggiungere livelli critici.

Lettera b:
i movimenti o le posizioni del corpo che provocano un affaticamento precoce;
sussistono qui gli stessi pericoli illustrati alla lettera a. Vi si aggiungono inoltre i problemi circolatori causati da attività per le quali occorre stare in piedi molto a lungo.

Lettera c:
i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni;
gli effetti negativi sono identici a quelli di cui alle lettere a e b. Vi si aggiungono inoltre gli effetti diretti sull'utero che possono rappresentare un'effettiva minaccia per la gravidanza.

Lettera d:
i lavori in condizioni di sovrapressione come il lavoro in camera di pressione, l'immersione, ecc.;
i lavori connessi a variazioni importanti della pressione sono pericolosi per la donna incinta e, in particolare, per il feto (pericolo di aborto).

Lettera e:
i lavori che espongono al freddo o al caldo oppure a un'umidità eccessiva;
i lavori prestati in condizioni climatiche estreme sollecitano in misura elevata la circolazione sanguigna. Danni alla madre e al bambino non possono essere esclusi.

Lettera f:
i lavori sottoposti agli effetti di radiazioni nocive o al rumore;
le attività che espongono a radiazioni nocive o al rumore sono pericolose, da ogni punto di vista, sia per la madre che per il bambino. Dette attività vanno pertanto proibite (pericolo di malformazioni).

Lettera g:
i lavori sottoposti agli effetti di sostanze nocive o di microrganismi;
l'esposizione a sostanze nocive o a microrganismi è pericolosa per madre e figlio; le attività che comportano questo tipo di esposizione vanno quindi vietate (divieto di malformazioni).

Lettera h:
i lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che, per esperienza, portano a un forte aggravio;
attività particolarmente faticose sul piano fisico e psichico (in funzione di orari di lavoro più lunghi e di pause più brevi, ecc.) senza fasi regolari di riposo sono nocive per la madre e per il bambino; le donne incinte e le madri allattanti devono pertanto essere esentate da tali lavori.

Capoverso 4

Nell'ordinanza del Dipartimento federale dell'economia , della formazione e della ricerca sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (ordinanza sulla protezione della maternità), le attività pericolose e gravose ai sensi del capoverso 4 sono dettagliatamente descritte e valutate.
L'ordinanza sulla protezione della maternità è allegata alle presenti istruzioni.

Articolo 63

Valutazione dei rischi e informazione

(art. 35 e 48 LL)

[1] Un'azienda con lavori pericolosi o gravosi per la madre e il bambino giusta l'articolo 62 deve, mediante un esperto competente, procedere alla valutazione dei rischi secondo i principi dell'articolo 11*a* segg. dell'ordinanza del 19 dicembre 1983[1] sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e alle prescrizioni specifiche sul ricorso a specialisti in caso di maternità.

[2] La valutazione dei rischi è effettuata prima dell'assunzione di donne in un'azienda o in una parte dell'azienda giusta l'articolo 62 e in occasione di ogni modifica importante delle condizioni di lavoro.

[3] Il risultato della valutazione dei rischi e le misure di protezione proposte dagli specialisti devono essere registrati per scritto. Nella valutazione dei rischi occorre osservare:
a. e prescrizioni giusta l'articolo 62 capoverso 4;
b. le prescrizioni dell'ordinanza 3 del 18 agosto 1993[2] concernente la legge sul lavoro; e
c. l'ordinanza del 19 dicembre 1983 sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

[4] Il datore di lavoro deve provvedere a informare e istruire, in modo tempestivo, esauriente e adeguato, le donne che svolgono lavori gravosi e pericolosi sui pericoli o provvedimenti connessi con la gravidanza e la maternità.

Capoverso 1

La valutazione dei rischi nell'azienda giusta l'articolo 62 della presente ordinanza deve essere affidata ad un esperto conformemente all'articolo 11*a* e segg. dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Sono considerati esperti i medici del lavoro, gli igienisti del lavoro, gli ergonomi e gli ingegneri della sicurezza, a condizione che questi professionisti dispongano delle conoscenze e delle esperienze necessarie per effettuare una valutazione dei rischi, ai sensi degli articoli 4 e 5 dell'ordinanza del 25 novembre 1996 sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro. L'esperto deve vigilare affinché, nell'ambito della valutazione dei rischi, tutti gli aspetti siano analizzati in modo competente. Ciò significa, ad esempio, che un igienista del lavoro deve rivolgersi ad un medico del lavoro per le questioni che riguardano la medicina del lavoro.

[1] RS 832.30
[2] RS 822.113

Il datore di lavoro ha due possibilità: può far eseguire una valutazione dei rischi specifica per la sua azienda o può ricorrere alla valutazione dei rischi relativa all'intero settore. Questa soluzione settoriale presenta il vantaggio di essere meno complessa e meno costosa, ma non contempla eventuali rischi specifici dell'impresa. Se il datore di lavoro rileva delle lacune nella valutazione standardizzata dei rischi propria della soluzione settoriale, i rischi specifici dell'impresa devono imperativamente essere oggetto di una nuova valutazione.

Capoverso 2

Se l'impresa occupa donne in età di procreare, una valutazione dei rischi che la donna potrebbe correre durante la maternità va svolta il più presto possibile in modo da riconoscere per tempo e prevenire i pericoli concreti per la salute della madre e del figlio.
Per numerosi settori e attività che non prevedono lavori gravosi o pericolosi giusta l'articolo 62 OLL 1

la procedura è molto semplice. In questo caso è sufficiente informare le lavoratrici interessate e registrare le constatazioni fatte. Ciò non deve tuttavia indurre a conclusioni errate. Va infatti da sé che le altre disposizioni di protezione della salute per il periodo della maternità restano valide e che la situazione riguardante le attività gravose e pericolose va tenuta costantemente sotto controllo. Una nuova valutazione dei rischi si rende necessaria allorquando le condizioni di lavoro cambiano drasticamente. Se la valutazione dei rischi ha rilevato un pericolo potenziale ai sensi dell'articolo 62 OLL 1, esso va studiato con la dovuta attenzione soprattutto riguardo alle misure di protezione da adottare.

Capoverso 3

Il risultato della valutazione dei rischi deve essere registrato per scritto. Lo stesso vale per le misure di protezione proposte. Questi documenti devono essere conservati in un luogo sicuro ed essere tenuti a disposizione delle autorità di vigilanza che chiedono di consultarli. Il diritto di visionare tali documenti spetta anche ai lavoratori dell'azienda o ad una loro rappresentanza nell'ambito del diritto dei lavoratori di essere informati e consultati (v. anche cpv. 4).

Ai fini della valutazione dei rischi sono determinanti le disposizioni giusta l'articolo 62 capoverso 4 della presente ordinanza, l'ordinanza sui lavori gravosi o pericolosi durante la gravidanza e la maternità, l'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro e l'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. La valutazione dei rischi e i programmi relativi ai provvedimenti devono essere costantemente aggiornati (art. 6 LL) e tenuti a disposizione per essere controllati in qualsiasi momento.

Capoverso 4

Al momento dell'entrata in servizio della lavoratrice, il datore di lavoro ha l'obbligo di informarla in modo esauriente dei rischi e pericoli che il lavoro comporta per la gravidanza e la maternità. Egli è tenuto a far sì che le lavoratrici siano messe in condizione di valutare i rischi con cui sono confrontate e di capire le misure che si rendono necessarie. Le istruisce inoltre sul modo di prevenire i pericoli e di applicare le misure necessarie alla loro protezione. Al datore di lavoro compete altresì di controllare l'applicazione di tali misure e di imporle. Nel loro stesso interesse, le lavoratrici collaborano con il datore di lavoro all'applicazione dei provvedimenti di protezione, come sancito nell'articolo 6 capoverso 3 LL.

Articolo 64

Esenzione dal lavoro e trasferimento

(art. 35 e 35*a* LL)

[1] Le donne incinte e le madri allattanti sono esentate, su loro domanda, da lavori che sono gravosi per loro.

[2] Le donne che, conformemente al certificato medico, nei primi mesi dopo il parto non hanno ripreso appieno la propria capacità lavorativa, non possono essere impiegate in lavori che superano detta capacità.

[3] Il datore di lavoro deve trasferire una donna incinta o una madre allattante a un posto di lavoro equivalente e che non presenta pericoli per lei, se:

a. la valutazione dei rischi rivela un pericolo per la sicurezza e la salute della mamma o del bambino, e non può essere adottata alcuna misura di protezione adeguata; o se
b. è accertato che la donna in questione utilizza sostanze, microrganismi o svolge lavori connessi con un elevato potenziale di pericolo giusta l'articolo 62 capoverso 4.

Premessa

Le attività oggettivamente gravose o pericolose per le donne incinte o per le madri allattanti sono descritte all'articolo 62 capoverso 3 lettere a-h dell'ordinanza 1. Vi sono tuttavia anche attività che la lavoratrice ritiene soggettivamente gravose in considerazione del suo particolare stato fisico e psichico. La distinzione è determinante nella questione del diritto al salario. In effetti, se la gravosità del lavoro è oggettiva e un trasferimento ad un'attività equivalente non è possibile, il datore di lavoro è tenuto a versare alla lavoratrice l'80% del suo salario abituale (art. 35 LL). Viceversa, se la gravosità è soggettiva, l'attività non esercitata perché considerata gravosa sulla base di un criterio soggettivo non dà diritto alla rimunerazione secondo l'articolo 35 capoverso 3 LL. Sempreché sussista un diritto in tal senso (v. art. 324a CO), la corresponsione del salario si basa sugli accordi contrattuali o sulle norme di diritto pubblico concernenti l'assunzione.

Capoverso 1

La donna incinta o la madre allattante può chiedere al datore di lavoro di essere trasferita ad un'attività non gravosa o pericolosa. Se la donna ha svolto attività oggettivamente gravose perché dichiarate non pericolose nel quadro della valutazione dei rischi o perché sono state adottate adeguate misure di protezione, e un trasferimento non è possibile, essa non ha automaticamente diritto al versamento del salario conformemente a quanto previsto dall'articolo 35 capoverso 3 della legge (per la questione salariale si veda l'art. 65 OLL 1).

Capoverso 2

La situazione è simile nel caso di una ridotta capacità funzionale della madre nei primi mesi dopo il parto. Essa deve essere attestata da un certificato medico dal quale emergano le attività che l'interessata è in grado di svolgere e quelle che non possono esserle assegnate. Nei limiti del possibile, il datore di lavoro deve offrire adeguate attività sostitutive (per la questione salariale si veda l'art. 65 OLL 1).

Capoverso 3

Nel rispetto delle condizioni menzionate nel presente capoverso, il datore di lavoro è tenuto a trasferire la donna incinta o la madre allattante ad un lavoro equivalente che non sia né pericoloso né gravoso (v. commento all'articolo 35*b* cpv.1 LL sull'equivalenza). Per la questione salariale si rinvia all'articolo 65 OLL 1.

Articolo 65

Lavori vietati durante la maternità

(art. 35 LL)

Se non è possibile un trasferimento giusta l'articolo 64 capoverso 3, la donna in questione non può più essere occupata nell'azienda o nella parte d'azienda interessata dal pericolo.

Se per motivi attinenti all'organizzazione aziendale o all'effettivo, un trasferimento della donna incinta o della madre allattante ad un posto di lavoro equivalente e non pericoloso non è possibile, la donna in questione non può più essere occupata nell'azienda o nella parte d'azienda che comporta un pericolo. In questo caso, la donna ha diritto al salario conformemente all'articolo 35 capoverso 3 LL.
Quando un'azienda è suddivisa in più parti, occorre valutare se è possibile trasferire la donna incinta o la madre allattante in una parte dell'azienda nella quale la sua salute non sia in pericolo e dove possa esercitare un lavoro equivalente. In caso negativo, la donna è esonerata dal lavoro e ha diritto al versamento del salario secondo l'articolo 35 capoverso 3 LL fino a quando è in grado di riprendere l'attività lavorativa e il suo posto di lavoro non comporta più alcun pericolo né per lei né per il bambino.
In relazione alle fattispecie descritte nell'articolo 64 OLL 1, l'obbligo del versamento del salario alla lavoratrice è disciplinato come segue:

Articolo 64
capoverso 1 OLL 1

La donna incinta o la madre allattante esercita un'attività gravosa o pericolosa perché la valutazione dei rischi non ha evidenziato alcun pericolo o perché il lavoro può essere prestato grazie ad uno specifico provvedimento di protezione. Se, tuttavia, il lavoro diviene pericoloso o gravoso per la lavoratrice in questione e il trasferimento ad un'attività equivalente non è possibile, il medico incaricato della visita deve attestare in un certificato che lo stato di salute della lavoratrice non ne consente temporaneamente o durevolmente l'impiego in quella determinata attività. In questo caso, il salario è dovuto, a meno che il datore di lavoro sia in grado di offrire un lavoro sostitutivo non pericoloso o non gravoso.

Articolo 64
capoverso 2 OLL 1

Se nei primi mesi dopo il parto la madre allattante non ha riacquistato interamente la sua capacità lavorativa e non può esserle offerta un'attività sostitutiva adeguata, il diritto al salario è determinato sulla base dei criteri illustrati nella premessa del commento dell'articolo 64 OLL 1.

Articolo 64
capoverso 3 OLL 1

Se nei casi descritti alle lettere a e b del capoverso 3, articolo 64, non può essere offerta un'attività sostitutiva equivalente priva di rischi, la lavoratrice non può più essere occupata nella parte dell'azienda interessata dal pericolo. In questo caso, essa ha diritto all'80% del salario conformemente all'articolo 35 capoverso 3 LL.

Articolo 66

Lavori sotterranei nelle miniere

(art. 36*a* LL)

È vietato impiegare le donne in lavori sotterranei nelle miniere, salvo che si tratti di:
a. attività scientifiche;
b. servizi di pronto soccorso o di assistenza medica urgente;
c. attività di breve durata nell'ambito di una formazione professionale regolamentata; oppure
d. attività di breve durata a carattere non manuale.

In generale

Poiché la Svizzera ha ratificato la convenzione n. 45 dell'UIL (Convenzione del 21 giugno 1935 concernente l'impiego di donne per lavori in sotterranea in miniere di ogni categoria), l'impiego di lavoratrici nelle miniere è possibile solamente per le attività riportate alle lettere a, b, c e d.

Articolo 67

Regolamento aziendale stabilito per convenzione o emanato dal datore di lavoro

(art. 37 LL)

[1] La delegazione dei lavoratori è eletta liberamente se l'elezione è avvenuta secondo i principi degli articoli 5-7 della legge del 17 dicembre 1993 sulla partecipazione.

[2] Se il regolamento aziendale è emanato dal datore di lavoro, un esemplare è affisso nell'azienda in luogo ben visibile o è distribuito ai lavoratori. Entro quattro settimane, i lavoratori possono esprimere per scritto il loro parere o devono essere ascoltati personalmente dal datore di lavoro.

Capoverso 1

La scelta di una delegazione di lavoratori, conformemente agli articoli 5-7 della legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (legge sulla partecipazione, RS 822.14), si svolge nel modo seguente: se un quinto dei lavoratori (o 100 persone occupate in aziende con più di 500 persone occupate) ne fa richiesta, si stabilisce, mediante voto segreto, se procedere alla formazione di un organo che rappresenti i lavoratori. Se la maggioranza dei votanti si pronuncia a favore della formazione di una simile rappresentanza, i datori di lavoro e i lavoratori organizzano congiuntamente un'elezione generale e libera di tre o più persone a seconda delle dimensioni e della struttura dell'azienda. Se un quinto dei lavoratori lo richiede, l'elezione deve svolgersi a voto segreto.

Capoverso 2

Il datore di lavoro può emanare autonomamente il regolamento aziendale nella misura in cui contiene soltanto prescrizioni sulla protezione della salute e la prevenzione degli infortuni, sull'ordine e sul comportamento dei lavoratori nell'azienda. Anche in questo caso, i lavoratori o la loro delegazione eletta secondo il capoverso 1 del presente articolo devono essere consultati (v. commento degli art. 37 e 38 LL).

Articolo 68

Pubblicazione del regolamento aziendale

(art. 39 LL)

[1] Il regolamento aziendale va affisso nell'azienda in luogo ben visibile o distribuito ai lavoratori.

[2] Esso va inviato all'autorità cantonale.

Premessa

Il regolamento aziendale deve sempre essere noto a tutti i lavoratori dell'azienda nella sua versione aggiornata.

Capoverso 1

La pubblicazione del regolamento aziendale può avvenire in due modi:

1. Il regolamento aziendale è affisso in modo ben visibile a un albo dove può essere letto da tutti i lavoratori.
2. A tutti i lavoratori è distribuito un manuale operativo che contiene tutti i regolamenti e gli accordi generali o speciali in vigore. Vi è la possibilità, in questo caso, di integrare il regolamento aziendale nel manuale. Ovviamente, il regolamento può anche essere distribuito a ogni singolo lavoratore come documento a sé stante.

È comunque importante che il regolamento sia sempre accessibile a tutti nella versione aggiornata e che in caso di cambiamenti (dopo che sono stati consultati i lavoratori) sia subito distribuito a tutti i dipendenti dell'azienda.

Capoverso 2

L'azienda deve trasmettere il regolamento all'organo cantonale preposto all'esecuzione della legge sul lavoro.

Articolo 69

Comunicazione degli orari di lavoro e delle disposizioni di protezione

(art. 47 cpv. 1 LL)

[1] I lavoratori vanno chiamati a partecipare alla pianificazione degli orari di lavoro determinanti nell'azienda, quali gli orari usuali degli impieghi, il servizio di picchetto, i piani degli impieghi, gli orari di lavoro autorizzati e le relative modifiche. I lavoratori vanno 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.

[2] Sono considerate disposizioni di protezione speciale giusta l'articolo 47 capoverso 1 lettera b della legge le prescrizioni della legge e della presente ordinanza in materia di protezione dei giovani, di maternità e di attribuzione di periodi di riposo compensativi per il lavoro notturno.

Capoverso 1

La partecipazione dei lavoratori si estende all'organizzazione della durata del lavoro e alla pianificazione della griglia oraria (art. 48 LL). Questo principio va applicato segnatamente a orari di lavoro particolari come quelli soggetti ad autorizzazione (lavoro notturno, domenicale, continuo) e al servizio di picchetto. Non si tratta dunque semplicemente di informare i lavoratori interessati in merito agli orari da rispettare bensì di tenere conto del loro parere nella determinazione della griglia oraria. Questa collaborazione interviene durante le ore di lavoro, nella fase di elaborazione degli orari, ossia prima della scadenza del termine delle due settimane che è previsto fra la comunicazione degli orari e la loro introduzione. Le disposizioni legali devono essere rispettate in ogni caso. La partecipazione dei lavoratori non consente di derogare, di comune accordo, alle esigenze legali.
Il termine di 2 settimane deve consentire ai lavoratori di pianificare il proprio tempo in funzione della famiglia, del lavoro e del tempo libero. Senza una ragione imperativa questo termine non può essere accorciato. Più l'informazione è fornita rapidamente al lavoratore, meglio è. In casi urgenti, il lavoro straordinario può essere annunciato entro un termine più breve (v. art. 12 LL, 25 e 26 OLL 1 riguardanti le esigenze legate al lavoro straordinario).
Se ragioni imperative rendono necessarie modifiche a breve termine dell'orario di lavoro, un'informazione rapida, diretta e completa dei lavoratori interessati è indispensabile.

Capoverso 2

Questo capoverso specifica quali sono le disposizioni di protezione speciale che il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori interessati. Si tratta in particolare delle disposizioni di cui agli articoli:

- 29 a 32 LL e la relativa regolamentazione presa mediante ordinanza (durata del lavoro e del riposo per i giovani lavoratori)
- 35, 35*a* e 35*b* LL; 60 a 66 OLL 1 (protezione delle donne incinte e delle madri che allattano)
- 17*b* LL; 31 e 32 OLL 1 (riposo compensativo in caso di lavoro notturno).

Articolo 70

Informazione e istruzione dei lavoratori

(art. 48 LL)

[1] Il datore di lavoro deve provvedere affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, compresi i lavoratori che vi esercitano la propria attività pur dipendendo da un'altra azienda, siano adeguatamente ed esaurientemente informati e istruiti circa l'organizzazione dell'orario di lavoro, la strutturazione dei piani di lavoro e i provvedimenti previsti in caso di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 17*e* della legge. L'istruzione del lavoratore deve aver luogo al momento dell'entrata in servizio e in caso di modifica delle condizioni di lavoro; se necessario, va ripetuta.

[2] Le informazioni e le istruzioni devono essere impartite durante l'orario di lavoro e non possono essere messe a carico dei lavoratori.

Capoverso 1

Il datore di lavoro deve provvedere affinché ogni lavoratore sia al corrente dell'organizzazione dell'orario di lavoro e della strutturazione dei piani di lavoro nell'azienda. In caso di lavoro notturno, i lavoratori devono essere istruiti anche in merito ai provvedimenti supplementari eventualmente presi dal datore di lavoro secondo l'articolo 17*e* della legge. Questi provvedimenti riguardano segnatamente la sicurezza degli spostamenti per recarsi al lavoro, l'organizzazione del trasporto, le possibilità di riposarsi e di alimentarsi nonché la cura dei figli. Il personale di nuova assunzione deve ricevere tali informazioni nel quadro dell'introduzione al lavoro. Un'attenzione particolare va riservata all'istruzione dei lavoratori di lingua straniera. L'obbligo dell'istruzione vale anche per il personale assunto temporaneamente e per i lavoratori di aziende terze che lavorano provvisoriamente o anche per periodi di tempo più lunghi nell'azienda.
In caso di cambiamento del posto di lavoro o di introduzione di nuovi sistemi di orario di lavoro occorre impartire, se del caso, le pertinenti istruzioni.

Capoverso 2

L'introduzione e l'istruzione di nuovi lavoratori come pure eventuali istruzioni successive e supplementari sono parte integrante del lavoro: esse non comportano alcuna deduzione del salario e devono essere impartite durante l'orario di lavoro normale. Non possono pertanto avvenire durante il tempo libero né durante le pause. È vietata qualsiasi trattenuta sul salario. Anche il recupero anticipato o posticipato del tempo dedicato a queste istruzioni non è ammesso.
La OLL 3 e la OPI contengono anch'esse una disposizione relativa all'istruzione dei lavoratori. Dal profilo del contenuto si tratta dell'igiene (art. 6 OLL 3) e della prevenzione degli infortuni (art. 6 OPI).

Articolo 71

Partecipazione dei lavoratori

(art. 48 e 6 cpv. 3 LL)

[1] I lavoratori o i loro rappresentanti nell'azienda devono essere informati preventivamente riguardo alle ispezioni dell'autorità d'esecuzione e, se lo desiderano, devono essere invitati in forma appropriata a partecipare alle inchieste o alle ispezioni aziendali di tale autorità. Lo stesso vale anche nel caso di ispezioni non annunciate.

[2] Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori o ai loro rappresentanti nell'azienda le istruzioni impartite dall'autorità d'esecuzione.

Premessa

Il presente articolo riguarda il diritto collettivo dei lavoratori di essere invitati a partecipare alle ispezioni aziendali nonché alle istruzioni e alle inchieste dell'autorità d'esecuzione. L'articolo 70 OLL 1 invece concerne l'informazione e l'istruzione dei singoli lavoratori sulle questioni attinenti al posto di lavoro. L'articolo 71 OLL 1 è un caso di applicazione della legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione, RS 822.14).

Capoverso 1

In occasione delle ispezioni dell'autorità competente e di inchieste effettuate su incarico di quest'ultima, i lavoratori hanno il diritto di essere invitati a partecipare e di esserne informati in modo circostanziato. Se in un'azienda esiste una rappresentanza dei lavoratori, il diritto di partecipazione spetta ai rappresentanti stessi.
Il datore di lavoro deve informare in anticipo i lavoratori in merito alle ispezioni aziendali annunciate dall'autorità d'esecuzione. Soltanto in questo modo è possibile garantire che essi siano in grado di tutelare il loro diritto di partecipare alle inchieste e alle ispezioni aziendali dell'autorità d'esecuzione. Quando l'ispezione viene annunciata dall'autorità, il datore di lavoro deve informare tempestivamente i lavoratori o i loro rappresentanti in merito alla data della visita e, se ne è a conoscenza, all'oggetto dell'ispezione. Nel caso di ispezioni non annunciate nelle aziende che hanno una rappresentanza dei lavoratori, almeno un membro di tale rappresentanza dovrebbe esserne informato in modo dettagliato.
Nelle aziende che hanno una rappresentanza dei lavoratori è opportuno che un membro di tale rappresentanza abbia la possibilità di assistere all'ispezione. Se invece non esiste una rappresentanza dei lavoratori, si deve concedere ai lavoratori l'opportunità di essere presenti all'ispezione del loro proprio settore di lavoro. In ogni caso essi devono avere la possibilità di esprimere ai rappresentanti dell'autorità i loro desideri e le loro richieste relativi ai settori menzionati dall'articolo 70 OLL 1 (organizzazione dell'orario di lavoro, piani di lavoro, provvedimenti previsti in caso di lavoro notturno). Inoltre, essi sono liberi di rivolgersi in qualsiasi momento, anche al di fuori delle ispezioni aziendali, all'autorità competente.

Capoverso 2

Se l'autorità d'esecuzione ordina determinati provvedimenti, il datore di lavoro deve informarne in modo dettagliato i lavoratori interessati o i loro rappresentanti.

Articolo 72

Accesso all'azienda

(art. 45 LL)

[1] Il datore di lavoro deve permettere agli organi d'esecuzione e di vigilanza l'accesso a tutti i locali dell'azienda, compresi i refettori e i soggiorni.
[2] Gli organi d'esecuzione e di vigilanza, nell'ambito dei loro compiti, possono interrogare il datore di lavoro e, in assenza di terzi, i lavoratori occupati nell'azienda sull'esecuzione della legge, delle ordinanze e delle decisioni dell'autorità.

Premessa

L'obbligo generale di informazione del datore di lavoro, dei suoi lavoratori e delle persone che su mandato del datore di lavoro svolgono compiti in virtù della legge sul lavoro (giusta l'art. 45 LL, v. anche relativo commento dell'art. 45 LL) è concretizzato con il presente articolo, che disciplina la procedura in dettaglio.

Capoverso 1

I datori di lavoro devono permettere agli organi di vigilanza l'accesso a tutti i locali dell'azienda occupati dai lavoratori. Questi ultimi non comprendono soltanto i posti di lavoro. Nelle aziende che praticano il lavoro notturno, ad esempio, può rendersi opportuno anche un controllo dell'allestimento dei locali riservati alle pause.

Capoverso 2

Il presente capoverso autorizza gli organi di vigilanza a intrattenere colloqui confidenziali con le persone soggette all'obbligo di informazione. In tal modo, i datori di lavoro e i lavoratori hanno l'opportunità di discutere eventuali condizioni di lavoro o situazioni inadeguate senza che l'altra parte possa influire sulle loro affermazioni o che ne venga messa al corrente. In determinate circostanze, questi colloqui permettono di portare più facilmente alla luce le infrazioni alla legge sul lavoro. Nessuna delle due parti può avanzare la pretesa di essere presente durante i colloqui.

Articolo 73

Elenchi e altri atti

(art. 46 LL)

[1] Gli elenchi e gli atti devono contenere i dati necessari all'esecuzione della legge, in particolare:
a. i dati personali del lavoratore;
b. il tipo di attività del lavoratore nonché le date dell'inizio e della fine del suo rapporto di lavoro;
c. la durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto, inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario nonché la loro posizione sull'arco della giornata;
d. i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente se non cadono regolarmente di domenica;
e. il periodo e la durata delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora;
f. le deroghe aziendali alla definizione di giorno, notte e domenica ai sensi degli articoli 10, 16 e 18 della legge;
g. le regolamentazioni concernenti il supplemento di tempo giusta l'articolo 17*b* capoversi 2 e 3 della legge;
h. i supplementi di tempo e i supplementi salariali prescritti dalla legge;
i. i risultati delle inchieste mediche quanto all'idoneità o all'inidoneità in caso di lavoro notturno o di maternità;
j. la presenza di motivi di esclusione oppure i risultati della valutazione dei rischi in caso di maternità e le misure aziendali adottate di conseguenza.

[2] Gli elenchi e gli altri atti devono essere conservati per almeno cinque anni dopo la scadenza della loro validità.

[3] Gli organi d'esecuzione e di vigilanza possono consultare elenchi e atti supplementari, sempreché sia necessario per l'adempimento dei loro compiti. Se necessario ai fini dell'inchiesta, l'autorità competente può disporre. Al termine dell'inchiesta, essi vanno restituiti al datore di lavoro.

Premessa

La nuova concezione del sistema della durata del lavoro e del riposo, con le varie possibilità di flessibilizzazione dell'orario, presuppone una migliore registrazione delle ore di lavoro e di riposo nell'interesse della protezione della salute pubblica e al fine di rispondere alle esigenze della Convenzione n. 81 dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Anche il controllo delle analisi dei rischi in caso di maternità, i provvedimenti in caso di lavoro notturno o la concretizzazione dei diritti di partecipazione dei lavoratori richiedono una documentazione sufficiente dalla quale emergano i dati necessari all'esecuzione della legge.

In generale

Dalla lista dei dati che devono essere tenuti a disposizione delle autorità risulta chiaramente che anche le nuove forme di regolamentazione della durata del lavoro (orario flessibile, durata del lavoro calcolata sull'arco del mese o dell'anno, ecc.) non consentono di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro svolto individualmente. Queste nuove forme di organizzazione della durata del lavoro devono comunque inserirsi nel quadro delle disposizioni sulla durata del lavoro che restano incentrate sul lavoro quotidiano e settimanale. Gli elenchi e gli altri atti devono essere tenuti in modo chiaro affinché il contenuto delle in-

formazioni possa essere velocemente compreso e verificato dal datore di lavoro, dai lavoratori e dalle autorità competenti.

Capoverso 1

L'elenco del capoverso 1 non è esauriente.

Lettere a e b:
I dati personali del lavoratore, quelli relativi al tipo di attività nonché le date di inizio e fine del suo impiego consentono di determinare le prescrizioni che sono concretamente applicabili alla persona in questione.

Lettere c a f:
I dati di cui alle lettere c a f permettono di verificare i vari aspetti dell'organizzazione della durata del lavoro e del riposo. La legge prevede in effetti altre misure di protezione oltre alla durata massima della settimana lavorativa, in particolare lo spazio giornaliero massimo del lavoro e delle pause nonché il riposo quotidiano e settimanale.

Lettere g e h:
La conoscenza di questi elementi è necessaria alla verifica del rispetto delle disposizioni relative alle compensazioni previste per il lavoro straordinario, il lavoro continuo, il lavoro notturno o domenicale.

Lettere i e j:
La verifica di questi dati consente di garantire che i lavoratori non siano esposti a rischi esagerati in situazioni particolari (lavoro notturno, maternità).

Capoverso 2

Il presente capoverso quantifica il periodo durante il quale gli elenchi e gli altri atti devono essere conservati (si veda a questo proposito il commento dell'art. 46 LL). Tale periodo è di 5 anni e decorre dalla scadenza della validità degli elenchi e degli atti.

Capoverso 3

Se necessario, il datore di lavoro deve fornire documenti supplementari contenenti informazioni che non figurano nella lista di cui al capoverso 1. Può trattarsi, ad esempio, di giustificativi relativi al pagamento di supplementi salariali (contabilità) o di prove riguardanti ammortamenti elevati per installazioni che rendono indispensabile il lavoro notturno o domenicale (dichiarazione d'imposta). Può trattarsi, altresì, di verbali attraverso i quali è possibile verificare se, nell'impresa, i diritti di partecipazione a favore dei lavoratori sono stati correttamente applicati.

Articolo 73*a*

Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

(art. 46 LL)

[1] Le parti sociali possono prevedere, in un contratto collettivo di lavoro, che gli elenchi e gli atti non contengano i dati di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c-e nonché h se i lavoratori interessati:
- a. dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro;
- b. percepiscono un reddito annuo lordo, bonus compresi, superiore a 120 000 franchi, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale; e
- c. hanno convenuto individualmente in forma scritta che rinunciano alla registrazione della durata del lavoro.

[2] L'importo di cui al capoverso 1 lettera b è adeguato all'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato secondo la LAINF.

[3] La convenzione di cui al capoverso 1 lettera c può essere revocata ogni anno dal lavoratore o dal datore di lavoro.

[4] Il contratto collettivo di lavoro deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in particolare del settore o dell'azienda, e prevedere quanto segue:
- a. misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza della durata del riposo stabilita per legge;
- b. l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno preposto alle questioni concernenti la durata del lavoro.

[5] Il datore di lavoro tiene a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza il contratto collettivo di lavoro, le convenzioni di rinuncia individuali e un elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro e nel quale è riportato anche il loro reddito annuo lordo.

Premessa

Le nuove disposizioni di ordinanza soddisfano l'esigenza di aumentare la flessibilità nella registrazione della durata del lavoro consentendo a determinate categorie di lavoratori di rinunciare completamente o parzialmente all'obbligo di registrazione e costituendo così una deroga all'obbligo di documentazione sistematico di cui all'articolo 73 OLL 1.

Le modalità di registrazione della durata del lavoro previste agli articoli 73*a* e 73*b* OLL 1 sono rivolte ai lavoratori che sottostanno alle disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo sancite dalla legge sul lavoro. Non si applicano ad esempio ai lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato ai sensi dell'articolo 3 lettera d LL e 9 OLL 1.

Il campo di applicazione personale della legge sul lavoro rimane immutato anche con l'introduzione delle nuove modalità di registrazione. Per i lavoratori che hanno rinunciato all'obbligo di registrazione della durata del lavoro o a cui si applica soltanto una registrazione semplificata continuano a valere le prescrizioni della legge sul lavoro in materia di durata del lavoro e del riposo.

In una direttiva della SECO destinata agli ispettorati cantonali del lavoro era stata introdotta per alcuni lavoratori, con effetto dal 1° gennaio 2013, la possibilità di semplificare la registrazione della durata del lavoro. Per le aziende che l'avevano già attuata prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni di ordinanza, tale direttiva rimane valida fino a fine 2016.

Capoverso 1

Affinché la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro sia consentita, le seguenti condizioni (contratto collettivo di lavoro, reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi, autonomia nell'impostazione dell'attività lavorativa e degli orari di lavoro e consenso dei singoli lavoratori) devono essere adempiute in modo cumulativo.

La possibilità di rinunciare alla registrazione e alla documentazione della durata del lavoro conformemente all'articolo 73 capoverso 1 lettere c-e nonché h deve in primo luogo essere prevista in un contratto collettivo di lavoro (CCL), per il quale devono essere soddisfatti determinati criteri (cfr. cpv. 4). Inoltre, l'azienda e i lavoratori interessati devono rientrare nel campo di applicazione del CCL.

Le parti sociali possono inserire questa possibilità in un contratto collettivo di lavoro (CCL) già esistente oppure concluderne uno nuovo. Nel caso in cui i lavoratori interessati non siano contemplati dal campo di applicazione personale di un CCL già stipulato, è possibile estendere il campo di applicazione a tali lavoratori soltanto per quanto riguarda la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro.

Se i requisiti materiali di cui al capoverso 4 sono adempiuti, è possibile stipulare un nuovo CCL che si limiti a disciplinare le questioni concernenti la registrazione della durata del lavoro. Non è necessario che il CCL sia di obbligatorietà generale.

Lettera a:

La rinuncia alla registrazione della durata del lavoro è possibile solo per i lavoratori che dispongono di un'ampia autonomia nell'impostare il loro lavoro. In altri termini questa disposizione si rivolge unicamente ai lavoratori che godono di una grande libertà nel decidere come svolgere e organizzare il proprio lavoro. Tendenzialmente godono di una simile autonomia soprattutto i quadri superiori o i lavoratori con un particolare mansionario, come ad esempio i responsabili di progetto.

I lavoratori devono inoltre essere prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro e di riposo. Questa libertà deve riguardare almeno la metà del tempo di lavoro. Si tratta in questo caso di un valore indicativo. Per determinare tale autonomia occorre tener conto del contesto lavorativo nel suo complesso, prendendo in considerazione i fattori qui di seguito.

Fattori positivi:

- telelavoro senza orari prestabiliti
- orario di lavoro flessibile
- assenza di orari di presenza obbligatori

Fattori negativi:

- riunioni obbligatorie
- fasce orarie di presenza vincolanti
- obbligo di raggiungibilità in ogni momento
- mansionario che richiede una presenza costante (ad es. capocantiere o capofficina)
- elevato bisogno di coordinazione e quindi disponibilità obbligatoria nei confronti dei superiori e/o dei clienti

La definizione delle categorie di lavoratori che soddisfano le condizioni previste e che dispon- gono quindi del necessario livello di autonomia nell'impostare la propria attività lavorativa e i propri orari di lavoro è una questione che verrà stabilita concretamente dalle parti sociali nel quadro della negoziazione di un CCL, tenuto conto delle mansioni, delle responsabilità e del contesto lavorativo generale di tali categorie.

Lettera b:

Per poter rinunciare alla registrazione della durata del lavoro è inoltre necessario che i lavoratori interessati percepiscano un reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi. Per determinare il reddito annuo lordo occorre basarsi sul salario determinante soggetto all'AVS dell'anno precedente. Ciò significa nel caso specifico che gli eventuali bonus sono compresi mentre gli assegni sociali non lo sono.

In caso di impiego a tempo parziale, tale importo è ridotto proporzionalmente. Lo stesso vale per le occupazioni di durata inferiore a un anno o in caso di congedi non pagati. Per i neoassunti occorre ba-

sarsi sul salario convenuto nel contratto di lavoro; le eventuali componenti variabili del salario devono essere prese in considerazione nella misura in cui sono anche effettivamente corrisposte alla fine dell'anno conformemente a quanto in uso nell'azienda.

Lettera c:
Ogni lavoratore interessato deve fornire il proprio consenso alla rinuncia all'obbligo di registrazione, mediante una convenzione individuale in forma scritta stipulata con il datore di lavoro. Nelle aziende in cui i documenti personali sono gestiti elettronicamente è ammissibile anche la forma elettronica. Da tale convenzione deve risultare chiaramente il consenso del lavoratore. Non è richiesta una convenzione scritta in base ai requisiti stabiliti all'articolo 13 segg. CO.

Capoverso 2

L'importo di 120 000 franchi segue l'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato secondo la legge sull'assicurazione contro gli infortuni (148 200 al momento dell'entrata in vigore dell'art. 73*a* OLL 1 il 1° gennaio 2016). Eventuali adeguamenti di tale importo vanno attuati nel quadro di una revisione di ordinanza.

Capoverso 3

La convenzione di cui all'articolo 73*a* capoverso 1 lettera c OLL 1 può essere revocata alla fine di ogni anno civile, sia dal datore di lavoro che dal dipendente stesso. La revoca può essere data in forma scritta o essere documentata in occasione del colloquio di fine anno. Il termine di disdetta contrattuale non deve per forza essere osservato.

Capoverso 4

Il CCL deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in particolare del settore o dell'azienda. La rappresentatività di un'organizzazione di lavoratori è determinata nel singolo caso al momento della stipula del CCL.
Per la conclusione di un CCL è necessario avere un'organizzazione dei lavoratori indipendente dall'azienda. Per il resto si applicano i principi generali del diritto in materia di CCL. Conformemente a tali principi, le parti sociali autorizzate a negoziare un CCL, che sono competenti dal punto di vista materiale, personale e territoriale e che agiscono in buona fede, devono in linea di principio essere accettate nelle trattative. Non è invece consentito creare un sindacato ad hoc con l'unico scopo di concludere contratti sulla registrazione della durata del lavoro con determinati datori di lavoro.
Nel caso di un CCL già esistente si può presupporre che il criterio della rappresentatività delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie sia rispettato. Oltre alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori di un'azienda o di un settore possono tuttavia (ma non devono per forza) essere prese in considerazione in modo specifico anche le organizzazioni rappresentative dei lavoratori interessati dalla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro. La possibilità di rinunciare alla registrazione può anche essere disciplinata in un CCL intersettoriale (cfr. CCL per il settore del prestito di personale) o regionale.
È necessario che il CCL sia approvato dalla maggioranza delle organizzazioni sindacali che entrano potenzialmente in considerazione.

Lettera a:
Rinunciando alla registrazione della durata del lavoro viene a mancare uno strumento di controllo essenziale, ragion per cui il CCL deve assolutamente prevedere misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza dei periodi di riposo stabiliti per legge. A tale riguardo occorre prestare particolare attenzione alle esigenze dei lavoratori a tempo parziale.
Nel determinare queste misure occorre prendere in considerazione in particolare i rischi specifici del ramo legati a un eccessivo onere lavorativo e met-

tere l'accento soprattutto sull'informazione del collaboratore, sulla sensibilizzazione dei superiori e sul monitoraggio delle misure stabilite. Per valutare la questione ed elaborare proposte potrebbe essere opportuno, per le parti sociali, ricorrere a uno specialista MSSL (conformemente alla direttiva CFSL n. 6508 concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro).
Poiché gli ispettori del lavoro non sono più in grado di verificare l'osservanza delle norme in materia di pause e di periodi di riposo previste dalla legge sul lavoro basandosi su una documentazione completa della durata del lavoro, occorre assolutamente disciplinare nel CCL l'aspetto relativo alle pause e ai periodi di riposo.

Lettera b:
Il CCL deve inoltre prevedere l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno per le questioni concernenti la durata del lavoro. A tale riguardo è importante garantire che, nello svolgimento della sua funzione, il servizio interno sia sufficientemente indipendente e che la confidenzialità sia assicurata. I datori di lavoro sono inoltre liberi di stabilire come integrare strutturalmente tale servizio in seno all'azienda.
Questo servizio è innanzitutto incaricato di sensibilizzare i superiori sul tema della durata del lavoro e del riposo. Deve inoltre valutare regolarmente la situazione dei lavoratori dal punto di vista dell'onere lavorativo in modo da individuare tempestivamente eventuali difficoltà in relazione all'osservanza dei periodi di riposo o l'esistenza di un eventuale onere eccessivo. Se necessario, deve sostenere i lavoratori che hanno problemi in materia e proporre misure alla direzione. Il ruolo del servizio interno in relazione alle altre misure specifiche previste nel CCL va precisato.
In caso di controlli, il servizio interno è l'interlocutore principale delle autorità d'esecuzione.

Capoverso 5

Il datore di lavoro non è esonerato completamente dal suo obbligo di documentazione. Egli non ha più l'obbligo di tenere una documentazione dettagliata degli orari di lavoro ma deve conservare altri documenti che consentono alle autorità d'esecuzione di verificare se i lavoratori soddisfano le condizioni per essere esonerati dall'obbligo di registrazione della durata del lavoro.
Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza statali i seguenti documenti:
- il contratto collettivo di lavoro,
- le convenzioni di rinuncia individuali,
- un elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro. In tale elenco non deve risultare il reddito annuo lordo dei singoli lavoratori ma è sufficiente confermare che i lavoratori superano il livello di reddito richiesto. L'ispettore del lavoro può verificare mediante controlli a campione la correttezza degli elenchi e chiedere il certificato di salario di singoli dipendenti.

Articolo 73*b*

Registrazione semplificata della durata del lavoro

(art. 46 LL)

[1] La rappresentanza dei lavoratori di un settore o di un'azienda o, in sua assenza, la maggioranza dei lavoratori di un'azienda può convenire con il datore di lavoro che, per i lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro, debba essere registrata unicamente la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto. In caso di lavoro notturno e domenicale vanno inoltre documentati l'inizio e la fine degli impieghi.

[2] La convenzione deve prevedere quanto segue:

a. le categorie di lavoratori a cui si applica la registrazione semplificata della durata del lavoro;
b. disposizioni speciali concernenti l'osservanza delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo;
c. una procedura paritetica per verificare l'osservanza della convenzione.

[3] Nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori la registrazione semplificata della durata del lavoro secondo il capoverso 1 può anche essere convenuta individualmente in forma scritta tra il datore di lavoro e il lavoratore. Nella convenzione vanno menzionate le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo vigenti. Deve inoltre essere svolto e documentato annualmente un colloquio di fine anno concernente l'onere lavorativo.

[4] Nonostante l'esistenza di una simile convenzione, i lavoratori interessati sono liberi di registrare i dati di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c-e. Il datore di lavoro mette a disposizione uno strumento adeguato a tale scopo.

Premessa

Cfr. premessa all'articolo 73*a* OLL 1.

Capoverso 1

La registrazione semplificata della durata del lavoro consente ai lavoratori che beneficiano di una determinata autonomia nell'impostazione dei propri orari di lavoro di registrare soltanto la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto. Non è più necessario documentare il momento in cui il lavoro è prestato e in cui si svolgono i periodi di riposo (posizione sull'arco della giornata). In caso di lavoro notturno e domenicale vanno tuttavia documentati l'inizio e la fine degli impieghi. In questo modo è possibile affrontare la questione delle compensazioni per il lavoro notturno e domenicale previste per legge. Inoltre, la durata massima legale del lavoro giornaliero in caso di lavoro notturno è inferiore a quella applicabile in caso di lavoro diurno e serale.

Di norma, la registrazione semplificata della durata del lavoro deve essere prevista in una convenzione collettiva tra una rappresentanza dei lavoratori interna all'azienda (commissione del personale) e il datore di lavoro. Una simile convenzione può anche essere negoziata e approvata da un sindacato già attivo nell'azienda con cui è stato stipulato un CCL.

Nelle aziende in cui non esiste una commissione interna del personale istituita secondo la legge sulla partecipazione (RS 822.14) vi è anche la possibilità che i collaboratori creino un gruppo di progetto ad hoc per definire il contenuto della convenzione. La modalità di designazione di questo gruppo di progetto non è stabilita in modo formale e non è necessaria un'elezione. Quest'ultimo potrebbe anche

essere incaricato di esaminare il progetto preliminare elaborato dal datore di lavoro o di elaborarne uno con lo stesso prima di sottoporlo ai lavoratori interessati dell'azienda per approvazione. La convenzione collettiva è approvata dalla maggioranza dei lavoratori interessati dell'azienda.
Nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori la registrazione semplificata può essere anche convenuta individualmente con i singoli collaboratori (cfr. commento al capoverso 3).
La registrazione semplificata è applicabile ai lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro nella loro attività quotidiana. Questo criterio è adempiuto quando almeno un quarto (valore indicativo) degli orari di lavoro può essere gestito liberamente. Si tratta in questo caso in genere di quadri medi, di quadri superiori o di persone con funzioni non direttamente legate alla produzione o alla fornitura di servizi dell'azienda. Il fatto che l'azienda offri in generale la possibilità di beneficiare di un orario flessibile non è di per sé sufficiente per soddisfare questo criterio. Un periodo di presenza obbligatorio non superiore al 75% della durata del lavoro complessiva consente di soddisfare questo criterio soltanto se non vi sono altre esigenze che limitano l'autonomia (ad. es. riunioni obbligatorie al di fuori degli orari di presenza obbligatori o viaggi di servizio).

Capoverso 2

Il capoverso 2 stabilisce il contenuto di una convenzione collettiva. I requisiti legati a tale contenuto vanno ben oltre quelli applicabili alla convenzione individuale prevista al capoverso 3.

Lettera a:
Nella convenzione collettiva occorre stabilire con precisione le categorie di lavoratori o le funzioni nell'azienda che godono dell'autonomia richiesta nell'impostazione degli orari di lavoro.

Lettera b:
Poiché non viene effettuata una registrazione dettagliata della durata del lavoro e del riposo, non è più possibile verificare l'osservanza dei periodi di riposo basandosi su una documentazione completa. Nella convenzione occorre pertanto chiarire quali misure sono previste nell'azienda per garantire che le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo siano rispettate (ad es. blocco delle mail di notte o la domenica, definizione di un inizio differito del lavoro dopo un viaggio all'estero, cultura delle pause).

Lettera c:
Nella convenzione occorre inoltre prevedere una procedura paritetica di accompagnamento. Le modalità di tale procedura possono essere definite liberamente dalle parti. Bisogna tuttavia garantire che si svolga almeno uno scambio periodico tra i lavoratori interessati o la loro rappresentanza e i datori di lavoro in merito all'attuazione della convenzione.
Questo scambio deve permettere di affrontare eventuali questioni o problemi e di introdurre, se necessario, delle modifiche.

Capoverso 3

Le aziende che occupano meno di 50 lavoratori possono anche convenire individualmente con i collaboratori la registrazione semplificata della durata del lavoro. Il numero di collaboratori di un'azienda è calcolato prendendo in considerazione le persone e non il numero di posti a tempo pieno. I lavoratori in prestito non entrano in linea di conto. È considerata azienda ai sensi di tale disposizione un'unità organica indipendente secondo la legge sulla partecipazione (RS 822.14). Le singole filiali non sono considerate aziende autonome ai sensi della disposizione. Nel caso di una holding vanno prese in considerazione le singole società.
La convenzione deve menzionare concretamente le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo vigenti. È inoltre richiesto che venga svolto un colloquio di fine anno per discutere la questione dell'onere lavorativo. Tale colloquio deve essere documentato.

Per quanto riguarda i lavoratori che beneficiano della registrazione semplificata, l'obbligo di documentazione del datore di lavoro nelle piccole aziende comprende pertanto:

- una documentazione della durata del lavoro semplificata,
- la convenzione tra datore di lavoro e lavoratore,
- il colloquio di fine anno.

Capoverso 4

Nonostante l'esistenza di una convenzione collettiva o individuale, i singoli lavoratori possono decidere di documentare gli orari di lavoro in maniera completa. Il datore di lavoro deve mettere a loro disposizione uno strumento adeguato a tale scopo che sia funzionale e che non comporti un onere eccessivo per i lavoratori e per l'azienda. I lavoratori interessati dalla registrazione semplificata devono essere informati in merito a questa possibilità.

Articolo 74

Attestato d'età

(art. 29 cpv. 4 LL)

[1] Per tutti i giovani, il datore di lavoro deve tenere un attestato d'età a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza.

[2] L'attestato d'età è rilasciato gratuitamente dall'ufficiale dello stato civile del luogo di nascita o di origine o, per gli stranieri nati fuori della Svizzera, dalla competente autorità di polizia.

Premessa

Un datore di lavoro che assume dei giovani deve richiedere loro un attestato d'età. Si intende così garantire il rispetto delle disposizioni sull'età minima e le singole disposizioni applicabili secondo l'età (v. commento dell'art. 29 cpv. 4 LL).

Capoverso 1

Tra gli obblighi del datore di lavoro vi è quello di verificare l'età dei suoi giovani dipendenti tramite gli attestati d'età, di conservare i relativi documenti o una copia di essi nei rispettivi fascicoli del personale e, su richiesta, di trasmetterli alle autorità d'esecuzione e di vigilanza.

Capoverso 2

A titolo di informazione pratica, il presente capoverso spiega a quale autorità può essere richiesto un attestato d'età. Funge quale attestato d'età anche un passaporto, una carta d'identità o un libretto per stranieri.

Articolo 75

Segreteria di Stato dell'economia

(art. 42 cpv. 3 LL)

[1] La SECO è il servizio della Confederazione preposto alla protezione dei lavoratori. Esso esplica in particolare i seguenti compiti:

a. controlla e coordina l'applicazione della legge da parte dei Cantoni e vigila sull'uniformità dell'applicazione del diritto;
b. assicura la formazione continua e il perfezionamento professionale delle autorità d'esecuzione;
c. consiglia e informa le autorità cantonali d'esecuzione, nonché le associazioni padronali e dei lavoratori sull'applicazione della legge e delle ordinanze, come pure altre organizzazioni interessate o coinvolte in merito a questioni generali concernenti la protezione dei lavoratori;
d. fornisce informazioni riguardanti la protezione dei lavoratori;
e. mette a disposizione gli specialisti e le infrastrutture indispensabili per valutare e risolvere questioni complesse, problemi ed eventi vari;
f. studia questioni di fondo e casi particolari relativi alla protezione dei lavoratori e chiarisce casi di importanza generale;
g. sostiene gli sforzi intesi a promuovere la protezione della salute sul posto di lavoro e lancia e promuove progetti di ricerca sul tema lavoro e salute;
h. assicura la gestione delle relazioni pubbliche e dei contatti internazionali nel settore della protezione dei lavoratori;
i. provvede all'esecuzione della legge e delle sue ordinanze nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche;
j. applica la procedura di approvazione dei piani giusta gli articoli 7 e 8 della legge nell'ambito del coordinamento della procedura federale giusta l'articolo 62*a*–62*c* della legge del 21 marzo 1997 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione.

[2] Sempreché lo esigano i compiti di cui al capoverso 1, la SECO ha accesso a tutte le aziende.

[3] La SECO, su richiesta e dietro rimborso delle spese, può assumere integralmente o parzialmente taluni compiti di un Cantone quando per mancanza di personale, di mezzi o della necessaria formazione, il Cantone non è in grado di assolverli.

[4] La SECO può prescrivere moduli uniformi per domande, permessi e approvazioni.

Premessa

L'articolo 42 LL descrive in modo sommario i compiti della Confederazione in materia di esecuzione della legge (v. commento dell'art. 42 LL). Il presente articolo elenca i principali compiti spettanti alla SECO, rispettivamente al campo di prestazioni Condizioni di lavoro quale servizio della Confederazione preposto alla protezione dei lavoratori. Questo elenco non è esaustivo. Non vi è specificamente menzionata, in particolare, la competenza della SECO per il rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro per impieghi regolari o periodici. Questo compito è già sufficientemente concretizzato nella stessa LL. Il presente articolo costituisce la base per la ripartizione dei compiti tra la Confederazione e i Cantoni nel settore dell'esecuzione della LL. Esso indica chiaramente che la Confederazione si concentra principalmente sull'alta vigilanza e sulla direzione centrale.

Capoverso 1

L'alta vigilanza e la direzione centrale comprendono in particolare:

Lettera a:
Il controllo e il coordinamento dell'applicazione della legge da parte dei Cantoni. Mediante un controllo del sistema, delle competenze e dell'esecuzione, la SECO provvede a un'applicazione del diritto e ad una pratica in materia di esecuzione uniformi su tutto il territorio svizzero. In quest'ottica rientrano anche lo stanziamento di aiuti all'esecuzione e il sostegno ai Cantoni in vista di un potenziamento mirato delle conoscenze tecniche.

Lettera b:
La formazione, la formazione continua e il perfezionamento professionale delle autorità cantonali di esecuzione. Grazie a un'offerta adeguata di corsi di formazione, si garantisce che i Cantoni dispongano delle conoscenze e capacità necessarie alla loro attività nei principali settori dell'esecuzione.

Lettera c:
L'informazione e la consulenza su tutte le questioni concernenti la protezione dei lavoratori. Esse si rivolgono anzitutto agli organi cantonali di esecuzione e – quale prestazione sovraziendale – alle associazioni padronali e dei lavoratori nonché ad altre organizzazioni interessate.

Lettera d:
Il rilascio di informazioni riguardanti la protezione dei lavoratori. Il rilascio di informazioni riguarda, tra l'altro, i contatti con le associazioni professionali e i partner sociali. La SECO cura inoltre la collaborazione con gli Uffici federali e con le istituzioni internazionali attivi in settori affini in materia di protezione dei lavoratori (tra l'altro con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, la Fondazione europea per il miglioramento dell'ambiente e delle condizioni di vita e di lavoro e l'Organizzazione internazionale del lavoro).

Lettera e:
Questo punto si riferisce soprattutto a questioni complesse, problemi ed eventi vari che vanno oltre le possibilità tecniche e infrastrutturali degli Ispettorati cantonali del lavoro. La SECO fornisce il proprio sostegno agli Ispettorati cantonali del lavoro per la valutazione e la soluzione di problemi del genere. La SECO opera però anche in altri settori dove sono richieste conoscenze specialistiche non, o solo scarsamente, disponibili altrove.

Lettera f:
Le questioni di fondo e i casi particolari relativi alla protezione dei lavoratori nella sua globalità nonché il chiarimento di casi di importanza generale rientrano fra i compiti principali della SECO. Questi comprendono soprattutto questioni di portata sovracantonale e sovraziendale.

Lettera g:
Gli sforzi intesi a promuovere la protezione della salute dei lavoratori. In tale contesto, la SECO ha il compito di osservare in modo critico gli effetti delle attuali tendenze nel mondo del lavoro e di accertare quali sono i bisogni in materia di informazione, ricerca e legislazione nonché di prendere adeguati provvedimenti.

Lettera h:
La SECO assicura in generale la gestione delle relazioni pubbliche nel settore della protezione dei lavoratori. Inoltre, è responsabile dei contatti con le istituzioni nazionali e internazionali per la protezione della salute dei lavoratori.

Lettera i:
La SECO esegue la legge e le sue ordinanze nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche.

Lettera j:
Per quanto riguarda la procedura di approvazione dei piani nell'ambito del coordinamento della procedura federale si rinvia ai commenti degli articoli 41 e 44 OLL 4.

Capoverso 2

Secondo l'articolo 45 LL, il datore di lavoro deve permettere agli organi di esecuzione e di vigilanza l'accesso all'azienda, gli accertamenti e il prelievo di campioni. Il presente capoverso stabilisce che questo obbligo del datore di lavoro vale anche nei confronti dei collaboratori della SECO, sempreché l'accesso all'azienda sia necessario all'adempimento dei compiti secondo il capoverso 1.

Capoverso 3

Le capacità in termini di personale necessarie per l'attuazione della ripartizione dei compiti tra la Confederazione e i Cantoni non sono ancora disponibili in tutti i Cantoni. Nella maggior parte dei casi, si può ovviare a questa situazione prevedendo termini transitori adeguati. Tuttavia, è già oggi prevedibile che i piccoli Cantoni non saranno in grado di approntare autonomamente tutte le conoscenze tecniche necessarie all'esecuzione. In casi simili, la collaborazione intercantonale può costituire un punto di riferimento molto promettente. Un'altra soluzione offerta dal presente capoverso consiste nella possibilità di trasferire alla Confederazione compiti d'esecuzione cantonali. Questa possibilità dovrebbe tuttavia essere utilizzata con cautela, poiché l'assunzione di compiti d'esecuzione cantonali da parte della Confederazione è in contrasto con la chiara separazione auspicata tra l'esecuzione e l'alta vigilanza.

Capoverso 4

Un importante compito dell'autorità di vigilanza è di perseguire, per quanto possibile, un'unità di dottrina nell'applicazione della legge sul lavoro. Un mezzo per raggiungere questo obiettivo potrebbe essere l'introduzione di moduli uniformi per domande, permessi e approvazioni.

Articolo 77

Decisioni della SECO e misure sostitutive

(art. 42, 50, 51 e 53 LL)

[1] La SECO, nel suo ambito di compiti, può emanare decisioni nei confronti del datore di lavoro, esortandolo ad adottare le misure necessarie a ristabilire l'ordine legale. In caso di pericolo imminente, egli può emanare decisioni a titolo preventivo.

[2] Le decisioni menzionate nel capoverso 1 devono essere comunicate per scritto; le misure preventive vanno confermate e motivate successivamente. Al datore di lavoro va impartito un termine entro il quale deve ristabilire l'ordine legale e darne conferma.

[3] Se entro il termine legale, il datore di lavoro non ottempera alle decisioni o alle misure imposte, la SECO adotta le misure che si impongono a spese del datore di lavoro e pronuncia le sanzioni penali appropriate.

[4] abrogato

Premessa

Nell'ambito dei suoi compiti di vigilanza, la Confederazione può impartire istruzioni agli organi d'esecuzione cantonali e prendere provvedimenti d'esecuzione per i quali è espressamente dichiarata competente dalla legge. Le relative competenze sono assunte dalla SECO (v. commento dell'art. 42 LL). Il significato di questa competenza di emanare istruzioni è concretizzato nel presente articolo.

Capoverso 1

Il fatto che la SECO, nell'ambito dei suoi compiti, può emanare decisioni nei confronti dei datori di lavoro, è particolarmente importante, ad esempio, per quanto riguarda i permessi concernenti la durata del lavoro. In questo settore, la SECO può intervenire direttamente, oltre che per quanto concerne i permessi necessari per il lavoro notturno regolare e periodico, nei confronti dei datori di lavoro renitenti, senza coinvolgere le autorità cantonali. Le relative misure sono previste in particolare nell'articolo 51 capoverso 1 LL e si riferiscono alle prescrizioni sulla protezione della salute nonché alla revoca e al rifiuto di permessi concernenti la durata del lavoro.

Capoverso 2

Le decisioni devono sempre essere comunicate per scritto. Le misure preventive, come ad esempio le misure per la protezione di una donna incinta, possono tuttavia essere ordinate sul posto. Tali ordini devono però essere successivamente confermati per scritto; occorre inoltre fissare un termine adeguato per la loro applicazione. L'esortazione a prendere le misure necessarie a ristabilire l'ordine legale non costituisce una decisione.

Capoverso 3

Se il datore di lavoro renitente ha lasciato scadere inutilizzato il termine accordato, la SECO adotta le misure che si impongono per l'adempimento dei suoi oneri: a tale scopo può decidere di ritirare il permesso concernente la durata del lavoro o rifiutarne il rilascio (art. 53 LL).

«Sotto comminatoria della pena» significa che l'esortazione ad adempiere i propri oneri può fare riferimento all'articolo 292 del Codice penale (RS 311.0). L'articolo va citato nella sua integralità. In detto articolo si rileva che «Chiunque non ottempera ad una decisione a lui intimata da una autorità competente o da un funzionario competente sotto comminatoria della pena prevista nel presente articolo, è punito con l'arresto o con la multa». Di conseguenza, il datore di lavoro renitente può essere perseguito penalmente.

Articolo 78

Misure concernenti l'alta vigilanza

(art. 42 LL)

Se l'autorità cantonale d'esecuzione omette di eseguire un atto ufficiale necessario o se le decisioni contraddicono del tutto o in parte la legge, la SECO emana le necessarie direttive. In presenza di un pericolo imminente o di violazioni gravi di beni giuridici, la SECO adotta di sua iniziativa le misure necessarie per ristabilire l'ordine legale.

La SECO, quale autorità di vigilanza, deve provvedere affinché la legge sul lavoro sia applicata in tutti i Cantoni conformemente alla legge. Esso può emanare direttive destinate alle autorità cantonali di esecuzione. Se tali autorità omettono di eseguire gli atti ufficiali necessari o emanano decisioni non conformi alla legge sul lavoro, si può procedere d'ufficio; una denuncia o un ricorso all'autorità di vigilanza non sono necessari. Se si constatano delle lacune nell'applicazione della legge sul lavoro, la SECO può far seguire gli ammonimenti, gli avvertimenti o le correzioni adeguati alle circostanze (ripristino dell'ordine secondo la legge o i regolamenti, interventi al posto dell'istanza renitente mediante una cosiddetta misura sostitutiva). Ciò dovrebbe tuttavia verificarsi soltanto se vengono violati norme giuridiche, prescrizioni procedurali d'importanza fondamentale o interessi pubblici.

Articolo 79

Compiti

(art. 41 LL)

[1] Sempre ché l'esecuzione della legge e delle ordinanze non sia riservata alla Confederazione, essa spetta alle autorità cantonali le quali devono in particolare:
a. eseguire controlli nelle aziende sull'osservanza delle prescrizioni della legge e delle ordinanze;
b. consigliare datori di lavoro, lavoratori, committenti, pianificatori e tutte le altre persone alle quali la legge sul lavoro affida compiti su questioni riguardanti l'applicazione della legge e delle ordinanze;
c. informare i datori di lavoro, i lavoratori, le loro organizzazioni nonché altre organizzazioni professionali e servizi interessati su questioni d'attualità e relativi sviluppi.

[2] I Cantoni provvedono affinché:
a. sia impiegato personale di vigilanza adeguatamente formato in numero sufficiente per l'adempimento dei compiti legali;
b. sia impiegato o si possa ricorrere a personale di sorveglianza femminile per problemi specifici alle donne;
c. le persone incaricate della vigilanza dispongano delle competenze e dei mezzi materiali necessari; e
d. le condizioni di assunzione di tali persone conferiscano loro la sicurezza indispensabile all'esercizio dell'attività e garantiscano la loro indipendenza.

[3] La SECO emana direttive circa il livello qualitativo della formazione e del perfezionamento professionale e il numero delle persone preposte alla vigilanza da impiegare per ogni Cantone in funzione del numero delle aziende, dei compiti legali da adempiere e della loro complessità.

Premessa

I Cantoni assumono compiti d'esecuzione che non sono riservati alla Confederazione nella legge sul lavoro. I Cantoni svolgono quindi in grandi linee gli incarichi operativi, mentre la Confederazione deve agire piuttosto sul piano strategico provvedendo, ad esempio, all'applicazione uniforme del diritto in tutta la Svizzera. Nel presente articolo non sono ripetute le singole competenze (ad es. il rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro per lavoro notturno o domenicale temporaneo o le approvazioni dei piani e i permessi d'esercizio). Sono invece indicati i compiti supplementari da adempiere.

Capoverso 1

I Cantoni devono provvedere affinché le aziende osservino le prescrizioni della legge sia in materia di durata del lavoro e del riposo sia in materia di protezione della salute. Per adempiere tale compito, le autorità competenti devono eseguire controlli specifici e verificare sul posto che le condizioni di lavoro corrispondano alle prescrizioni della legge sul lavoro e delle sue ordinanze. Qualora fossero stati rilasciati permessi concernenti la durata del lavoro, le autorità devono verificare che vengano osservati.
Nei compiti dei Cantoni rientrano anche l'informazione e la consulenza per persone che si trovano confrontate alla legge sul lavoro nello svolgimento della loro d'attività, vale a dire i datori di lavoro, i committenti, i lavoratori e le loro organizzazio-

ni. La consulenza si rivolge soprattutto a questioni procedurali e alle possibilità di ottenere risposte a questioni specifiche. In misura ridotta possono anche essere forniti consigli, ma in linea di principio bisogna ricorrere a soluzioni elaborate da specialisti dell'azienda o da specialisti esterni, come ad esempio le MSSL (misure per la sicurezza e la salute sul lavoro).

Il datore di lavoro è responsabile affinché nell'azienda regnino buone condizioni di lavoro e deve prendere le misure necessarie in tal senso. Il chiarimento di questioni in tale ambito (incluse le misurazioni) non è quindi a priori compito delle autorità d'esecuzione. Essenzialmente, quest'ultima deve limitarsi a:

- provvedere affinché il datore di lavoro intervenga in caso di abusi,
- se vi sono motivi plausibili, esigere una perizia tecnica secondo l'articolo 4 OLL 3,
- se necessario, fornire indicazioni sugli specialisti a cui rivolgersi (anche indicazioni relative a soluzioni per settori),
- controllare che i provvedimenti richiesti siano stati eseguiti con competenza.

Capoverso 2

I Cantoni devono assumere personale specializzato in numero sufficiente per l'adempimento dei loro compiti nell'ambito della legge sul lavoro. Per riconoscere situazioni che potrebbero dare origine a problemi di salute è spesso sufficiente disporre di una conoscenza di base nel settore in questione e di una certa sensibilità. Spesso, tuttavia, solo gli specialisti con esperienza sanno riconoscere un pericolo latente. Per valutare se i provvedimenti richiesti siano stati eseguiti con competenza bisogna ricorrere a specialisti qualificati. Per tale motivo è indispensabile poter disporre di personale di vigilanza con un'adeguata formazione nei diversi settori specifici.

Inoltre, deve essere impiegato o si deve perlomeno poter ricorrere a personale di sorveglianza femminile per problemi specifici alle donne. Vanno messe a disposizioni risorse sufficienti a tale scopo.

Capoverso 3

La SECO ottiene la competenza di emanare direttive destinate ai Cantoni per concretizzare e imporre gli oneri assegnati agli organi cantonali di esecuzione formulati al capoverso 2. La SECO può, ad esempio, stabilire quali requisiti devono avere le persone che si occupano della legge sul lavoro e di quante persone necessita un Cantone in funzione del numero delle aziende e dei compiti da adempiere.

Articolo 80

Comunicazioni e rapporti

(art. 41 LL)

[1] I Cantoni comunicano alla SECO:
a. le autorità d'esecuzione e le autorità di ricorso designate conformemente all'articolo 41 capoverso 1 della legge;
b. i giorni festivi parificati alle domeniche conformemente all'articolo 20*a* capoverso 1 della legge;
c. le ordinanze cantonali d'esecuzione emanate in virtù della legge nonché tutte le modifiche;
d. le decisioni in merito alle misure amministrative, alle sentenze penali e alle ordinanze di non luogo a procedere in versione integrale e motivata.

[2] I Cantoni trasmettono annualmente alla SECO i dati necessari per il rapporto all'attenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro e per provvedere all'alta vigilanza.

[3] I dati richiesti dalla SECO devono essergli trasmessi entro tre mesi dalla fine dell'anno di riferimento.

[4] L'autorità cantonale trasmette alla SECO una copia dei permessi concernenti la durata del lavoro da essa rilasciati e lo informa delle decisioni e dei provvedimenti presi conformemente agli articoli 51 capoversi 2 e 3, 52 e 53 della legge.

Premessa

I Cantoni devono fare rapporto alla Confederazione affinché essa possa svolgere la sua funzione di autorità di vigilanza. (v. commento dell'art. 41 cpv. 2 OLL 1).

Capoverso 1

Lettera a:
La SECO deve conoscere i suoi interlocutori nei Cantoni; essi devono comunicargli le autorità d'esecuzione e le autorità di ricorso cantonali. L'obbligo di comunicazione si rivela utile specialmente quando i Cantoni modificano la loro organizzazione.

Lettera b:
Conformemente all'articolo 20*a* LL, i Cantoni possono parificare alla domenica, oltre al giorno della festa nazionale, altri otto giorni festivi. Questi ultimi sono determinanti per le aziende che soggiacciono alla legge sul lavoro (v. commento dell'articolo 20*a* LL).

La conoscenza di questi dati è necessaria per poter verificare le compensazioni previste dalla legge per il lavoro straordinario, il lavoro continuo, nonché per il lavoro notturno o domenicale.

Lettera c:
Le ordinanze cantonali d'esecuzione emanate in virtù della legge sul lavoro e tutte le loro modifiche devono essere comunicate alla SECO.

Lettera d:
Devono inoltre essere trasmesse per informazione alla SECO le decisioni in questo ambito giuridico.

Capoverso 2

I Cantoni devono fornire alla SECO i dati che servono loro per provvedere all'alta vigilanza e per il rapporto all'attenzione dell'Ufficio internazionale del lavoro.

Capoverso 3

Nel presente capoverso è fissato il termine per la presentazione dei dati summenzionati.

Capoverso 4

Ai fini del controllo e dell'informazione devono essere trasmessi alla SECO i permessi concernenti la durata del lavoro rilasciati dai Cantoni nell'ambito delle loro competenze. In caso di inosservanza degli oneri stabiliti, i Cantoni devono inoltre informare la SECO in merito alle decisioni e ai provvedimenti adottati.

Articolo 81

Commissione federale del lavoro

(art. 43 LL)

[1] La Commissione federale del lavoro è composta di 19 membri. Vi sono rappresentati:
a. i Cantoni con due membri;
b. gli ambienti scientifici con due membri;
c. le associazioni padronali e dei lavoratori, entrambe con sette membri;
d. le organizzazioni femminili con un membro.

[2] La presidenza è assunta dal direttore della Direzione del lavoro della SECO o dal suo supplente.

[3] I membri sono eletti per la corrispondente durata del periodo amministrativo applicabile alle autorità federali.

[4] Per l'esame di determinati problemi, la Commissione può costituire sottocommissioni e ricorrere a periti.

[5] Il regolamento interno è emanato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, d'intesa con la Commissione.

Premessa

Si rinvia al commento dell'articolo 43 OLL.

Capoverso 1

La Commissione del lavoro è composta di 19 membri. I Cantoni e gli ambienti scientifici vi sono rappresentati entrambi con due membri. Le associazioni padronali e dei lavoratori possono delegare ognuno sette membri. Le organizzazioni femminili siedono con un rappresentante.
I membri vengono scelti anzitutto in base alle loro competenze specifiche. Nell'elezione dei membri bisogna badare che siano presi in considerazione in modo adeguato i gruppi di interesse, il sesso, la lingua, la regione e la fascia d'età. Occorre perseguire a lungo termine una rappresentanza paritetica dei due sessi.

Capoverso 2

La presidenza è assunta dal direttore della Direzione del lavoro della Segreteria di Stato dell'economia (SECO) o dal suo supplente.

Capoverso 3

I membri delle commissioni extraparlamentari sono eletti per la durata del periodo amministrativo di 4 anni. La durata del periodo amministrativo coincide con il periodo legislativo delle Camere federali. Per ogni nuovo periodo amministrativo hanno luogo elezioni per il rinnovo integrale delle commissioni. Il mandato dei membri delle commissioni che sono stati eletti durante il periodo amministrativo (in sostituzione), termina allo scadere di tale periodo. Il periodo amministrativo dei membri è limitato a 12 anni complessivamente e termina alla fine del corrispondente anno civile. L'autorità di nomina può, in singoli casi giustificati, prolungare il periodo am-

ministrativo ad al massimo 16 anni. I membri possono svolgere la loro attività fino alla fine dell'anno in cui compiono 70 anni.

Capoverso 4

Per l'esame di grossi progetti quali la revisione della legge sul lavoro o dell'OLL 1 può essere istituita una sottocommissione incaricata di elaborare i progetti. Questi ultimi sono esaminati in seno alla commissione soltanto una volta ultimati. La sottocommissione puo ricorrere a periti scelti secondo la problematica in questione.

Capoverso 5

Il regolamento interno stabilisce in particolare l'organizzazione, i compiti nonché lo statuto dei membri della commissione. Vi sono definiti, tra l'altro, il numero dei membri, le disposizioni relative alla convocazione del comitato e la validità delle deliberazioni.

Articolo 82

Obbligo del segreto

(art. 44 LL)

[1] L'obbligo del segreto giusta l'articolo 44 della legge riguarda anche le autorità di vigilanza e di esecuzione della legge sul lavoro, i membri della Commissione federale del lavoro, i periti e gli ispettori specializzati ai quali si ricorre.

[2] Se si ricorre a periti e a ispettori specializzati, questi vanno resi attenti per scritto al loro obbligo di segreto nei confronti di terzi.

Nel presente articolo si precisa quali autorità e persone sono soggette all'obbligo del segreto. È inoltre stabilito che i terzi ai quali si ricorre vanno informati sull'importanza di rispettare l'obbligo del segreto (v. commento dell'art. 44 LL).

Articolo 83

Comunicazione di dati personali degni di particolare protezione

(art. 44*a* LL)

[1] Se la persona interessata non è stata esplicitamente informata o se, date le circostanze, non è evidentemente al corrente della comunicazione di dati che la riguardano, è necessario notificarle la comunicazione e l'effettiva estensione dei suoi dati personali, accordandole inoltre l'opportunità di esprimersi in merito.

[2] È possibile rinunciare ad accordare il diritto di essere ascoltato prima della comunicazione dei dati qualora sussista il pericolo che vengano lesi i diritti o importanti interessi di terzi o che venga impedito l'adempimento di compiti legali, oppure se, entro i termini, l'interessato non si manifesta o è introvabile.

[3] Una comunicazione generale di dati personali degni di particolare protezione avviene solamente per scopi statistici dell'Ufficio federale di statistica, a condizione che questo, per le informazioni richieste, possa appellarsi a una base giuridica con un profilo dei compiti chiaramente definito e che i dati non possano essere inoltrati a terzi o lo siano soltanto in forma anonima.

[4] Il consenso della persona interessata giusta l'articolo 44*a* capoverso 2 della legge viene presupposto se la comunicazione dei dati è molto urgente per il destinatario, avviene nell'interesse della persona in questione e una sua presa di posizione non giungerebbe entro il termine utile.

Premessa

L'articolo 44*a* LL fissa i principi generali della protezione dei dati e il capoverso 5 assegna al Consiglio federale la competenza di prevedere la comunicazione di dati non degni di particolare protezione ad autorità o istituzioni, in quanto tali dati siano necessari per l'adempimento dei loro compiti legali (v. commento dell'art. 44*a* LL).

Capoverso 1

I dati particolarmente degni di protezione possono per principio essere comunicati soltanto con il consenso della persona interessata. Il consenso può essere dato al momento dell'acquisizione dei dati o prima della loro comunicazione. La persona deve essere messa al corrente delle informazioni trasmesse e avere l'opportunità di consentire espressamente alla loro comunicazione.

Capoverso 2

Nel presente capoverso sono elencati i motivi che giustificano una rinuncia ad accordare il diritto di essere ascoltati, ossia a richiedere un previo consenso. In determinati casi una previa richiesta alla persona interessata potrebbe ledere gli interessi di terzi o impedire l'adempimento di compiti legali (ad es. in una procedura penale).

Capoverso 3

Per adempiere i suoi compiti, l'Ufficio federale di statistica deve poter disporre di una quantità di dati il più possibile ampia. Il presente capoverso istituisce questa possibilità nel settore della protezione dei lavoratori. Occorre tuttavia garantire che i dati trasmessi non permettano di individuare le persone interessate.

Capoverso 4

Altri motivi che giustificano la comunicazione di dati personali particolarmente degni di protezione potrebbero essere: l'urgenza della comunicazione dei dati, l'interesse della persona coinvolta a consentirne la comunicazione e l'impossibilità di reperire questa persona.

Articolo 84

Comunicazione in caso di dati personali non degni di particolare protezione

(art. 44*a* LL)

[1] La comunicazione generale di dati personali non degni di particolare protezione è rivolta alle autorità di esecuzione e di vigilanza della legge sul lavoro e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni.

[2] Nel singolo caso e su richiesta motivata è possibile comunicare anche a terzi dati personali non degni di particolare protezione, qualora si possa far valere un interesse pubblico o un interesse privato superiore.

Osservazioni preliminari:

Sono considerati dati personali non degni di particolare protezione le indicazioni che non toccano la personalità nella sua essenza e che sono generalmente accessibili in qualsiasi forma (ad es. nome, anno di nascita, stato civile, ecc.).

Capoverso 1

Questi dati possono essere trasmessi senza difficoltà alle autorità e alle istituzioni menzionate nel presente capoverso, senza che sia necessario il consenso degli interessati.

Capoverso 2

Se altre autorità e istituzioni, oltre a quelle menzionate nel capoverso 1, giustificano un particolare interesse, è possibile comunicare loro senza un corrispondente consenso dati personali non degni di particolare protezione.

Articolo 85

Sistema di informazione e di documentazione della Confederazione

(art. 44*b* LL)

[1] La SECO, nell'ambito della sua attività di vigilanza e di esecuzione, gestisce un sistema automatizzato di informazione e di documentazione per:
a. i permessi concernenti la durata del lavoro;
b. la procedura di approvazione dei piani di cui all'articolo 7 capoverso 4 della legge;
c. la banca dati inerente al diritto del lavoro, che contiene informazioni generali sul diritto pubblico e privato del lavoro;
d. la banca dati inerente all'esecuzione, gestita dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), che contiene in particolare dati sull'attività d'ispezione degli organi d'esecuzione della legge e della LAINF;
e. le ispezioni alle aziende;
f. la gestione degli indirizzi.

[2] Il sistema contiene per ogni azienda:
a. il nome, l'indirizzo e il numero d'identificazione;
b. la tipologia (industriale o non industriale);
c. il genere di attività economica;
d. la data di registrazione nel sistema e la data di cancellazione.

[3] Il sistema può inoltre contenere:
a. i piani, le descrizioni dei piani, le approvazioni dei piani e i permessi d'esercizio nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 capoverso 4 della legge;
b. i verbali delle ispezioni delle aziende;
c. il motivo dell'iscrizione;
d. le decisioni, le valutazioni dei rischi, le perizie, le denunce e le sentenze penali.

Premessa

L'articolo 44*b* capoverso 3 della legge sul lavoro assegna al Consiglio federale la competenza di disciplinare i dettagli relativi ai sistemi di informazione e di documentazione. Inoltre gli organi federali devono notificare tutte le collezioni di dati per la registrazione presso l'Incaricato federale della protezione dei dati (art. 11 della legge sulla protezione dei dati). Nel presente articolo si fa un elenco dettagliato di tutte le collezioni di dati ammesse e dei dati che possono essere registrati.

Capoverso 1

Nel presente capoverso sono indicate le fattispecie per le quali la Confederazione è autorizzata a gestire un sistema automatizzato di informazione e di documentazione. Questo elenco è esaustivo.

Capoverso 2

Nel presente capoverso sono indicati i dati che il sistema automatizzato di informazione e di documentazione della Confederazione deve contenere.

Capoverso 3

Questo capoverso elenca i dati che possono essere registrati facoltativamente nel sistema automatizzato di informazione e di documentazione della Confederazione.

Articolo 86

Sistemi di informazione e di documentazione dei Cantoni

(art.44*b* LL, art. 97*a* LAINF)

[1] L'autorità cantonale, nell'ambito della sua attività di vigilanza e di esecuzione, gestisce un sistema di informazione e di documentazione per le aziende industriali.

[2] Il sistema contiene per ogni azienda industriale:
a. i dati di cui all'articolo 85 capoverso 2;
b. l'indicazione delle lettere dell'articolo 5 capoverso 2 della legge in base alle quali è stata assoggettata l'azienda;
c. i piani, le descrizioni dei piani, le approvazioni dei piani e i permessi d'esercizio.

Premessa

Siccome l'assoggettamento delle aziende industriali è di competenza dei Cantoni, essi sono responsabili anche del rilevamento e della gestione dei rispettivi dati.

Capoverso 1

I Cantoni sono tenuti a gestire un sistema di informazione e di documentazione per le aziende industriali. A tale proposito spetta a loro decidere se intendono gestire i dati in modo automatizzato (sistema informatico) o tenerli in forma cartacea.

Capoverso 2

Questo capoverso spiega quali dati deve contenere il sistema cantonale di informazione e di documentazione per le aziende industriali. In tal modo viene stabilito a livello federale lo standard minimo per tutti i Cantoni. Resta nella sfera di competenza delle autorità cantonali la possibilità di rilevare eventualmente ulteriori dati in questo ambito conformemente alla legislazione cantonale in materia di protezione dei dati.

Articolo 87

Scambio di dati e sicurezza dei dati

(art. 44 cpv. 2 e 44*b* LL)

[1] Le autorità della Confederazione e dei Cantoni responsabili dell'esecuzione della legge o della LAINF si scambiano reciprocamente i dati se ciò è necessario per l'adempimento dei loro compiti legali. L'autorità cantonale comunica immediatamente alla SECO in particolare i dati di cui all'articolo 86 capoverso 2 lettere a e b.

[2] Le autorità della Confederazione e dei Cantoni possono connettere i loro sistemi automatizzati di informazione e di documentazione.

[3] Esse si accordano reciprocamente, laddove esista una simile connessione, l'accesso nella procedura di richiamo a tutti i dati non degni di una particolare protezione.

[4] La SECO e i Cantoni prendono le misure necessarie affinché i terzi non autorizzati non possano accedere ai dati.

Capoverso 1

I sistemi di informazione e di documentazione sono gestiti sia dalla Confederazione che dai Cantoni (cfr. commento dell'art. 44*b* LL). Essi sono tenuti a scambiarsi reciprocamente i dati inseriti in questi sistemi per l'adempimento del loro compito legale. In particolare i Cantoni sono obbligati a comunicare immediatamente alla SECO i dati necessari alla trattazione delle domande di permessi concernenti la durata del lavoro in relazione all'assoggettamento.

Capoverso 2

I sistemi automatizzati di informazione e di documentazione della Confederazione e dei Cantoni possono essere connessi.

Capoverso 3

In caso di connessione dei sistemi di informazione e di documentazione può essere istituita una procedura di richiamo. Mediante procedura di richiamo è tuttavia possibile accordare l'accesso soltanto ai dati non degni di una particolare protezione.

Capoverso 4

Affinché la protezione dei dati sia in ogni caso garantita, l'accesso deve essere impostato in modo tale che terzi non autorizzati non possano consultare le collezioni di dati.

Articolo 88

Registrazione, modifica e archiviazione dei dati

(art. 44*b* LL)

[1] I dati sono gestiti centralmente dalla SECO per la Confederazione; per il Cantone la gestione spetta all'autorità cantonale competente.

[2] I dati concernenti persone devono essere distrutti cinque anni dopo la scadenza della loro validità, sempreché non debbano essere consegnati all'Archivio federale. Tale scadenza non vale per i dati resi anonimi, elaborati per scopi di pianificazione, ricerca o statistica.

Premessa

Il presente articolo fissa, in base all'articolo 44*b* capoverso 3 LL, le competenze e il termine di conservazione dei dati.

Capoverso 1

Il trattamento dei dati menzionati nell'articolo 86 OLL 1 è di competenza della SECO. Nei Cantoni la competenza è assegnata alle autorità designate nelle rispettive leggi in materia di organizzazione.

Capoverso 2

Seconde l'articolo 21 della legge federale sulla protezione dei dati, i dati personali di cui non si ha più bisogne devono essere anonimizzati o distrutti, sempreché non debbano essere conservati a titolo di prova o per misura di sicurezza oppure consegnati all'Archivio federale. Per quanto riguarda le banche dati menzionate nell'articolo 86 OLL 1, entrambe le condizioni sono presenti: i dati servono, da un lato, quale mezzo di prova e, dall'altro, vanno consegnati per conservazione all'Archivio federale. Ciò significa che non devono essere distrutti subito dopo l'uso

Articolo 89

Protezione dei dati

(art. 16 cpv. 2 LPD, art. 44–46 LL)

I diritti delle persone interessate, in particolare il diritto di informazione, di rettifica e di cancellazione, sono retti dalle disposizioni della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati, sempre ché la legge non preveda disposizioni deroganti.

La legge sulla protezione dei dati e la legge sul lavoro sono entrambe leggi federali e pertanto si equivalgono. È quindi necessario precisare che, laddove la legge sul lavoro non preveda disposizioni in materia di protezione dei dati, bisogna fare riferimento alle disposizioni della legge sulla protezione dei dati.

Articolo 90

Disposizione penale

Il perseguimento penale per violazioni della protezione dei dati e dell'obbligo di informazione è disciplinata dalla legge sulla protezione dei dati.

Se nell'ambito dell'adempimento delle disposizioni della legge sul lavoro si agisce in violazione della protezione dei dati e dell'obbligo di informazione, non si applicano i provvedimenti di diritto penale e amministrativo secondo la legge sul lavoro, ma quelli relativi alla protezione dei dati (art. 34 e 35 della legge sulla protezione dei dati). Questa precisazione è necessaria in quanto potrebbero essere erroneamente applicate le norme della legge sul lavoro.

Articolo 1

Oggetto

La presente ordinanza definisce le possibili deroghe alle prescrizioni legali in materia di durata del lavoro e del riposo in caso di condizioni particolari giusta l'articolo 27 capoverso 1 della legge e designa le categorie di aziende o i gruppi di lavoratori ai quali si applicano tali deroghe. Essa designa per ogni categoria di aziende o gruppo di lavoratori l'entità delle deroghe.

La base legale dell'ordinanza 2 è contenuta nell'articolo 27 capoverso 1 LL (v. commento dell'art. 27 LL). Il presente articolo stabilisce che l'ordinanza 2 disciplina le possibili deroghe alla legge sul lavoro. Inoltre, precisa che le prescrizioni derogatorie si applicano unicamente alle aziende o ai gruppi di lavoratori che sono designati nell'ordinanza. In tal modo, il quadro normativo di questa ordinanza d'esecuzione è delimitato in base al principio secondo cui le ordinanze non devono esulare dalle condizioni quadro fissate dalla legge. Gli stabilimenti interessati dalla presente ordinanza non sono obbligati ad avvalersi delle esenzioni previste se riescono a organizzare il proprio lavoro sulla base della LL e dell'OLL 1. Non è invece consentita la combinazione dell'applicazione delle norme generali con le norme dell'OLL 2.

Articolo 2

Piccole aziende artigianali

[1] Sono considerate piccole aziende artigianali (art. 27 capoverso 1bis della legge) le aziende nelle quali, oltre al datore di lavoro, sono occupate non più di quattro persone indipendentemente dal loro grado d'occupazione.

[2] Vi è necessità (art. 27 capoverso 1bis della legge) se:

a. un'azienda appartiene ad una delle categorie di aziende elencate nella sezione 3 della presente ordinanza; o
b. le condizioni di cui all'articolo 28 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro sono adempiute.

Premessa

L'articolo 27 capoverso 1bis della legge esenta dall'obbligo dell'autorizzazione le piccole aziende artigianali per le quali il lavoro notturno e/o domenicale è necessario per il funzionamento dell'azienda. Il presente articolo definisce le nozioni di piccole aziende artigianali e di necessità del lavoro notturno e/o domenicale.

Capoverso 1

Sono piccole aziende artigianali quelle nelle quali, oltre al datore di lavoro, sono impiegate al massimo quattro persone. Determinante è esclusivamente il loro numero e non il grado di occupazione. In altre parole, il datore di lavoro può impiegare fino ad un massimo di quattro lavoratori ad un tasso d'occupazione che può essere del 100% o anche solo del 10%. I membri della famiglia ai sensi dell'articolo 4 LL non rientrano in questo calcolo.

Il termine «piccole aziende artigianali» ricopre tutte le tipologie di microimprese. Il tipo di attività economica non ha alcuna rilevanza. L'attività economica deve essere orientata al conseguimento di un profitto.

Capoverso 2

Lettera a:
Vi è necessità del lavoro notturno o domenicale quando si è in presenza di una piccola azienda artigianale appartenente ad uno dei rami economici ai quali si applicano le disposizioni speciali previste nella Sezione 3 della presente ordinanza. Occorre sottolineare che l'esenzione dall'obbligo dell'autorizzazione per il lavoro notturno o domenicale non può eccedere i limiti stabiliti dalla rispettiva disposizione speciale.

Lettera b:
Vi è inoltre necessità quando è soddisfatta una delle condizioni di cui all'articolo 28 OLL 1 (v. commento corrispondente). Il lavoro notturno o domenicale può quindi essere ordinato nelle piccole aziende artigianali senza la relativa autorizzazione, quando si rende indispensabile per motivi tecnici o economici ai sensi dell'articolo 28 OLL 1. All'indispensabilità economica sono equiparati i bisogni particolari dei consumatori che l'interesse pubblico esige di soddisfare e ai quali non è possibile rispondere senza ricorrere al lavoro notturno o domenicale.

Se non vi è alcuna necessità ai sensi delle lettere a o b, come è il caso in particolare per il lavoro notturno o domenicale temporaneo, anche una piccola azienda artigianale necessita di un'autorizzazione. Per ottenere una tale autorizzazione, l'azienda deve dimostrare l'esistenza di un urgente bisogno. Le esigenze che devono essere adempiute affinché sia provato l'urgente bisogno sono specificate nell'articolo 27 OLL 1 (si veda il commento corrispondente).

Articolo 3

Applicazione

Le disposizioni della presente sezione sono applicabili alle categorie di aziende e ai lavoratori conformemente alle disposizioni della sezione 3.

L'ordinanza 2 è suddivisa in tre sezioni: sezione 1: Oggetto e definizioni, sezione 2: Disposizioni speciali, sezione 3: Categorie di lavoratori e di aziende assoggettate.
Negli articoli 4–14 della sezione 2 sono disciplinate le deroghe alle disposizioni della legge sul lavoro. Nella sezione 3 sono indicati i settori assoggettati a tali norme derogatorie. Gli articoli 4–14 della sezione 2 sono tuttavia applicati soltanto se sono riferiti a una determinata categoria di aziende indicata nella sezione 3. Vengono così tenuti in considerazione i bisogni specifici dei singoli settori che per svariati motivi sono soggetti a disposizioni speciali.
Questa applicazione condizionale degli articoli 4–14 costituisce un meccanismo di tecnica legislativa. Si tratta di una precisazione necessaria per evitare malintesi in relazione alle disposizioni speciali.

Articolo 4

Esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale nonché per il lavoro continuo

[1] Il datore di lavoro può, senza autorizzazione ufficiale, occupare integralmente o parzialmente lavoratori durante la notte.

[2] Il datore di lavoro può, senza autorizzazione ufficiale, occupare integralmente o parzialmente lavoratori la domenica.

[3] Il datore di lavoro può, senza autorizzazione ufficiale, occupare lavoratori nel lavoro continuo.

Capoverso 1 e 2

L'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale può estendersi a tutta la notte o a tutta la domenica. Essa può tuttavia anche limitarsi ad una parte della notte (ad es. fino alle 2 o a partire dalle 2) o della domenica (ad es. a partire dalle 12). L'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione è possibile solo per le fattispecie previste dalla legge, ossia per le forme d'impiego descritte negli articoli 17, 19 e 24 e nelle disposizioni dell'ordinanza emanate in virtù di detti articoli. L'azienda per la quale l'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione è solo parziale, ma che intende occupare lavoratori di notte o di domenica oltre il periodo non soggetto ad autorizzazione, deve richiedere l'autorizzazione corrispondente. Lo stesso vale per un'azienda che necessita di un'autorizzazione contenente una deroga ai sensi dell'articolo 28 LL.
Il presente articolo esenta l'azienda esclusivamente dall'obbligo d'autorizzazione. Restano dunque applicabili, senza limitazione alcuna, tutte le altre disposizioni della legge e dell'ordinanza 1 sul lavoro notturno, domenicale e continuo.

L'esenzione totale dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno consente l'occupazione durante tutte le notti a partire dalle ore 23 (rispettivamente 22 o 24) della domenica agli stessi orari del sabato (fissati in funzione della definizione della domenica da parte dell'impresa).
L'esenzione totale dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro domenicale consente l'impiego di lavoratori durante la domenica nei soli periodi di lavoro diurno e serale.
Per il lavoro durante le ore notturne della domenica (ossia nella notte dal sabato alla domenica) è necessaria una esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e per il lavoro domenicale. In assenza di tale esenzione, va richiesta un'autorizzazione per il lavoro notturno.

Capoverso 3

L'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro continuo regolare non è soggetta ad alcuna restrizione. Non è invece esentato dall'obbligo d'autorizzazione il lavoro continuo atipico ai sensi dell'articolo 39 OLL 1.

Articolo 5

Prolungamento della durata del lavoro giornaliero per il lavoro diurno e il lavoro serale

La durata del lavoro diurno e serale del singolo lavoratore può essere estesa fino a un massimo di 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.

Nel quadro del lavoro diurno e serale, il periodo di tempo durante il quale è consentito lavorare può essere prolungato da 14 (art. 10 cpv. 3 LL) a 17 ore. Ciò significa che il lavoratore può essere impiegato durante l'intera durata della giornata lavorativa dalle 6 alle 23, dalle 5 alle 22 o dalle 7 alle 24. Se ricorre a questa possibilità, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, al posto del periodo di riposo giornaliero di 11 ore (art. 15*a* LL), un riposo di almeno 12 ore nella media di una settimana civile. Ne consegue che la durata della giornata lavorativa nell'arco di una settimana civile può essere prolungata solo entro certi limiti.

Fra due periodi d'impiego deve essere accordato in ogni caso un periodo di riposo giornaliero minimo di 8 ore. Tale riduzione, consentita più volte per settimana, deve essere compensata, nel corso della stessa settimana lavorativa, con un equivalente prolungamento di altri periodi di riposo giornaliero. Per il calcolo della durata media del periodo di riposo non possono essere presi in considerazione i periodi di riposo settimanali prescritti dalla legge quali la domenica libera o la semigiornata libera settimanale.

Articolo 6

Prolungamento della durata massima della settimana lavorativa

La durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata, per singole settimane, di quattro ore al più purché essa sia osservata in media per tre settimane consecutive e la settimana di cinque giorni sia rispettata nella media dell'anno civile.

Questa disposizione è applicabile solo alle aziende la cui durata massima della settimana lavorativa è di 50 ore. Essa consente di prolungare tale durata di 4 ore al massimo, durante un certo numero di settimane, sempreché, su una media di 3 settimane, la durata massima della settimana lavorativa sia rispettata. La disposizione in questione può inoltre essere applicata solo a condizione che al singolo lavoratore venga garantita la settimana lavorativa di cinque giorni nella media dell'anno civile (v. commento dell'art. 22 OLL 1).
Ulteriori possibilità di prolungamento della durata massima della settimana lavorativa figurano nell'articolo 22 OLL 1.

Articolo 7

Prolungamento della settimana lavorativa

[1] I singoli lavoratori possono essere occupati sino a undici giorni consecutivi se:
a. immediatamente dopo sono accordati loro almeno tre giorni di congedo consecutivi; e
b. la settimana di cinque giorni è rispettata nella media dell'anno civile.

[2] I singoli lavoratori possono essere occupati sette giorni consecutivi se:
a. la durata del lavoro giornaliero compresa nel lavoro diurno o serale non supera nove ore;
b. la durata massima della settimana lavorativa è rispettata nella media di due settimane; e
c. immediatamente dopo il settimo giorno sono accordate almeno 83 ore di congedo consecutive: queste 83 ore comprendono il riposo giornaliero, il riposo compensativo per il lavoro domenicale e la semigiornata libera settimanale.

Il presente articolo autorizza il datore di lavoro a prolungare la settimana lavorativa individuale a più di 6 giorni consecutivi a condizioni particolari. Questa disposizione prevede la possibilità di prolungare la settimana lavorativa sia in caso di lavoro diurno e serale che di lavoro notturno. In caso di lavoro notturno senza alternanza con un lavoro diurno, questa disposizione non è applicabile.

Capoverso 1

È possibile prolungare il numero di giorni di lavoro consecutivi fino a 11 al massimo. Se il datore di lavoro si avvale di questa possibilità, egli deve accordare al lavoratore un periodo di riposo settimanale di almeno 3 giorni immediatamente dopo il riposo giornaliero che segue tale periodo di lavoro prolungato. Ciò equivale quindi a un periodo di riposo settimanale di almeno 83 ore consecutive (3 x 24 ore + 11 ore). Inoltre un tale prolungamento della settimana lavorativa è subordinato al rispetto della settimana di cinque giorni nella media dell'anno civile (cfr. commento dell'art. 22 OLL 1).

Capoverso 2

È possibile prolungare il numero di giorni di lavoro consecutivi fino a 7. In questo caso occorre rispettare tre condizioni: la durata del lavoro diurno e serale (cfr. art. 10 LL) del lavoratore non deve superare nove ore, la durata massima della settimana lavorativa deve essere rispettata nella media di due settimane e un periodo di riposo di almeno 83 ore consecutive deve essere pianificato, senza eccezione, immediatamente dopo il settimo giorno di lavoro. Le 83 ore comprendono il riposo giornaliero, il riposo compensativo per il lavoro domenicale e la semigiornata libera settimanale. In caso di lavoro notturno, il limite quotidiano del lavoro può superare, in situazioni particolari, 9 ore (cfr. art. 10 OLL 2).

Articolo 8

Lavoro straordinario effettuato la domenica

[1] Il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 della legge può essere effettuato la domenica. Il lavoro straordinario effettuato la domenica è compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive.

[2] Il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 della legge può essere effettuato la domenica. Il lavoro straordinario effettuato la domenica è compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 26 settimane successive.

Capoverso 1

Il lavoro straordinario è autorizzato non solo durante i giorni feriali (art. 25 cpv. 1 OLL 1), bensì anche di domenica e nei giorni festivi legali parificati alla domenica. Il lavoro straordinario eseguito di domenica deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata entro un periodo di 14 settimane. Un'estensione di questo termine fino a 12 mesi (art. 25 cpv. 2 OLL 1) non è consentita.

Capoverso 2

Questo capoverso è stato introdotto con la revisione della OLL 2 del 1° luglio 2004. Le considerazioni riguardanti il capoverso 1 valgono anche per il capoverso 2, l'unica differenza è il periodo previsto per la compensazione del lavoro straordinario che nel capoverso 2 è stato esteso a 26 settimane. La disposizione è favorevole agli istituti ospedalieri, alle cliniche e ai laboratori medici.

Articolo 8*a*

Servizio di picchetto

[1] Nell'ambito di un servizio di picchetto, il tempo che trascorre dalla convocazione del lavoratore al suo arrivo sul luogo di lavoro (tempo d'intervento) deve durare in linea di massima almeno 30 minuti.

[2] Se, per motivi impellenti, questo lasso di tempo è inferiore a 30 minuti, il lavoratore ha diritto a una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento del periodo inattivo del servizio di picchetto. Per periodo inattivo si intende il tempo dedicato a un servizio di picchetto al di fuori degli interventi e del tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro e ritornare. La durata effettiva dell'intervento e la durata del tragitto sono interamente considerati tempo di lavoro e si aggiungono alla compensazione.

[3] Se, a causa del tempo d'intervento ridotto, il servizio di picchetto dev'essere effettuato nell'azienda, tutto il tempo di servizio è considerato tempo di lavoro.

[4] Nei casi di cui ai capoversi 2 e 3 il lavoratore può essere di picchetto per al massimo sette giorni nello spazio di quattro settimane.

In generale

Il principio del servizio di picchetto è contenuto nell'Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (art. 14, 15 e 19 cpv. 3). L'ordinanza 1 non si pronuncia in merito alla durata del tempo d'intervento accettabile che trascorre dalla convocazione del lavoratore al suo arrivo sul luogo di lavoro. Se il servizio di picchetto esige che il lavoratore intervenga in un lasso di tempo estremamente breve, per esempio entro 15 minuti dalla chiamata, il lavoratore non è praticamente in grado di lasciare l'azienda e quindi non può approfittare del suo tempo libero. Il presente articolo fissa pertanto un limite al tempo d'intervento e precisa le misure di compensazione da accordare ai lavoratori per i tempi d'intervento ridotti. Questa novità è stata introdotta esplicitamente per gli ospedali e le cliniche (cfr. art. 15 OLL 2).

Capoverso 1

Questo capoverso precisa ciò che occorre intendere per «tempo d'intervento».
Per «arrivo sul luogo di lavoro» si intende l'arrivo del lavoratore nell'area dell'azienda in cui deve essere effettuato il lavoro.
In linea di massima il tempo d'intervento non dovrebbe essere inferiore a 30 minuti. Nei casi in cui non è possibile rispettare questo principio, occorre rispettare le condizioni particolari dei capoversi seguenti.

Capoverso 2

Unicamente ragioni tecniche o organizzative e non motivi puramente finanziari possono giustificare l'introduzione di un tempo d'intervento inferiore a 30 minuti (ad esempio una tale riduzione del tempo d'intervento può essere giustificata nell'ambito di un servizio d'urgenza di un ospedale).

In caso di riduzione, il datore di lavoro deve versare al lavoratore in questione una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento del periodo inattivo del servizio di picchetto. Questa compensazione non può mai essere sostituita dal pagamento di una somma di denaro o da altre prestazioni (cfr. art. 22 LL).

Esempio di calcolo:
Servizio di picchetto:
dalle ore 20.00 alle ore 8.00: 12 ore
Intervento: - 1 ora e 20 minuti
Tragitto andata/ritorno: - 40 minuti
Periodo inattivo: 10 ore
La compensazione di tempo del 10 per cento corrisponde a un'ora (10% di 10 ore).

La durata effettiva dell'intervento e la durata del tragitto sono interamente considerate tempo di lavoro e si aggiungono alla compensazione del 10 per cento.
Il datore di lavoro è tenuto ad accordare il tempo di riposo compensativo entro un anno (cfr. art. 17*b* cpv. 2 LL).

Capoverso 3

Se il tempo d'intervento molto breve obbliga il lavoratore a restare sul luogo di lavoro, tutto il tempo dedicato al servizio di picchetto è considerato tempo di lavoro (cfr. art. 15 cpv. 1 OLL 1). L'obbligo di restare sul luogo di lavoro risulta da fattori oggettivi che devono essere esaminati di caso in caso per ogni lavoratore incaricato di effettuare il servizio di picchetto. A questo proposito si tratta di casi straordinari in cui il lavoratore deve restare nell'azienda, poiché in pratica non è in grado di lasciare il luogo di lavoro a causa del tempo d'intervento molto breve che non gli permetterebbe di ritornare per tempo in caso di chiamata.

Capoverso 4

Nei casi di tempo d'intervento ridotto (inferiore a 30 minuti), il numero dei servizi di picchetto non deve superare un massimo di sette nello spazio di quattro settimane. Sono applicabili le condizioni previste all'articolo 14 capoverso 2 OLL 1.

Articolo 8*b*

Pianificazione e ripartizione del picchetto

[1] Il singolo lavoratore può essere di picchetto o effettuare interventi di picchetto per al massimo sette giorni nello spazio di quattro settimane. Non è obbligatorio accordare il periodo di due settimane esente da servizi di picchetto di cui all'articolo 14 capoverso 2 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000[1] concernente la legge sul lavoro.

[2] I lavoratori possono essere di picchetto o effettuare interventi di picchetto per al massimo dieci giorni nello spazio di quattro settimane, purché:

a. si tratti di un'azienda situata in una regione periferica o di un'azienda specializzata in cui non sia disponibile personale a sufficienza per un servizio di picchetto di cui al capoverso 1; e
b. il numero dei servizi di picchetto con intervento effettivo non superi i sette al mese nella media dell'anno civile.

[3] Nelle notti di picchetto il riposo giornaliero può essere ridotto a nove ore, a condizione che nella media di due settimane sia di 12 ore.

In generale

Le norme generali sul servizio di picchetto sono stabilite nell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (art. 14, 15 e 19 cpv. 3 OLL 1). La presente disposizione crea una precisa deroga alla norma generale per determinate aziende. Questa novità è stata introdotta espressamente per gli studi veterinari e le cliniche per animali (cfr. art. 21 OLL 2).

Nella prassi un giorno di picchetto comprende al massimo 24 ore (p.es. un giorno della settimana, sabato o domenica) e una notte di picchetto (p.es. da lunedì a martedì) conta come un «giorno di picchetto».

Capoverso 1

Come previsto anche dall'articolo 14 capoverso 2 OLL 1, per la pianificazione del servizio di picchetto è determinante un periodo di quattro settimane. In questo spazio di tempo il singolo lavoratore può essere di picchetto o effettuare interventi di picchetto per al massimo sette giorni.

In deroga alla norma di cui all'articolo 14 capoverso 2 OLL 1, al termine dell'ultimo servizio di picchetto non è obbligatorio garantire un periodo di due settimane esente da servizi di picchetto. Pertanto i sette giorni possono essere ripartiti liberamente sulle quattro settimane. Questa disposizione speciale consente una pianificazione regolare dei servizi, per cui un determinato lavoratore può essere di picchetto sempre nello stesso giorno della settimana.

[1] SR 822.111

Capoverso 2

Le aziende di piccole dimensioni in cui sono impiegati al massimo quattro veterinari (cfr. art. 21 lett. b OLL 2) hanno la possibilità di aumentare il numero di servizi di picchetto per lavoratore da sette a dieci giorni nel periodo di quattro settimane. Il servizio di picchetto può essere prestato solo da veterinari.

È consentito aumentare il numero di servizi di picchetto solo se sono soddisfatte cumulativamente le due condizioni seguenti.

1) A causa della sua ubicazione in una regione periferica (p. es. in una vallata montana o in una zona discosta e poco collegata) o della sua specializzazione tecnica (p.es. in determinate specie animali quali cavalli, volatili o suini) l'azienda non dispone di personale sufficiente per pianificare il servizio di picchetto secondo le norme generali. È l'ispettorato cantonale competente a stabilire di caso in caso, in qualità di organo esecutivo, se queste condizioni sono soddisfatte.

2) I dati dell'anno precedente dimostrano che nella media dell'anno civile il singolo lavoratore non ha prestato più di sette servizi di picchetto al mese con intervento effettivo. La media è data dal numero di servizi di picchetto con intervento effettivo diviso per il numero dei mesi di lavoro prestato (ferie escluse). Per stabilire questa media non si calcola ogni singolo intervento. Se per esempio in una notte di picchetto ci sono stati più interventi, la notte conta come un servizio di picchetto con intervento effettivo. Se il calcolo mostra che nella media dell'anno civile sono stati prestati più di sette servizi di picchetto al mese con intervento effettivo, per la pianificazione del picchetto dell'anno successivo si applica la regola di cui al capoverso 1, in base alla quale il servizio di picchetto può essere prestato solo per sette giorni nell'arco di quattro settimane. In caso di nuove assunzioni ci si deve basare sui valori empirici del predecessore.

Capoverso 3

In deroga alle norme generali sul servizio di picchetto, il periodo di riposo giornaliero di 11 ore può essere ridotto anche nelle notti di picchetto. Tuttavia, in questo caso il periodo di riposo – analogamente a quanto previsto dall'articolo 9 OLL 2 – deve essere di almeno nove ore e quello tra due periodi d'impiego deve essere di almeno 12 ore nella media di due settimane.

Per il resto si applicano le norme generali in materia di picchetto: il periodo di riposo giornaliero (in questo caso di 9 ore) può essere interrotto da interventi di picchetto. Il totale delle ore di riposo deve però essere di nove ore prima di iniziare il lavoro il giorno successivo. Inoltre, tra gli interventi deve esserci almeno un periodo di riposo di quattro ore consecutive, altrimenti, immediatamente dopo l'ultimo intervento dev'essere accordato il periodo di riposo giornaliero complessivo di nove ore (art. 19 cpv. 3 OLL 1).

Articolo 9

Riduzione della durata del riposo giornaliero

Il riposo giornaliero di lavoratori adulti può essere ridotto fino a nove ore, a condizione che nella media di due settimane sia di 12 ore.

Il riposo giornaliero può essere ridotto più di una volta a settimana a condizione che la sua durata sia di almeno 9 ore e non di sole 8 (art. 15*a* cpv. 2 LL). A titolo di compensazione per una riduzione ripetuta, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, nell'arco di 2 settimane, un periodo di riposo medio di 12 ore invece che di sole 11. Durante il periodo di lavoro che segue un periodo di riposo ridotto non è consentito prestare alcun lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 25 OLL 1 (v. art. 19 cpv. 2 OLL 1).

Articolo 10

Durata del lavoro notturno

[1] In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro giornaliero per singolo lavoratore adulto non può superare nove ore e deve essere compresa in uno spazio di dodici ore, pause incluse. Al lavoratore va garantito un riposo giornaliero di dodici ore e un riposo settimanale di 48 ore consecutive.

[2] Il lavoro notturno può essere compreso in uno spazio di dodici ore se è seguito da un periodo di riposo di almeno dodici ore, se è disponibile un luogo per coricarsi e se:

a. la durata del lavoro è di dieci ore al massimo ed è costituita in gran parte da tempo di presenza; o
b. il lavoro effettivo dura otto ore al massimo; in tal caso le dodici ore sono interamente considerate tempo di lavoro.

[3] In caso di lavoro notturno che inizia dopo le 04.00 o finisce prima delle 01.00, la durata del lavoro giornaliero è compresa in uno spazio di 17 ore al massimo. Se il lavoro giornaliero inizia prima delle 05.00 o termina dopo le 24.00, la durata minima del riposo giornaliero è di almeno dodici ore nella media di una settimana civile. In questo caso, la durata del riposo giornaliero fra due periodi di lavoro è di almeno otto ore.

[4] In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro giornaliero può ammontare al massimo a undici ore in uno spazio di 13 ore a condizione che non superi nove ore nella media di una settimana civile.

[5] Il lavoro notturno non alternato a un lavoro diurno può essere svolto per un massimo di sei notti su sette notti consecutive, purché la settimana di cinque giorni sia garantita nella media dell'anno civile.

In generale

La legge autorizza il lavoro notturno solo durante 9 ore nell'arco di 10 o, a determinate condizioni, durante 10 ore nell'arco di 12, se non eccede tre notti su sette consecutive (art. 17*a* LL). Per alcuni settori o attività confrontati a un contesto particolare questi limiti sono troppo restrittivi. Per tale motivo il presente articolo espone le varianti che consentono di definire il periodo della notte in funzione delle specifiche esigenze di tali settori. Esso disciplina altresì la compensazione dei periodi d'impiego la cui durata si discosta da quella sancita dalla legge.

Capoverso 1

L'arco di tempo durante il quale è consentito prestare lavoro giornaliero può essere esteso a 12 ore, ma la durata del lavoro giornaliero resta limitata a 9 ore. Il datore di lavoro che ricorre a questa possibilità deve concedere al lavoratore un periodo di riposo giornaliero di 12 ore e un periodo consecutivo di riposo settimanale di 48 ore, compreso il riposo giornaliero.

Capoverso 2

Se durante il lavoro notturno il lavoratore ha la possibilità effettiva di riposarsi e dispone di un luogo in cui può coricarsi, questo capoverso offre al datore di lavoro due varianti per organizzare il lavoro del proprio personale. In entrambi i casi il datore di lavoro è tenuto a garantire una durata minima del riposo giornaliero di 12 ore. L'azienda o lo stabilimento in questione deve prestarsi a questo genere di orario. Il datore di lavoro deve

poter dimostrare che il personale non sarà sollecitato continuamente (p. es. è prevista una sostituzione).

Lettera a:
Il datore di lavoro ha il diritto di assegnare ai lavoratori più di tre posti di notte per settimana se non prevedono più di 10 ore di lavoro nell'arco di 12 ore. Tuttavia ciò è autorizzato soltanto se il lavoro è costituito in gran parte da tempo di semplice presenza durante il quale il lavoratore può riposarsi. Questo tempo di presenza deve equivalere almeno al 25 per cento del tempo di lavoro effettivamente svolto. In tal modo un posto di 12 ore che comprende 10 ore di lavoro deve essere costituito da almeno 2,5 ore di tempo di semplice presenza, per cui la durata del lavoro effettivamente svolto ammonta a 7,5 ore nell'arco di 12 ore.

Lettera b:
Il datore di lavoro ha il diritto di assegnare ai lavoratori più di tre posti di notte per settimana se non prevedono più di 8 ore effettive di lavoro nell'arco di 12 ore. Di conseguenza il lavoratore deve potersi riposare sul posto durante 4 ore al minimo. In tal caso le 12 ore sono interamente considerate tempo di lavoro.

Capoverso 3

Il lasso di tempo durante il quale è possibile prestare lavoro giornaliero può essere esteso fino a 17 ore sempreché il lavoro notturno non inizi prima delle 4 o non finisca dopo le 01.00. La durata del lavoro giornaliero non può comunque superare 9 ore. Nella media di una settimana civile va concesso un periodo di riposo giornaliero di almeno 12 ore tenendo presente che il riposo giornaliero minimo fra due periodi d'impiego non può in alcun caso essere inferiore a 8 ore. Per il calcolo della durata media del riposo giornaliero non possono essere presi in considerazione i periodi di riposo settimanali prescritti dalla legge (domenica libera, semigiornata libera settimanale).

Capoverso 4

La durata del lavoro giornaliero può essere prolungata, durante singole notti, fino a 11 ore. Questo lavoro notturno deve tuttavia essere svolto in un arco di tempo di 13 ore al massimo e, nella media di una settimana civile, la durata del lavoro giornaliero non può superare 9 ore.

Capoverso 5

Nel caso di lavoro notturno non alternato a un lavoro diurno, i lavoratori possono essere impiegati sino a 6 notti su 7 notti consecutive, purché la settimana di cinque giorni sia garantita nella media dell'anno civile (cfr. commento dell'art. 22 OLL 1). In tal caso non sono applicabili le restrizioni di cui all'articolo 30 OLL 1.

Articolo 11

Spostamento del periodo della domenica

Il periodo della domenica giusta l'articolo 18 capoverso 1 della legge può essere anticipato o differito di tre ore al massimo.

Lo spazio temporale che comprende la domenica può essere anticipato o differito di tre ore al massimo. Ciò significa che la domenica può andare dalle 20 di sabato alle 20 di domenica, oppure dalle 2 di domenica alle 2 di lunedì. Un tale spostamento non compromette in alcun modo la durata della domenica libera che, in ogni caso, deve essere accordata immediatamente dopo il riposo giornaliero.

Articolo 12

Numero di domeniche libere

1 Il lavoratore beneficia di almeno 26 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nel corso di un trimestre civile deve essere tuttavia garantita almeno una domenica libera.

1bis Il lavoratore beneficia di almeno 18 domeniche libere per anno civile, sempre che almeno 12 volte nel corso dell'anno civile sia stato accordato un riposo settimanale minimo di 59 ore consecutive. Queste 59 ore comprendono il riposo giornaliero, il sabato e la domenica interi. Le domeniche libere possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno.

2 Il lavoratore beneficia di almeno 12 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nelle settimane in cui lavora la domenica o in quella successiva, al lavoratore è accordato immediatamente dopo il riposo giornaliero un riposo settimanale di 36 ore consecutive.

2bis Il lavoratore beneficia di almeno 12 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nella settimana in cui lavora la domenica o in quella successiva, al lavoratore è accordato un riposo settimanale di 47 ore consecutive oppure di due volte 35 ore consecutive.

3 Se il lavoratore beneficia della settimana di cinque giorni nella media dell'anno civile, il numero delle domeniche libere può essere ridotto a quattro. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno.

Premessa

La legge muove dal presupposto che il giorno settimanale di riposo deve cadere di domenica almeno una volta ogni due settimane (art. 20 cpv. 1 LL). Ciò significa che, nel corso di un anno, il giorno settimanale di riposo corrisponde per almeno 26 volte alla domenica. Il presente articolo espone le possibilità di derogare a questa regolamentazione, stabilendo il numero delle domeniche libere che devono obbligatoriamente essere concesse nel corso di un anno e definendo i periodi di riposo compensativo che devono essere accordati. La disposizione dell'articolo 21 capoverso 4 dell'OLL 1, secondo cui le domeniche che coincidono con un giorno di vacanza non possono essere computate alle domeniche libere prescritte dalla legge, fa stato anche per le fattispecie di cui al presente articolo. Per determinare il numero di domeniche libere una volta dedotte le vacanze, bisogna fare un calcolo proporzionale: se 52 settimane lavorative corrispondono a 26 risp. 12 domeniche libere e il lavoratore ha diritto a 4 settimane di vacanze, devono essergli concesse in più le seguenti domeniche libere:

$$\text{n. domeniche libere} = \frac{\text{n. domen. libere secondo la LL x sett. lav.}}{\text{52 settimane}}$$

Se ad esempio ha diritto a 26 domeniche libere ed ha lavorato 48 settimane nel corso dell'anno civile, il lavoratore ha diritto a 24 domeniche libere.

Capoverso 1

Il numero delle domeniche libere da accordare al lavoratore durante l'anno civile è pari a quello fissato dalla legge, ossia a 26. Esse possono esse-

re ripartite irregolarmente durante l'anno ma, nel corso di un trimestre, deve esserne concessa almeno una. Giorni festivi infrasettimanali non vengono contati per raggiungere questi numeri di domeniche libere.

Capoverso 1bis

Questo capoverso fissa il numero minimo di domeniche libere per anno civile a 18. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. In compenso, durante l'anno deve essere concesso 12 volte un riposo di almeno 59 ore consecutive che, in aggiunta alle 11 ore di riposo giornaliero comprenda un sabato e una domenica interi (11 ore + 2 x 24 ore). La domenica è l'intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica (cfr. art. 18 cpv. 1 LL). Con il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati o della loro rappresentanza nell'azienda, questo intervallo di 24 ore può essere anticipato o differito di un'ora al massimo (cfr. art. 18 cpv. 2 LL).

Capoverso 2

È possibile ridurre a 12 il numero delle domeniche libere da accordare al lavoratore durante l'anno civile e ripartirle in modo irregolare. Nelle settimane durante le quali non viene concessa una domenica libera o nella settimana successiva a una domenica lavorativa, deve essere accordato, immediatamente dopo un riposo giornaliero, un tempo di riposo compensativo di 36 ore consecutive. La durata di quest'ultimo ammonta così complessivamente a 47 ore.

Capoverso 2bis

È possibile ridurre a 12 il numero delle domeniche libere da accordare al lavoratore durante l'anno civile e ripartirle in modo irregolare. Nelle settimane durante le quali non viene concessa una domenica libera o nella settimana successiva a una domenica lavorativa va concesso, immediatamente dopo le undici ore di riposo giornaliero, o un periodo di riposo settimanale di almeno 36 ore consecutive (in tutto 47 ore), o di almeno 24 ore consecutive (in tutto 35 ore) per due volte.

Capoverso 3

Questa disposizione consente di ridurre a 4 il numero delle domeniche libere da accordare al lavoratore durante l'anno e di ripartirle irregolarmente. Per operare una tale riduzione occorre tuttavia che nella media dell'anno civile valga la settimana di cinque giorni (v. commento all'articolo 22 OLL 1). Nel caso in cui nella media dell'anno civile la settimana di cinque giorni non fosse garantita, si applica l'articolo 12 capoverso 2 al posto dell'articolo 12 capoverso 3.

Articolo 13

Riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi

Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi può essere accordato in blocco per un anno civile.

Il riposo compensativo per il lavoro prestato nei giorni festivi (art. 21 cpv. 5 OLL 1) non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o segue il giorno festivo (art. 20 cpv. 2 LL), ma può essere cumulato per tutto l'anno civile. In questo caso, esso si calcola moltiplicando il numero dei giorni feriali da compensare x 24 ore e addizionandovi un riposo giornaliero di 11 ore.

Articolo 14

Semigiornata libera settimanale

1 La semigiornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di otto settimane al massimo.

2 La semigiornata libera settimanale può essere accordata in forma cumulata per un periodo di 12 settimane al massimo nelle aziende soggette a forti fluttuazioni stagionali.

2bis LLa semigiornata libera settimanale si considera accordata se restano otto ore libere tra le 12.00 e le 22.00.

3 La semigiornata libera settimanale può essere ridotta da otto a sei ore consecutive. Essa deve essere accordata il mattino fino alle 12.00 o il pomeriggio al più tardi a partire dalle 14.30 fino al più tardi alle 20.30. La perdita di ore di riposo dovuta alla riduzione deve essere accordata in blocco entro sei mesi.

Premessa

L'articolo 21 capoverso 2 della legge autorizza il datore di lavoro a cumulare, con il consenso del lavoratore, un massimo di 4 semigiornate libere settimanali. Il presente articolo aumenta il numero delle semigiornate libere cumulabili per tenere conto, in particolare, dei bisogni delle aziende esposte a importanti fluttuazioni stagionali (v. commento dell'art. 22 cpv. 1 OLL 1). Esso stabilisce altresì di quante ore può essere ridotta la semigiornata libera settimanale nonché il periodo entro il quale le ore di riposo perse devono essere compensate.

Capoverso 1

Questa disposizione consente il cumulo delle semigiornate libere settimanali per un periodo massimo di otto settimane. La durata del riposo così cumulato si ottiene addizionando le semigiornate libere con un riposo giornaliero di 11 ore.

Capoverso 2

Il presente capoverso consente il cumulo delle semigiornate libere settimanali per un periodo di 12 settimane. Esso si applica tuttavia solo alle imprese soggette a forti fluttuazioni stagionali.

Capoverso 2bis

La semigiornata libera settimanale può essere compresa tra le 12.00 e le 22.00 del pomeriggio e deve comportare almeno otto ore libere. Al termine di questa fascia oraria va concesso il periodo di riposo giornaliero.

Capoverso 3

Se la semigiornata libera settimanale è ridotta a 6 ore, il riposo compensativo può essere accordato il mattino soltanto fino alle 12 (invece che fino alle 14) e il pomeriggio solamente a partire al più tardi dalle 14.30 (invece che dalle 12) fino al più tardi alle 20.30 (invece che delle 20; art. 20 OLL 1). Le ore di riposo perse a seguito della riduzione della semigiornata libera devono essere cumulate e compensate entro 6 mesi con un periodo di riposo consecutivo di uguale durata.

Articolo 15

Istituti ospedalieri e cliniche

[1] Agli istituti ospedalieri e alle cliniche e ai lavoratori in essi occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 5, 7 capoverso 2, 8 capoverso 2, 8*a*, 9, 10 capoverso 2 e 12 capoverso 2.

[2] Gli istituti ospedalieri e le cliniche sono aziende dirette da un medico per malati, puerpere e lattanti, infortunati e convalescenti.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Per istituti ospedalieri e cliniche si intendono tutte le aziende che gestiscono le strutture necessarie alle cure e all'assistenza di persone malate (pazienti con affezioni acute), puerpere, lattanti, infortunati e convalescenti. Indispensabile è che in queste aziende vi sia un'assistenza medica che, tuttavia, non deve necessariamente essere permanente e tantomeno garantita da medici propri dell'azienda. L'assistenza può dunque essere garantita anche solo durante alcune ore della giornata e da medici esterni. Essa non può comunque assumere carattere sporadico, ma deve essere regolare.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Gli istituti ospedalieri e le cliniche possono ordinare il lavoro notturno e il lavoro domenicale, per tutta la notte rispettivamente tutta la domenica, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale vanno invece rispettate (si veda anche il commento dell'articolo 4).

Articolo 5

Questa disposizione consente agli istituti ospedalieri e alle cliniche di impiegare i propri lavoratori, nell'ambito del lavoro diurno e serale, per un periodo massimo di 17 ore. Tuttavia, nella media della settimana civile durante la quale il periodo lavorativo è prolungato, deve essere imperativamente accordato un riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive. Fra due periodi d'impiego il riposo giornaliero non può essere ridotto a meno di 8 ore.

Articolo 7 capoverso 2

Gli istituti ospedalieri e le cliniche possono occupare i loro lavoratori fino a 7 giorni consecutivi. Se l'azienda in questione sceglie un tale modo di funzionamento, l'occupazione del personale è possibile soltanto se sono previste determinate condizioni. I lavoratori interessati devono beneficiare di 83 ore di riposo consecutive immediatamente dopo il settimo giorno di lavoro, la durata massima della settimana lavorativa di 50 ore deve essere rispettata nella media di due settimane e il numero delle ore di lavoro ammesse durante la giornata (cfr. art. 10 LL) deve essere limitato a un massimo di 9. In caso di lavoro notturno, il limite quotidiano del lavoro può superare, in situazioni particolari, 9 ore (cfr. art. 10 OLL 2).

Articolo 8 capoverso 2

Gli istituti ospedalieri e le cliniche possono ordinare il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domenica. In questo caso, il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 26 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL effettuato in caso di necessità. I presupposti di questo lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1. Nell'arco di un anno civile il lavoratore non può accumulare più di 140 ore di lavoro straordinario.

Articolo 8*a*

Per motivi impellenti è possibile pianificare un servizio di picchetto che prevede per i lavoratori un tempo d'intervento di 30 minuti. In tal caso il datore di lavoro deve accordare ai lavoratori una compensazione di tempo equivalente al 10 per cento del periodo inattivo del servizio di picchetto. Se il tempo d'intervento è di almeno 30 minuti, sono applicabili le disposizioni ordinarie del servizio di picchetto previste agli articoli 14, 15 e 19 capoverso 3 OLL 1.

Articolo 9

La durata del riposo giornaliero del lavoratore può essere ridotta fino a 9 ore, più di una volta a settimana. In questo caso, il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di due settimane. Al lavoratore non può inoltre essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del suo successivo periodo di lavoro (cfr. art. 19 OLL 1).

Articolo 10 capoverso 2

È possibile assegnare a un lavoratore un posto di notte per un lavoro compreso in uno spazio di 12 ore. Una tale possibilità è ammessa soltanto se il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore l'infrastruttura che gli permetta di riposarsi. Se le condizioni particolari previste alle lettere a e b sono rispettate, questo capoverso offre al datore di lavoro due varianti per organizzare il lavoro del proprio personale durante la notte. In entrambi i casi il datore di lavoro è tenuto ad estendere a 12 ore la durata del riposo giornaliero.

Lettera a:
La durata del lavoro giornaliero può ammontare a 10 ore al massimo in uno spazio di 12 ore. Un simile posto di lavoro di lunga durata è ammesso unicamente se la durata del lavoro è costituita in gran parte da tempo di semplice presenza.

Lettera b:
Lo spazio di 12 ore è costituito da almeno 4 ore durante il quale il lavoratore non è tenuto a lavorare. In tal caso le 12 ore sono interamente considerate tempo di lavoro.

Articolo 12 capoverso 2

Ai lavoratori in istituti ospedalieri e cliniche devono essere accordate almeno 12 domeniche libere per anno civile; esse possono essere ripartite in modo irregolare. Le domeniche che cadono durante le ferie minime prescritte non possono essere computate alle domeniche libere previste dalla legge. Il lavoratore chiamato ad intervenire di domenica ha diritto, nel corso della stessa settimana o nella settimana successiva ad una domenica lavorativa, a un riposo settimanale di 36 ore immediatamente successivo al riposo giornaliero per un totale di 47 ore.

Articolo 16

Case e internati

[1] Alle case e agli internati e ai lavoratori in essi occupati per assistere gli ospiti si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 7 capoverso 2, 8 capoverso 1, 9, 10 capoverso 2, 12 capoverso 2 e 14 capoverso 1.

[2] Sono considerati case e internati gli ospizi per bambini, le case di educazione, le case per apprendisti, le case di formazione e di preparazione professionale, le case per anziani, le case di cura, i cronicari, i ricoveri e gli asili per bisognosi.

Campo di applicazione (capoverso 2)

Per case e internati si intendono gli istituti nei quali sono ospitati e assistiti – in senso lato – adulti, giovani o bambini. I pazienti non devono esservi necessariamente ospitati in modo permanente, ossia 24 ore su 24 durante tutta la settimana; la permanenza in tali istituti può avvenire unicamente durante il giorno o solo durante i giorni della settimana (ad es. centri diurni o di lavoro per invalidi che trascorrono il fine settimana con i propri familiari, appartamenti protetti).

L'assistenza agli adulti, ai giovani e ai bambini può assumere forme diverse a seconda del tipo di istituto. Essa può riguardare tutti gli aspetti della vita degli ospiti (come ad esempio nelle case di riposo e nelle case di cura) oppure limitarsi a determinati ambiti (ad esempio, case per apprendisti, centri di formazione o di lavoro). La nozione di lavoratori occupati per assistere gli ospiti è definita in modo ampio. Include tutti i lavoratori che forniscono servizi destinati ai residenti. Oltre al personale di assistenza in senso stretto, questo include, per esempio anche il personale di cucina che deve anche preparare i pasti per i residenti la domenica o i tecnici che assumono un servizio di picchetto per eseguire le riparazioni delle attrezzature tecniche essenziali per gli ospiti.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Le case e gli internati possono ordinare il lavoro notturno e il lavoro domenicale, per tutta la notte rispettivamente tutta la domenica, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale vanno invece rispettate (cfr. commento dell'articolo 4 OLL 2).

Articolo 7 capoverso 2

Le case e gli internati possono occupare il proprio personale fino a 7 giorni consecutivi. Se l'azienda in questione sceglie un tale modo di funzionamento, l'occupazione del personale è possibile soltanto se sono previste determinate condizioni. I lavoratori interessati devono beneficiare di 83 ore di riposo consecutive immediatamente dopo il settimo giorno di lavoro, la durata massima della settimana lavorativa di 50 ore deve essere rispettata nella media di due settimane e il numero delle ore di lavoro ammesse durante la giornata (cfr. art. 10 LL) deve essere limitato a un massimo di nove. In caso di lavoro notturno, il limite quotidiano del lavoro può superare, in situazioni particolari, 9 ore (cfr. art. 10 OLL 2).

Articolo 8 capoverso 1

Le case e gli internati possono ordinare il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domenica. In questo caso il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL prestato in caso di necessità. I presupposti del lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1. Nell'arco di un anno civile il lavoratore non può accumulare più di 140 ore di lavoro straordinario.

Articolo 9

La durata del riposo giornaliero del lavoratore può essere ridotta fino a 9 ore, più di una volta la settimana. In questo caso, il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di due settimane. Al lavoratore non può inoltre essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del suo successivo periodo di lavoro (cfr. art. 19 OLL 1).

Articolo 10 capoverso 2

È possibile assegnare a un lavoratore un posto di notte per un lavoro compreso in uno spazio di 12 ore. Una tale possibilità è ammessa soltanto se il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore l'infrastruttura che gli permetta di riposarsi. Se le condizioni particolari previste alle lettere a e b sono rispettate, questo capoverso offre al datore di lavoro due varianti per organizzare il lavoro del proprio personale durante la notte. In entrambi i casi il datore di lavoro è tenuto ad estendere a 12 ore la durata del riposo giornaliero.

Lettera a:

In uno spazio di 12 ore, la durata del lavoro giornaliero può ammontare a 10 ore al massimo. Un simile posto di lavoro di lunga durata è ammesso unicamente se la durata del lavoro è costituita in gran parte da tempo di semplice presenza.

Lettera b:

Lo spazio di 12 ore è costituito da almeno 4 ore durante il quale il lavoratore non è tenuto a lavorare. In tal caso le 12 ore sono interamente considerate tempo di lavoro.

Articolo 12 capoverso 2

Ai lavoratori in case e internati devono essere accordate almeno 12 domeniche libere per anno civile; esse possono essere ripartite in modo irregolare. Le domeniche che cadono durante le ferie minime prescritte non possono essere computate alle domeniche libere previste dalla legge. Nelle settimane durante le quali è previsto il lavoro domenicale va concesso un riposo settimanale di 36 ore immediatamente dopo il riposo giornaliero per un totale di 47 ore.

Articolo 14 capoverso 1

Ai lavoratori in case e internati la semigiornata libera settimanale non deve necessariamente essere concessa tutte le settimane, ma può essere cumulata per un periodo di 8 settimane.

Articolo 17

Aziende per le cure a domicilio

[1] Alle aziende per le cure a domicilio (Spitex) e alle persone in esse occupate per svolgere i compiti di cura e assistenza si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica.

[2] Sono considerate aziende per le cure a domicilio le aziende che offrono servizi extraospedalieri di cura e assistenza alle persone che ne hanno bisogno.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Le aziende per le cure a domicilio offrono cure e assistenza a domicilio alle persone che ne hanno bisogno. Le prestazioni di base comprendono la cura, l'economia domestica e l'assistenza. Sono inoltre offerti pasti a domicilio e servizi di trasporto. Le disposizioni speciali sono applicabili a tutti i lavoratori impiegati direttamente o indirettamente per queste attività. Non sono invece applicabili al resto del personale (ad es. nell'amministrazione).

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Le aziende1 per le cure a domicilio possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno o domenicale se ciò è necessario a garantire i loro servizi alle persone bisognose. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 18

Studi medici e dentistici

Agli studi medici e dentistici e alle persone in essi occupate si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, sempreché si tratti di garantire il servizio di pronto soccorso.

Campo d'applicazione

Studi medici e dentistici

Gli studi medici e dentistici sono istituti posti sotto direzione medica che dispongono di un'autorizzazione per studi medici. Gli studi medici forniscono alla popolazione prestazioni mediche e dentistiche ambulatoriali. L'effettivo del personale dello studio medico comprende anche il personale ausiliario specializzato necessario per l'impiego delle installazioni di supporto nonché per le visite, le cure, le terapie, ecc.

Per «servizio di pronto soccorso» si intende l'assistenza medica alla popolazione nel raggio d'attività del rispettivo studio medico o dentistico in caso di malattie o ferite acute. Le disposizioni speciali sono applicabili a tutti i lavoratori che devono essere occupati nello studio medico per il servizio di pronto soccorso. Non sono invece applicabili per altre attività, a meno che non si tratti di lavori che vengono svolti durante i tempi d'attesa nell'ambito di un servizio di picchetto per casi d'emergenza.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Gli studi medici e dentistici possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale se ciò è necessario per garantire il servizio di pronto soccorso. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 19

Farmacie

Alle farmacie e alle persone in esse occupate per la preparazione e la vendita di medicinali si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, sempreché si tratti di garantire il servizio delle urgenze.

Campo d'applicazione

Le farmacie sono negozi di vendita posti sotto la direzione di un farmacista. Esse sono autorizzate a distribuire medicinali soggetti a prescrizione medica.
Per «servizio di pronto soccorso» si intende l'approvvigionamento della popolazione nel raggio d'azione delle rispettive farmacie con medicinali di cui vi è urgente necessità, ottenibili con o senza prescrizione medica. L'assistenza medica in caso d'emergenza comprende anche prodotti per il trattamento o la cura in caso di malesseri, malattie o incidenti. Non sono invece inclusi i prodotti di uso quotidiano quali i detergenti, i cosmetici, le bevande, i generi alimentari, ecc.
Se le farmacie rientrano nella definizione di aziende delle regioni turistiche secondo l'articolo 25 OLL 2 o di aziende al servizio dei viaggiatori secondo l'articolo 26 OLL 2, sono inoltre applicabili le corrispondenti disposizioni speciali.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le farmacie possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale, sempreché si tratti di garantire il servizio delle urgenze. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 19*a*

Laboratori medici

Ai laboratori medici e ai lavoratori in essi occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 5, 8 capoverso 2, 9, 10 capoverso 2 lettra a e 12 capoverso 2.

Campo d'applicazione

Questo articolo riguarda i laboratori privati che forniscono servizi a ospedali e cliniche nonché agli studi medici. Il personale dei laboratori medici può essere occupato di notte e la domenica in caso di urgenze mediche, ad esempio se un paziente deve essere curato immediatamente e per la diagnosi sono necessari esami di laboratorio. Il lavoro domenicale o notturno è però ammesso anche se è indispensabile dal punto di vista tecnico per la qualità degli esami (ad es. se gli esami richiedono manipolazioni a intervalli regolari).

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

I laboratori medici possono effettuare lavoro notturno e domenicale senza restrizioni e senza dover richiedere un'autorizzazione ufficiale. Nondimeno essi devono rispettare tutte le altre disposizioni legali riguardanti il lavoro notturno o domenicale (cfr. commento dell'art. 4).

Articolo 5

I laboratori medici sono autorizzati a estendere a 17 ore al massimo l'intervallo in cui rientra il lavoro diurno e serale per i dipendenti. Una tale estensione è tuttavia subordinata all'obbligo di estendere almeno a 12 ore la durata media del riposo quotidiano nel corso della stessa settimana civile. La durata del riposo quotidiano tra due impieghi non può essere inferiore a 8 ore.

Articolo 8 capoverso 2

I laboratori medici possono ricorrere anche la domenica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL. In tal caso il lavoro straordinario deve imperativamente essere compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 26 settimane successive. Tuttavia questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL effettuato d'urgenza in base alle condizioni, alle coordinate temporali, alla durata massima e alle misure compensative previste all'articolo 26 OLL 1. La durata totale del lavoro straordinario non può superare 140 ore per anno civile e per lavoratore.

Articolo 9

La durata del riposo quotidiano può essere ridotta a un minimo di 9 ore, ma in tal caso sono previsti due obblighi: aumentare la durata del riposo quotidiano a 12 ore nella media di due settimane ed escludere qualsiasi lavoro supplementare ai sensi dell'articolo 25 OLL 1 durante l'impiego successivo alla riduzione del riposo quotidiano (cfr art. 19 OLL 1).

Articolo 10 capoverso 2 lettera a

Ai lavoratori può essere assegnato un impiego notturno di 10 ore lavorative al massimo in uno spazio di 12 ore. Questi impieghi notturni di lunga durata sono ammessi soltanto se il tempo di lavoro è in gran parte costituito da ore di semplice presenza e se il lavoratore ha a disposizione un'infrastruttura che gli consenta di riposarsi durante la notte. Qualsiasi impiego notturno di lunga durata deve essere seguito imperativamente da 12 ore di riposo giornaliero.

Articolo 12 capoverso 2

I laboratori medici devono accordare ai propri dipendenti almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere possono essere ripartite in modo irregolare. Tuttavia le domeniche che cadono nelle vacanze minime prescritte dalla legge non possono essere dedotte dalle domeniche libere concesse annualmente. Il lavoratore occupato la domenica ha il diritto nel corso della medesima settimana a 36 ore di riposo settimanale immediatamente successivo al riposo quotidiano, vale a dire a un riposo settimanale della durata di 47 ore consecutive.

Articolo 20

Aziende di pompe funebri

[1] Alle aziende di pompe funebri e ai lavoratori in esse occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica e l'articolo 8 capoverso 1, sempreché il lavoro notturno e domenicale sia necessario per attività improrogabili.

[2] Sono considerate aziende di pompe funebri le aziende che si occupano delle formalità e delle operazioni necessarie in caso di decesso.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Le aziende di pompe funebri forniscono i servizi necessari in caso di decesso. I servizi riguardano ad esempio il disbrigo di formalità, l'esecuzione di trasporti, la preparazione e l'organizzazione di onoranze funebri o l'assistenza ai parenti. Se termini improrogabili o prescrizioni amministrative non consentono un rinvio di tali servizi, essi possono essere prestati, senza autorizzazione, anche durante la notte o la domenica. Se però non esistono motivi impellenti che giustificano il lavoro notturno o domenicale, devono essere forniti durante il normale tempo di lavoro diurno e serale nei giorni feriali.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Le aziende di pompe funebri possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale, sempreché ciò sia necessario per attività improrogabili, come ad esempio comporre la salma nella bara, trasportarla, seppellirla, tenere elogi funebri o preparare le necessarie formalità. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 8 capoverso 1

Le aziende di pompe funebri possono assegnare lavoro straordinario anche la domenica, conformemente all'articolo 12 capoverso 1 LL, sempreché siano adempiute le necessarie condizioni. Il lavoro straordinario deve essere compensato entro 14 settimane mediante un corrispondente congedo. Questa disposizione non include il lavoro straordinario prestato in caso di necessità secondo l'articolo 12 capoverso 2 LL. Le condizioni, i tempi, la durata ammessa e la compensazione del lavoro straordinario fanno riferimento all'articolo 26 OLL 1. Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare complessivamente le 140 ore per anno civile.

Articolo 21

Studi veterinari e cliniche per animali

Agli studi veterinari e alle cliniche per animali e ai lavoratori in essi occupati si applicano le seguenti disposizioni, sempreché si tratti di garantire il servizio di pronto soccorso o di curare animali malati, bisognosi di cure o vittime di incidenti:

[a] l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica nonché l'articolo 8*b* capoversi 1 e 3;

[b] agli studi veterinari con al massimo quattro veterinari assunti si applica inoltre l'articolo 8*b* capoverso 2.

Campo d'applicazione

Gli studi veterinari e le cliniche per animali sono strutture dirette da un veterinario che dispongono di un'autorizzazione per gestire un'azienda che esegue trattamenti medici, ambulatoriali o stazionari, per animali di ogni specie.

Le seguenti disposizioni speciali sono applicabili se si tratta di garantire il servizio di pronto soccorso o di curare animali malati, bisognosi di cure o vittime di incidenti affidati allo studio o alla clinica veterinaria in questione.

Oltre al lavoro notturno e domenicale senza obbligo di autorizzazione, per gli studi veterinari e le cliniche per animali sono state introdotte regole speciali per il servizio di picchetto, che si discostano in alcuni punti dalle regole generali per tale servizio (lettera a).

Per gli studi veterinari di piccole dimensioni è stata inoltre creata la possibilità di aumentare, a determinate condizioni, il numero di giorni di picchetto per lavoratore (lettera b).

Disposizioni speciali applicabili agli studi veterinari e alle cliniche per animali (lettera a)

Articolo 4

Gli studi veterinari e le cliniche per animali possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale se ciò è necessario per garantire il servizio di picchetto o per curare gli animali loro affidati. Questa disposizione vale per tutti i dipendenti che collaborano all'adempimento di questi compiti. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (cfr. commento all'art. 4 OLL 2). Per queste attività è possibile anche prestare servizio di picchetto notturno o domenicale senza obbligo di autorizzazione.

Articolo 8*b* capoverso 1

Questa disposizione riguarda il servizio di picchetto. Per gli studi veterinari e le cliniche per animali vale sostanzialmente la regola generale secondo cui nello spazio di quattro settimane si possono prestare al massimo sette giorni di picchetto. In deroga alle norme generali non è però obbligatorio accordare un periodo di due settimane esente da servizi di picchetto al termine dell'ultimo servizio di picchetto (cfr. commento all'art. 8b OLL 2).

Articolo 8*b* capoverso 3

Anche questa disposizione riguarda il servizio di picchetto. In deroga alle norme generali, il periodo di riposo giornaliero può essere ridotto anche in una notte di picchetto. Analogamente a quanto previsto dall'articolo 9 OLL 2, il periodo di riposo deve tuttavia essere di almeno nove ore e nella media di due settimane deve essere concesso un periodo di riposo di 12 ore (cfr. commento all'art. 8b OLL 2).

Ulteriore disposizione speciale sul servizio di picchetto applicabile esclusivamente agli studi veterinari di piccole dimensioni (lettera b)

Articolo 8*b* capoverso 2

Gli studi veterinari di piccole dimensioni con al massimo quattro veterinari alle loro dipendenze (cfr. art. 2 cpv. 1 OLL 2) possono aumentare il numero di servizi di picchetto per lavoratore fino a un massimo di 10 giorni nello spazio di quattro settimane. Il veterinario titolare dell'azienda non conta. Il servizio di picchetto può essere prestato solo da veterinari. L'azienda deve però trovarsi in una regione periferica o avere una specializzazione tecnica tale per cui non dispone di personale supplementare. Inoltre, il numero di servizi di picchetto con intervento effettivo non deve superare i sette al mese nella media annuale (cfr. commento all'art. 8*b* OLL 2). torizzazione.

Articolo 22

Giardini e parchi zoologici nonché rifugi per animali

Ai giardini e parchi zoologici, ai rifugi per animali e ai lavoratori in essi occupati per sorvegliare e curare gli animali, nonché per la manutenzione degli impianti e il servizio alla cassa, si applicano l'articolo 4 capoverso 1 per tutta la notte per le attività di sorveglianza e il capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1 e 12 capoverso 2.

Campo d'applicazione

I giardini e i parchi zoologici sono strutture nelle quali gli animali sono esposti a un vasto pubblico gratuitamente o dietro remunerazione. Ne fanno parte anche gli acquari, le voliere, i papiliorama e altre strutture simili. Le esposizioni di carattere artistico non sono invece soggette a questo articolo, ma all'articolo 38 OLL 2 relativo ai circhi.
I rifugi per animali sono strutture che prendono durevolmente o temporaneamente sotto la loro protezione animali (generalmente sani) di ogni specie, offrendo loro cure e assistenza. Tali disposizioni sono applicabili per analogia anche ai commerci d'animali, sempreché essi debbano curare e assistere animali.
Le disposizioni speciali sono applicabili soltanto ai lavoratori occupati per sorvegliare e curare gli animali o per la manutenzione degli impianti che sono necessari per il benessere degli animali e che devono quindi funzionare in modo permanente. Sono inoltre applicabili ai lavoratori che durante gli orari d'apertura degli impianti devono essere presenti per il servizio e l'assistenza del pubblico, e in particolare per il servizio alla cassa. Le disposizioni speciali sono tuttavia applicabili soltanto se i lavoratori in questione non sono già soggetti ad altre disposizioni speciali (ad es. quelle relative ad alberghi, ristoranti e caffè, art. 23 OLL 2).

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

I giardini e i parchi zoologici nonché i rifugi per animali possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale. Il lavoro notturno è esentato dall'obbligo di autorizzazione se ciò è necessario per attività di sorveglianza quali il controllo degli animali, dei recinti e degli impianti. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 8 capoverso 1

I giardini e i parchi zoologici nonché i rifugi per animali possono assegnare lavoro straordinario secondo l'articolo 12 capoverso 1 LL anche la domenica. Il lavoro straordinario deve essere compensato entro 14 settimane mediante un corrispondente congedo. Questa disposizione non include il lavoro straordinario prestato in caso di necessità secondo l'articolo 12 capoverso 2 LL. Le condizioni, i tempi, la durata ammessa e la compensazione del lavoro straordinario fanno riferimento all'articolo 26 OLL 1. Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare complessivamente le 140 ore per anno civile.

Articolo 12 capoverso 2

Le persone che lavorano nei giardini e nei parchi zoologici, nonché nei rifugi per animali hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno ci-

vile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 23

Alberghi, ristoranti e caffè

[1] Agli alberghi, ristoranti e caffè e ai lavoratori in essi occupati per il servizio alla clientela si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 7 capoverso 2, 8 capoverso 1, 11, 12 capoverso 3, 13 e 14 capoversi 2 e 3.

[2] Ai lavoratori con responsabilità di educazione o di assistenza ai sensi dell'articolo 36 della legge è applicabile l'articolo 12 capoverso 2 invece dell'articolo 12 capoverso 3.

[3] Sono considerati alberghi, ristoranti e caffè le aziende che alloggiano persone a pagamento o che servono pasti o bevande sul posto. Le aziende che consegnano pasti pronti al consumo sono equiparate ad alberghi, ristoranti e caffè.

Campo d'applicazione (capoverso 3)

Alberghi, ristoranti e caffè offrono servizi di ristorazione. Rientrano in questa categoria di servizi l'alloggio di persone e la distribuzione di pasti e di bevande preparati nell'azienda da consumare sul posto. L'azienda deve mettere a disposizione le infrastrutture necessarie a tal fine. Detti servizi non devono per forza essere interamente forniti nell'azienda, ma possono anche essere proposti in parte all'esterno, ad esempio in occasione di feste, eventi o banchetti che non si tengono nell'azienda. In seguito a una modifica dell'ordinanza entrata in vigore il 1° luglio 2005, le disposizioni speciali previste dal presente articolo si applicano anche alle aziende che consegnano pasti preparati da loro stesse (ad. es. servizi di consegna a domicilio di pizze) o che, oltre alla possibilità di mangiare sul posto, offrono anche pasti da asporto. Non rientra invece nei servizi di ristorazione ai sensi di questo articolo la semplice consegna o vendita di cibi, alimentari, prodotti surgelati o bevande e neppure la cottura di pane già pronto e la preparazione di panini.

Le disposizioni speciali non si applicano alle aziende che:

- offrono i propri servizi di ristorazione solo a una cerchia ristretta di clienti invece che al vasto pubblico (ad es. mense o ristoranti del personale);
- si limitano a ricevere ordinazioni e a consegnare il cibo a domicilio. Durante la notte o la domenica tali attività sono soggette ad autorizzazione;
- pur fornendo servizi limitati di ristorazione, svolgono un'altra attività principale (ad es. bar-caffè nei grandi magazzini, Internet café, chioschi o stazioni di servizio con distributori di bevande).

Disposizioni speciali applicabili (capoversi 1 e 2)

Articolo 4

Alberghi, ristoranti e caffè possono ricorrere senza restrizioni al lavoro notturno e al lavoro domenicale senza dover richiedere un'autorizzazione ufficiale. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale vanno invece rispettate (v. commento art. 4 OLL 2).

Articolo 7 capoverso 2

Alberghi, ristoranti e caffè possono occupare i lavoratori per sette giorni consecutivi purché siano rispettate le seguenti condizioni: ai lavoratori interessati devono essere accordate almeno 83 ore di congedo consecutive immediatamente dopo il settimo giorno di lavoro; la durata massima della settimana lavorativa di 50 ore deve essere rispettata nella media di due settimane e la durata del

lavoro giornaliero compresa nel lavoro diurno o serale (v. art. 10 LL) non deve superare nove ore.
Questo articolo è stato introdotto per consentire alle aziende stagionali la necessaria flessibilità nei confronti dei loro dipendenti, che spesso auspicano esplicitamente periodi di riposo più lunghi essendo lontani dal proprio domicilio o avendo figli piccoli.

Articolo 8 capoverso 1

Alberghi, ristoranti e caffè possono ricorrere al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domenica. In questo caso, il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL prestato in caso di necessità. I presupposti di questo lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1. Nell'arco di un anno civile il lavoratore non può accumulare più di 140 ore di lavoro straordinario.

Articolo 11

Alberghi, ristoranti e caffè possono spostare l'intervallo domenicale (v. art. 18 cpv. 1 LL) anticipandolo o differendolo di tre ore al massimo. Questo spostamento può solo essere applicato a tutta l'azienda o a sue parti ben definite , ma non a singoli lavoratori. Va inoltre osservato che per lo spostamento in questione è necessario il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o della maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoversi 2 e 3

L'azienda che nella media di un anno civile accorda la settimana di cinque giorni (v. commento art. 22 OLL 1) può ridurre a quattro il numero delle domeniche libere. Queste possono essere ripartite irregolarmente nell'arco dell'anno.
Per lavoratori con compiti di educazione e di assistenza ai sensi dell'articolo 36 LL (v. commento art. 36 LL), il numero delle domeniche libere può essere ridotto solo fino a 12 (art. 12 cpv. 2 OLL 2). Anche queste possono essere ripartite irregolarmente sull'arco dell'anno. Le domeniche che cadono durante le ferie minime prescritte dalla legge non possono essere computate alle domeniche libere da accordare durante l'anno. Ai lavoratori in questione, inoltre, va concesso, durante le settimane senza domeniche libere, un riposo settimanale di 36 ore consecutive immediatamente dopo il riposo giornaliero, per un totale di 47 ore.

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve essere necessariamente accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 14 capoverso 2

Questa disposizione consente agli alberghi, ai ristoranti e ai caffè esposti a importanti fluttuazioni stagionali (v. commento art. 22 cpv. 1 OLL 1) di concedere in blocco le semigiornate libere settimanali dovute per un periodo massimo di 12 settimane invece di concederle singolarmente ogni settimana.

Articolo 14 capoverso 3

LLa semigiornata libera settimanale può essere ridotta da otto a sei ore. Deve essere accordata in un giorno feriale – di mattina fino alle 12 o di pomeriggio dalle 14:30 al più tardi fino alle 20:30– immediatamente prima o dopo il riposo giornaliero (v. commento art. 20 OLL 1). La perdita di ore di riposo dovuta alla riduzione della semigiornata libera deve essere accordata in blocco entro 6 mesi.

Articolo 24

Case da gioco

[1] Alle case da gioco e ai lavoratori in esse occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica nonché gli articoli 12 capoverso 2, 13 e 14 capoversi 2 e 3.

[2] Sono considerate case da gioco le aziende titolari di una concessione d'esercizio in conformità alla legge federale del 18 dicembre 1998 sulle case da gioco.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Le case da gioco comprendono i gran casinò (concessione A) e i kursaal (concessione B) secondo la legge federale sul gioco d'azzardo e sulle case da gioco (RS 935.52). Le case da gioco devono disporre di una concessione di sito e di gestione.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Le case da gioco possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 12 capoverso 2

I lavoratori occupati nelle case da gioco hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche che cadono nelle vacanze non devono essere imputate su tali domeniche, Durante le settimane in cui lavorano la domenica, i lavoratori devono disporre di un tempo di riposo settimanale di 36 ore subito prima o subito dopo le 11 ore di riposo quotidiano (in totale 47 ore consecutive di riposo).

Articolo 13

Il lavoro prestato nei giorni festivi dà diritto a un riposo compensativo, il quale non deve necessariamente essere concesso nel corso della immediatamente precedente o successiva (art. 20 cpv. 2, LL) e può invece essere cumulato per un anno civile.

Articolo 14 capoverso 2

Questo capoverso autorizza le aziende la cui attività è soggetta a forti variazioni stagionali (v. commento all'art. 22 cpv. 1, OLL 1) a concedere in blocco le semigiornate libere settimanali dovute per un massimo di 12 settimane invece di concederle singolarmente settimana per settimana.

Articolo 14 capoverso 3

La durata della semigiornata libera settimanale può essere ridotta da 8 a 6 ore. Tuttavia, deve essere concessa in un giorno feriale, fino alle ore 12 oppure a partire al più tardi dalle ore 14.30 fino al più tardi alle ore 20.30, subito prima o subito dopo il riposo quotidiano (v. commento dell'art. 20 OLL 1). Il tempo di riposo che il lavoratore perde in tal modo deve essere cumulato e compensato nel giro di 6 mesi.

Articolo 25

Aziende delle regioni turistiche turistiche e centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale

[1] Alle aziende delle regioni turistiche, rispondenti ai bisogni specifici dei turisti, e alle persone in esse occupate per il servizio alla clientela si applicano durante la stagione l'articolo 4 capoverso 2, per tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 12 capoverso 1 e 14 capoverso 1.

[2] Sono considerate aziende delle regioni turistiche le aziende situate in località che offrono cure, sport, escursioni e soggiorni di riposo per le quali il turismo svolge un ruolo essenziale e soggiace a forti fluttuazioni stagionali.

[3] Ai centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale si applicano durante tutto l'anno l'articolo 4 capoverso 2 per tutta la domenica e l'articolo 12 capoverso 1.

[4] Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) stabilisce, su richiesta dei Cantoni, i centri commerciali secondo il capoverso 3. A tal riguardo devono essere adempiute le seguenti condizioni:

a. l'offerta di merci nel centro commerciale è destinata al turismo internazionale e comprende, nella maggior parte dei negozi che si trovano nel centro commerciale, principalmente articoli di lusso, in particolare nei settori dell'abbigliamento e delle calzature, degli accessori, degli orologi e dei gioielli nonché dei profumi;
b. la cifra d'affari globale del centro commerciale e la cifra d'affari della maggior parte dei negozi che si trovano nel centro commerciale sono realizzate essenzialmente grazie alla clientela internazionale;
c. il centro commerciale si trova:
   1. in una regione turistica secondo il capoverso 2, o
   2. a una distanza di 15 chilometri al massimo dal confine svizzero e nelle immediate vicinanze di un raccordo autostradale o di una stazione;
d. i lavoratori ricevono per il lavoro domenicale compensazioni che superano quanto previsto dalle disposizioni di legge.

Campo d'applicazione per quanto riguarda le aziende delle regioni turistiche (capoversi 1 e 2)

Per beneficiare delle disposizioni speciali di cui all'articolo 25 capoverso 1 OLL 2 le aziende devono essere situate in località o regioni per le quali il turismo svolge un ruolo essenziale. Devono essere soddisfatti i seguenti criteri:

- l'afflusso di turisti deve essere tale da svolgere per la località o la regione un ruolo economico essenziale. In altri termini, il prodotto sociale lordo della località o dell'intera regione deve essere realizzato in misura significativa grazie al turismo. Per ulteriori indicazioni in merito si rinvia alla decisione del Tribunale federale 2C_10/2013;
- l'afflusso di turisti è soggetto a chiare fluttuazioni stagionali;

- i turisti che si recano nella località o nella regione cercano riposo, distensione, divertimento, attività sportive, ispirazione culturale o artistica;
- le aziende propongono una gamma di beni e servizi che rispondono ai bisogni specifici dei turisti (guide turistiche, souvenir, specialità locali, ecc.). Il Tribunale federale ha stabilito, nella decisione 2A.578/2000, che rientra in tale categoria anche una gamma di beni che soddisfa i bisogni di base della popolazione (ad es. bevande, cura e igiene personale, ecc.). Per stabilire se la gamma di beni e servizi risponde «ai bisogni specifici dei turisti» occorre basarsi sull'impressione generale fornita dall'assortimento dell'azienda. Occorre inoltre verificare fino a che punto i bisogni dei turisti possono essere soddisfatti in altro modo, il che dipende anche dal tipo di turismo. Il Tribunale federale ha ad esempio ritenuto che nelle Franches-Montagnes il campeggio svolge un ruolo importante e che pertanto, in caso di arrivo durante il fine settimana (dopo la chiusura dei negozi), sussiste il bisogno di acquistare sul posto beni di prima necessità (sentenza 2A.612/1999, cfr. anche decisioni del Tribunale federale 2C_379/2013 e 2C_10/2013).

Sono contemplati dal presente articolo i lavoratori direttamente o indirettamente al servizio della clientela. In un negozio di sport, ad esempio, nel quale il cliente si reca per acquistare un paio di sci, il campo d'applicazione del presente articolo non comprende soltanto il personale di vendita bensì anche il collaboratore che si occupa di preparare gli sci (attacchi, sciolina, ecc.) in funzione dei bisogni di sicurezza e di comfort del cliente.

Campo d'applicazione per quanto riguarda i centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale (capoverso 4)

Le disposizioni speciali di cui al capoverso 3 si applicano ai centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale. Sono contemplati unicamente i centri commerciali e non le singole aziende. Un centro commerciale è un complesso edilizio omogeneo nel quale si concentrano sotto lo stesso tetto numerosi negozi. Concretamente ciò significa che è prevista una gestione unitaria e una strategia di marketing comune.

La facoltà di stabilire quali centri commerciali rispondono ai bisogni del turismo internazionale compete al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR). Tali centri sono designati in un'ordinanza dipartimentale. Il DEFR interviene tuttavia soltanto su richiesta del Cantone interessato, che deve dapprima esaminare se i criteri previsti al capoverso 4 lettere a-d sono soddisfatti. Qualora non lo fossero, spetta al Cantone emanare una decisione negativa in tal senso.

Un centro commerciale può essere designato come centro commerciale che serve il turismo internazionale soltanto se adempie in modo cumulativo i seguenti criteri.

- L'offerta di merci è destinata al turismo internazionale e comprende, nella maggior parte dei negozi che si trovano nel centro commerciale, principalmente (ossia per più della metà - di norma bisogna basarsi sulle superfici di vendita) articoli di lusso *(lett. a)*. Spesso si tratta di articoli di marca di lusso nei settori dell'abbigliamento e delle calzature, degli accessori, degli orologi e dei gioielli nonché dei profumi. Questa lista non è tuttavia esaustiva. Per valutare se si tratta effettivamente di articoli del settore del lusso o appartenenti al segmento premium si può ad esempio vedere se sono caratterizzati da una bassa densità di distribuzione. Spetta all'autorità cantonale competente stabilire nel singolo caso se i prodotti in vendita soddisfano questa condizione.
- Sia la cifra d'affari globale del centro commerciale interessato sia quella della maggior parte dei negozi che si trovano in tale centro sono realizzate essenzialmente grazie alla clientela internazionale *(lett. b)*. La prova deve fornirla il centro commerciale in questione. Può essere considerata essenziale anche una percentuale della cifra

d'affari inferiore al 50%, ma sicuramente non il 10%. Siccome nel momento in cui viene presentata la domanda di inclusione nell'ordinanza del DEFR i centri commerciali non possono in linea di principio occupare personale la domenica, la base di calcolo sarà la cifra d'affari realizzata nei giorni feriali (dal lunedì al sabato). Per quanto riguarda il periodo di calcolo, per i centri commerciali esistenti occorre basarsi in generale sulla cifra d'affari di un intero anno in modo da disporre di dati affidabili. Il periodo preso in considerazione per i centri nuovi, invece, può essere più breve ma non inferiore a tre mesi.

- Il centro commerciale si trova in una regione turistica secondo il capoverso 2, ossia in una località che offre cure, sport, escursioni e soggiorni di riposo per le quali il turismo ha importanza essenziale, oppure a una distanza massima di 15 chilometri dal confine svizzero e nelle immediate vicinanze di un raccordo autostradale o di una stazione *(lett. c)*. Per quanto riguarda i 15 chilometri al massimo dal confine svizzero bisogna prendere in considerazione i chilometri in linea d'aria. Per la valutazione è pertanto determinante una fascia di 15 chilometri lungo la frontiera svizzera.
- I lavoratori interessati ricevono per il lavoro domenicale compensazioni che superano quanto previsto dalle disposizioni di legge *(lett. d)*. Può ad esempio essere concesso per il lavoro domenicale un riposo compensativo più lungo di quello previsto all'articolo 20 capoverso 2 LL.

Disposizioni speciali per le aziende delle regioni turistiche (capoverso 1)

Premessa

Le seguenti disposizioni speciali sono applicabili unicamente durante la stagione turistica. Nella bassa stagione si applicano solamente le disposizioni della legge e dell'ordinanza 1.

Articolo 4 capoverso 2

Le aziende delle regioni turistiche possono occupare senza autorizzazione ufficiale lavoratori la domenica per il servizio alla clientela. A seconda della definizione di lavoro diurno, serale e notturno, il lavoro non può iniziare prima delle 5.00 e non può terminare dopo le 24:00. I singoli lavoratori possono tuttavia essere occupati per al massimo 12 ore e mezzo, che devono essere comprese in un intervallo di 14 ore, incluse le pause e le eventuali ore di lavoro straordinario.

Articolo 8 capoverso 1

Il lavoro straordinario è autorizzato la domenica per due motivi: da un lato, questa giornata rappresenta, nel settore turistico, una giorno di lavoro normale e, dall'atro, la cifra d'affari più elevata viene generalmente realizzata di domenica. Il lavoro straordinario così prestato deve essere compensato nel corso delle 14 settimane successive con un congedo di uguale durata.

Articolo 12 capoverso 1

Il datore di lavoro deve accordare ai lavoratori 26 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno, ma per ogni trimestre deve esserne concessa almeno una.

Articolo 14 capoverso 1

La semigiornata libera settimanale di 8 ore, da accordare immediatamente prima o dopo il riposo quotidiano di 11 ore, può essere cumulata per un periodo di 8 settimane. Ciò significa che il lavoratore può essere occupato per 6 giorni consecutivi durante più settimane sempre che vi acconsenta (art. 21 cpv. 2 LL) e che la corrispondente compensazione gli sia concessa entro il termine di 8 settimane.

Disposizioni speciali per i centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale (capoverso 3)

Premessa

Poiché la domanda di pacchetti turistici con shopping incluso rimane costante tutto l'anno, le seguenti disposizioni speciali non sono limitate alla stagione turistica come avviene nel caso dell'articolo 25 capoverso 1 OLL 2 ma valgono per tutto l'anno.

Articolo 4 capoverso 2

Cfr. spiegazioni relative alle aziende delle regioni turistiche.

Articolo 12 capoverso 1

Cfr. spiegazioni relative alle aziende delle regioni turistiche.

Relazione con il diritto cantonale

Apertura dei negozi

L'occupazione dei lavoratori è disciplinata dalla legge sul lavoro, mentre l'apertura dei negozi e delle aziende che offrono prestazioni di servizio come pure la conseguente frequentazione da parte del pubblico è retta da disposizioni cantonali o comunali sugli orari di apertura dei negozi o sui giorni di riposo. Se le prescrizioni in materia di apertura dei negozi sono più restrittive della legge sul lavoro, i margini di manovra accordati da quest'ultima non possono essere pienamente sfruttati (art. 71 lett. c LL).

Un'azienda che soddisfa i criteri per essere considerata azienda turistica può impiegare i suoi lavoratori, senza autorizzazione, per 14 ore al massimo, non prima delle 05.00 e non dopo le 24.00 – a seconda della definizione di lavoro diurno e serale – e a condizione che le prescrizioni sull'apertura dei negozi lo consentano.

In assenza di prescrizioni sugli orari di apertura dei negozi si applicano le disposizioni della legge sul lavoro. Conformemente a tali disposizioni, il lavoro notturno è vietato a meno che l'azienda possa dimostrare l'urgente bisogno (art. 27 cpv. 1 OLL 1) o un bisogno particolare del consumatore (v. art. 28 cpv. 3 OLL 1).

Leggi cantonali sul turismo

Diversi Cantoni dispongono di leggi che definiscono più dettagliatamente le nozioni di località o di regione turistica. Va qui osservato che i criteri e le definizioni in esse contenuti non equivalgono sempre a quelli qui utilizzati. Può dunque succedere che una località considerata regione turistica ai sensi della legge cantonale non soddisfi i requisiti di cui all'articolo 25 OLL 2. In tal caso, occorre determinare se sussiste un bisogno particolare del consumatore (art. 28 OLL 1) che giustifichi la necessità del lavoro domenicale.

Anche l'inverso è possibile: una località o una regione non ritenuta turistica dalla legge cantonale soddisfa i criteri di cui all'articolo 25 OLL 2. In questo caso, la località in questione entra di fatto nel campo d'applicazione dell'articolo citato sempre che le disposizioni cantonali o comunali sugli orari di apertura dei negozi e sui giorni di riposo consentano di mantenere aperte le aziende che operano in tali regioni.

Articolo 26

Chioschi, aziende al servizio dei viaggiatori e negozi delle stazioni di servizio

[1] Ai chioschi situati lungo le strade e nelle piazze pubbliche si applicano gli articoli 4 capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 12 capoverso 1 e 14 capoverso 1.

[2] Ai chioschi e alle aziende al servizio dei viaggiatori e alle persone in essi occupate per il servizio dei viaggiatori si applicano l'articolo 4 capoverso 1 per la notte fino alle 01.00 e capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 12 capoverso 2 e 14 capoverso 1.

[2bis] Ai negozi delle stazioni di servizio situati nelle aree di servizio autostradali e lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori, la cui offerta di merci e servizi risponde principalmente ai bisogni dei viaggiatori, e ai lavoratori in essi occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 12 capoverso 2 e 14 capoverso 1.

[3] Sono considerati chioschi i piccoli punti vendita e gli spacci la cui offerta consiste soprattutto in pubblicazioni della stampa scritta, dolciumi, tabacchi, souvenir e cibi da consumare sul posto o in viaggio.

[4] Sono considerate aziende al servizio dei viaggiatori i punti vendita e le aziende che offrono servizi nelle stazioni, negli aeroporti, in altre grandi stazioni dei trasporti pubblici e nelle località di confine, i cui prodotti o servizi offerti rispondono principalmente ai bisogni dei viaggiatori.

Campo d'applicazione (capoversi 2bis, 3 e 4)

Ubicazione delle aziende

Negozi delle stazioni di servizio situati nelle aree di servizio autostradali e lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori:
I negozi delle stazioni di servizio, per potersi avvalere delle disposizioni speciali dell'articolo 26 OLL 2, devono essere situati nelle aree di servizio autostradali o lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori.

Aree di servizio autostradali:
Queste aree sono definite più precisamente nella legislazione sulle strade nazionali. Le aree di servizio vanno distinte chiaramente dalle piazze di stazionamento (aree di sosta), che dispongono di infrastrutture minime (gabinetti).

Strade principali con traffico intenso di viaggiatori:
La nozione di strade principali con traffico intenso di viaggiatori si applica alle grosse arterie di traffico che collegano località di dimensioni importanti, Cantoni o Stati e sulle quali si snoda la parte principale della circolazione, ossia del traffico che percorre grandi distanze. Né il traffico pendolare quotidiano fra località vicine né il traffico locale sono invece parte integrante essenziale del traffico ai sensi di tale nozione (cfr. DTF 134 II 265 consid. 5).
Spetta alle autorità d'esecuzione cantonali stabilire quali strade adempiono questi criteri.

Chioschi:
Il campo d'applicazione territoriale si limita, nella fattispecie, ai chioschi situati lungo le strade o nelle piazze pubbliche (cpv. 1) e a quelli che sono equiparati alle aziende al servizio dei viaggiatori

(cpv. 4). Strade e piazze sono considerate pubbliche quando sono destinate all'uso pubblico dalla legislazione federale, cantonale o comunale. Il diritto di proprietà non è normalmente determinante in questo contesto, anche se spesso strade e piazze sono di proprietà di privati come nel caso di numerose vie lungo laghi o fiumi.

Aziende al servizio dei viaggiatori:
Queste aziende sono situate nelle stazioni, negli aeroporti, in altre grandi stazioni dei trasporti pubblici o nelle località di confine. Le aziende al servizio dei viaggiatori situate nelle aree di servizio autostradali rientrano anche nel campo di applicazione di questa disposizione.

Grandi stazioni dei trasporti pubblici:
Questa nozione completa quella di stazione ferroviaria, di aeroporto o anche di porto con un forte traffico passeggeri. Essa comprende le stazioni principali di partenza e di arrivo molto frequentate dal pubblico oltre ai punti centrali di intersezione dei trasporti pubblici, a condizione che questi ultimi non siano compresi nelle definizioni precitate (soprattutto bus e tram).

Località di confine:
Per località di confine si intendono località provviste di un valico di frontiera servito, limitrofo ad uno Stato vicino, o di una stazione doganale servita, situata fuori della località. La località stessa deve trovarsi al valico di frontiera o nelle immediate vicinanze, come è il caso per Basilea, Chiasso o Kreuzlingen, ecc. La sola esistenza di una frontiera comune con uno Stato estero non costituisce un criterio determinante. Le disposizioni speciali si applicano alla località di confine nel suo insieme quando si tratta di una località molto piccola, come ad esempio Castasegna in Val Bregaglia. Quando invece si tratta di località grandi o addirittura città, solo le zone realmente toccate dal traffico di confine rientrano nel campo d'applicazione delle disposizioni speciali. Non è pertanto possibile estendere le disposizioni speciali per le località di confine ad un'intera città come, ad esempio, Basilea e dunque anche a quartieri o a zone commerciali che nulla hanno a che vedere con il traffico di confine. Allo stesso modo la nozione di località di confine non si estende a tutta una regione come, ad esempio, la sponda svizzera del Lago Lemano o l'intero Mendrisiotto.

Campo d'applicazione aziendale

Negozi delle stazioni di servizio situati nelle aree di servizio autostradali e lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori e aziende al servizio dei viaggiatori:
Queste aziende non devono solo adempiere i criteri descritti relativi alla collocazione geografica bensì devono anche proporre un'offerta di merci e servizi che risponda principalmente ai bisogni dei viaggiatori. Sono considerati viaggiatori le persone che viaggiano in treno (per le stazioni), in aereo (per gli aeroporti), in nave (per i porti), in bus o in tram (per le stazioni dei bus e dei tram), i frontalieri e le persone di passaggio (per le località di confine), le persone che circolano con mezzi privati o in corriera e i camionisti (per le aree di servizio autostradale e le strutture per i viaggiatori situate lungo le strade principali).
L'assortimento delle merci offerte per poter rispondere principalmente ai bisogni dei viaggiatori, deve adempiere i criteri seguenti:

- le merci devono soddisfare un bisogno di base dei viaggiatori (vitto, articoli per l'igiene, prodotti tipici per il viaggio, prodotti della stampa, ecc.) e non costituiscono in nessun caso un assortimento completo;
- le merci devono essere vendute in quantità o volume tali da poter essere trasportate senza difficoltà da una persona sola;
- l'operazione della vendita deve essere facile e rapida (vendita «al volo»).

Per quanto riguarda, invece, l'offerta di servizi, essa deve soddisfare bisogni specifici che si manifestano frequentemente durante un viaggio. A se-

conda del luogo, si tratta di servizi d'informazione e di prenotazione (alberghi, tassì, manifestazioni, noleggio di autoveicoli, ecc.), servizi di pronto soccorso (infermieristico o psicologico), uffici di cambio, servizi igienici (gabinetti, docce, bagni, locali per cambiare i bambini piccoli), ristorazione e alloggio, svaghi, servizi di comunicazione, pulizia a secco, ecc.

Chioschi:
Il campo d'applicazione aziendale relativo ai chioschi è definito in modo esauriente nel capoverso 3. Rientrano in questa categoria i piccoli stand per la vendita ambulante e le installazioni fisse dimensioni molto ridotte. I prodotti offerti da questi punti vendita sono menzionati nel capoverso 3. I piccoli prodotti di ristorazione non comprendono pasti pronti come quelli venduti ad esempio nei take-away e il cui consumo non è generalmente possibile senza l'uso di posate. Si tratta piuttosto di derrate alimentari che possono essere consumate subito e facilmente come panini, frutta, barrette, ecc.

Disposizioni speciali applicabili (capoversi 1, 2 e 2bis)

Chioschi situati lungo le strade e nelle piazze pubbliche

Articolo 4
Il capoverso 2 esonera i chioschi dall'obbligo di richiedere un'autorizzazione per il lavoro domenicale. A seconda della definizione del lavoro diurno, serale e notturno, il lavoro può iniziare al più presto alle 05.00 e terminare al più tardi alle 24.00. Il singolo lavoratore non può comunque essere impiegato per più di 12,5 ore nell'arco di 14, pause ed eventuale lavoro straordinario inclusi.

Articolo 8 capoverso 1
Il lavoro straordinario può essere prestato anche di domenica, ma va compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Il lavoro straordinario deve essere interamente remunerato, ma non dà diritto ad un supplemento salariale. Ciò è giustificato dal fatto che i chioschi, soprattutto se sono anche aziende al servizio dei viaggiatori, sono generalmente aperti la domenica, che è pertanto considerata, in questo settore, un normale giorno di lavoro.

Articolo 12 capoverso 1
Il datore di lavoro deve accordare ai lavoratori 26 domeniche libere per anno civile, che possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno, ma per ogni trimestre deve esserne concessa almeno una.

Articolo 14 capoverso 1
La semigiornata libera settimanale concessa in aggiunta al giorno settimanale di riposo può essere cumulata per un periodo di 8 settimane. Ciò significa che, durante alcune settimane, il lavoratore può essere chiamato a lavorare per 6 giorni consecutivi, a condizione tuttavia che vi consenta (art. 21 cpv. 2 LL).

Aziende al servizio dei viaggiatori

Articolo 4
Ai sensi del capoverso 1, i lavoratori possono essere impiegati durante la notte fino alle 01.00 senza che sia necessaria un'autorizzazione. Per il lavoro notturno dopo le 01.00, invece, l'autorizzazione è necessaria ed è vincolata alla condizione che ve ne sia un urgente bisogno o un'indispensabilità (bisogni particolari dei consumatori).
Per quanto riguarda il lavoro domenicale si veda il commento sui chioschi.

Articolo 8 capoverso 1
Si veda il commento sui chioschi.

Articolo 12 capoverso 2
I lavoratori hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile, che possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Le domeni-

che libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere defalcate dalle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica o nella settimana successiva ad una domenica lavorativa deve essere accordato immediatamente dopo un riposo giornaliero, un riposo settimanale di 36 ore consecutive (per complessive 47 ore).

Articolo 14 capoverso 1
Si veda il commento sui chioschi.

Negozi delle stazioni di servizio situati nelle aree di servizio autostradali e lungo le strade principali con traffico intenso di viaggiatori

Articolo 4
I negozi delle stazioni di servizio in questione possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 8 capoverso 1
Si veda il commento sui chioschi.

Articolo 12 capoverso 2
Si veda il commento sulle aziende al servizio dei viaggiatori.

Articolo 14 capoverso 1
Si veda il commento sui chioschi.

Prescrizioni sulla chiusura dei negozi

Conformemente all'articolo 71c LL sono riservate le rescrizioni sulla chiusura dei negozi. Va tuttavia osservato che queste prescrizioni disciplinano unicamente l'apertura dei negozi e non l'occupazione del personale che è invece retta dalle disposizioni della legge sul lavoro. Nelle stazioni, la regolamentazione degli orari di apertura dei negozi situati sull'area ferroviaria spetta alle autorità ferroviarie. L'area ferroviaria, tuttavia, non comprende sempre tutto quello che sembra far parte della stazione. Nelle stazioni di Berna, Zurigo e Ginevra, ad esempio, segmenti importanti delle zone commerciali si trovano sul territorio della città e non fanno parte dell'area ferroviaria. Qui sono dunque applicabili le prescrizioni cantonali o comunali. Occorre anche sottolineare che una legislazione liberale in materia di orari di apertura dei negozi non implica necessariamente chi i criteri dell'urgente bisogno o dell'indispensabilità (art. 28 OLL 1), ad esempio del lavoro notturno, siano soddisfatti. Si veda in proposito il commento dell'articolo 25 OLL 2.

Articolo 26*a*

Aziende nelle stazioni e negli aeroporti

[1] Alle aziende nelle stazioni e negli aeroporti ai sensi dell'articolo 27 capoverso 1ter della legge e alle persone in esse occupate per il servizio alla clientela si applicano l'articolo 4 capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 12 capoverso 2 e 14 capoverso 1.

[2] Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) stabilisce le stazioni e gli aeroporti secondo il capoverso 1. A tal riguardo si applica quanto segue:
a. le stazioni devono realizzare con il traffico viaggiatori una cifra d'affari annua di almeno 20 milioni di franchi oppure rivestire una notevole importanza sul piano regionale;
b. gli aeroporti devono avere un traffico di linea.

[3] Prima di stabilire le stazioni e gli aeroporti, il DEFR consulta:
a. per le stazioni la cui cifra d'affari annua realizzata con il traffico viaggiatori ammonta ad almeno 20 milioni di franchi: l'impresa ferroviaria;
b. per le stazioni con una notevole importanza sul piano regionale: l'impresa ferroviaria e il Cantone interessato;
c. per gli aeroporti: il gestore dell'aeroporto.

Campo d'applicazione (capoversi 2 e 3)

Materiale

Il presente articolo contiene i criteri che consentono di designare stazioni ed aeroporti con qualità di centro di trasporto pubblico. Le stazioni che hanno qualità di centro di trasporto pubblico sono quelle che realizzano con il traffico viaggiatori (vendita di titoli di trasporto) una cifra d'affari annua di almeno 20 milioni di franchi. Inoltre, i Cantoni e le imprese ferroviarie possono presentare una richiesta congiunta per ottenere la designazione di altre stazioni di notevole importanza regionale come centro di trasporto pubblico. In tal caso deve trattarsi di una stazione che rappresenta un nodo ferroviario importante a livello regionale, vale a dire un punto di corrispondenza con altre linee ferroviarie o altre forme di trasportl pubblici, come ad esempio gli autopostali, che servono un'altra regione o un'importante località turistica. Quanto agli aeroporti, l'elemento determinante è l'esistenza di un traffico di linea.

Formale

Per quanto riguarda la forma, il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca è competente a designare stazioni e aeroporti. L'elenco figura in un'ordinanza dipartimentale (RS 822.112.1): per le stazioni che con il traffico viaggiatori realizzano una cifra d'affari annua di almeno 20 milioni di franchi, il DEFR sente preventivamente l'impresa ferroviaria, mentre per le stazioni di notevole importanza regionale oltre all'impresa ferroviaria sente preventivamente anche il Cantone, e per gli aeroporti sente preventivamente il gestore.

Situazione delle aziende

In base al nuovo articolo 27 capoverso 1ter LL, la definizione di punto di vendita in una stazione o un aeroporto in cui si possono occupare lavoratori anche la domenica dipende unicamente dalla loro ubicazione, e non dall'assortimento destinato a coprire i bisogni dei viaggiatori come previsto dall'articolo 26 OLL 2. I punti di vendita e le aziende di servizi ubicati nei centri di trasporto pubbli-

ci possono dunque occupare personale la domenica indipendentemente dall'assortimento proposto o dalla superficie. Le aziende in questione devono essere ubicate nel centro di trasporto pubblico, vale a dire all'interno del complesso della stazione o dell'aeroporto. Come per le imprese di cui all'articolo 26 OLL 2, si tiene conto del nesso funzionale tra l'ubicazione del punto di vendita e l'accesso ai trasporti pubblici.

Disposizioni speciali applicabili (capoversi 1 e 2)

Aziende nelle stazioni e negli aeroporti

Articolo 4 capoverso 2
Il capoverso 2 dispensa le suddette aziende nelle stazioni e negli aeroporti dall'obbligo di richiedere un'autorizzazione per il lavoro domenicale. Il lavoro può iniziare al più presto alle ore 05.00 e deve concludersi al più tardi alle ore 24.00, a dipendenza della delimitazione degli intervalli rispettivi del lavoro diurno e serale e del lavoro notturno. Tuttavia, i lavoratori non possono svolgere la loro attività per più di 12,5 ore, comprese in un intervallo di 14 ore, pause ed eventuale lavoro straordinario inclusi.

Articolo 8 capoverso 1
Il lavoro straordinario è autorizzato anche la domenica, ma deve essere compensato con un congedo di uguale durata nel giro di 14 settimane e pertanto non dà diritto a un supplemento di salario ma deve essere remunerato interamente. Il lavoro straordinario domenicale è giustificato dal fatto che le edicole, tanto più se adempiono funzione di azienda di servizi per i viaggiatori, sono generalmente aperte di domenica e che in questo settore la domenica equivale dunque a un giorno feriale ordinario.

Articolo 12 capoverso 2
Le aziende nelle stazioni e negli aeroporti devono concedere ai lavoratori almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere possono essere distribuite in modo irregolare. Nondimeno, le domeniche che cadono nelle vacanze minime prescritte dalla legge non possono essere dedotte dalle domeniche libere dovute annualmente. I lavoratori occupati di domenica hanno diritto, nella stessa settimana durante la quale non viene concessa la domenica libera, a un riposo settimanale di 36 ore consecutive al riposo quotidiano, vale a dire a un riposo settimanale di complessive 47 ore.

Articolo 14 capoverso 1
La semigiornata libera settimanale concessa in aggiunta alla giornata libera settimanale può essere cumulata per 8 settimane. Il lavoratore interessato può dunque svolgere la propria attività per sei giorni consecutivi per alcune settimane, a condizione che vi acconsenta (art. 21 cpv. 2 LL).

Articolo 27

Panetterie, pasticcerie e confetterie

[1] Alle panetterie, pasticcerie e confetterie e ai lavoratori in esse occupati per la produzione di articoli di panetteria, pasticceria e confetteria si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 10 capoverso 5, 11, 12 capoverso 2 e 13.

[2] Ai negozi delle panetterie, pasticcerie e confetterie e al personale di vendita in essi occupato si applicano l'articolo 4 capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 12 capoverso 2 e 13.

[3] Sono considerate panetterie, pasticcerie e confetterie le aziende che producono articoli di panetteria, pasticceria e confetteria nonché i relativi negozi, purché vendano prevalentemente gli articoli di propria produzione.

Campo d'applicazione (cpv. 3)

Sono considerate panetterie, pasticcerie e confetterie tutte le aziende che producono articoli di panetteria, pasticceria e confetteria. È indifferente se si tratta di aziende piccole o grandi o se i prodotti sono venduti dall'azienda direttamente al consumatore in propri negozi annessi. Nel campo d'applicazione rientrano quindi anche le aziende che forniscono i propri prodotti per la vendita alle aziende del commercio di alimentari, ad altre panetterie, pasticcerie e confetterie, ad alberghi, ristoranti e caffè o ad altri grossi utilizzatori.

Il campo d'applicazione del presente articolo si estende a tutti i lavoratori occupati per la produzione di articoli di panetteria, pasticceria e confetteria, indipendentemente dal fatto che si tratti di personale qualificato o semiqualificato. Il presente articolo vale anche per i lavoratori che svolgono in queste aziende occupazioni ausiliarie o secondarie (ad es. di imballaggio o pulizia). Questi lavori ausiliari o secondari devono tuttavia avere un legame diretto con la produzione vera e propria.

I negozi rientrano nel campo d'applicazione delle disposizioni speciali soltanto se vendono prevalentemente articoli di propria produzione. Per motivi pratici, vi sono inclusi anche i negozi che oltre ai propri prodotti vendono anche articoli di panetteria, pasticceria e confetteria di altri produttori o che preparano e vendono surgelati di cui vengono riforniti. È comunque indispensabile che tutti questi negozi vendano prevalentemente articoli di panetteria, pasticceria o confetteria. Se questi prodotti costituiscono soltanto la minima parte di un assortimento di molti altri prodotti, il negozio non rientra nel campo d'applicazione delle disposizioni speciali.

Disposizioni speciali applicabili

Produzione di articoli di panetteria, pasticceria o confetteria

Articolo 4

Nel settore della produzione le panetterie, pasticcerie e confetterie possono occupare i loro lavoratori tutta la notte e tutta la domenica senza autorizzazione.

Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro notturno e domenicale (v. Indicazioni concernenti l'art. 4 OLL 2).

Articolo 10 capoverso 5
A condizione che nella media dell'anno civile sia garantita la settimana di cinque giorni (v. Indicazioni concernenti l'art. 22 OLL 1), i lavoratori che effettuano lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno possono essere occupati per sei notti consecutive su sette (v. Indicazioni concernenti gli art. 29 e 30 OLL 1).

Articolo 11
Le panetterie, pasticcerie o confetterie possono anticipare o differire di tre ore al massimo l'intervallo domenicale (art. 18 cpv. 1 LL). L'anticipazione o il differimento si applica soltanto all'intera azienda e non ai singoli lavoratori. È inoltre necessario il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o della maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoverso 2
Le persone che lavorano nelle panetterie, nelle pasticcerie o nelle confetterie hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile, che possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Le domeniche libere che cadono durante le vacanze minime legali non possono essere computate a queste 12 domeniche libere. Nella settimana in cui lavora la domenica o in quella successiva, al lavoratore deve essere accordato immediatamente dopo il riposo giornaliero un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13
Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato (art. 20 cpv. 2 LL), ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile.

Negozi di panetteria, pasticceria e confetteria

Articolo 4 capoverso 2
I negozi di panetteria, pasticceria e confetteria possono occupare i loro lavoratori per tutta la domenica senza dover richiedere un'autorizzazione. I negozi di vendita possono però essere tenuti aperti soltanto se in tal modo non si violano le prescrizioni cantonali o comunali come le leggi relative alla chiusura dei negozi o ai giorni di riposo. Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro domenicale (v. Indicazioni concernenti ll'art. 4 OLL 2).

Articolo 12 capoverso 2
Le persone che lavorano nei negozi delle panetterie, pasticcerie o confetterie hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile, che possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Le domeniche libere che cadono durante le vacanze minime legali non possono essere computate a queste 12 domeniche libere. Nella settimana in cui lavora la domenica o in quella successiva, al lavoratore deve essere accordato immediatamente dopo il riposo giornaliero un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13
Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato (art. 20 cpv. 2 LL), ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile.

Articolo 27*a*

Aziende di trasformazione della carne

[1] Alle aziende di trasformazione della carne e ai lavoratori in esse occupati per la trasformazione della carne, il suo imballaggio, il suo immagazzinamento, la preparazione delle ordinazioni e la sua spedizione, nonché per la pulizia connessa a tali attività, si applicano l'articolo 4 per la notte a partire dalle 02.00 e per la domenica a partire dalle 17.00, nonché gli articoli 12 capoverso 1 e 13.

[2] Ai lavoratori occupati per la preparazione di carne fresca e di pasti di catering si applica l'articolo 4 capoverso 2 per due domeniche in dicembre, purché una trasformazione immediata sia necessaria per evitare un deterioramento della qualità dei prodotti.

[3] Per aziende di trasformazione della carne si intendono aziende che si occupano principalmente di produzione, trasformazione, valorizzazione della carne e della preparazione di prodotti a base di carne.

Campo d'applicazione

Le aziende contemplate dall'articolo 27*a* operano nel settore della macelleria. Rientrano in questa categoria le aziende che si occupano della macellazione, della trasformazione di carne fresca, dell'imballaggio, dell'immagazzinamento, della preparazione delle ordinazioni e della spedizione della carne. Le attività quali la ricezione delle merci, la messa sotto vuoto e la gestione della qualità sono esempi di attività che rientrano nel campo di applicazione di questa disposizione.

Il campo di applicazione dell'articolo 27a OLL 2 comprende inoltre le attività che sono legate in modo indissociabile alla produzione di carne per motivi di igiene. Sono inclusi in particolare i lavori di pulizia prima e dopo la produzione di carne.

La vendita di prodotti a base di carne non rientra nel campo di applicazione di questa disposizione e la preparazione di carne fresca, ad esempio per la fondue chinoise e la fondue bourguignonne, e di piatti di catering, come le tartine, è ammessa unicamente nei limiti del capoverso 2.

Disposizioni speciali applicabili

Preparazione, imballaggio, immagazzinamento, preparazione delle ordinazioni e spedizione della carne (cpv. 1)

Articolo 4

Le aziende di trasformazione della carne possono occupare lavoratori di notte a partire dalle 02.00 senza autorizzazione ufficiale. La domenica possono occupare lavoratori a partire dalle 17.00 senza autorizzazione. Le aziende che intendono iniziare il lavoro prima di tali orari la notte o la domenica devono richiedere un'autorizzazione.

Articolo 12 capoverso 1

Il datore di lavoro deve concedere ai lavoratori 26 domeniche libere per anno civile. Può distribuirle in modo irregolare ma deve concederne almeno una per trimestre civile. Inoltre, i lavoratori hanno diritto a un totale di 61 giorni di riposo settimanale (52 domeniche + 8 giorni festivi ufficiali a livello cantonale + festa nazionale) di 35 ore per anno civile.

Articolo 13
Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato (art. 20 cpv. 2 LL), ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile.

Preparazione di carne fresca e di pasti di catering (cpv. 2)

Articolo 4 capoverso 2
Per la preparazione di carne fresca e di piatti di catering le aziende possono occupare i loro lavoratori senza autorizzazione soltanto per due domeniche in dicembre purché una trasformazione immediata sia necessaria per evitare il deterioramento della qualità dei prodotti. Il lavoro notturno rimane vietato per questa attività.

Articolo 28

Aziende di trasformazione del latte

[1] Alle aziende di trasformazione del latte e ai lavoratori in esse occupati per la presa in consegna e il trattamento del latte si applica l'articolo 4 per la notte a partire dalle 02.00 e per tutta la domenica, sempreché il lavoro notturno e il lavoro domenicale siano necessari per evitare il deperimento del latte.

[2] Sono considerate aziende di trasformazione del latte le aziende che prendono in consegna il latte ai fini dell'immagazzinamento e della lavorazione.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Le aziende di trasformazione del latte ai sensi del presente articolo sono aziende di grosse dimensioni che prendono in consegna il latte fresco su scala sovraregionale ai fini dell'immagazzinamento o della diretta lavorazione. Le disposizioni speciali si applicano, oltre che alla presa in consegna del latte, soltanto alle fasi della lavorazione necessarie alla conservazione del latte (termizzazione, raffreddamento, ecc.). Ulteriori procedimenti di lavorazione sottostanno al normale obbligo di autorizzazione e non sono soggetti alle disposizioni speciali.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso1)

Articolo 4

Le aziende di trasformazione del latte possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno a partire dalle 02.00 e al lavoro domenicale. Questa esenzione dall'obbligo di autorizzazione permette alle aziende di prendere in consegna il latte raccolto anche il mattino presto e la domenica e di prepararlo per la successiva lavorazione durante il regolare lavoro diurno e serale nei giorni feriali. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 29

Negozi dei fiori

Ai negozi di fiori del commercio al dettaglio e ai lavoratori in essi occupati si applica l'articolo 4 capoverso 2 per tutta la domenica.

Campo d'applicazione

I negozi di fiori del commercio al dettaglio sono negozi che offrono in vendita ai consumatori fiori e altre piante.
Le disposizioni speciali consentono a questi negozi di vendere fiori e altre piante anche la domenica e nei giorni festivi.
Questa disposizione non riguarda i centri di giardinaggio. Nell'ambito della prassi cantonale tali centri possono occupare senza autorizzazione lavoratori nei negozi per al massimo quattro domeniche all'anno ai sensi dell'articolo 19 capoverso 6 della legge sul lavoro.
La legge sul lavoro disciplina soltanto l'occupazione dei lavoratori. L'apertura dei negozi di vendita e la conseguente accessibilità al pubblico è regolamentata dalle prescrizioni cantonali, rispettivamente comunali sull'apertura dei negozi e sui giorni di riposo. Se le prescrizioni relative alla chiusura dei negozi sono più restrittive delle disposizioni della legge sul lavoro, i margini di manovra consentiti da quest'ultima non possono essere sfruttati (art. 71 lett. c LL).
Le disposizioni speciali consentono anche di dedicare la necessaria cura alle piante nei giorni domenicali o festivi. Si tratta più precisamente del tipo di cure necessarie a impedire un prematuro deperimento dei fiori e delle piante (ad es. innaffiare le piante, ombreggiarle e proteggerle dal maltempo). Altri lavori più specifici o che non hanno nulla a che vedere con questa cura a breve termine sono invece soggetti all'obbligo di autorizzazione.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

I negozi di fiori del commercio al dettaglio possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale, sempreché ciò sia necessario per la vendita e la cura quotidiana dei fiori e di altre piante. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 30

Redazioni di giornali e di riviste nonché agenzie d'informazioni e agenzie fotografiche

[1] Alle redazioni di giornali e di riviste nonché alle agenzie d'informazioni e agenzie fotografiche e ai lavoratori in esse occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 11, 12 capoverso 1 e 13, sempreché il lavoro notturno e domenicale siano necessari per garantire l'attualità.

[2] Ai lavoratori occupati nell'ambito della redazione sportiva è applicabile l'articolo 12 capoverso 2 invece dell'articolo 12 capoverso 1.

[3] Sono considerate redazioni di giornali e riviste nonché agenzie d'informazioni e agenzie fotografi che le aziende che ricevono, trattano, trasmettono o diffondono informazioni o materiale visivo.

Campo d'applicazione (capoverso 3)

Per redazioni di giornali e di riviste si intendono le aziende che si procurano o ricevono informazioni e le elaborano in articoli destinati alla stampa o ai media elettronici (ad es. presentazione di quotidiani su Internet). Esse possono lavorare per una o più istituzioni. I lavori di composizione e di impaginazione sono inclusi solo se curati dalla redazione stessa.
Le agenzie d'informazioni e le agenzie fotografiche sono aziende che raccolgono, elaborano, trasmettono o diffondono informazioni o immagini, per l'uso proprio della rispettiva clientela.

Disposizioni speciali applicabili (capoversi 1 e 2)

Premessa

Le disposizioni speciali applicabili alle redazioni di giornali e di riviste e le osservazioni relative alle agenzie d'informazioni e alle agenzie fotografiche fanno stato solo per i lavori imperativamente necessari per garantire l'attualità del prodotto.

Articolo 4

Le redazioni di giornali e di riviste nonché le agenzie d'informazioni e le agenzie fotografiche possono ordinare il lavoro notturno e il lavoro domenicale, per tutta la notte rispettivamente tutta la domenica, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale vanno invece rispettate (si veda anche il commento dell'articolo 4).

Articolo 8 capoverso 1

Le redazioni di giornali e di riviste nonché le agenzie d'informazioni e le agenzie fotografiche possono ordinare il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domenica. In questo caso, il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL prestato in caso di necessità. I presupposti di questo lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1. Nell'arco di un anno civile il lavoratore non può accumulare più di 140 ore di lavoro straordinario.

Articolo 11

Il periodo della domenica può essere anticipato o differito di tre ore al massimo (si veda l'art. 18 cpv. 1 LL). Questo spostamento può solo essere applicato a tutta l'impresa o a parti ben definite di essa, ma non a singoli lavoratori. Va inoltre osservato che per lo spostamento in questione è necessario il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o la maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoverso 1

Le redazioni di giornali e riviste nonché le agenzie d'informazioni e fotografiche devono accordare ai propri lavoratori almeno 26 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare (in deroga all'art. 20 cpv. 1 LL che prevede la concessione della domenica libera ogni due settimane), ma per ogni trimestre va concessa almeno una domenica libera. Per i lavoratori occupati nelle redazioni sportive, il numero delle domeniche libere – anche in questo caso ripartibili in modo irregolare nel corso dell'anno – può essere ridotto a 12 (art. 12 cpv. 2 OLL 2). A questi lavoratori va inoltre concesso, nelle settimane senza domenica libera, un riposo settimanale di 36 ore consecutive immediatamente dopo il riposo giornaliero per un totale di 47 ore.

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve essere necessariamente accordato nella settimana che precede o che segue il lavoro prestato. Esso può essere cumulato per un periodo di un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 30*a*

Fornitori di servizi postali

[1] Ai fornitori di servizi postali e ai lavoratori in essi occupati per il trattamento degli invii postali si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e per tutta la domenica nonché l'articolo 13. Ciò vale unicamente se in media nel corso dell'anno civile gli invii postali corrispondenti a un'offerta del servizio universale ai sensi dell'articolo 29 dell'ordinanza del 29 agosto 2012 sulle poste rappresentano la parte principale degli invii trattati di notte e la domenica.

[2] Il capoverso 1 non è applicabile ai lavoratori impiegati agli sportelli o che forniscono informazioni alla clientela.

[3] Per fornitori di servizi postali si intendono le aziende che propongono ai clienti a titolo professionale l'accettazione, la raccolta, lo smistamento, il trasporto e la distribuzione di invii postali e che si assumono la responsabilità nei confronti dei clienti senza tuttavia dover fornire personalmente la totalità di questi servizi.

Campo d'applicazione

Per fornitori di servizi postali si intendono le aziende che propongono ai clienti a titolo professionale l'accettazione, la raccolta, lo smistamento, il trasporto e la distribuzione di invii postali (cfr. art. 2 lett. a della legge sulle poste, LPO) e che si assumono la responsabilità nei confronti del cliente finale. Il fornitore di servizi postali può affidare a terzi singole fasi o l'intero processo, ma deve poter gestire ogni elemento del processo e deve assumersene la responsabilità nei confronti del cliente finale. Sono pertanto determinanti entrambi i criteri «offerta rispettivamente gestione dell'intera catena di trattamento» e «responsabilità nei confronti del cliente finale».

Questa disposizione speciale non si applica a tutti i dipendenti di un fornitore di servizi postali, bensì solo a quelli che svolgono attività legate al trattamento degli invii postali. Il trattamento comprende tutte le attività inerenti all'accettazione, alla raccolta, allo smistamento, al trasporto e alla distribuzione di invii postali. Rientrano nel campo di applicazione di questa disposizione anche i lavoratori (in particolare i tecnici) che sorvegliano e gestiscono gli impianti situati in un centro di trattamento.

Sono espressamente esclusi dal campo di applicazione i lavoratori impiegati agli sportelli o che forniscono informazioni alla clientela (cpv. 2). Queste limitazioni servono soprattutto a garantire la parità di trattamento rispetto ad altri settori che offrono gli stessi servizi. Il mezzo di comunicazione con cui sono fornite le informazioni è irrilevante. La fornitura di servizi alla clientela è disciplinata, a seconda delle circostanze, da altre disposizioni speciali dell'OLL 2 (ad es. l'art. 33 OLL 2; centrali telefoniche) o sottostà all'obbligo di autorizzazione.

Il criterio di base per l'applicazione dell'articolo 30a OLL 2 è che l'azienda tratti degli invii corrispondenti ad un'offerta del servizio universale ai sensi dell'articolo 29 dell'ordinanza sulle poste (OPO). A tale proposito va osservato che la disposizione speciale si applica solo al servizio universale nel settore dei servizi postali e non al servizio universale nel settore traffico dei pagamenti ai sensi dell'articolo 43 OPO.

L'offerta del servizio universale nel settore postale comprende in particolare lettere e pacchi fino a un determinato peso nonché giornali e periodici in abbonamento con distribuzione regolare. Per distribuzione regolare s'intende la distribuzione di

invii postali effettuata durante il giro di distribuzione ordinario, che va distinta dalla distribuzione mattutina. Occorre rilevare che, secondo l'articolo 29 capoverso 8 OPO, gli invii espressi non rientrano nel servizio universale. Non esiste tuttavia una definizione giuridica del concetto «invio espresso». Molti fornitori qualificano come «espressi» gli invii trattati rapidamente, anche se in questi casi si tratta piuttosto di invii ai sensi dell'articolo 29 capoverso 1 lettera a numero 1 OPO, che vengono distribuiti il primo giorno feriale successivo al giorno della presa in consegna e che rientrano pertanto nel servizio universale. Per questo motivo, soprattutto ai fini dell'esecuzione, non ci si deve basare sulle definizioni dei tipi di invio utilizzate dalle aziende. Bisogna decidere di caso in caso se i prodotti definiti «invii espressi» rientrano o meno nel servizio universale. A tale scopo ci si può ad esempio basare sui seguenti criteri: trattamento degli invii all'interno della stessa rete, distribuzione entro il giorno feriale successivo (garanzia di un invio in tempi molto brevi), differenza di prezzo. Va inoltre sottolineato che anche gli invii per corriere non rientrano nella disposizione speciale.

La limitazione quantitativa prevista riguarda la quantità di invii (intesa come numero quantitativo e non come cifra d'affari generata) trattati di notte e di domenica o nei giorni festivi nell'ambito del servizio universale. Essi devono rappresentare in media la parte principale (più del 50%) degli invii di un anno civile rispetto agli altri invii che vengono trattati di notte, la domenica o in un giorno festivo al di fuori del servizio universale. In tal modo si garantisce che l'attività principale di un'azienda si concentri sul servizio pubblico indispensabile per la popolazione, senza impedire l'offerta di altri servizi che non rientrano nel servizio universale. Non è tuttavia consentito il lavoro notturno, domenicale e nei giorni festivi, se in questi lassi di tempo il fornitore non fornisce prestazioni rientranti nel servizio universale.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

I fornitori di servizi postali possono occupare integralmente lavoratori di notte e la domenica senza autorizzazione ufficiale. Questa disposizione esonera le aziende esclusivamente dall'obbligo di autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono invece essere osservate.

Articolo 13

In deroga all'articolo 20 capoverso 2 LL, il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve necessariamente essere accordato nella settimana precedente o successiva a tali giorni, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile.

Articolo 31

Aziende di radiodiffusione e di televisione

[1] Alle aziende di radiodiffusione e di televisione e alle persone in esse occupate per preparare, produrre, registrare e diffondere le trasmissioni si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 5, 6, 7 capoverso 1, 8 capoverso 1, 9, 10 capoverso 3, 11, 12 capoverso 1 e 13.

[2] Gli articoli 6, 7 capoverso 1 e 8 capoverso 1 sono applicabili soltanto ai lavoratori occupati in produzioni di lunga durata senza interruzione.

[3] Ai lavoratori impiegati per la preparazione, la produzione, la registrazione e la diffusione di manifestazioni sportive è applicabile l'articolo 12 capoverso 2 invece dell'articolo 12 capoverso 1.

[4] Sono considerate aziende di radiodiffusione e di televisione le aziende che preparano, producono, registrano e diffondono trasmissioni radiofoniche o televisive.

Campo d'applicazione (capoverso 4)

Le aziende di radiodiffusione e di televisione comprendono tutte le aziende che preparano, producono, registrano e diffondono trasmissioni radiofoniche o televisive. È indifferente se si tratta di aziende pubbliche o private.

Le aziende di radiodiffusione e di televisione comprendono soltanto le aziende che si occupano prevalentemente di attività in questo ambito. Le aziende che si occupano solo saltuariamente di preparare, produrre o registrare le trasmissioni radiotelevisive sono soggette alle disposizioni speciali soltanto nella misura e per il tempo in cui lavorano in stretta collaborazione con le aziende di radiodiffusione e di televisione e sotto la loro diretta autorità.

Queste disposizioni speciali sono applicabili unicamente ai lavoratori che si occupano, direttamente o indirettamente, di preparare, produrre, registrare o diffondere le trasmissioni. Sono invece esclusi tutti gli altri dipendenti (ad es. il personale amministrativo). La presente disposizione, per analogia, si applica anche alle società di produzione di film.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Le aziende di radiodiffusione e di televisione possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (cfr. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 5

Le aziende di radiodiffusione e di televisione possono occupare i lavoratori per il lavoro diurno e serale per un massimo di 17 ore, purché sia garantito un riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive nella media della settimana civile in cui tale durata è prolungata. Il riposo giornaliero fra i due periodi d'impiego può essere ridotto fino a 8 ore.

Articolo 9

Il riposo giornaliero dei lavoratori può essere ridotto fino a 9 ore. La riduzione può avvenire più di una volta per settimana, nel qual caso il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di

due settimane. Inoltre, ai lavoratori non può essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del loro successivo periodo di lavoro (cfr. art. 19 OLL 1).

Articolo 10 capoverso 3

I lavoratori delle aziende di radiodiffusione e di televisione possono essere occupati per il lavoro notturno che inizia dopo le 04.00 o che termina prima delle 01.00 in uno spazio di 17 ore. Occorre tenere conto che la durata effettiva del lavoro giornaliero non può superare nove ore (art. 17*a* LL). Se il lavoro giornaliero inizia prima delle 05.00 o termina dopo le 24.00, la durata minima del riposo giornaliero deve essere di almeno 12 ore nella media di una settimana civile. Il riposo giornaliero fra due periodi d'impiego deve durare almeno 8 ore consecutive.

Articolo 11

Il periodo della domenica può essere anticipato o differito di 3 ore al massimo. Ciò significa che la domenica può comprendere, ad esempio, il periodo dalle 20.00 del sabato alle 20.00 della domenica o dalle 02.00 della domenica alle 02.00 del lunedì. La durata della domenica libera non ne viene intaccata: anche in questo caso la domenica libera deve essere accordata immediatamente dopo il riposo giornaliero. L'anticipo o il differimento sono ammessi soltanto se applicati a tutta l'azienda o a parti di essa chiaramente delimitate che non collaborano direttamente con il resto dell'azienda. Un'altra condizione necessaria è il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o della maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoverso 1

I lavoratori occupati nelle aziende di radiodiffusione e di televisione hanno diritto a 26 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno (invece che ogni due settimane secondo l'art. 20 cpv. 1 LL), sempreché nel corso del trimestre civile sia garantita almeno una domenica libera. Il numero di domeniche libere deve essere determinato con un calcolo proporzionale, previa deduzione delle vacanze.

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Produzioni di lunga durata senza interruzione (capoverso 2)

Per produzione di lunga durata senza interruzione s'intende una produzione che dura più di 6 giorni e che non può essere interrotta a causa della programmazione dell'avvenimento seguito o delle sue particolari caratteristiche. Si pensi ad esempio a certe manifestazioni sportive che durano più di una settimana (ad es. il Giro ciclistico della Svizzera). Tuttavia le eccezioni previste per le produzioni di lunga durata si applicano esclusivamente ai lavoratori specializzati che non si possono rimpiazzare.

Articolo 6

La durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata di 4 ore al massimo per alcune settimane, a condizione che la durata ordinaria sia rispettata in media per tre settimane consecutive e che la settimana di cinque giorni sia rispettata nella media dell'anno civile (cfr. commento dell'art. 22 OLL 1). Questo prolungamento può avere luogo soltanto per produzioni di lunga durata senza interruzione.

Articolo 7 capoverso 1

I lavoratori possono essere impiegati per più di 6 giorni consecutivi nelle produzioni di lunga durata senza interruzioni (in deroga all'art. 21 cpv. 3 OLL 1). Se non si ricorre a questa possibilità, deve essere accordato, immediatamente dopo un massimo

di 11 giorni lavorativi consecutivi, un riposo settimanale di almeno 3 giorni. Questo periodo di riposo deve essere accordato immediatamente dopo il riposo giornaliero. Ne risulta un periodo di riposo settimanale di almeno 83 ore consecutive (3 x 24 ore + 11 ore). Deve inoltre essere rispettata la settimana di cinque giorni nella media dell'anno civile (cfr. commento dell'art. 22 OLL 1).

Articolo 8 capoverso 1

Nelle aziende di radiodiffusione e di televisione, nell'ambito di produzioni di lunga durata, il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL può essere effettuato anche la domenica. In tal caso questo lavoro deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Tuttavia questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL che viene effettuato in caso di urgenza conformemente alle condizioni, alle coordinate temporali, alla durata massima e alle misure compensative definite all'articolo 26 OLL 1. La durata complessiva del lavoro straordinario non può superare 140 ore per anno civile e per lavoratore.

Manifestazioni sportive (capoverso 3)

Articolo 12 capoverso 2

Le persone occupate nell'ambito della redazione sportiva hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Il numero di domeniche libere deve essere determinato con un calcolo proporzionale, previa deduzione delle vacanze. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per un totale di 47 ore consecutive).

Articolo 32

Aziende di telecomunicazione

[1] Alle aziende di telecomunicazione e alle persone in esse occupate si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, sempre che il lavoro notturno e domenicale siano necessari per il funzionamento dei servizi di telecomunicazione offerti.

[2] Sono considerate aziende di telecomunicazione le aziende che gestiscono impianti atti a fornire servizi di telecomunicazione.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Rientrano nella categoria delle aziende di telecomunicazione:

- le aziende che gestiscono impianti per la fornitura di servizi di telecomunicazione per terzi secondo l'articolo 3 lett. b della Legge sulle telecomunicazioni (LTC; RS 784.10). Per impianti si intendono le installazioni (ad es. antenne, reti via cavo, ecc.) che servono alla trasmissione di dati di qualunque tipo, ovvero conversazioni e dati trasmessi via telefono, posta elettronica o dati diffusi via Internet;
- nonché i centri di servizio che offrono prestazioni di supporto necessarie per la fornitura dei servizi di telecomunicazione.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Le aziende di telecomunicazione possono ordinare il lavoro notturno e il lavoro domenicale, per tutta la notte rispettivamente tutta la domenica, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale vanno invece rispettate. L'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione fa stato solo per il lavoro notturno e domenicale indispensabile per garantire i servizi di telecomunicazione offerti. L'esenzione vale anche per i lavori di manutenzione che devono imperativamente essere svolti di notte o di domenica (si veda anche il commento dell'articolo 4).

Articolo 32a

Personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Al personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, sempreché il lavoro notturno e il lavoro domenicale siano necessari per le seguenti operazioni su una struttura informatica o di rete la cui interruzione durante le ore di servizio comprometterebbe la continuità dell'esercizio:

[a] eliminare perturbazioni a una struttura informatica o di rete;

[b] garantire la manutenzione di una struttura informatica o di rete che nessuna pianificazione o misura organizzativa consente di svolgere di giorno e durante i giorni feriali.

Campo d'applicazione

Personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Fanno parte del personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione ai sensi di questa disposizione i lavoratori impiegati in un'azienda attiva nel campo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione o nel reparto informatico di un'azienda che si occupano di garantire il buon funzionamento di un'infrastruttura informatica o di rete.

Se nel quadro di lavori di manutenzione che soddisfano i criteri di questo articolo, è necessario impiegare altri lavoratori (pure di ditte terze) per svolgere test finali ai software sottoposti a manutenzione, anche tali lavoratori rientrano nel campo di applicazione personale di questa disposizione derogatoria.

Infrastruttura informatica o di rete

L'infrastruttura informatica o di rete ai sensi della presente disposizione derogatoria include tutte le applicazioni software compresi i componenti fisici del server e tutti i dispositivi di rete.

Eliminazione delle perturbazioni

Ai sensi della presente disposizione derogatoria il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono considerati necessari se l'attività di un'azienda è limitata o perlomeno compromessa da una perturbazione all'infrastruttura informatica o di rete. In questi casi i lavoratori con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione a cui compete la risoluzione di tali perturbazioni devono poter intervenire anche di notte o di domenica. Tra i lavori per eliminare una perturbazione a un sistema informatico o di rete sono compresi tutti gli interventi necessari a tal fine come pure l'analisi e l'identificazione del problema che l'ha causata.

L'infrastruttura informatica o di rete interessata dalla perturbazione deve essere essenziale per la continuità dell'esercizio di un'azienda. Questo vale in particolare per le piattaforme clienti, le banche dati, i sistemi di pagamento e simili.

Un'altra condizione è che non sia né possibile né ragionevole svolgere i lavori durante il giorno o rinviarli al mattino o al lunedì. Ciò avviene in particolare quando il sistema informatico o di rete interessato garantisce un'attività aziendale durante la notte o nel caso in cui, senza un intervento immediato, la perturbazione impedisca ai collaboratori di lavorare senza intoppi.

In caso di attacchi informatici, il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono consentiti senza autorizzazione alle stesse condizioni. Il lavoro di sorveglianza o il servizio di picchetto per la prevenzione di possibili attacchi informatici, invece, non è contemplato da questo articolo. Per queste attività, l'impresa deve richiedere un'autorizzazione se si svolgono di notte e/o di domenica.

Lavori di manutenzione

Il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono inoltre considerati necessari ai sensi di questa disposizione derogatoria se sono previsti lavori di manutenzione all'infrastruttura informatica o di rete che comportano l'interruzione di un'applicazione software o dell'infrastruttura di rete, compromettendo così la continuità dell'esercizio, e se nessuna misura pianificatoria o organizzativa consente ragionevolmente di svolgere tali lavori di giorno e durante i giorni lavorativi. Sono considerati lavori di manutenzione l'attivazione di componenti di rete o dispositivi informatici come server o simili, l'installazione di applicazioni, certificati, configurazioni e simili e il lancio di aggiornamenti di software. Non rientrano in tale nozione ad esempio test su singoli dispositivi e l'assemblaggio di cavi o altri lavori da parte di elettricisti o sviluppatori di rete.
La continuità dell'esercizio è compromessa se, in caso di perturbazione al sistema primario, i servizi di un'applicazione software o dell'infrastruttura di rete non possono essere spostati sul sistema ridondante poiché quest'ultimo, durante i lavori di manutenzione, non è disponibile. Non si richiede in tal senso che l'infrastruttura informatica o di rete sia del tutto inaccessibile.
I lavori di manutenzione all'infrastruttura informatica si svolgono di norma nei fine settimana o durante la notte – in particolare nelle ore in cui i disagi legati all'applicazione software interessata sono minimi. Rispetto ai lavori di eliminazione delle perturbazioni, i lavori di manutenzione per gli aggiornamenti di versione (release update) possono essere pianificati in anticipo. Pertanto, nella pianificazione di tali lavori occorre sempre esaminare se è possibile svolgerli la sera o durante i giorni lavorativi. Se ciò non è possibile a causa di orari aziendali prolungati o per altri motivi, l'esecuzione di tali lavori durante la notte e/o la domenica è ammessa senza autorizzazione ai sensi della disposizione derogatoria.
Non rientrano tra i lavori di manutenzione le attività lavorative legate allo sviluppo di un'applicazione software. Se prima dell'aggiornamento di una versione vi sono ritardi nella preparazione di applicazioni software, ciò può costituire un bisogno urgente ai sensi dell'articolo 27 OLL 1. Come avviene finora, è possibile richiedere il rilascio di un permesso di lavoro notturno e/o domenicale in virtù di questo articolo.
Non rientra tra i lavori di manutenzione nemmeno la sostituzione di terminali di utenti come pc, laptop, schermi, tastiere, stampanti, terminali di cassa e simili. Questi lavori vanno di norma eseguiti durante l'orario normale di lavoro.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Il personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione può, senza autorizzazione ufficiale, essere assegnato a pieno titolo lavoro notturno e domenicale. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'articolo 4 OLL 2); in particolare, l'art. 21 capoverso 3 OLL 1, secondo il quale il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di sei giorni consecutivi. L'impiego di lavoratori la notte e la domenica in un sistema di lavoro continuo rimane soggetto ad autorizzazione.

Articolo 32b

Aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

[1] Nelle aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e per i lavoratori adulti in esse occupati in attività relative a un progetto o soggette a scadenza legate a tali tecnologie la durata del lavoro diurno e serale del singolo lavoratore può essere estesa fino a un massimo di 17 ore, incluse le pause e lo straordinario:

a. nel quadro di una collaborazione internazionale che prevede, in particolare, orari di lavoro diversi per le persone coinvolte; o
b. per attività urgenti e non prevedibili.

[2] Il riposo giornaliero dei lavoratori di cui al capoverso 1:

a. deve essere di almeno nove ore e raggiungere, nella media di quattro settimane, 11 ore;
b. può, se le circostanze di lavoro non consentono un'altra organizzazione, essere interrotto; in questo caso si applica per analogia l'articolo 19 capoverso 3 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000[1] concernente la legge sul lavoro.

[3] Sono considerate aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione le aziende che forniscono a terzi prodotti o servizi legati a tali tecnologie, come lo sviluppo, la modifica, la verifica e la manutenzione di software, la pianificazione e la progettazione di sistemi informatici che integrano tecnologie hardware, software e della comunicazione, nonché la gestione e l'utilizzo sul posto di tali sistemi informatici o di altre strutture di elaborazione dei dati per un cliente.

Campo di applicazione

Aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (cpv. 3)

Sono considerate aziende delle tecnologie dell'informazione (TIC) e della comunicazione le «aziende che forniscono a terzi prodotti o servizi legati a tali tecnologie, come lo sviluppo, la modifica, la verifica e la manutenzione di software, la pianificazione e la progettazione di sistemi informatici che integrano tecnologie hardware, software e della comunicazione, nonché la gestione e il funzionamento sul posto di tali sistemi informatici o di altre strutture di elaborazione dei dati per un cliente». Rientrano in questa categoria anche altre attività professionali e tecniche legate all'elaborazione dei dati. La componente principale della creazione di valore aggiunto dell'azienda deve riguardare le TIC. Pertanto, il reparto informatico interno di un'azienda appartenente a un altro ramo non rientra nel campo di applicazione di questa disposizione. Tale campo di applicazione è quindi diverso da quello dell'articolo 32a OLL 2, il quale può riguardare anche attività tecniche sulla rete e sulla struttura informatica nonché lo svolgimento di test da parte degli utenti riguardo a nuove versioni. L'articolo 32b non si applica nemmeno alle aziende che gestiscono impianti atti a fornire servizi di telecomunicazione (art. 32 OLL 2) e che devono mantenere l'infrastruttura generale nell'interesse pubblico. Prevalgono le disposizioni del CCL.

[1] RS **822.111**

Lavoratori interessati (cpv. 1)

Rientrano nel campo di applicazione di questa disposizione i lavoratori adulti occupati in attività relative a un progetto o soggette a scadenza legate a tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Non rientra invece nel campo di applicazione il personale amministrativo o il settore delle risorse umane di un'azienda delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Sono esclusi dal campo di applicazione anche i tecnici artigianali, come i posatori di cavi e gli elettricisti che lavorano sul sistema di antenne o sulla rete di telecomunicazione, anche se attuano questi progetti. La disposizione si applica soltanto ai lavoratori adulti. I giovani beneficiano di una protezione speciale, in particolare per quanto riguarda la durata del lavoro e del riposo. Pertanto, per i giovani non si può né estendere l'arco temporale del lavoro diurno e serale né diminuire o interrompere il periodo di riposo.

Prestazioni di lavoro relative a un progetto o soggette a scadenza

Un progetto ai sensi di questa disposizione presuppone un insieme di attività di durata limitata che giustifichi una flessibilizzazione delle prescrizioni in materia di durata del lavoro per i partecipanti al progetto perché la collaborazione di diverse persone (di solito con competenze diverse o provenienti da reparti diversi) richiede una pianificazione e un'attuazione coordinate per il raggiungimento congiunto degli obiettivi oppure perché l'entità dei costi richiede l'esistenza di un proprio budget, un controllo dei costi distinto e una contabilità separata. L'arco temporale del lavoro diurno e serale può tra l'altro essere esteso se ciò è necessario per rispettare una scadenza prestabilita: il vincolo della scadenza è sufficiente per giustificare una flessibilizzazione delle prescrizioni in materia di durata del lavoro anche nel caso di un compito individuale.

Disposizioni speciali applicabili

Estensione della durata del lavoro diurno e serale (cpv. 1)

Nelle aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione i singoli lavoratori della categoria in questione possono essere occupati per il lavoro diurno e serale in uno spazio di 17 ore al massimo, pause e straordinari inclusi. In questo modo si estende di tre ore l'arco temporale di 14 ore stabilito all'articolo 10 capoverso 3 LL. Ciò non significa tuttavia che, nell'arco di una giornata, il collaboratore possa lavorare per 17 ore: il massimo consentito è 13 ore. Lo scopo della disposizione non è infatti di permettere di lavorare il più a lungo possibile, ma di garantire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. A causa delle ripercussioni sulla salute dei dipendenti, un prolungamento degli orari effettivi di lavoro non si concilia con il principio di protezione alla base della legge sul lavoro. Al termine delle ore di lavoro effettuate e prima della giornata di lavoro successiva deve essere previsto un riposo giornaliero, ridotto, di nove ore (cfr. cpv. 2).

Oltre a ciò, deve essere soddisfatto uno dei criteri qui di seguito:

Lettera a

Questa condizione è soddisfatta quando i lavoratori collaborano con persone di altri Paesi e il progetto risulta così più complesso, ad esempio in caso di orari di lavoro diversi (ad es. in seguito a culture lavorative, prescrizioni o fusi orari diversi). Lo scopo della flessibilizzazione è quello di consentire una stretta collaborazione grazie a un ritmo di lavoro comune.

Lettera b

Questa condizione alternativa è soddisfatta se i lavori non possono essere rimandati e, per motivi organizzativi, non possono essere pianificati diversamente.

Riduzione e interruzione del riposo giornaliero (cpv. 2)

Nelle aziende delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione il riposo giornaliero (normalmente di 11 ore) dei lavoratori che svolgono mansioni legate a tali tecnologie può essere ridotto a nove ore più volte alla settimana, a condizione che nella media di quattro settimane venga rispettata la durata di 11 ore. Se l'azienda si avvale di questa possibilità decade invece la possibilità generale prevista dalla legge (cfr. art. 15a cpv. 2 LL) di ridurre il periodo di riposo giornaliero a otto ore una volta alla settimana. Il metodo attuale per calcolare la media resta invariato, ossia vengono presi in considerazione unicamente i periodi di riposo giornaliero tra due giorni lavorativi.

Il riposo giornaliero (di 11 o 9 ore) può essere interrotto da prestazioni di lavoro relative a un progetto o soggette a scadenza (per la definizione, cfr. cpv. 1). Nel complesso, tuttavia, il periodo di riposo deve essere rispettato nonostante gli eventuali interventi (cfr. art. 19 cpv. 3 OLL 1). Non è ammesso interrompere il periodo di riposo settimanale la domenica o durante il periodo notturno di sette ore (in genere tra le 23.00 e le 6.00; cfr. art. 10 cpv. 1 e 2 LL). La disposizione non prevede che il lavoro notturno o domenicale sia esente da autorizzazione.

La riduzione e/o l'interruzione del riposo è possibile anche dopo che un lavoratore ha precedentemente lavorato durante un periodo (prolungato) di 17 ore conformemente al capoverso 1.

Articolo 33

Centrali telefoniche

[1] Alle centrali telefoniche e ai lavoratori in esse occupati si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica nonché per il lavoro continuo.

[2] Il capoverso 1 non è applicabile ai lavoratori che, al di fuori della prestazione di servizi esclusivamente telefonici, forniscono servizi commerciali come il telemarketing e la vendita di merci e prestazioni.

[3] Sono considerate centrali telefoniche le aziende che forniscono telefonicamente informazioni, ricevono e trasmettono chiamate e ordini mediante una centrale.

Campo d'applicazione (capoverso 3)

Le centrali telefoniche forniscono servizi che consistono nel dare informazioni telefoniche e nel ricevere e trasmettere chiamate e mandati. Fra queste centrali si annoverano in particolare le centrali per le chiamate d'emergenza in caso d'incidenti, le centrali per l'intervento dei servizi guasti ed emergenze, le centrali di chiamata dei tassì, i servizi alla clientela in caso di smarrimento della carta di credito e le centrali per lo smistamento delle telefonate della clientela.

Le disposizioni speciali non si applicano alle aziende che effettuano la vendita telefonica di merci o servizi (ad es. grandi magazzini, call-center, compagnie di assicurazione, ecc.) o che ricevono ordinazioni di merci o servizi per sé o su mandato di terzi (telemarketing).

Disposizioni speciali applicabili (capoversi 1 e 2)

Articolo 4

Le centrali possono ordinare il lavoro notturno e il lavoro domenicale, per tutta la notte rispettivamente tutta la domenica, nonché il lavoro continuo, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno, il lavoro domenicale e il lavoro continuo vanno invece rispettate. L'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione non fa stato per i servizi telefonici a scopo prettamente commerciale come nel caso del telemarketing e della vendita di merci o prestazioni (si veda anche il commento dell'articolo 4).

Articolo 34

Banche, commercio di valori mobiliari, borse e loro società fondate in comune

Ai lavoratori occupati nelle banche, nel commercio di valori mobiliari, nelle borse e nelle loro società fondate in comune si applica l'articolo 4 per tutta la notte e per i giorni festivi legali che cadono in un giorno lavorativo, sempreché il lavoro notturno e festivo siano necessari per garantire senza interruzione il funzionamento dei sistemi del traffico dei pagamenti, del commercio di valori mobiliari e degli svolgimenti delle transazioni internazionali.

Campo d'applicazione

Nel campo d'applicazione di questa disposizione speciale rientrano le banche, il commercio di valori immobiliari, le borse e le loro società fondate in comune, che in seguito alle rispettive connessioni internazionali devono essere in grado di offrire i loro servizi anche durante gli orari d'apertura dei corrispondenti istituti in altre parti del mondo. Il campo d'applicazione si limita però alle attività necessarie per garantire senza interruzione il funzionamento dei sistemi del traffico dei pagamenti, del commercio di valori mobiliari e degli svolgimenti delle transazioni internazionali. Altre attività sono soggette all'obbligo di autorizzazione (ad es. servizi che per motivi legati alla concorrenza o a bisogni dei clienti devono essere offerti il più rapidamente possibile e che quindi rendono necessaria una trattazione durante la notte o nei giorni festivi).

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le banche, il commercio di valori immobiliari, le borse e le loro società fondate in comune possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno o festivo, sempreché ciò sia necessario per garantire senza interruzione il funzionamento dei sistemi del traffico dei pagamenti, del commercio di valori mobiliari e degli svolgimenti delle transazioni internazionali. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno, festivo e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 34a

Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale

[1] Le aziende che forniscono principalmente servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria o della consulenza fiscale possono occupare secondo le disposizioni speciali di cui al capoverso 3 (modello di orario di lavoro annualizzato secondo il presente articolo) i lavoratori adulti che:

a. dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro;
b. sono superiori gerarchici o specialisti nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale;
c. dispongono:
   1. di un reddito annuo lordo, bonus compresi, superiore a 120 000 franchi, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale, o
   2. di un titolo di studio almeno di livello bachelor o del livello 6 del Quadro nazionale delle qualifiche secondo l'articolo 3 dell'ordinanza del 27 agosto 2014[1] relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale, o di un titolo di studio equivalente.

[2] Il lavoratore e il datore di lavoro devono convenire in forma scritta l'applicazione del modello di orario di lavoro annualizzato. Nella convenzione sono stabiliti in particolare il numero di ore di lavoro da svolgere per anno civile o esercizio (ore di lavoro annuali convenute) e la modalità di compensazione delle ore che superano tale soglia. La convenzione può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro per la fine di un mese con un preavviso di tre mesi.

[3] All'occupazione di lavoratori in base al modello di orario di lavoro annualizzato secondo il presente articolo si applicano le seguenti disposizioni speciali:

a. la durata della settimana lavorativa ammonta al massimo a 45 ore nella media annuale; la durata massima del lavoro annuale risultante è ridotta proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale; le disposizioni relative alla durata massima della settimana lavorativa (art. 9 della legge) e al lavoro straordinario (art. 12 e 13 della legge) non sono applicabili; non è in ogni caso consentito lavorare più di 63 ore a settimana;
b. alla fine dell'anno civile o dell'esercizio il saldo delle ore di lavoro prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale non può superare le 170 ore; questo limite è ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale;
c. le ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale devono essere compensate con un congedo di almeno uguale durata nel corso dell'anno civile o dell'esercizio seguente oppure essere remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento almeno;

[1] SR 412.105.1

d. il riposo giornaliero:
   1. deve essere di almeno nove ore e raggiungere, nella media di quattro settimane, 11 ore,
   2. può essere interrotto per attività relative a un progetto o soggette a scadenza; in questo caso si applica per analogia l'articolo 19 capoverso 3 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000[2] concernente la legge sul lavoro;
e. il lavoro domenicale può essere svolto senza autorizzazione ufficiale al massimo nove domeniche all'anno per un massimo di cinque ore ciascuna;
f. la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto dev'essere registrata; l'articolo 73a dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro non è applicabile.

[4] Il datore di lavoro che occupa lavoratori in base al modello di orario di lavoro annualizzato secondo il presente articolo deve adottare, in cooperazione con i lavoratori o la loro rappresentanza, provvedimenti di prevenzione nel settore della tutela della salute che coprano in particolare i rischi psicosociali.

Premessa

Questa disposizione consente di impiegare i lavoratori attivi in aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale in base al modello di orario di lavoro annualizzato. Tutte le altre disposizioni della legge sul lavoro che disciplinano altre questioni rimangono valide: il divieto del lavoro notturno si applica senza limitazioni, l'arco temporale del lavoro diurno e serale di 14 ore rimane in vigore (art. 10 cpv. 3 LL), come in passato si può lavorare per al massimo sei giorni consecutivi, la semigiornata libera settimanale di otto ore dev'essere mantenuta (art. 21 LL) e la regolamentazione delle pause di cui all'articolo 15 LL resta invariata. Inoltre, la durata del lavoro dev'essere registrata secondo l'articolo 73 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000[3] concernente la legge sul lavoro (OLL 1) o almeno in maniera semplificata secondo l'articolo 73b OLL 1. L'introduzione di questo modello non pregiudica la validità degli attuali modelli di orario di lavoro annualizzato convenuti in contratti collettivi di lavoro e a livello aziendale che potevano già essere adottati nel quadro vigente stabilito dalla LL.

Campo d'applicazione (cpv. 1)

Sono considerate aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria le aziende che propongono prevalentemente servizi in questi settori. Sono comprese le aziende o parti di aziende che offrono tali servizi all'esterno e non solo internamente. Il criterio «prevalentemente» è soddisfatto se la maggior parte del fatturato totale dell'azienda è realizzato con tali servizi o se la maggior parte dei dipendenti è impiegata in questi settori.

Lavoratori interessati

La disposizione si applica unicamente ai lavoratori adulti. I giovani beneficiano di una maggiore protezione e inoltre non soddisfano le condizioni necessarie per un modello di orario di lavoro annualizzato.

Affinché un'occupazione in base a questo modello sia ammissibile, devono essere soddisfatti cumulativamente i criteri di cui alle lettere a-c qui di seguito:

[2] SR **822.111**
[3] RS **822.111**

Lettera a:

I lavoratori devono disporre di un'**ampia autonomia** nell'impostare il proprio lavoro, cioè poter determinare in larga misura autonomamente in che modo il lavoro dev'essere svolto e organizzato. Tendenzialmente godono di una simile autonomia i quadri superiori o i lavoratori con mansionari particolari, come ad esempio i responsabili di progetto. Per valutare questo criterio ci si può basare sulla prassi sviluppata in applicazione dell'articolo 73a OLL 1.

Inoltre, questi lavoratori devono essere **prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro**. Questa libertà deve riguardare almeno la metà del tempo di lavoro (valore indicativo). Per poter valutare l'autonomia in materia di orari bisogna considerare l'ambiente di lavoro nel suo insieme. Anche in questo caso ci si può basare sulle esperienze maturate in relazione all'articolo 73a OLL 1. Questo modello di orario di lavoro annualizzato non può essere previsto per i dipendenti che devono attenersi a piani di impiego o rispettare altri requisiti rigidi in termini di orario, ossia per le persone occupate nel lavoro a squadre, in attività che prevedono piani di impiego giornaliero prestabiliti o i cui orari sono determinati in gran parte o prevalentemente dal datore di lavoro o da circostanze oggettive. Può invece essere preso in considerazione per i lavoratori vincolati a fasce orarie per meno della metà del proprio tempo di lavoro e che, al di fuori di tali fasce, sono liberi di stabilire i propri orari.

Lettera b:

Un'altra condizione è che i lavoratori in questione siano **superiori gerarchici** o **specialisti** nel settore della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria o della consulenza fiscale. Sono considerati superiori gerarchici coloro che dispongono del diritto permanente di impartire istruzioni ai collaboratori subordinati. In questo contesto il numero dei collaboratori subordinati non è rilevante. Per contro non si può parlare di superiore gerarchico se il diritto di impartire istruzioni è esercitato soltanto nei confronti di stagisti o apprendisti.

Diversamente dai **superiori** gerarchici, gli specialisti non dispongono del diritto (permanente) di impartire istruzioni ai collaboratori subordinati ma, in virtù delle proprie competenze specialistiche nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria o della consulenza fiscale, sono responsabili in seno all'azienda della loro area specialistica. Gli specialisti di altri ambiti, il personale addetto a mansioni di segretariato e gli stagisti non rientrano invece nel campo di applicazione.

Lettera c:

Oltre a quanto stabilito nelle lettere a e b, i lavoratori in questione devono percepire un **reddito annuo lordo**, bonus compresi, **superiore a 120 000 franchi**. Questo importo corrisponde a quello indicato nell'articolo 73a capoverso 1 lettera b OLL 1 e ci si può basare sulla relativa prassi. In caso di impiego a tempo parziale, esso è ridotto proporzionalmente. Per stabilire il reddito annuo lordo occorre basarsi sul salario soggetto all'AVS dell'anno precedente; i bonus sono pertanto compresi, ma non gli assegni sociali. Per i neoassunti occorre basarsi sul salario convenuto nel contratto di lavoro. Si può partire dal presupposto che gran parte dei lavoratori con un reddito superiore al limite fissato svolgono mansioni di grande responsabilità, che nella maggior parte dei casi implicano anche un ampio margine di manovra.

In alternativa al reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi i lavoratori possono disporre di un **titolo di livello terziario**, ossia di un titolo almeno di livello bachelor, del livello 6 del Quadro nazionale delle qualifiche secondo l'articolo 3 dell'ordinanza del 27 agosto 2014[4] relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (O QNQ FP) oppure di un titolo di studio (estero) equivalente.

[4] RS **412.105.1**

Convenzione scritta (cpv. 2)

L'introduzione di questo modello di orario di lavoro annualizzato è volontaria e deve essere convenuta individualmente e in forma scritta con ogni lavoratore interessato secondo gli articoli 11 segg. del Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911[5] (CO) Nelle aziende nelle quali la documentazione del personale è solo in formato elettronico, la convenzione può essere stipulata anche in questo formato, nel rispetto dell'articolo 14 capoverso 2bis CO. La convenzione deve contenere un esplicito rimando all'articolo 34a OLL 2 e stabilire in particolare il numero di ore di lavoro da svolgere per anno civile o esercizio (ore di lavoro annuali convenute) e la modalità di compensazione delle ore che superano tale soglia. Deve pertanto indicare come vanno compensate le ore prestate in più rispetto alla suddetta soglia secondo l'articolo 321c capoversi 2 e 3 CO e le ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale secondo l'articolo 34a capoverso 3 lettera c OLL 2.
La convenzione relativa a questo modello di orario di lavoro annualizzato può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro per la fine di un mese con un preavviso di tre mesi. Questa possibilità è particolarmente importante nei casi in cui le ore di lavoro prestate dovessero aumentare in misura tale da rappresentare un pericolo per la salute del lavoratore. Il lavoratore che decide di non adottare un simile modello non deve essere penalizzato.

Disposizioni speciali (cpv. 3)

Il modello di orario di lavoro annualizzato implica che la durata massima del lavoro si basa solo sul periodo di riferimento di un anno civile o di un esercizio definito per l'intera azienda e non più, come nella legislazione vigente, su una durata massima del lavoro di 45 o 50 ore nel periodo di riferimento di una settimana (cfr. art. 9 cpv. 1 LL). La legge sul lavoro e le relative ordinanze contengono numerose disposizioni basate sulla durata massima della settimana lavorativa. Tuttavia, poiché nel modello di orario di lavoro annualizzato il saldo delle ore annuali in esubero è determinato solo alla fine dell'anno civile o dell'esercizio, le disposizioni relative alla durata massima della settimana lavorativa e al lavoro straordinario non sono applicabili. Per tutelare la salute dei lavoratori interessati, viene comunque fissata una soglia massima assoluta di 63 ore di lavoro settimanale.

Lettera a

Per poter beneficiare di questo modello di orario di lavoro annualizzato, il numero di ore di lavoro annuali può ammontare al massimo a 45 ore settimanali nella media dell'anno civile o dell'esercizio. **In caso di impiego a tempo parziale, la durata massima del lavoro annuale è ridotta proporzionalmente.** Ciò significa che le ore in esubero dei dipendenti a tempo parziale devono imperativamente essere compensate con un congedo di uguale durata oppure essere remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento già a partire dal momento in cui viene superata la durata massima del lavoro annuale proporzionalmente ridotta (lett. c).
Per determinare il numero delle settimane per anno civile o esercizio vanno detratte le settimane di vacanza convenute tra le parti e i giorni festivi parificati alle domeniche che cadono in un giorno lavorativo (nella media pluriennale, i giorni festivi da detrarre corrispondono a una settimana di vacanza supplementare).

La durata massima del lavoro annuale è ad esempio di 2115 ore con quattro settimane di vacanza (52 settimane – 4 settimane di vacanza – 1 settimana di giorni festivi x 45 ore = 2115 ore).
Si tratta di un calcolo approssimativo che intende fungere da riferimento.

[5] RS **220**

Tuttavia, questo modello di orario di lavoro annualizzato è naturalmente ammissibile anche se la durata del lavoro annuale convenuta si basa su una durata del lavoro settimanale inferiore a 45 ore.
Per quanto riguarda il concetto di «durata del lavoro» si rinvia all'articolo 13 OLL 1.
Sono fatte salve le disposizioni del CO. In linea di principio un modello basato su un orario di lavoro annualizzato è già possibile oggi secondo le disposizioni degli articoli 319 segg. CO, in particolare in combinato disposto con l'articolo 321c capoverso 1 CO.

Lettera b

Alla fine dell'anno civile o dell'esercizio definito per l'intera azienda i lavoratori che ricorrono a questo modello di orario di lavoro annualizzato possono avere accumulato al massimo 170 ore in più rispetto alla durata massima del lavoro annuale (principio del saldo netto). Ciò significa che le ore in esubero possono essere soggette a oscillazioni nel corso dell'anno civile o dell'esercizio e che il numero massimo di 170 ore può anche temporaneamente essere superato.
Si tratta di un'eccezione alla disposizione di legge secondo cui ogni ora di lavoro straordinario prestata nel corso dell'anno – indipendentemente dal fatto che venga compensata o remunerata – viene sommata fino al raggiungimento del numero massimo di 170 di cui all'articolo 12 capoverso 2 LL (cosiddetto principio del saldo lordo).

In caso di impiego a tempo parziale, il numero massimo di ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale è ridotto proporzionalmente. Una simile riduzione proporzionale è effettuata anche nel caso in cui il lavoratore svolga diverse attività lucrative e, secondo la prassi già oggi in vigore, anche in caso di impiego di durata inferiore a un anno.

Lettera c

Se, alla fine dell'anno civile o dell'esercizio, il lavoratore ha accumulato ore in esubero rispetto alla durata massima del lavoro annuale, queste ultime dovranno essere compensate l'anno seguente con un congedo di uguale durata oppure remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento. Per ragioni legate alla tutela della salute, la compensazione sotto forma di congedo deve prevalere sulla remunerazione di tali ore. Contrariamente all'articolo 13 capoverso 1 LL, che esclude determinate categorie di lavoratori dal diritto al supplemento salariale per le prime 60 ore di lavoro straordinario, l'obbligo di remunerare le ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale nell'ambito di questo modello vale già a partire dalla prima ora di lavoro straordinario.
Anche le ore in esubero che oltrepassano la soglia delle 170 ore devono essere compensate. Se riscontra il superamento di tale soglia, l'Ispettorato del lavoro procede conformemente agli articoli 51 segg. LL.

Lettera d

Il riposo giornaliero dei lavoratori occupati in aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale può essere ridotto da 11 a 9 ore più volte alla settimana, a condizione che nella media di quattro settimane venga rispettata la durata di 11 ore (n. 1). Decade invece la possibilità generale prevista dalla legge (cfr. art. 15a cpv. 2 LL) di ridurre il riposo a otto ore una volta alla settimana. Il metodo attuale per calcolare la media resta invariato, ossia vengono presi in considerazione unicamente i periodi di riposo giornaliero tra due giorni lavorativi.

Il riposo giornaliero (di 11 o 9 ore) può essere interrotto da prestazioni di lavoro relative a un progetto o soggette a scadenza (n. 2). Nel complesso, tuttavia, il periodo di riposo deve essere rispettato nonostante gli eventuali interventi (cfr. art. 19 cpv. 3 OLL 1). Non è ammesso interrompere il periodo di riposo settimanale durante il periodo notturno di sette ore (in genere tra le 23.00 e le 6.00; cfr. art. 10 cpv. 1 e 2 LL). La disposizione non prevede

che il lavoro notturno sia esente da autorizzazione. L'interruzione del riposo settimanale la domenica è consentita solo nell'ambito della lettera e.

Prestazioni di lavoro relative a un progetto o soggette a scadenza

Un progetto ai sensi di questa disposizione presuppone un insieme di attività di durata limitata che giustifichi una flessibilizzazione delle prescrizioni in materia di durata del lavoro per i partecipanti al progetto perché la collaborazione di diverse persone (di solito con competenze diverse o provenienti da reparti diversi) richiede una pianificazione e un'attuazione coordinate per il raggiungimento congiunto degli obiettivi oppure perché l'entità dei costi richiede l'esistenza di un proprio budget, un controllo dei costi distinto e una contabilità separata. L'arco temporale del lavoro diurno e serale può tra l'altro essere esteso se ciò è necessario per rispettare una scadenza prestabilita: il vincolo della scadenza è sufficiente per giustificare una flessibilizzazione delle prescrizioni in materia di durata del lavoro anche nel caso di un compito individuale.

Lettera e

Nelle aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale non vi sono motivi di indispensabilità tecnica o economica che giustifichino il lavoro domenicale regolare. Per contro in queste aziende è talvolta necessario che, per un urgente bisogno, i dipendenti debbano eccezionalmente lavorare alcune ore la domenica. Per questo motivo la disposizione prevede che i lavoratori a cui si applica un simile modello di orario di lavoro annualizzato possano lavorare, senza previa autorizzazione, al massimo nove domeniche all'anno per un massimo di cinque ore ciascuna.

Lettera f

Oltre agli obblighi generali in materia di documentazione, i datori di lavoro sono tenuti a tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli altri atti da cui risultano le indicazioni necessarie all'esecuzione della legge e delle relative ordinanze. Il datore di lavoro deve quindi tenere a disposizione degli ispettori del lavoro un elenco dei dipendenti che hanno sottoscritto una convenzione su un modello di orario di lavoro annualizzato ed essere in grado di dimostrare il rispetto dei criteri richiesti (cfr. art. 46 LL).
Quando si utilizza questo modello di orario di lavoro annualizzato non è possibile rinunciare alla registrazione della durata del lavoro (art. 73a OLL 1). È possibile optare per una registrazione semplificata se le condizioni dell'articolo 73b OLL 1 sono adempiute.

Provvedimenti di prevenzione (cpv. 4)

Per i lavoratori subordinati a questo modello di orario di lavoro annualizzato, il datore di lavoro deve prevedere provvedimenti di prevenzione in materia di tutela della salute, prestando particolare attenzione ai rischi psicosociali. Già l'articolo 2 capoverso 1 OLL 3 impone al datore di lavoro di adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica dei lavoratori.

I rischi psicosociali sono rischi per la salute indotti da un'organizzazione e una gestione inadeguate del lavoro nonché da un contesto sociale lavorativo non appropriato. Possono, ad esempio, essere causati da sollecitazioni eccessive (ad es. stress, burnout, monotonia, difficoltà a conciliare vita privata e lavorativa) o da violazioni dell'integrità personale (ad es. mobbing, molestie sessuali).
Per adempiere ai propri obblighi il datore di lavoro determina i pericoli per la salute anche nell'ambito dei rischi psicosociali, insiti per esempio nell'organizzazione, nei contenuti e nell'intensità del lavoro o nelle condizioni lavorative. Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire le necessarie competenze. Se tali competenze non sono presenti all'interno dell'azienda, deve ricorrere a specialisti esterni nel

campo dei rischi psicosociali (ad es. medici del lavoro o altri specialisti MSSL).
In applicazione di questa nuova disposizione, il datore di lavoro deve prevedere misure di protezione della salute adeguate al singolo caso. A tale scopo l'azienda è tenuta ad adottare una combinazione appropriata di diversi provvedimenti che tengano conto della situazione concreta. Per identificare e prevenire i rischi, può ricorrere a strumenti quali un monitoraggio annuale in cooperazione con i rappresentanti interni dei lavoratori, un regolamento sul telelavoro, colloqui regolari documentati con i dipendenti, formazioni e corsi sul tema della protezione della salute rivolti in particolari ai superiori gerarchici o strumenti digitali. L'introduzione di un sistema di gestione della salute sul lavoro, la designazione di un servizio di contatto interno secondo l'articolo 73a capoverso 4 lettera b OLL 1 oppure la possibilità per i lavoratori di avvalersi di una consulenza personale di un medico del lavoro, un medico di fiducia o altri specialisti della sicurezza sul lavoro (direttiva CFSL n. 6508) costituiscono ulteriori provvedimenti in tal senso. Potrebbe risultare opportuno creare simili offerte o servizi specializzati a livello settoriale.
Come previsto all'articolo 6 capoverso 3 LL, il datore di lavoro deve far cooperare i lavoratori o la loro rappresentanza nell'azienda ai provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro. Il diritto di essere consultati comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda (art. 48 cpv. 2 LL).

Articolo 35

Teatri permanenti

1 Ai teatri permanenti e alle persone in essi impiegate per la creazione artistica di spettacoli si applicano l'articolo 4 per la notte fino alle 01.00 e per tutta la domenica, nonché gli articoli 11, 12 capoversi 1 o 2, 13, 14 capoverso 2 o 2bis e, per la preparazione delle prime, l'articolo 7 capoverso 1.

2 Alle persone impiegate per le attività necessarie agli spettacoli nonché per il servizio e l'assistenza agli spettatori si applicano l'articolo 4 per la notte fino alle 01.00 e per tutta la domenica, nonché gli articoli 10 capoverso 3, 12 capoversi 1 o 2, 13, 14 capoverso 2 e, per la preparazione delle prime l'articolo 7 capoverso 1.

3 Alle persone impiegate per la creazione tecnico-artistica di spettacoli si applicano l'articolo 4 per la notte fino alle 01.00 e per tutta la domenica, nonché gli articoli 5, 9, 12 capoversi 1 o 2, 13, 14 capoverso 2 e, per la preparazione delle prime, l'articolo 7 capoverso 1. Il riposo giornaliero non può essere ridotto prima o dopo un prolungamento del lavoro diurno e serale di cui all'articolo 5.

4 Alle persone di cui ai capoversi 1, 2 e 3 impiegate in tournée o in rappresentazioni fuori sede si applica l'articolo 4 capoverso 1 per la notte fino alle 03.00.

5 Sono considerate teatri permanenti le aziende che organizzano spettacoli di teatro, d'opera, d'operetta, di balletto e commedie musicali.

Campo d'applicazione (capoverso 5)

Sono considerate aziende di teatro le aziende che organizzano spettacoli di teatro, d'opera, d'operetta, di balletto e commedie musicali. Il campo d'applicazione del presente articolo comprende anche altre aziende di teatro professionali (ad es. cabaret). Il fatto che i teatri abbiano o meno una sede fissa per le rappresentazioni o che il teatro abbia una troupe fissa o scritturi collaboratori con un contratto per una pièce è irrilevante. È però essenziale che si tratti di teatri professionali e non di società filodrammatiche.

Il campo d'applicazione delle disposizioni speciali dipende dal tipo d'attività svolta nel teatro. I lavoratori che si occupano della creazione artistica di spettacoli (personale artistico secondo il cpv. 1) non sottostanno alle stesse disposizioni applicabili alle persone impiegate per le attività necessarie agli spettacoli nonché per il servizio e l'assistenza agli spettatori (personale tecnico e commerciale secondo il cpv. 2), né alle persone impiegate per la creazione tecnico-artistica (cpv. 3).

Il personale artistico è costituito da cantanti, attori, orchestrali, coristi, registi, comparse, ecc. Ne fanno parte, inoltre, le persone che lavorano in stretta collaborazione con gli artisti, come i direttori di scena e i suggeritori, nonché i musicisti impiegati dal teatro. Questi ultimi non sono soggetti al campo d'applicazione delle disposizioni speciali per i musicisti professionisti (art. 36 OLL 2).

Il personale tecnico e commerciale è costituito, ad esempio, dai lavoratori addetti al servizio teatrale, ai trasporti, alle maschere, all'abbigliamento, al fabbisogno di scena, alle luci, all'assegnazione dei posti, al guardaroba e al servizio di cassa.

Infine fanno parte della nuova categoria del personale impiegato per la creazione tecnicoartistica (cpv. 3), introdotta nell'ordinanza con la revisione del 1° luglio 2004, i lavoratori la cui attività, pur avendo una componente legata alla dimen-

sione artistica del teatro, richiede conoscenze tecniche, che devono garantire una certa continuità, portano una certa responsabilità e che pertanto non possono essere rimpiazzati durante la produzione e gli spettacoli. Appartengono a questa categoria, ad esempio, il regista, il capo costumista, il responsabile di produzione, l'ingegnere del suono in capo, eccetera. Al contrario, un cameraman, un assistente decoratore o un abbigliatore può essere rimpiazzato e pertanto non svolge una funzione tecnico-artistica.
In linea di principio numerose disposizioni speciali si applicano al personale dei teatri. Tuttavia, a causa delle condizioni speciali previste da alcune di queste disposizioni (ad es. l'estensione del riposo quotidiano), in pratica non è possibile applicare tutte le disposizioni speciali simultaneamente.

Creazione artistica di spettacoli (capoverso 1)

Articolo 4

Secondo il capoverso 1, il personale artistico può essere occupato, senza autorizzazione, fino alle 01.00 di notte. Per i lavori oltre questo orario occorre richiedere un permesso per il lavoro notturno. Il permesso è accordato soltanto se sussiste un bisogno urgente o se può essere dimostrata l'indispensabilità (particolare bisogno dei consumatori). In base al capoverso 2, l'intera domenica è esentata dall'autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (cfr. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 7 capoverso 1

In caso di manifestazioni di durata superiore a 6 giorni, ma limitate nel tempo, i lavoratori possono, in deroga all'articolo 21 capoverso 3 OLL 1, essere occupati fino a 11 giorni consecutivi. In tal caso devono beneficiare di 3 giorni liberi al termine delle 11 giornate di lavoro consecutive. I 3 giorni di libero devono essere immediatamente successivi al riposo quotidiano di 11 ore. Ne risulta un periodo di riposo di 83 ore consecutive (3 x 24 ore + 11 ore). Inoltre la settimana lavorativa di 5 giorni deve essere garantita in media nel corso dell'anno civile (cfr. commento dell'art. 22 OLL 1). Le «prime» sono definite come prime rappresentazioni di uno spettacolo di nuova creazione in un determinato teatro.

Articolo 11

Il periodo della domenica può essere anticipato o differito di tre ore al massimo. Ciò significa che la domenica può comprendere, ad esempio, il periodo dalle 20.00 del sabato alle 20:00 della domenica o dalle 02.00 della domenica alle 02.00 del lunedì. La durata della domenica libera non ne viene intaccata: anche in questo caso la domenica libera deve essere accordata immediatamente dopo il riposo giornaliero. Occorre rammentare che l'anticipazione o il differimento sono ammessi soltanto se applicati all'intera azienda. Un'altra condizione necessaria è il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o della maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoverso 1

I lavoratori occupati nei teatri devono beneficiare di almeno 26 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere possono essere ripartite in modo irregolare (e non devono necessariamente essere concesse una settimana si e una no, come previsto dall'art. 20 cpv. 1 LL) ma i lavoratori devono beneficiare di almeno una domenica libera per ogni trimestre civile.

Articolo 12 capoverso 2

Il personale artistico ha diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per un totale di 47 ore consecutive).

Articolo 13
Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 14 capoverso 2
Nelle aziende in cui la mole di lavoro è soggetta a forti variazioni stagionali, la semigiornata libera settimanale non deve necessariamente essere concessa tutte le settimane. Può invece essere cumulata per un periodo di 12 settimane. La presente disposizione si applica soltanto ai teatri la cui attività è impostata in funzione delle stagioni e che in certi periodi dell'anno intercalano lunghe pause.

Articolo 14 capoverso 2bis
Questa disposizione tiene conto degli orari di lavoro e di riposo particolari delle persone impiegate per la creazione artistica di spettacoli statuendo che per quest'ultime è possible accordare la semigiornata libera settimanale tra le 12.00 e le 22.00. La semigiornata libera settimanale deve durare almeno otto ore e deve essere seguita dal periodo di riposo giornaliero.
Questa disposizione può essere applicata solo se non si ricorre all'articolo 14, paragrafo 2 dell'OLL 2.

Attività necessarie agli spettacoli nonché servizio e assistenza agli spettatori (capoverso 2)

Cfr. commenti degli articoli 4, 7 capoverso 1, 12 capoversi 1 e 2, 13 e 14 capoverso 2.

Articolo 10 capoverso 3
Il personale tecnico e commerciale può essere occupato per il lavoro notturno che inizia dopo le 04.00 o che termina prima delle 01.00 in uno spazio di 17 ore. Occorre tenere conto che la durata effettiva del lavoro giornaliero non può superare nove ore (art. 17*a* LL). Se il lavoro giornaliero inizia prima delle 05.00 o termina dopo le 24.00, la durata minima del riposo giornaliero deve essere di almeno 12 ore nella media di una settimana civile. Il riposo giornaliero fra due periodi d'impiego deve durare almeno 8 ore consecutive.

Attività tecnico-artistiche (capoverso 3)

Cfr. commenti degli articoli 4, 7 capoverso 1, 12 capoversi 1 e 2, 13 e 14 capoverso 2.

Articolo 5
I teatri permanenti possono occupare il personale tecnicoartistico fino a un massimo di 17 ore, prolungando l'intervallo in cui rientra il lavoro diurno e serale. Nel corso della settimana civile, comunque, deve essere concesso in media un riposo quotidiano di almeno 12 ore consecutive. Un'ulteriore disposizione speciale prevede inoltre che, dopo una simile estensione dell'orario, il riposo deve durare almeno 11 ore e non può essere ridotto a 8 ore.

Articolo 9
La durata del riposo quotidiano può essere ridotta a un minimo di 9 ore più di una volta per settimana. In tal caso sussistono due obblighi: nella media di due settimane il riposo quotidiano deve ammontare a 12 ore e inoltre, nel corso dell'impiego successivo, non può essere prestato lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 25 OLL 1 (cfr. art. 19 OLL 1).

Tournée e rappresentazioni fuori sede (capoverso 4)

A causa delle peculiarità di questa attività, sussiste il diritto di prolungare il lavoro notturno fino alle ore 3.00 senza dover richiedere un'autorizzazione. Se una compagnia teatrale è invitata a prodursi in un altro teatro o è in tournee con uno spettacolo,

è necessario poter procedere allo smontaggio della scena, riporre i costumi e in seguito i lavoratori devono poter rientrare al teatro di provenienza o recarsi al luogo del prossimo spettacolo.

Articolo 36

Musicisti professionisti

Alle persone occupate nell'esecuzione di opere musicali si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 12 capoverso 2 e 13.

Campo d'applicazione

Il campo d'applicazione del presente articolo comprende tutti i musicisti professionisti che sono occupati come lavoratori ai sensi della legge sul lavoro. Ne fanno parte, in particolare, gli orchestrali, i gruppi musicali, le band musicali o altre formazioni musicali, i solisti ma anche i musicisti d'intrattenimento in alberghi, ristoranti e caffè, ecc. Sono invece esclusi i musicisti che rientrano nella categoria del personale artistico di teatri permanenti conformemente all'articolo 35 capoverso 1 della presente ordinanza.
Sono inoltre assoggettati i musicisti dilettanti e occasionali, purché nello svolgimento di questa attività siano da considerare lavoratori ai sensi della legge sul lavoro. Il secondo datore di lavoro deve quindi provvedere affinché le disposizioni della legge sul lavoro e delle sue ordinanze siano osservate nel loro insieme. Nel campo d'applicazione rientrano anche i lavoratori impiegati dallo stesso datore di lavoro con funzioni ausiliarie di cui i musicisti fruiscono direttamente (ad es. assistenti tecnici). Se però tali servizi sono forniti da ditte esterne (ad es. luci, amplificatori e altoparlanti, assistenza agli spettatori, ecc.), essi ne sono esclusi e sottostanno all'obbligo di autorizzazione.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Ai musicisti professionisti e ad altri lavoratori che soggiacciono al presente articolo può, senza autorizzazione ufficiale, essere assegnato a pieno titolo lavoro notturno e domenicale. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 12 capoverso 2

I musicisti professionisti hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 37

Sale da cinema

Alle sale da cinema che proiettano pellicole cinematografiche a titolo professionale e ai lavoratori in esse occupati si applicano l'articolo 4, per la notte fino alle 02.00 e per tutta la domenica, nonché l'articolo 12 capoverso 2.

Campo d'applicazione

Queste disposizioni speciali sono applicabili a tutte le sale da cinema nelle quali, dietro remunerazione, sono proiettate pellicole cinematografiche per un vasto pubblico. Esse sono applicabili anche ad aziende che svolgono un'attività temporanea o stagionale di proiezione cinematografica (ad es. i cinema all'aperto) o alle installazioni permanenti che fanno parte di un'altra struttura fissa (ad es. i musei). Non sono invece applicabili alle installazioni temporanee necessarie per la proiezione di pellicole cinematografiche nel contesto di un'altra manifestazione temporanea (ad es. una fiera).

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le sale da cinema possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere al lavoro notturno fino alle 02.00. L'occupazione oltre questo orario è invece soggetta all'obbligo di autorizzazione (ad es. proiezioni notturne durante il fine settimana). Le sale da cinema possono, senza un'autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale.
È opportuno rammentare che l'esenzione dall'obbligo di autorizzazione riguarda unicamente l'occupazione di lavoratori. Per la gestione di sale da cinema in generale o durante la notte o la domenica vanno in ogni caso osservate ulteriori prescrizioni cantonali o comunali.

Articolo 12 capoverso 2

Le persone che lavorano nelle sale da cinema hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il riposo giornaliero un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 38

Circhi

[1] Ai circhi e ai lavoratori in essi occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 9, 10 capoverso 3, 12 capoverso 2, 13 e 14 capoverso 1.

[2] Gli articoli 4 capoverso 1 e 10 capoverso 3 sono applicabili soltanto qualora il lavoro notturno sia necessario per montare e smontare le tende, per curare gli animali e per effettuare gli spostamenti.

[3] Sono considerate circhi le aziende che, dietro remunerazione, intrattengono il pubblico con un programma artistico e che in genere si spostano continuamente per presentare i loro spettacoli.

Campo d'applicazione (capoverso 3)

I circhi intrattengono il loro pubblico, dietro remunerazione, con programmi artistici nei quali può essere previsto anche l'impiego di animali. Gli spettacoli possono tenersi indifferentemente in tende, all'aperto o in altre apposite strutture.
Di norma, i circhi seguono l'itinerario dei loro spettacoli. La durata della permanenza in uno stesso luogo non influisce minimamente sull'applicazione delle disposizioni speciali. Sarebbe anche pensabile che un circo possa trattenersi nello stesso luogo per l'intera stagione. È importante osservare che le singole disposizioni speciali sono applicabili soltanto ad attività itineranti.
Se il circo gestisce anche uno zoo aperto al pubblico o un serraglio, sono applicabili per analogia anche le disposizioni speciali dell'articolo 22 della presente ordinanza.
Se il circo gestisce un proprio locale di ristorazione annesso al circo, questo è soggetto alle disposizioni speciali di cui all'articolo 23 della presente ordinanza.

Contratto di lavoro settoriale per i lavoratori occupati nei circhi

L'Associazione svizzera dei circhi, in collaborazione con gli Uffici federali SECO e IMES e con rappresentanti dei Cantoni di Argovia e Turgovia, ha elaborato un contratto di lavoro settoriale per i dipendenti dei circhi. Il contratto è in vigore dal 1° gennaio 2005. Le disposizioni speciali previste dal contratto di lavoro settoriale si applicano ai lavoratori dei circhi (artisti esclusi) con i quali è stato stipulato tale contratto. Altrimenti si applicano le disposizioni speciali che seguono.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4 capoverso 2

I circhi possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale per qualsiasi attività. In questo modo possono svolgere la loro attività senza restrizioni anche la domenica e nei giorni festivi. Secondo la definizione dello spazio di tempo giornaliero, serale e notturno, il lavoro non può iniziare prima delle 05.00 e non può terminare dopo le 24.00. Il singolo lavoratore può però essere occupato per al massimo 12 ore e mezzo, che devono essere comprese in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e l'eventuale lavoro straordinario.

Articolo 8 capoverso 1
Il lavoro straordinario non è autorizzato solo nei giorni feriali (art. 25 cpv. 1 OLL 1), ma anche la domenica e nei giorni festivi legali, che sono parificati alla domenica. Il lavoro straordinario effettuato la domenica deve necessariamente essere compensato mediante un congedo della stessa durata, e ciò entro un periodo di 14 settimane. Un'estensione di questo termine a un anno civile (art. 25 cpv. 2 OLL 1) non è ammessa.

Articolo 9
Il riposo giornaliero dei lavoratori adulti può essere ridotto fino a nove ore. La riduzione può avvenire più di una volta per settimana. In tal caso, il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di due settimane. Inoltre, ai lavoratori non può essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del loro successivo periodo di lavoro (v. art. 19 OLL 1).

Articolo 12 capoverso 2
I lavoratori hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13
Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 14 capoverso 1
La semigiornata libera settimanale, che si aggiunge al giorno di riposo settimanale, può essere cumulata per un periodo di otto settimane. Ciò significa che in singole settimane si può lavorare per sei giorni. È tuttavia necessario il consenso del lavoratore secondo l'articolo 21 capoverso 2 LL.

Montaggio e smontaggio delle tende, cura degli animali e spostamenti (capoverso 2)

Articolo 4 capoverso 1
I circhi possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno, ma soltanto nella misura in cui ciò è necessario per montare e smontare le tende, per curare gli animali e per effettuare gli spostamenti. Altre attività svolte di notte sono soggette ad autorizzazione (ad es. spettacoli o altre attività che vi sono connesse). Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 10 capoverso 3
I lavoratori nei circhi possono essere occupati, qualora si tratti di montare e smontare le tende, curare gli animali ed effettuare gli spostamenti, per il lavoro notturno che inizia dopo le 04.00 o che termina prima delle 01.00 in uno spazio di 17 ore. Occorre tenere conto che la durata effettiva del lavoro giornaliero non può superare nove ore (art. 17*a* LL). Se il lavoro giornaliero inizia prima delle 05.00 o termina dopo le 24.00, la durata minima del riposo giornaliero deve essere di almeno 12 ore nella media di una settimana civile. Il riposo giornaliero fra due periodi d'impiego è di almeno otto ore consecutive.

Articolo 39

Aziende dello spettacolo viaggiante

[1] Alle aziende dello spettacolo viaggiante e ai lavoratori in esse occupati si applicano l'articolo 4 capoverso 2, per tutta la domenica, nonché gli articoli 12 capoverso 2 e 13.

[2] Sono considerate aziende dello spettacolo viaggiante le aziende che, in occasione di kermesse, di mercati o di manifestazioni analoghe offrono, dietro remunerazione, spettacoli al pubblico o mettono a sua disposizione giochi o altre installazioni di divertimento.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Sono considerate aziende dello spettacolo viaggiante le aziende che, in occasione di kermesse, di mercati o di manifestazioni pubbliche o private offrono, dietro remunerazione, spettacoli al pubblico o mettono a sua disposizione giochi o altre installazioni di divertimento quali giostre, montagne russe, ruote panoramiche, baracconi del tiro a segno, ecc.
Tali disposizioni speciali si applicano anche ai commercianti ambulanti che, in occasione di manifestazioni comuni con le vere e proprie aziende dello spettacolo viaggiante (ad es. alle kermesse), mettono in vendita merce di produzione propria o acquistata. Per altre manifestazioni i commercianti ambulanti sottostanno ai regolamenti locali sull'apertura dei negozi e le prescrizioni normali della LL sull'occupazione di lavoratori nei negozi.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4 capoverso 2

Le aziende dello spettacolo ambulante possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale per qualsiasi attività. In questo modo, possono svolgere la loro attività senza restrizioni anche la domenica e nei giorni festivi. Secondo la definizione dello spazio giornaliero, serale e notturno, il lavoro non può iniziare prima delle 05.00 e non può terminare dopo le 24.00. Il singolo lavoratore può però essere occupato per al massimo 12 ore e mezzo, che devono essere comprese in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e l'eventuale lavoro straordinario.

Articolo 12 capoverso 2

I lavoratori hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 40

Impianti sportivi e per il tempo libero

[1] Ai lavoratori occupati nella manutenzione di impianti sportivi e per il tempo libero e nel servizio, nell'assistenza e nell'istruzione della clientela si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 10 capoverso 3, 12 capoverso 2 e 14 capoverso 1.

[2] Gli articoli 4 capoverso 1 e 10 capoverso 3 sono applicabili soltanto qualora il lavoro notturno sia necessario per la manutenzione degli impianti.

Campo d'applicazione (capoverso 1)

Gli impianti sportivi e per il tempo libero comprendono edifici, locali, infrastrutture o installazioni messe a disposizione della clientela per svolgere attività ludiche o sportive in senso lato, ovvero sport a livello agonistico o amatoriale, nonché altre attività del tempo libero. Per edifici, locali, infrastrutture e installazioni s'intendono, ad esempio, stadi, campi sportivi, piscine, palestre, centri fitness, sale da ballo, sale da gioco, campi da golf e minigolf, piste da sci e snowboard nonché piste di pattinaggio. Va qui osservato che l'esenzione dall'obbligo d'autorizzazione per il lavoro notturno e le disposizioni speciali relative al lavoro notturno sono applicabili solo quando detto lavoro è indispensabile per la manutenzione degli impianti (ad es. manutenzione delle piste da sci o delle piste di ghiaccio).

Disposizioni speciali applicabili (capoversi 1 e 2)

Articolo 4

Gli impianti sportivi e per il tempo libero possono ordinare il lavoro domenicale, per tutta la domenica, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Il lavoro notturno è esentato dall'obbligo d'autorizzazione solo se è necessario per assicurare la manutenzione degli impianti (si veda anche il commento dell'articolo 4).

Articolo 8 capoverso 1

Gli impianti sportivi e per il tempo libero possono ordinare il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domenica. In questo caso, il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL prestato in caso di necessità. I presupposti di questo lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1.

Articolo 10 capoverso 3

I lavoratori impiegati in impianti sportivi e per il tempo libero, chiamati a prestare lavoro notturno con inizio dopo le 04.00 o fine prima delle 01.00, possono essere impiegati in un arco di tempo di 17 ore a condizione che il tempo di lavoro giornaliero effettivo non superi le 9 ore (art. 17*a* LL). Se il lavoro giornaliero inizia prima delle 05.00 o si conclude dopo le 24, il riposo giornaliero non deve essere inferiore a 12 ore nella media di una settimana civile. Fra due periodi di impiego il tempo di riposo giornaliero deve essere pari ad almeno 8 ore. Il tempo di lavoro può essere prolungato solo quando il lavoro notturno è indispensabile per la manutenzione degli impianti.

Articolo 12 capoverso 2

Ai lavoratori in impianti sportivi e per il tempo libero devono essere accordate almeno 12 domeniche libere durante l'anno civile; esse possono essere ripartite in modo irregolare sull'arco dell'anno. Le domeniche che cadono durante le ferie minime prescritte non possono essere computate alle domeniche libere previste dalla legge. Nelle settimane durante le quali si lavora di domenica va concesso un riposo settimanale di 36 ore immediatamente dopo il riposo giornaliero per un totale di 47 ore.

Articolo 14 capoverso 1

Ai lavoratori in impianti sportivi e per il tempo libero la semigiornata libera settimanale non deve necessariamente essere concessa tutte le settimane bensì può essere cumulata per un periodo di otto settimane.

Articolo 41

Impianti di risalita

[1] Agli impianti di risalita e ai lavoratori in essi occupati per l'esercizio e la manutenzione si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 12 capoverso 2, 13 e 14 capoverso 1.

[2] L'articolo 4 capoverso 1 è applicabile soltanto qualora il lavoro notturno sia necessario per la manutenzione degli impianti.

[3] Sono considerate impianti di risalita le aziende che non sono titolari di una concessione federale e che gestiscono impianti per il trasporto di persone.

Campo d'applicazione (capoverso 3)

Le disposizioni speciali sono applicabili agli impianti di risalita soggetti alla legge sul lavoro. Le aziende per il trasporto di persone che sono gestite come aziende accessorie di un'altra azienda ferroviaria in concessione (ad es. ferrovie di montagna, funivie) sono, come l'azienda principale, sottoposte alla legge sulla durata del lavoro (LDL) (v. commento all'art. 2 cpv. 1 LL).

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4 capoverso 2

Gli impianti di risalita possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale per qualsiasi attività. In questo modo, possono svolgere la loro attività senza restrizioni anche la domenica e nei giorni festivi. Secondo la definizione dello spazio giornaliero, serale e notturno, il lavoro non può iniziare prima delle 05.00 e non può terminare dopo le 24.00. Il singolo lavoratore può però essere occupato per al massimo 12 ore e mezzo, che devono essere comprese in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e l'eventuale lavoro straordinario.

Articolo 8 capoverso 1

Il lavoro straordinario non è autorizzato solo nei giorni feriali (art. 25 cpv. 1 OLL 1), ma anche la domenica e nei giorni festivi legali, che sono parificati alla domenica. Il lavoro straordinario effettuato la domenica deve necessariamente essere compensato mediante un congedo della stessa durata, e ciò entro un periodo di 14 settimane. Un'estensione di questo termine a un anno civile (art. 25 cpv. 2 OLL 1) non è ammessa.

Articolo 12 capoverso 2

I lavoratori hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 14 capoverso 1

La semigiornata libera settimanale, che si aggiunge al giorno di riposo settimanale, può essere cumulata per un periodo di otto settimane. Ciò significa che in singole settimane si può lavorare per sei giorni. È tuttavia necessario il consenso del lavoratore secondo l'articolo 21 capoverso 2 LL.

Manutenzione degli impianti (capoverso 2)

Articolo 4 capoverso 1

Gli impianti di risalita possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno, ma soltanto nella misura in cui ciò è necessario alla manutenzione degli impianti. Nella stagione invernale, quest'ultima comprende anche la preparazione delle piste di sci e la produzione di neve artificiale. Altre attività svolte di notte sono soggette all'obbligo di autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 42

Campeggi

Ai campeggi e ai lavoratori in essi occupati per l'esercizio e la manutenzione degli impianti nonché per il servizio e l'assistenza alla clientela si applicano l'articolo 4 capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 8 capoverso 1, 9, 12 capoverso 2, 13 e 14 capoverso 1.

Campo d'applicazione

Sono considerati campeggi le aziende che, dietro remunerazione, mettono a disposizione di terzi posti di campeggio all'aperto per installarvi temporaneamente o in modo permanente tende o camper. Fanno parte dei campeggi anche le strutture igieniche necessarie ad ospitare i campeggiatori.
Le installazioni accessorie quali i negozi propri per il fabbisogno quotidiano, i chioschi e i ristoranti sono soggetti soltanto alle disposizioni speciali valide per i campeggi, sempreché ne fruiscano esclusivamente i campeggiatori e non un vasto pubblico. Se invece si tratta di installazioni accessorie aperte al pubblico, esse sono in ogni caso soggette alle disposizioni speciali valide per alberghi, ristoranti e caffè (art. 23 OLL 2), per le aziende delle regioni turistiche (art. 25 OLL 2) o per i chioschi, le aziende al servizio dei viaggiatori e i negozi delle stazioni di servizio (art. 26 OLL 2).
Queste disposizioni si applicano soltanto ai lavoratori occupati nell'esercizio e la manutenzione degli impianti nonché nel servizio e l'assistenza alla clientela. Per altre attività si applicano le normali disposizioni della legge sul lavoro e dell'OLL 1.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4 capoverso 2

I campeggi possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale per qualsiasi attività. In questo modo possono svolgere la loro attività senza restrizioni anche la domenica e nei giorni festivi. Secondo la definizione dello spazio di tempo giornaliero, serale e notturno, il lavoro non può iniziare prima delle 05.00 e non può terminare dopo le 24.00. Il singolo lavoratore può però essere occupato per al massimo 12 ore e mezzo, che devono essere comprese in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e l'eventuale lavoro straordinario.

Articolo 8 capoverso 1

Il lavoro straordinario non è autorizzato solo nei giorni feriali (art. 25 cpv. 1 OLL 1), ma anche la domenica e nei giorni festivi legali, che sono parificati alla domenica. Il lavoro straordinario effettuato la domenica deve necessariamente essere compensato mediante un congedo della stessa durata, e ciò entro un periodo di 14 settimane. Un'estensione di questo termine a un anno civile (art. 25 cpv. 2 OLL 1) non è ammessa.

Articolo 9

Il riposo giornaliero dei lavoratori adulti può essere ridotto fino a nove ore. La riduzione può avvenire più di una volta per settimana. In tal caso, il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di due settimane. Inoltre, ai lavoratori non può essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del successivo periodo di lavoro (v. art. 19 OLL 1).

Articolo 12 capoverso 2

I lavoratori hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che

cadono durante le ferie minime legali non possono essere defalcate dalle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore consecutive (per complessive 47 ore).

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 14 capoverso 1

La semigiornata libera settimanale, che si aggiunge al giorno di riposo settimanale, può essere cumulata per un periodo di otto settimane. Ciò significa che in singole settimane si può lavorare per sei giorni. È tuttavia necessario il consenso del lavoratore secondo l'articolo 21 capoverso 2 LL.

Articolo 43

Manifestazioni

1 Alle aziende per conferenze, congressi e fiere e ai lavoratori in esse occupati per il servizio e l'assistenza ai visitatori si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 7 capoverso 1, 12 capoverso 1 e 13.

2 Il capoverso 1 si applica anche ai lavoratori di altre aziende se questi ultimi sono occupati, al di fuori del loro luogo abituale di lavoro, per il servizio o l'assistenza ai visitatori nel quadro di manifestazioni.

3 Ai lavoratori occupati per il montaggio e lo smontaggio delle installazioni usate nelle manifestazioni, nonché per la loro preparazione e la loro manutenzione, si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 7 capoverso 1, 10 capoverso 4, 11, 12 capoverso 1 e 13, purché il lavoro notturno e domenicale sia necessario per queste attività.

4 L'articolo 7 capoverso 1 è applicabile soltanto ai lavoratori occupati in manifestazioni di lunga durata senza interruzione. Non è possibile avvalersi contemporaneamente degli articoli 7 capoverso 1 e 10 capoverso 4.

5 Gli articoli 10 capoverso 4 e 11 sono applicabili soltanto ai lavoratori delle aziende che forniscono, come attività principale, prestazioni per l'organizzazione e lo svolgimento di manifestazioni.

6 Sono considerati manifestazioni gli eventi destinati al pubblico e organizzati in particolare a scopo culturale, politico, scientifico o sportivo nonché le fiere in cui sono riuniti diversi espositori che presentano e vendono i loro prodotti.

Campo d'applicazione

Definizione di manifestazione (cpv. 6)

Per manifestazione si intende qualsiasi evento accessibile al grande pubblico come segnatamente le esposizioni o le esposizioni destinate alla vendita di prodotti organizzate in un luogo fisso o variabile (diverso dal luogo abituale di lavoro), i festival, i concerti, le assemblee o i galà, le feste cittadine o di paese, le feste regionali, le feste della vendemmia, gli eventi sportivi, i mercatini di Natale (senza i negozi circostanti), ecc.

L'articolo 27 capoverso 2 OLL 1 contempla le manifestazioni di carattere locale o gli eventi specifici aperti al pubblico ma organizzati da una sola azienda. Al contrario, l'articolo 43 OLL 2 copre le manifestazioni aperte al grande pubblico e in cui le aziende intervengono al di fuori della loro sede abituale, per esempio presentando e vendendo i loro prodotti in uno stand.

Gli eventi legati a un'azienda (come gli anniversari aziendali multipli di 10 o 25 anni, le giornate porte aperte, ecc.) o le notti dei musei non rientrano nel campo d'applicazione di questa disposizione e richiedono un'autorizzazione ufficiale preliminare (v. art. 27 OLL 1).

Definizione di aziende che forniscono servizi destinati a manifestazioni (cpv. 5)

Le aziende che forniscono servizi destinati a manifestazioni propongono servizi per conto proprio o per conto di terzi, in un luogo fisso o variabile, per l'organizzazione e lo svolgimento di manifestazioni rivolte al pubblico quali tournée, concerti o eventi sportivi (elenco non esaustivo). In linea di principio questo capoverso si applica solo se l'attività principale dell'azienda consiste nell'erogazione di servizi per l'organizzazione e lo svolgimento di manifestazioni. In aziende che erogano solo saltuariamente servizi di questo tipo (ad es. una

falegnameria che monta una volta all'anno un palcoscenico per una festa paesana), gli articoli 10 capoverso 4 e 11 OLL 2 non sono applicabili.

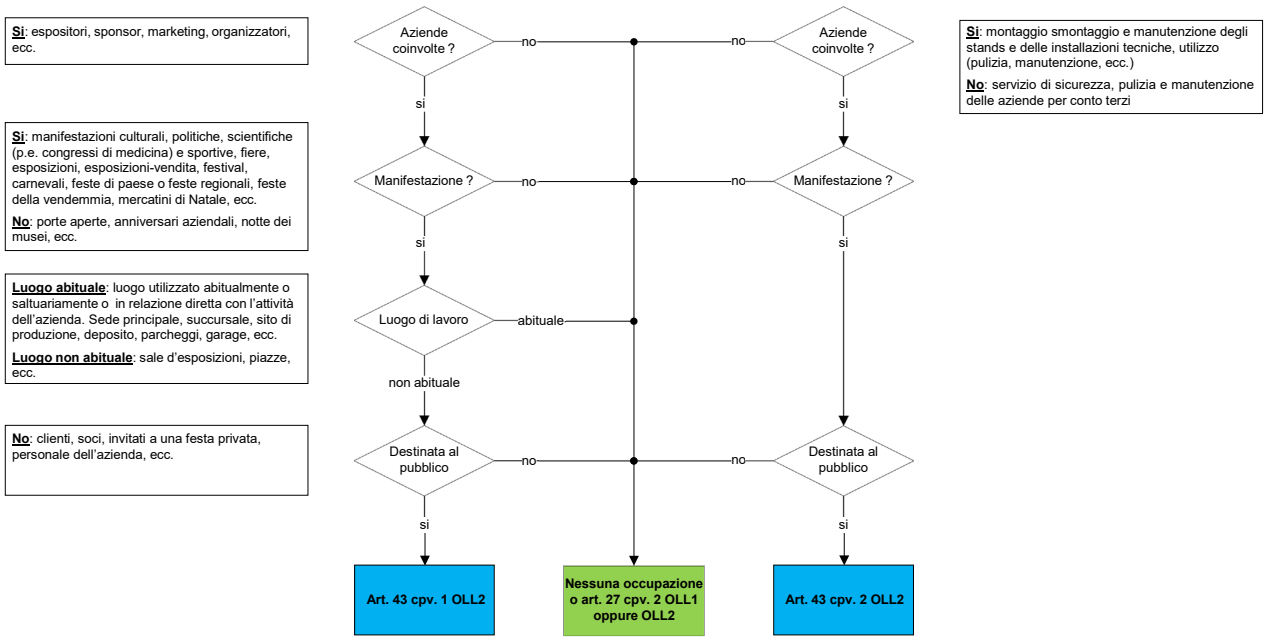
Personale interessato (cpv. 1, 2 e 3)

Le disposizioni speciali si applicano esclusivamente alle attività menzionate ai capoversi 1, 2 e 3. Non è soggetto alle disposizioni speciali il personale che si occupa di altre attività non direttamente legate allo svolgimento delle manifestazioni, come il lavoro amministrativo, la preparazione con lungo anticipo della manifestazione e del materiale necessario per l'esposizione, la promozione pubblicitaria che accompagna un evento, ecc.

er quanto riguarda il capoverso 1 e 2, il personale deve in linea di principio essere impiegato al di fuori del luogo abituale di lavoro, tranne nel caso del personale delle aziende per conferenze, congressi o fiere che si svolgono sempre in un luogo fisso. Per tale personale gli impieghi si svolgono sempre nel luogo abituale di lavoro.

Il personale delle aziende che forniscono servizi necessari per lo svolgimento di manifestazioni rientra nel campo d'applicazione dell'articolo 43, a meno che non si applichi un'altra disposizione speciale dell'OLL 2 (ad es. art. 23 o 45 OLL 2). Si tratta in particolare di attività quali i compiti organizzativi, il montaggio e lo smontaggio di installazioni tecniche (ad es. palcoscenico, compresi l'illuminazione e il suono) e della decorazione e del mobilio, la gestione e la manutenzione delle infrastrutture prima, durante e dopo una manifestazione nonché la fornitura di personale. Sono inclusi anche i servizi forniti agli espositori e ai visitatori (in particolare l'assistenza ai partecipanti, la consegna e la vendita di merci necessarie alla manifestazione, i lavori di pulizia).

Campo d'applicazione art. 43 OLL 2 - Schema



Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Nel quadro di manifestazioni, le aziende possono occupare i loro lavoratori per tutta la notte e tutta la domenica senza dover richiedere un'autorizzazione. Questa disposizione esonera le aziende unicamente dall'obbligo di disporre di un'autorizzazione. Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro notturno e domenicale (v. Indicazioni concernenti l'art. 4 OLL 2).

Articolo 7 capoverso 1

Per le manifestazioni di durata superiore a sei giorni ma limitate nel tempo i lavoratori possono, in deroga all'articolo 21 capoverso 3 OLL 1, essere occupati sino a 11 giorni consecutivi. In questo caso, al termine di questi 11 giorni di lavoro consecutivi devono essere accordati loro almeno tre giorni di congedo. Questi tre giorni devono essere accordati immediatamente dopo il riposo giornaliero di 11 ore. Ne risulta in un periodo di riposo settimanale di 83 ore consecutive (3 x 24 ore + 11 ore). Deve inoltre essere rispettata la settimana di cinque giorni nella media dell'anno civile (v. Indicazioni concernenti l'art. 22 OLL 1).

Tuttavia, questa disposizione si applica soltanto ai dipendenti occupati in una stessa manifestazione di lunga durata senza interruzione, ossia più di sei giorni consecutivi. Il numero effettivo di giorni di lavoro deve essere limitato al tempo effettivamente necessario per lo svolgimento del lavoro e in ogni caso a un massimo di 11 giorni.

Per proteggere i lavoratori interessati, il prolungamento della settimana lavorativa non può essere applicato contemporaneamente al prolungamento della durata del lavoro notturno secondo l'articolo 10 capoverso 4 OLL 2.

Articolo 10 capoverso 4

In deroga alle disposizioni ordinarie della LL e dell'OLL 1, le aziende che forniscono servizi destinati a manifestazioni possono estendere la durata del lavoro notturno, per singole notti, a 11 ore in uno spazio di 13 ore. In questo modo possono far fronte a picchi di lavoro. Il carico di lavoro supplementare è compensato dal fatto che la durata del lavoro notturno non può superare le nove ore regolamentari per notte nella media della settimana civile. Il prolungamento della durata del lavoro notturno non può essere applicato contemporaneamente al prolungamento della settimana lavorativa secondo l'articolo 7 capoverso 1 OLL 2.

Articolo 11

Le aziende che forniscono servizi destinati a manifestazioni possono anticipare o differire di tre ore al massimo il periodo della domenica (art. 18 cpv. 1 LL). L'anticipazione o il differimento può essere effettuato soltanto per l'intera azienda o per una sua parte ben definita e non per singoli lavoratori. È inoltre necessario il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o della maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoverso 1

I lavoratori hanno diritto ad almeno 26 domeniche libere per anno civile, che possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nel corso di un trimestre civile deve comunque essere garantita almeno una domenica libera.

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato (art. 20 cpv. 2 LL), ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile.

Articolo 44

Musei e aziende d'esposizione

[1] Ai musei e alle aziende d'esposizione e alle persone in esse occupate per il servizio alla cassa, agli stand di vendita e al guardaroba, per le visite guidate, la sorveglianza e la manutenzione tecnica si applicano l'articolo 4 capoverso 2 per tutta la domenica, nonché gli articoli 12 capoverso 2 e 13.

[2] Sono considerati musei e aziende d'esposizione le aziende che organizzano esposizioni culturali.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

I musei e le aziende d'esposizione presentano a un vasto pubblico, in un luogo fisso, esposizioni permanenti o temporanee di carattere culturale, consistenti nella presentazione di contenuti didattici, figurativi o illustrativi e di altri contenuti che danno una gratificazione sul piano spirituale o artistico. Sono escluse esposizioni di qualsiasi tipo a scopo di vendita o pubblicitario.
Le disposizioni speciali si applicano a tutte le attività direttamente o indirettamente connesse con il servizio e l'assistenza al pubblico, come ad esempio il servizio alla cassa, agli stand di vendita e al guardaroba, le visite guidate e la sorveglianza. Vi sono soggetti anche i lavori necessari alla manutenzione tecnica durante gli orari d'apertura. Per altre attività si applicano le normali disposizioni della legge sul lavoro e dell'OLL 1.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4 capoverso 2

I musei e le aziende d'esposizione possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro domenicale per qualsiasi attività. In questo modo, possono svolgere la loro attività senza restrizioni anche la domenica e nei giorni festivi. Secondo la definizione dello spazio giornaliero, serale e notturno, il lavoro non può iniziare prima delle 05.00 e non può terminare dopo le 24.00. Il singolo lavoratore può però essere occupato per al massimo 12 ore e mezzo, che devono essere comprese in uno spazio di 14 ore, incluse le pause e l'eventuale lavoro straordinario.

Articolo 12 capoverso 2

I lavoratori hanno diritto ad almeno 12 domeniche libere per anno civile. Le domeniche libere che cadono durante le ferie minime legali non possono essere computate alle domeniche libere da accordare. Nelle settimane in cui si lavora la domenica deve essere accordato immediatamente dopo il giorno di riposo un riposo settimanale di 36 ore (per complessive 47 ore).

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 45

Personale di sorveglianza e di guardia

Ai lavoratori incaricati di compiti di sorveglianza e di guardia si applicano l'articolo 4 per tutta la notte, tutta la domenica e per il lavoro continuo, nonché gli articoli 6, 8 capoverso 1, 9, 10 capoversi 4 e 5, 12 capoverso 2 e 13.

Campo d'applicazione

I compiti del personale di sorveglianza e di guardia comprendono in particolare la sorveglianza di luoghi, edifici, persone e oggetti nonché interventi nella direzione e nella sorveglianza del traffico, nel servizio d'ordine o durante manifestazioni quali, ad esempio, eventi sportivi, fiere, esposizioni e concerti. Queste disposizioni speciali si applicano soltanto ai lavoratori la cui attività consiste principalmente nell'occuparsi della sorveglianza e della guardia. Se l'azienda dispone di un servizio di guardia o di sorveglianza interno le disposizioni speciali si applicano soltanto se detto servizio svolge prevalentemente attività di sorveglianza o di guardia.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Il personale di sorveglianza e di guardia può essere impiegato di notte o di domenica e per il lavoro continuo, per tutta la durata di questi periodi, senza una specifica autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno, domenicale e continuo devono essere osservate (si veda anche il commento dell'articolo 4 OLL 2).

Articolo 6

La durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata fino ad un massimo di 4 ore, per singole settimane, a condizione che essa sia rispetta su una media di tre settimane e che, nella media dell'anno civile, sia garantita la settimana di cinque giorni (v. commento dell'articolo 22 OLL 1).

Articolo 8 capoverso 1

Al personale di sorveglianza e di guardia può essere chiesto di prestare lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domenica. In questo caso, il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL prestato in caso di necessità. I presupposti di questo lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1. Nell'arco di un anno civile il lavoratore non può accumulare più di 140 ore di lavoro straordinario.

Articolo 9

La durata del riposo giornaliero del lavoratore può essere ridotta fino a 9 ore, più di una volta a settimana. In questo caso, il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di due settimane. Al lavoratore non può inoltre essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del suo successivo periodo di lavoro (v. art. 19 OLL 1).

Articolo 10 capoverso 4

In deroga alle disposizioni ordinarie della legge sul lavoro e dell'ordinanza 1, il lavoro notturno dei lavoratori che svolgono compiti di sorveglianza e di guardia può essere esteso per singole notti fino a un massimo di 11 ore in un arco di 13 ore. Il carico supplementare che tale prolungamento com-

porta viene compensato dal fatto che in media nel corso di una settimana civile la durata del lavoro notturno non può superare le 9 ore a notte.

Articolo 10 capoverso 5

A condizione che nella media di un anno civile sia garantita la settimana di cinque giorni (v. commento dell'art. 22 OLL 1), i lavoratori che prestano lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno possono essere impiegati per 6 notti consecutive su 7 (si vedano anche i commenti degli articoli 29 e 30 OLL 1).

Articolo 12 capoverso 2

Al personale di sorveglianza e di guardia devono essere accordate almeno 12 domeniche libere durante un anno civile; esse possono essere ripartite in modo irregolare. Le domeniche che cadono durante le ferie minime prescritte non possono essere computate alle domeniche libere previste dalla legge. Nelle settimane durante le quali è previsto il lavoro domenicale, va concesso un riposo settimanale di 36 ore immediatamente dopo il riposo giornaliero per un totale di 47 ore.

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve essere necessariamente accordato nella settimana che precede o che segue il lavoro prestato (art. 20 cpv. 2 LL). Esso può essere cumulato anche per un anno civile.

Articolo 46

Aziende del settore automobilistico

Alle aziende del settore automobilistico e ai lavoratori in esse occupati si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, sempreché siano occupati nell'approvvigionamento dei veicoli con carburante e offrano servizio di assistenza in caso di panne, servizio di rimorchio e di riparazione.

Campo d'applicazione

Le aziende del settore automobilistico ai sensi della presente disposizione speciale comprendono i punti di vendita di carburante nonché i servizi di rimorchio e di assistenza in caso di panne e le officine meccaniche, sempreché eseguano lavori volti alla riparazione di veicoli in panne. Le disposizioni speciali sono applicabili unicamente ai lavoratori direttamente occupati per tali attività.
Nel caso dei punti di vendita di carburante, le disposizioni speciali si applicano anche alla vendita di piccoli accessori per la manutenzione e la cura correnti delle automobili, di piccoli oggetti d'equipaggiamento da usare nell'automobile nonché di articoli accessori stagionali. Non soggiacciono alle disposizioni speciali altri punti di vendita o negozi con un più vasto assortimento. Essi sono però soggetti alle disposizioni valide per le aziende delle regioni turistiche (art. 25 OLL 2) o per i chioschi, le aziende al servizio dei viaggiatori e i negozi delle stazioni di servizio (art. 26 OLL 2).

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le aziende del settore automobilistico possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale, sempreché ciò sia necessario per la vendita di carburante e per lavori volti alla riparazione di veicoli in panne. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 47

Personale a terra della navigazione aerea

[1] Al personale a terra della navigazione aerea si applicano l'articolo 4, per tutta la notte, tutta la domenica e per il lavoro continuo, nonché gli articoli 5, 10 capoverso 3, 12 capoverso 1bis e 13.

[2] Gli articoli 5 e 10 capoverso 3 si applicano soltanto per evitare o eliminare perturbazioni nei servizi di volo.

[3] Per personale a terra della navigazione aerea si intendono i lavoratori che forniscono prestazioni volte a garantire il buon funzionamento dei servizi di volo.

Campo d'applicazione (capoverso 3)

Il personale a terra della navigazione aerea comprende i lavoratori che forniscono, direttamente o indirettamente, prestazioni volte a garantire il buon funzionamento dei servizi di volo. Non si intende in nessun caso l'intero organico di una compagnia aerea, di un aeroporto o di un'altra azienda operante in tali settori.

Il personale a terra comprende, ad esempio, tutti i lavoratori che si occupano direttamente della preparazione alla partenza e della cura degli aerei, dei membri dell'equipaggio, dei passeggeri, del bagaglio e delle merci. Ne fanno parte, inoltre, i lavoratori che regolano o sorvegliano il traffico aereo o che trasmettono le informazioni indispensabili per lo stesso. Questa disposizione si applica anche al personale addetto alla manutenzione da effettuare giornalmente o a breve termine (manutenzione, piccole riparazioni) e alla pulizia di aeromobili, di installazioni necessarie al traffico aereo (ad es. le piste), e di altre infrastrutture.

Non fanno parte del personale a terra della navigazione aerea gli altri lavoratori attivi in questi settori (ad es. il personale amministrativo). Parte del personale delle aziende di catering rientra nel campo d'applicazione di queste disposizioni speciali se tali aziende producono merci facilmente deperibili da consegnare direttamente agli aerei. Se però vengono fabbricate anche componenti alimentari o se, oltre agli aerei, vengono rifornite anche altre aziende di consumo quali i centri di ristorazione esterni (ad es. mense aziendali), il personale occupato a tale scopo non soggiace al presente articolo. Analoga la situazione delle aziende di trasporto, di deposito e di spedizione. Il personale a terra della navigazione aerea include soltanto i lavoratori direttamente occupati per la consegna all'aereo delle merci trasportate per via aerea e per il ritiro delle merci dall'aereo o che devono preparare rapidamente i documenti necessari alle operazioni di sdoganamento.

In caso di dubbio, le aziende che svolgono attività legate al traffico aereo vanno analizzate più attentamente e le parti di aziende che possono essere comprese nel personale a terra della navigazione aerea vanno designate in modo chiaro.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Articolo 4

Al personale a terra della navigazione aerea può, senza autorizzazione ufficiale, essere assegnato a pieno titolo lavoro notturno e domenicale nonché lavoro continuo. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 12 capoverso 1bis

I lavoratori beneficiano di 18 domeniche libere per anno civile. Esse possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. La riduzione a 18 domeniche libere è possibile unicamente se ai lavoratori interessati, è concesso almeno 12 volte per anno civile, un riposo settimanale di almeno 59 ore consecutive. Queste 59 ore devono comprendere il riposo giornaliero di cui all'articolo 15a capoverso 1 LL nonché il sabato e la domenica interi (11 ore + 2 x 24 ore). La domenica è l'intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica (cfr. art. 18 cpv. 1 LL). Con il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati o della loro rappresentanza nell'azienda, questo intervallo di 24 ore può essere anticipato o differito di un'ora al massimo (cfr. art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 13

Il riposo compensativo per il lavoro festivo effettuato non deve necessariamente essere accordato nella settimana che precede o che segue i giorni festivi in cui si è lavorato, ma può anche essere accordato in blocco per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Evitare o eliminare perturbazioni nei servizi di volo (capoverso 2)

Articolo 5

Onde evitare perturbazioni nei servizi di volo, il personale a terra può essere occupato per il lavoro diurno e serale in uno spazio di 17 ore al massimo. In tal caso, però, deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive nella media della settimana civile nella quale questo spazio è prolungato. Il riposo giornaliero fra i due periodi d'impiego può essere ridotto fino a otto ore.

Articolo 10 capoverso 3

Il personale a terra della navigazione aerea può essere occupato per il lavoro notturno che inizia dopo le 04.00 o che termina prima delle 01.00 in uno spazio di 17 ore. La durata effettiva del lavoro giornaliero non può superare nove ore (art. 17*a* LL). Se la durata del lavoro giornaliero inizia prima delle 05.00 o termina dopo le 24.00, la durata minima del riposo giornaliero deve essere di almeno 12 ore nella media di una settimana civile. Il riposo giornaliero fra due periodi d'impiego è di almeno otto ore consecutive.

Articolo 48

Aziende di costruzione e di manutenzione di impianti di trasporto pubblico

[1] Alle aziende di costruzione e di manutenzione che operano per conto di un'azienda assoggettata alla legge dell'8 ottobre 1971 sulla durata del lavoro e ai lavoratori in esse occupati che lavorano sui binari o nelle loro immediate vicinanze, agli impianti di approvvigionamento in energia elettrica, nonché ai dispositivi per il comando e la sicurezza del traffico, si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché l'articolo 12 capoverso 1, purché il lavoro notturno e domenicale sia necessario per garantire il buon funzionamento dei servizi di trasporto.

[2] I lavori secondo il capoverso 1 devono implicare la chiusura parziale o totale di un impianto di trasporto esistente ed essere direttamente collegati a tale impianto.

Campo d'applicazione (cpv. 1)

Le disposizioni speciali si applicano alle aziende di costruzione e di manutenzione che non fanno parte a loro volta di un'impresa di trasporto concessionaria soggetta alla legge sulla durata del lavoro (LDL, RS 822.21 e art. 2 cpv. 1 let. b LL).

Le aziende di costruzione e di manutenzione in questione eseguono lavori di esercizio, manutenzione, ampliamento, sostituzione e rinnovo riguardanti impianti esistenti su mandato di un'azienda soggetta alla LDL. Secondo l'articolo 1 LDL, sottostanno alla LDL le imprese ferroviarie (treno, tram, metropolitana), filoviarie e di trasporto a fune (funicolare, teleferica).

Attività (cpv. 1 e 2)

I lavori di esercizio, manutenzione, ampliamento, sostituzione e rinnovo sono eseguiti, sui binari o nelle loro immediate vicinanze, agli impianti di approvvigionamento in energia elettrica, nonché ai dispositivi per il comando e la sicurezza del traffico. Per questo motivo, devono implicare la chiusura parziale o totale dell'impianto di trasporto esistente ed essere direttamente collegati a tale impianto.

Sono autorizzati a condizione che nessuna pianificazione o misura organizzativa ne consenta l'esecuzione di giorno o la sera durante i giorni feriali. Questi lavori devono riguardare interventi:

1. su binari (linee ferroviarie, funicolari, risanamento di ponti o tunnel, ecc.),
2. nelle immediate vicinanze di binari (pareti antirumore, passaggi a livello, marciapiedi, ecc.),
3. sui sistemi di alimentazione con corrente di trazione (sottostazioni elettriche, linee elettriche, linee aere di contatto, impianti di alimentazione, ecc.),
4. sui dispositivi per il comando e la sicurezza del traffico (dispositivo di controllo dei treni, deviatoi, freni di sicurezza delle funicolari, cabine delle funicolari, sistemi elettromeccanici, ecc.), o
5. per garantire la sicurezza dei trasporti (potatura, abbattimento di alberi nelle vicinanze dei binari, abbassamento del terreno, ecc.).

I lavori su impianti nuovi (ossia impianti di trasporto o nuovi tratti di linea non ancora in funzione) e su edifici (ad esempio stazioni, fermate di tram, depositi, ecc.) non rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni speciali e sono soggetti ad autorizzazione.

Le aziende di costruzione e di manutenzione devono fornire, su richiesta delle autorità competenti una motivazione scritta e documentata della necessità di lavorare di notte o la domenica fornita dal committente dei lavori.

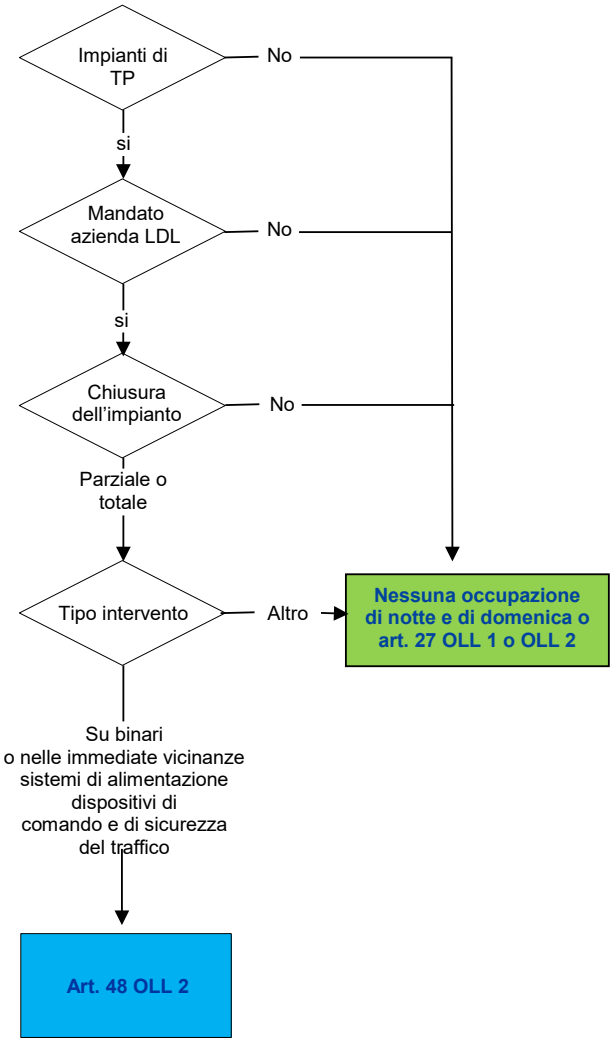
Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le aziende di costruzione e di manutenzione di impianti di trasporto pubblico possono occupare lavoratori tutta la notte o la domenica senza autorizzazione, sempreché ciò sia necessario per garantire il buon funzionamento dei trasporti pubblici. Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro notturno e domenicale (v. Indicazioni concernenti l'art. 4 OLL 2).

Articolo 12 capoverso 1

I lavoratori hanno diritto almeno a 26 domeniche libere per anno civile, che possono tuttavia essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno, sempreché nel corso del trimestre civile sia garantita almeno una domenica libera.



Articolo 48*a*

Aziende di costruzione e di manutenzione che effettuano lavori su strade nazionali

[1] Alle aziende di costruzione e di manutenzione e ai lavoratori occupati in tali aziende nei lavori di esercizio, di manutenzione, di sistemazione e di rinnovo in diretta relazione con lavori a gallerie e ponti di strade nazionali secondo gli articoli 2–4 della legge federale dell'8 marzo 1960[1] sulle strade nazionali si applica l'articolo 4 capoverso 1 per tutta la notte, sempreché il lavoro notturno sia necessario per motivi di sicurezza tecnica, in particolare se occorre chiudere al traffico una corsia.

[2] L'azienda deve pubblicare nel Foglio ufficiale svizzero di commercio, almeno 14 giorni prima dell'inizio dei lavori, i cantieri in cui sono impiegati lavoratori durante la notte secondo il capoverso 1. La pubblicazione deve indicare il nome dell'azienda, il luogo d'impiego, il numero di lavoratori interessati e la durata del lavoro notturno previsto.

Campo d'applicazione (Capoverso 1)

La disposizione riguarda le aziende di costruzione e di manutenzione i cui lavoratori effettuano lavori di esercizio, di manutenzione, di sistemazione e di rinnovo in diretta relazione con lavori in gallerie e ponti di strade nazionali. L'applicazione dell'articolo dipenderà dal tipo di lavoro, dalla categoria di strade, dal tipo di elementi edili e dall'aspetto della sicurezza corrispondente.

Lavori di esercizio, di manutenzione, di sistemazione e di rinnovo

Si tratta di lavori che servono a mantenere in buono stato le strade nazionali esistenti e in esercizio. Tali attività comprendono ad esempio l'asfaltatura della carreggiata, la segnaletica di sicurezza orizzontale e verticale, i paracarri, l'elettromeccanica, la pulizia della carreggiata e dei canali d'acqua piovana e la direzione lavori. Rientrano anche i dispositivi di ventilazione e d'illuminazione delle gallerie. Questa disposizione non è applicabile alla costruzione di nuove strade nazionali.

Strade nazionali

Si intendono le strade nazionali di prima, seconda e terza classe secondo gli articoli 2, 3 e 4 della legge federale sulle strade nazionali (LSN, RS 725.11). Le strade nazionali di prima e seconda classe sono riservate esclusivamente al traffico degli autoveicoli e accessibili soltanto in punti di collegamento determinati. Esse sono a sedi direzionali separate. Le strade nazionali di prima classe sono senza intersezioni a raso, le strade nazionali di seconda classe non sono di norma intersecate a raso. A differenza delle strade di prima e di seconda classe, le strade nazionali di terza classe sono aperte anche ad altri utenti.
Nel campo d'applicazione dell'articolo rientrano anche tutte le parti costitutive delle strade nazionali di cui all'articolo 2 dell'ordinanza sulle strade nazionali (OSN, RS 725.111).

Lavori in diretta relazione con lavori a gallerie e ponti

Rientrano nel campo d'applicazione i lavori in diretta relazione con lavori a gallerie e ponti nonché altri lavori purché siano altresì in diretta rela-

[1] RS 725.11

zione con tali elementi e sia rispettato il principio di proporzionalità. Se un cantiere comprende due degli elementi citati al capoverso 1 (gallerie o ponti), purché ciò sia proporzionale la disposizione si applica anche al tratto stradale tra questi elementi.

Necessità del lavoro notturno per motivi di sicurezza tecnica

L'articolo 48*a* OLL 2 è applicabile soltanto se i lavori devono essere eseguiti di notte per motivi di sicurezza tecnica, in particolare se è necessario chiudere al traffico una corsia.
Il criterio della necessità per motivi di sicurezza tecnica si riferisce alla protezione della vita e della salute dei lavoratori impiegati sul cantiere. L'elevato traffico durante il giorno sulle strade nazionali e il rischio di incidenti che ne consegue nonché l'inquinamento dell'aria comportano un elevato rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, che può essere ridotto con il lavoro notturno.

Applicabilità della norma

In caso di un controllo aziendale, l'autorità cantonale può procurarsi il mandato dell'USTRA e verificare per esempio se prescrive il lavoro notturno per i lavori richiesti. Un altro elemento importante è l'eventuale conferma della necessità del lavoro notturno per il progetto di costruzione in questione nell'ambito della presentazione annuale dei lavori di manutenzione previsti con gli uffici interessati e le parti sociali o l'autorizzazione da parte della commissione paritetica.

Pubblicazione nel FUSC (Capoverso 2)

Aziende di costruzione e di manutenzione che effettuano lavori su strade nazionali devono pubblicare nel Foglio ufficiale svizzero di commercio (FUSC), almeno 14 giorni prima dell'inizio dei lavori, i cantieri in cui sono impiegati lavoratori durante la notte nei limiti previsti da questa disposizione.

La pubblicazione dei cantieri nel FUSC permette alle associazioni di informarsi nonostante la deroga all'obbligo d'autorizzazione. Se il rispetto delle condizioni di cui all'articolo 48*a* OLL 2 è contestato, l'autorità cantonale d'esecuzione può essere interpellata affinché chiarisca la situazione mediante una decisione di accertamento in virtù dell'articolo 25 della legge sulla procedura amministrativa (PA, RS 172.021).

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le aziende di costruzione e di manutenzione che effettuano lavori su strade nazionali possono occupare i loro lavoratori tutta la notte senza autorizzazione sempreché il lavoro notturno sia necessario per motivi di sicurezza tecnica, in particolare se occorre chiudere al traffico una corsia. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 49

Aziende d'approvvigionamento in energia e acqua

Alle aziende che garantiscono l'approvvigionamento in elettricità, gas, calore e acqua e ai lavoratori in esse occupati nella produzione e per assicurare la distribuzione si applica l'articolo 4 per tutta la notte, tutta la domenica e per il lavoro continuo.

Campo d'applicazione

Le aziende d'approvvigionamento in energia e acqua gestiscono impianti di produzione o di distribuzione di acqua o energia sotto forma di elettricità, gas o calore. Tutte queste aziende distribuiscono ai consumatori acqua o energia attraverso una rete di condutture fisse.
Le disposizioni speciali si applicano esclusivamente alla produzione o all'estrazione di acqua ed energia nonché alle operazioni volte a garantire la distribuzione, come ad esempio la vigilanza sulla produzione di energia nelle centrali elettriche, sugli impianti di pompaggio, sulla produzione di acqua potabile negli acquedotti o per il controllo e la riparazione degli impianti di trasmissione. Anche l'acquisto e la vendita di elettricità in queste aziende rientra nel campo d'applicazione della presente disposizione. Altri lavori in queste aziende sono soggetti all'obbligo di autorizzazione.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le aziende d'approvvigionamento in energia e acqua possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale nonché al lavoro continuo. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale e il lavoro continuo devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 50

Aziende di depurazione delle acque di scarico e di smaltimento dei rifiuti domestici

Alle aziende di depurazione delle acque di scarico e di smaltimento dei rifiuti domestici e ai lavoratori in esse occupati per l'esercizio e la manutenzione degli impianti si applica l'articolo 4 per tutta la notte, tutta la domenica e per il lavoro continuo.

Campo d'applicazione

Sono aziende di depurazione delle acque di scarico e di smaltimento dei rifiuti domestici, ad esempio, le aziende di comuni, regioni o consorzi comunali che gestiscono impianti di depurazione delle acque o impianti di smaltimento, di compostaggio o discariche di rifiuti. Sono parificate a queste aziende quelle di ditte o gruppi di ditte che svolgono attività analoghe. Si tratta perlopiù di impianti che rimangono in funzione 24 ore su 24 e che necessitano di un servizio o di una sorveglianza costanti o regolari. Le disposizioni speciali valgono esclusivamente per l'esercizio e la manutenzione di questi impianti. Se dei lavori di manutenzione sono eseguiti da altre aziende, può essere applicato l'art. 51a OLL 2. Altri lavori sono soggetti all'obbligo di autorizzazione.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Le aziende di depurazione delle acque di scarico e di smaltimento dei rifiuti domestici possono, senza autorizzazione ufficiale, ricorrere a pieno titolo al lavoro notturno e domenicale nonché al lavoro continuo. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale e il lavoro continuo devono però essere osservate (v. commento dell'art. 4 OLL 2).

Articolo 51

Aziende di pulizia

Alle aziende di pulizia e ai lavoratori in esse occupati per le attività di pulizia si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché l'articolo 12 capoverso 1, purché l'intervento:

a. debba necessariamente svolgersi di notte o la domenica per il buon funzionamento dell'azienda che li impiega; e
b. si svolga in un'azienda:
   1. assoggettata alla presente ordinanza;
   2. titolare di un permesso che la autorizzi a ricorrere a un sistema di organizzazione del tempo di lavoro di 24 ore su 24, 7 giorni su 7; o
   3. per la quale il lavoro notturno e domenicale è previsto da una legge.

Campo d'applicazione

Lavori di pulizia

Le aziende di pulizia sono imprese che eseguono qualsiasi tipo di lavoro di pulizia, negli edifici, nelle strade e nelle piazze, nelle strutture pubbliche o private, ecc. Oltre ai classici lavori di pulizia come il lavaggio dei pavimenti o dei mobili, rientrano nel campo d'applicazione di questo articolo anche lavori come la rimozione di foglie o rifiuti da piazzali e viali.

I lavori contemplati da questa disposizione sono i lavori di pulizia in senso stretto, non includono la manutenzione degli impianti (v. art. 51a OLL 2).

Aziende in cui si svolge l'intervento (lett. a e b)
I lavoratori sono occupati in un'azienda in cui viene regolarmente svolto lavoro notturno e domenicale conformemente alle lettere a e b dell'articolo 51 OLL 2.

Il lavoro notturno o domenicale deve essere necessario per il buon funzionamento dell'azienda in cui vengono svolte le pulizie. I lavori sono autorizzati purché nessuna pianificazione o misura organizzativa consenta di svolgerli di giorno o la sera durante i giorni feriali. Se i lavori di pulizia in questione potrebbero essere eseguiti di giorno durante un giorno feriale, l'articolo 51 OLL 2 non è applicabile.

Le aziende di pulizia devono fornire, su richiesta delle autorità competenti, una motivazione scritta e documentata della necessità di lavorare di notte o la domenica fornita dal committente dei lavori.

Numero 1

Nelle aziende assoggettate agli articoli 15- 52 OLL 2, il lavoro notturno o domenicale può in linea di principio essere svolto senza autorizzazione (v. art. 4 OLL 2). Le aziende di pulizia possono altresì eseguire in tali aziende lavori di pulizia di notte o la domenica senza autorizzazione qualora e fintantoché ciò sia necessario per il buon funzionamento dell'azienda in cui sono svolti i lavori.

Numero 2

Se un'azienda non è autorizzata a lavorare di notte e la domenica secondo l'articolo 4 OLL 2, ma dispone di un permesso corrispondente (in virtù degli art. 17 e 19 o dell'art. 24 della legge), le aziende di pulizia possono svolgere in tale azienda lavori di pulizia anche di notte e la domenica senza autorizzazione, purché ciò sia necessario per il buon funzionamento dell'azienda in cui sono svolti i lavori. Quest'ultima deve essere in possesso di un permesso per lavoro continuo o di un permesso per lavoro notturno, domenica-

le e nei giorni festivi (sistema di organizzazione del tempo di lavoro che permette di svolgere un lavoro 24 ore al giorno, sette giorni alla settimana).

Numero 3

Vi sono altre leggi che autorizzano il lavoro notturno e domenicale per determinate aziende. Per esempio, la legge sulla durata del lavoro (LDL, RS 822.21) autorizza il lavoro notturno e domenicale nelle aziende di trasporti pubblici in concessione. A questo proposito, è possibile che un'impresa ferroviaria debba ad esempio pulire i vagoni nelle prime ore del mattino, dato che questi verranno utilizzati tutto il giorno.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Il personale delle aziende di pulizia può essere occupato tutta la notte e tutta la domenica senza autorizzazione. Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro notturno e domenicale (v. Indicazioni concernenti l'art. 4 OLL 2).

Articolo 12 capoverso 1

I lavoratori occupati nelle aziende di pulizia hanno diritto almeno a 26 domeniche libere per anno civile, che possono essere ripartite in modo irregolare nel corso dell'anno. Nel corso di un trimestre civile deve comunque essere garantita almeno una domenica libera.

Articolo 51*a*

Personale che svolge lavori di manutenzione

[1] Ai lavoratori che svolgono lavori di manutenzione si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, purché il lavoro notturno o domenicale sia necessario per garantire la continuità delle attività di un'azienda:
a. assoggettata alla presente ordinanza; e
b. le cui prestazioni devono essere assicurate 24 ore su 24, 7 giorni su 7, nell'interesse pubblico.

[2] Sono considerati lavori di manutenzione in particolare le riparazioni, i rinnovi e le misure volte a prevenire le interruzioni, quali le ispezioni.

Campo d'applicazione (cpv. 1)

Questa disposizione mira a coprire le situazioni in cui i lavori di manutenzione devono imperativamente essere eseguiti di notte o la domenica per garantire, nell'interesse pubblico, la continuità delle attività delle aziende in cui sono eseguiti. Si tratta, ad esempio, della riparazione o della sostituzione di un ascensore necessario per il trasporto dei pazienti in un ospedale. Le aziende la cui attività deve essere garantita senza interruzione nell'interesse pubblico sono le seguenti:

a. istituti ospedalieri e cliniche (art. 15 OLL 2)
b. case e internati (art. 16 OLL 2)
c. aziende di radiodiffusione e di televisione (art. 31 OLL 2)
d. aziende di telecomunicazione (art. 32 OLL 2)
e. centrali telefoniche (art. 33 OLL 2)
f. aziende di approvvigionamento in energia e acqua (art. 49 OLL 2)
g. aziende di depurazione delle acque di scarico e di smaltimento dei rifiuti domestici (art. 50 OLL 2)
h. aeroporti (ordinanza del DEFR per la designazione di stazioni e aeroporti secondo l'articolo 26a capoverso 2 dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro; RS 822.112.1). Negli aeroporti è riconosciuto che il funzionamento deve essere garantito 24 ore su 24, 7 giorni su 7, anche se la gran parte delle attività sono normalmente interrotte durante la notte.

Le aziende che si occupano della manutenzione possono altresì far valere l'articolo 51a OLL 2 se svolgono lavori in istituti di diritto pubblico (in particolare ospedali pubblici privi di personalità giuridica) che non sottostanno alla legge secondo l'articolo 7 OLL 1.

Il lavoro notturno o domenicale deve essere necessario per garantire la continuità delle attività dell'azienda in cui è effettuato. I lavori sono autorizzati purché nessuna pianificazione o misura organizzativa consenta di svolgerli di giorno o la sera durante i giorni feriali. Se i lavori di manutenzione in questione potrebbero essere eseguiti di giorno durante un giorno feriale, l'articolo 51a OLL 2 non è applicabile.

Le aziende che svolgono lavori di manutenzione devono fornire, su richiesta delle autorità competenti, una motivazione scritta e documentata della necessità di lavorare di notte o la domenica fornita dal committente dei lavori.

Lavori di manutenzione (cpv. 2)

La nozione di lavori di manutenzione ai sensi di questa disposizione è ampia: include anche le riparazioni, i rinnovi e le misure volte a prevenire le

interruzioni, come le ispezioni. I lavori devono essere finalizzati a mantenere o a ripristinare in uno stato specifico gli impianti, a evitare guasti tecnici o a garantire la protezione antincendio. Come esempio si può citare la manutenzione dei sistemi di ventilazione in una sala operatoria di un ospedale.

Disposizioni speciali applicabili (cpv. 1)

Articolo 4

Il personale che svolge lavori di manutenzione può essere occupato tutta la notte e tutta la domenica senza autorizzazione. Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro notturno e domenicale (v. Indicazioni concernenti l'art. 4 OLL 2).

Articolo 51*b*

Aziende che garantiscono il servizio invernale

Alle aziende che garantiscono il servizio invernale e ai lavoratori in esse occupati per lo spargimento del sale e lo sgombero della neve si applica l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica.

Campo d'applicazione

Questa disposizione mira a coprire le situazioni in cui i lavori devono imperativamente essere eseguiti di notte o la domenica per motivi di interesse pubblico. Il gelo e le forti nevicate rappresentano delle limitazioni per il pubblico. Deve essere possibile effettuare i lavori di spargimento del sale e di sgombero della neve in qualsiasi momento, anche di notte e la domenica. Non importa che tipo di azienda sia, purché svolga un servizio invernale.

Questa disposizione non si applica alle aziende assoggettate all'ordinanza per gli autisti (OLR 1, RS 822.221) né al personale delle amministrazioni pubbliche.

Disposizioni speciali applicabili

Articolo 4

Per lo spargimento del sale e lo sgombero della neve è possibile occupare lavoratori tutta la notte e tutta la domenica senza autorizzazione. Devono tuttavia essere rispettate le altre disposizioni della LL concernenti il lavoro notturno e domenicale (v. Indicazioni concernenti l'art. 4 OLL 2).

Articolo 52

Aziende per la trasformazione di prodotti agricoli

[1] Alle aziende per la trasformazione di prodotti agricoli e ai lavoratori in esse occupati si applicano l'articolo 4 per tutta la notte e tutta la domenica, nonché gli articoli 5, 8 capoverso 1, 9, 10 capoverso 1, 11, 12 capoverso 2bis, 13 e 14 capoverso 2, purché una trasformazione immediata sia necessaria per evitare un notevole deterioramento della qualità dei prodotti.

[2] Sono considerate aziende per la trasformazione di prodotti agricoli le aziende che preparano, immagazzinano, trasformano, tengono in conto deposito o distribuiscono prodotti vegetali come frutta, verdura, patate, funghi commestibili o fiori recisi.

Campo d'applicazione (capoverso 2)

Le aziende per la trasformazione di prodotti agricoli trattano prodotti vegetali deteriorabili. È irrilevante al riguardo se si tratta di prodotti provenienti dall'agricoltura indigena o dall'estero. Le disposizioni speciali sono applicabili solo se il trattamento è assolutamente indispensabile per evitare che i prodotti si deteriorino o che la loro qualità venga notevolmente compromessa. Ciò può significare che il prodotto venga immagazzinato o conservato in modo adeguato, come avviene ad esempio con la produzione di conserve o di prodotti surgelati, o ancora nell'immediata lavorazione e distribuzione alla clientela.

Disposizioni speciali applicabili (capoverso 1)

Premessa

Queste disposizioni speciali sono applicabili solo nei casi in cui una immediata trasformazione è indispensabile per evitare un notevole deterioramento della qualità dei prodotti. Esse non si applicano dunque alla trasformazione di prodotti che possono essere immagazzinati per un periodo di tempo più o meno lungo senza subire un deterioramento della qualità.

Le eccezioni elencate al capoverso 2 sono applicabili unicamente per la lavorazione di prodotti locali o regionali, che vengono raccolti stagionalmente in grande quantità. Esse tuttavia non sono applicabili a prodotti importati in quantità definibili dall'importatore che vengono lavorati in Svizzera.

Articolo 4

Le aziende che trasformano prodotti agricoli possono ordinare il lavoro notturno e il lavoro domenicale, per tutta la notte o per tutta la domenica, senza dover richiedere la relativa autorizzazione. Le altre disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro notturno e domenicale vanno invece rispettate (si veda anche il commento dell'articolo 4).

Articolo 5

Le aziende che trasformano prodotti agricoli possono impiegare i propri lavoratori, nell'ambito del lavoro diurno e serale, per un periodo massimo di 17 ore. Tuttavia, nella media della settimana civile durante la quale il periodo lavorativo è prolungato, deve essere imperativamente accordato un riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive. Fra due periodi di impiego il riposo giornaliero non può essere ridotto a meno di 8 ore.

Articolo 8 capoverso 1

Le aziende che trasformano prodotti agricoli possono ordinare il lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 1 LL anche di domeni-

ca. In questo caso, il lavoro straordinario deve essere imperativamente compensato con un congedo di uguale durata nel corso delle 14 settimane successive. Questa disposizione non si applica al lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 12 capoverso 2 LL prestato in caso di necessità. I presupposti di questo lavoro straordinario, il periodo in cui può essere svolto, la durata consentita e la compensazione sono disciplinati dall'articolo 26 OLL 1.

Articolo 9
La durata del riposo giornaliero del lavoratore può essere ridotta fino a 9 ore, più di una volta a settimana. In questo caso, il riposo giornaliero deve essere di 12 ore nella media di due settimane. Al lavoratore non può inoltre essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 OLL 1 nel corso del suo successivo periodo di lavoro (v. art. 19 OLL 1).

Articolo 10 capoverso 1
I lavoratori adulti possono essere impiegati di notte in turni di 12 ore.
Dedotte le pause, la durata del lavoro giornaliero non può tuttavia superare le 9 ore. Ai lavoratori occupati in tali turni, il datore di lavoro deve concedere un riposo giornaliero di 12 ore e, una volta la settimana, un periodo di riposo consecutivo di 48 ore.

Articolo 11
Il periodo della domenica può essere anticipato o differito di tre ore al massimo (si veda l'art. 18 cpv. 1 LL). Questo spostamento può solo essere applicato a tutta l'impresa o a parti ben definite di essa, ma non a singoli lavoratori. Va inoltre osservato che per lo spostamento in questione è necessario il consenso della rappresentanza dei lavoratori nell'azienda o la maggioranza dei lavoratori interessati (art. 18 cpv. 2 LL).

Articolo 12 capoverso 2bis
Ai lavoratori delle aziende di trasformazione di prodotti agricoli devono essere accordate almeno 12 domeniche libere in un anno civile. Nelle settimane senza domenica libera va concesso un riposo settimanale di 47 ore consecutive oppure di due volte 35 ore consecutive.

Articolo 13
Il riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi non deve essere necessariamente accordato nella settimana che precede o che segue il lavoro prestato. Esso può essere cumulato anche per un anno civile (art. 20 cpv. 2 LL).

Articolo 14 capoverso 2
Nelle aziende esposte a forti fluttuazioni stagionali la semigiornata libera non deve necessariamente essere concessa ogni settimana, può essere concessa anche solo una volta nell'arco di 12 settimane consecutive.

Articolo 28 capoverso 4 OLL 1 (appendice)

Indispensabilità tecnica o economica del lavoro notturno o domenicale per singoli processi lavorativi e per i processi lavorativi che vi sono connessi in maniera indissociabile

Per i seguenti processi lavorativi e per i processi lavorativi che vi sono connessi in maniera indissociabile, il lavoro notturno o domenicale regolare o periodico è ritenuto indispensabile nella misura indicata qui di seguito; il lavoro notturno o domenicale continua a essere ritenuto indispensabile anche se organizzato sotto forma di lavoro continuo o continuo atipico.

1. Lavorazione del latte:

lavoro notturno e domenicale per prendere in consegna, trattare e trasformare il latte e per i relativi lavori di filtratura.

2. Molitura:

lavoro notturno per il servizio degli impianti di molitura.

3. Fabbricazione di paste alimentari:

lavoro notturno per gli impianti di produzione automatizzati, inclusi quelli di essiccazione.

4. Consegna di articoli di panetteria, pasticceria e confetteria:

lavoro notturno e domenicale per la consegna di articoli di panetteria, pasticceria e confetteria.

4a. Trasformazione della carne e del pesce:

lavoro notturno e domenicale per la produzione e la consegna di carne o di pesce.

5. Fabbricazione della birra:

lavoro notturno e domenicale per la masteria e per il processo di fermentazione.

6. Fabbricazione di carta, di cartone e di cellulosa:

lavoro notturno per l'intera produzione dei prodotti di base.

7. Tipografie:

lavoro notturno e lavoro domenicale per stampare i quotidiani e i settimanali.

8. Lavorazione di materie plastiche e fabbricazione di fogli mediante stampaggio a iniezione, soffiatura, estrusione, inclusi i processi di affinamento direttamente connessi:

lavoro notturno per tutti i processi di fabbricazione diretti.

9. Processi lavorativi chimici, chimico-fisici, farmaceutici e biologici:

lavoro notturno e domenicale per
- processi lavoratori che, per motivi tecnici non possono essere interrotti;
- lavori indispensabili per l'esecuzione di esperimenti tecnici o scientifici di lunga durata;
- lavori e cure indispensabili in relazione agli animali da laboratorio;
- lavori indispensabili nelle serre;

10. Industria tessile:

lavoro notturno e domenicale in filande, fabbriche di filo per fabbricare filati testurizzati e filati ritorti, inclusi i processi di nobilitazione direttamente connessi;

lavoro notturno e domenicale in stabilimenti tes-

sili e maglifici per la fabbricazione di tessuti e di maglierie, inclusi i processi di nobilitazione direttamente connessi;

lavoro notturno e domenicale in fabbriche di ricami, inclusi i processi di nobilitazione direttamente connessi.

11. Fabbricazione della calce e del cemento:

lavoro notturno e domenicale per
- tutti i processi di macerazione e di calcinazione e la sorveglianza degli impianti di flusso delle materie prime e di deflusso dei prodotti finiti;
- la produzione di materiali per progetti pubblici di costruzione stradale o ferroviaria, quali l'asfalto, il calcestruzzo, la ghiaia e il cemento.

12. Industria ceramica (laterizi, fabbricazione della ceramica e della porcellana):

lavoro notturno e domenicale per processi di cottura e di essiccazione.

13. Metallurgia:

lavoro notturno per:
- il servizio dei forni elettrici di fusione, dei forni di preriscaldamento e degli impianti direttamente connessi;
- il servizio dei laminatoi a caldo e a freddo e degli impianti direttamente connessi;
- la saldatura di grandi pezzi che, per motivi tecnici, non può essere interrotta;
- il servizio degli impianti di pressofusione e di estrusione;
- i processi di finitura della superficie, ossia la zincatura e la placcatura;

14. Trafori e gallerie:

lavoro notturno e domenicale per lavori di avanzamento e di sicurezza.

15. Orologeria:

lavoro domenicale a orari limitati per la verifica dei movimenti d'orologeria meccanici e automatici, per la successiva regolazione e per l'esame dei cronometri.

16. Industria elettronica:

lavoro notturno e domenicale per la produzione di circuiti integrati in tutti i settori della microelettronica.

17. Vetreria:

lavoro notturno e domenicale per la trasformazione del materiale grezzo in vetro.

18. Rendiconti finanziari:

al massimo 12 impieghi all'anno di notte o di domenica per i rendiconti mensili, trimestrali e annuali coordinati a livello internazionale.

Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (Ordinanza sulla protezione della maternità) 822.111.52

del 20 marzo 2001 (Stato 1° luglio 2015)

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)[1]
visto l'articolo 62 capoverso 4 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000[2] concernente la legge sul lavoro (OLL 1),
ordina:

Capitolo 1: Disposizioni generali

Sezione 1: Oggetto

Art. 1

[1] La presente ordinanza disciplina i criteri di valutazione dei lavori pericolosi o gravosi (valutazione dei rischi) secondo l'articolo 62 capoverso 3 OLL 1 e definisce le sostanze, i microrganismi e i lavori che presentano un potenziale di pericolo elevato per la madre e il bambino (motivi di esclusione) giusta l'articolo 62 capoverso 4 OLL 1.

[2] Essa designa:

a. gli esperti competenti secondo l'articolo 63 capoverso 1 OLL 1 a cui occorre far ricorso per valutare i rischi che corrono la madre e il bambino o per determinare i motivi di esclusione (divieti di occupazione);
b. le persone incaricate di verificare l'efficacia delle misure di protezione prese conformemente all'articolo 62 capoverso 1 OLL 1.

Sezione 2: Verifica della misura di protezione

Art. 2[3] Principio

[1] La valutazione dello stato di salute della donna incinta o della madre allattante nell'ambito della verifica dell'efficacia delle misure di protezione adottate giusta l'articolo 62 capoverso 2 OLL 1 spetta al medico curante che segue la lavoratrice durante la gravidanza.

[2] Il medico effettua un esame medico di idoneità della donna incinta o della madre allattante. Per la valutazione, egli considera:

a. gli esiti del colloquio con la lavoratrice e dell'esame medico di quest'ultima;
b. i risultati della valutazione dei rischi effettuata per l'azienda da parte di un esperto competente secondo l'articolo 17;
c. le eventuali informazioni supplementari raccolte in occasione di un colloquio con l'esperto che ha effettuato la valutazione dei rischi o con il datore di lavoro.

[3] Una donna incinta o una madre allattante non deve essere occupata nell'azienda o nella parte dell'azienda che presenta un pericolo se, sulla base del colloquio con la lavoratrice e dell'esame medico della stessa, il medico constata che:

a. non è stata effettuata alcuna valutazione dei rischi o la valutazione effettuata è insufficiente;
b. è stata effettuata una valutazione dei rischi ma le misure di protezione necessarie non sono attuate o rispettate;
c. è stata effettuata una valutazione dei rischi ma le misure di protezione adottate non sono sufficientemente efficaci; o
d. vi sono indizi di un pericolo per la salute della madre o del bambino.

[1] La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RS 170.512.1), con effetto dal 1° gen. 2013. Di detta mod. è tenuto conto in tutto il presente testo.
[2] RS 822.111
[3] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).

Art. 3 Certificato medico

1 Il medico che ha visitato la lavoratrice precisa in un certificato medico se quest'ultima può proseguire senza riserve la propria attività al posto di lavoro in questione o se deve continuarla a determinate condizioni oppure se essa deve interromperla.

2 Il medico che ha visitato la lavoratrice comunica a quest'ultima e al datore di lavoro i risultati della valutazione ai sensi del capoverso 1 affinché il datore di lavoro possa, all'occorrenza, prendere le misure necessarie nell'azienda o nella parte di azienda soggetta a un pericolo.

Art. 4 Assunzione dei costi

Il datore di lavoro si assume i costi per le spese di cui agli articoli 2 e 3.

Capitolo 2: Valutazione dei rischi e motivi di esclusione

Sezione 1: Criteri di valutazione del pericolo[4]

Art. 5[5] Sospetto di pericolo

Se i criteri di valutazione di cui agli articoli 7–13 sono adempiuti, si presume un pericolo per la salute della madre e del bambino.

Art. 6[6] Valutazione dei criteri

Nella valutazione dei criteri occorre considerare anche le condizioni concrete di lavoro nell'azienda come, in particolare, l'interazione di diversi aggravi, la durata di esposizione, la frequenza dell'aggravio o del pericolo e altri fattori che possono esercitare un influsso positivo o negativo sul potenziale di pericolo da valutare.

Art. 7 Spostamento di carichi pesanti

1 Sono considerati pericolosi o gravosi per le donne incinte, durante i primi sei mesi di gravidanza, lo spostamento regolare di carichi superiori ai 5 kg e lo spostamento occasionale di carichi superiori ai 10 kg, nonché l'azionamento di strumenti meccanici come leve o manovelle richiedente l'esercizio in qualsiasi direzione di una forza massima corrispondente al sollevamento o al trasporto di un carico superiore rispettivamente a 5 o 10 kg[7].

2 A partire dal 7° mese di gravidanza, le donne incinte non devono più spostare carichi pesanti giusta il capoverso 1.

Art. 8 Lavori che espongono al freddo, al caldo o a un'umidità eccessiva

Sono considerati pericolosi o gravosi per le donne incinte i lavori effettuati all'interno con temperature ambiente inferiori a –5°C o superiori a 28°C, come pure quelli svolti regolarmente in condizioni di umidità eccessiva. Nel caso di temperature inferiori a 15°C, il datore di lavoro deve fornire bevande calde. I lavori con temperature situate tra 10°C e –5°C sono autorizzati a condizione che il datore di lavoro metta a disposizione della lavoratrice un abbigliamento adeguato alla situazione termica e all'attività praticata. Nella valutazione della temperatura ambiente occorre inoltre tenere conto di fattori quali l'umidità dell'aria, l'aerazione e la durata di esposizione.

Art. 9 Movimenti e posizioni del corpo che provocano una fatica precoce

Sono considerate pericolose o gravose le attività svolte durante la gravidanza e fino alla 16 a settimana successiva al parto che comportano movimenti o posizioni sfavorevoli in modo ripetuto, come il fatto di allungarsi o di piegarsi troppo, di restare continuamente rannicchiato o di stare piegato in avanti, nonché le attività che implicano una posizione fissa del corpo senza possibilità di movimento. Rientrano in questo contesto anche gli effetti di forze esterne sul corpo provocati da urti, scosse e vibrazioni.

[4] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).
[5] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).
[6] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).
[7] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).

Art. 10[8] Microorganismi

[1] In caso di esposizione a microrganismi dei gruppi 2–4 secondo l'allegato 2.1 dell'ordinanza del 25 agosto 1999[9] sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da microorganismi (OPLM) occorre valutare, nell'ambito di una valutazione dei rischi, il pericolo per la salute della madre e del bambino in considerazione delle attività, del sistema immunitario della lavoratrice e delle misure di protezione adottate. Occorre garantire che una tale esposizione non sia pregiudizievole alla madre o al bambino.

[2] In caso di utilizzazione di microrganismi del gruppo 2 reputati dannosi per l'embrione e il feto, come il virus della rosolia o della toxoplasmosi, è vietata l'occupazione di donne incinte e di madri allattanti; sono eccettuati i casi in cui è provato che la lavoratrice è sufficientemente protetta mediante immunizzazione. Una donna incinta o una madre allattante può essere occupata nei lavori con gli altri microrganismi del gruppo 2 soltanto se, in base alla valutazione dei rischi, è provato che non vi è alcun pericolo per la salute della madre e del bambino.

[3] In caso di utilizzazione di microrganismi del gruppo 3 o 4 è vietata l'occupazione di donne incinte e di madri allattanti; sono eccettuati i casi in cui è provato che la lavoratrice è sufficientemente protetta mediante immunizzazione.

Art. 11[10] Lavori sottoposti al rumore

Le donne incinte non devono essere occupate in posti di lavoro in cui il livello della pressione acustica è superiore o uguale a 85 dB(A) (L_{EX} 8 h). Le esposizioni agli infrasuoni o agli ultrasuoni devono essere valutate separatamente.

Art. 12 Lavori sottoposti agli effetti di radiazioni ionizzanti e non ionizzanti[11]

[1] Per le donne professionalmente esposte a radiazioni, dal momento in cui è costatato lo stato di gravidanza e fino al termine della stessa, l'equivalente di dose alla superficie dell'addome non deve superare 2 mSv, e la dose efficace in seguito a incorporazione, 1 mSv (art. 36 cpv. 2 dell'O del 22 giugno 1994[12] sulla radioprotezione).

[2] Le donne allattanti non possono svolgere lavori con sostanze radioattive che possono comportare il rischio di un'incorporazione o di una contaminazione radioattiva (art. 36 cpv. 2 dell'O del 22 giugno 1994 sulla radioprotezione).

[3] Dal momento in cui è constatato lo stato di gravidanza e fino al termine della stessa occorre garantire che l'esposizione a radiazioni non ionizzanti non sia pregiudizievole alla madre o al bambino. I valori limite di cui all'allegato 1 devono essere in ogni caso rispettati.[13]

Art. 13[14] Lavori che espongono agli effetti di sostanze chimiche pericolose

[1] Occorre garantire che l'esposizione a sostanze pericolose non sia pregiudizievole alla madre o al bambino. In particolare, occorre rispettare i valori limite d'esposizione in vigore in Svizzera iscritti nella lista dei valori limite dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (INSAI).

[2] Sono considerati particolarmente pericolosi per la madre e per il bambino:

a.[15] li lavori con sostanze o preparati pericolosi per la salute contrassegnati con almeno una delle seguenti indicazioni di pericolo (frasi H) secondo la versione del regolamento (CE) n. 1272/2008[16] citata nell'allegato 2 numero 1 dell'ordinanza del 5 giugno 2015[17] sui prodotti chimici, come pure i lavori con oggetti che, in condizioni di impiego normali o ragionevolmente prevedibili, rilasciano tali sostanze:

[8] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).
[9] RS 832.321
[10] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).
[11] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).
[12] RS 814.501
[13] Introdotto dal n. I dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).
[15] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).
[16] Regolamento (CE) n. 1272/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 2008 relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele che modifica e abroga le direttive 67/548/CEE e 1999/45/CE e che reca modifica al regolamento (CE) n. 1907/2006.
[17] RS 813.11

1. mutagenicità sulle cellule germinali, categorie 1A, 1B o 2 (H340, H341),
2. cancerogenicità, categorie 1A, 1B o 2 (H350, H350i, H351),
3. tossicità per la riproduzione: categorie 1A, 1B o 2 oppure la categoria aggiuntiva per gli effetti sulla lattazione o attraverso la lattazione (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
4. tossicità specifica per organi bersaglio dopo una singola esposizione, categoria 1 o 2 (H370, H371);

b. il mercurio e i suoi derivati;
c. gli inibitori di mitosi;
d. il monossido di carbonio.

3 Sono considerati particolarmente pericolosi per la madre e per il bambino anche i lavori con sostanze o preparati pericolosi per la salute che, invece di essere contrassegnati con le frasi H di cui al capoverso 2 lettera a, sono contrassegnati con le frasi di rischio (frasi R) ai sensi dell'ordinanza del 18 maggio 2005[18] sui prodotti chimici. Le corrispondenze tra le frasi H e le frasi R sono stabilite all'allegato 2.[19]

4 Al capoverso 2 lettera a si applicano le disposizioni transitorie dell'allegato 2 numero 4 dell'ordinanza del 5 giugno 2015 sui prodotti chimici.[20]

Sezione 2[21]: Lavori che si basano su un sistema di organizzazione molto gravoso

Art. 14

Durante tutta la gravidanza e durante il periodo di allattamento, le donne non possono svolgere lavoro notturno né lavoro a squadre se tali lavori sono direttamente legati ad attività pericolose o gravose ai sensi degli articoli 7 a 13 o se si è in presenza di un sistema a squadre particolarmente pregiudizievole alla salute. Sono considerati tali i sistemi a squadre che prevedono una rotazione regolare in senso inverso (notte - sera - mattino) o quelli con più di tre notti di lavoro consecutive.

Sezione 3[22]: Motivi d'esclusione

Art. 15 Lavoro a cottimo e lavoro cadenzato

Il lavoro a cottimo o il lavoro cadenzato non sono autorizzati se il ritmo di lavoro è dettato da una macchina o da un'installazione tecnica e non può essere regolato dalla lavoratrice stessa.

Art. 16[23] Occupazioni particolari vietate

1 Le donne incinte non devono essere occupate in lavori che implicano una sovrappressione, come in camera di compressione o in immersioni.

2 Le donne incinte non devono accedere a locali con un'atmosfera sotto-ossigenata.

3 Il datore di lavoro deve informare in modo adeguato tutte le donne, in vista di un'occupazione secondo i capoversi 1 e 2, dei pericoli comportati da simili attività durante la gravidanza. Nel farlo, attira la loro attenzione sul fatto che i pericoli esistono dal primo giorno della gravidanza. Se la donna manifesta dubbi su una presunta gravidanza, tali occupazioni sono in ogni caso vietate.

Capitolo 3: Esperti competenti e informazione

Art. 17 Esperti competenti

1 Gli esperti competenti secondo l'articolo 63 capoverso 1 dell'ordinanza 1 sono i medici del lavoro e gli igienisti del lavoro ai sensi dell'ordinanza del 25 novembre 1996[24] sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro nonché altri specialisti

[18] RU 2005 2721, 2007 821, 2009 401 805, 2010 5223, 2011 5227, 2012 6103, 2013 201 3041, 2014 2073 3857
[19] Introdotto dal n. I dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).
[20] Introdotto dal n. I dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).
[21] Originaria Sez. 3.
[22] Originaria Sez. 4.
[23] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 17 set. 2008, in vigore dal 1° ott. 2008 (RU 2008 4487).
[24] RS 822.116

come gli ergonomi, che hanno acquisito le conoscenze e le esperienze necessarie per valutare i rischi secondo gli articoli 4 e 5 di tale ordinanza.

2 Occorre garantire che, per la valutazione dei rischi, tutti i settori specifici da valutare siano coperti.

Art. 18 Informazione

1 Il datore di lavoro provvede affinché le persone incaricate della valutazione dei rischi abbiano accesso a tutte le informazioni necessarie alla valutazione della situazione aziendale e alla verifica delle misure di protezione adottate.

2 Il datore di lavoro provvede inoltre affinché il medico di cui all'articolo 2 abbia accesso a tutte le informazioni necessarie per valutare se la donna incinta o la madre allattante può essere occupata.

Capitolo 4: Disposizione finale

Art. 19

La presente ordinanza entra in vigore il 1° aprile 2001.

Valori limite di esposizione a radiazioni non ionizzanti per le lavoratrici incinte

1. Valori limite in caso di esposizione a campi di frequenza unica

Allegato 1[25] (art. 12 cpv. 3)

	Valore limite per il valore efficace:			
Frequenza	Intensità del campo elettrico E (V/m)	Intensità del campo magneti-co H (A/m)	Densità del flusso magneti-co B (μT)	Durata d'apprezza-mento (minuti)
Campi statici 0 Hz				
< 1 Hz	–	32 000	40 000	–*
Settore a bassa frequenza 1–100 kHz				
1–8 Hz	10 000	32 000 / f^2	40 000 / f^2	–*
8–25 Hz	10 000	4000 / f	5000 / f	–*
0,025–0,8 kHz	250 / f	4 / f	5 / f	–*
0,8–3 kHz	250 / f	5	6,25	–*
3–100 kHz	87	5	6,25	–*
Settore ad alta frequenza > 100 kHz				
100–150 kHz	87	5	6,25	6
0,15–1 MHz	87	0,73 / f	0,92 / f	6
1–10 MHz	87 / $\sqrt{f}$	0,73 / f	0,92 / f	6
10–400 MHz	28	0,073	0,092	6
400–2000 MHz	1,375 · $\sqrt{f}$	0,0037 · $\sqrt{f}$	0,0046 · $\sqrt{f}$	6
2–10 GHz	61	0,16	0,20	6
10–300 GHz	61	0,16	0,20	68 / $f^{1.05}$

f: Frequenza espressa nell'unità di misura indicata nella prima colonna della tabella

* È determinante il valore efficace più elevato; non può mai essere superato.

[25] Introdotto dal n. II dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).

2. Valori limite in caso di esposizione simultanea a campi di frequenza diversa

Il calcolo dei valori limite in caso di esposizione simultanea a campi di frequenza diversa si basa sulle linee guida della Commissione internazionale per la protezione dalle radiazioni non ionizzanti (International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection ICNIRP) per la limitazione dell'esposizione a campi elettrici e magnetici variabili nel tempo e a campi elettromagnetici (fino a 300 GHz) («Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz)[26]») (direttiva ICNIRP).

2. Valori limite in caso di esposizione a campi pulsati o con componenti armoniche

Il calcolo dei valori limite in caso di esposizione a campi pulsati o con componenti armoniche fino a una frequenza di 100 kHz si basa sulla dichiarazione dell'ICNIRP «Guidance on determining compliance of exposure to pulsed fields and complex nonsinusoidal waveforms below 100 kHz with ICNIRP Guidelines[27]». Per i campi ad alta frequenza fra 100 kHz e 300 GHz valgono i calcoli e le valutazioni secondo la direttiva ICNIRP.

Corrispondenze tra frasi H e frasi R

Allegato 2[28] (art. 13 cpv. 3)

Frasi H		**Frasi R**	
Classe di pericolo, categoria di pericolo e codice di categoria di pericolo	Codice di indicazioni di pericolo	Indicazione di pericolo	Codice di pericolo specifico
Muta. 1A o 1B	H340	Muta. Cat. 1 o 2	R46
Muta. 2	H341	Muta. Cat. 3	R68
Carc. 1A o 1B	H350	Carc. Cat. 1 o 2	R45
Carc. 1A o 1B	H350i	Carc. Cat. 1 o 2	R49
Carc. 2	H351	Carc. Cat. 3	R40
Repr. 1A o 1B	H360F	Repr. Cat. 1 o 2	R60
Repr. 1A o 1B	H360D	Repr. Cat. 1 o 2	R61
Repr. 1A o 1B	H360FD	Repr. Cat. 1 o 2	R60/61
Repr. 2	H361f	Repr. Cat. 3	R62
Repr. 2	H361d	Repr. Cat. 3	R63
Repr. 2	H361fd	Repr. Cat. 3	R62–63
Lact.	H362	Muta. Cat. 1 o 2	R64
STOT SE 1	H370	T	R39/23
		T	R39/24
		T	R39/25
		T+	R39/26
		T+	R39/27
		T+	R39/28
STOT SE 2	H371	Xn	R68/20
		Xn	R68/21
		Xn	R68/22

[26] Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz). Health Physics 74 (4): pagg. 494-522; 1998; qui pag. 513. Il testo inglese delle linee guida può essere consultato all'indirizzo www.icnirp.de > publications > EMF

[27] Guidance on determining compliance of exposure to pulsed fields and complex nonsinusoidal waveforms below 100 kHz with ICNIRP Guidelines. Health Physics 84 (3): pagg. 383-387; 2003. Il testo inglese della dichiarazione può essere consultato all'indirizzo www.icnirp.de > publications > EMF

[28] Introdotto dal n. II dell'O del DEFR del 23 giu. 2015, in vigore dal 1° lug. 2015 (RU 2015 2299).

Ordinanza del DEFR per la designazione di stazioni e aeroporti secondo l'articolo 26*a* capoverso 2 dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

822.112.1

del 16 giugno 2006 (Stato 1° maggio 2013)

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)[1],
visto l'articolo 26*a* capoverso 2 dell'ordinanza 2 del 10 maggio 2000[2]
concernente la legge sul lavoro (OLL 2),
ordina:

Art. 1[3] Stazioni e aeroporti

[1] In ragione del forte traffico viaggiatori, sono considerate centri di trasporto pubblico ai sensi dell'articolo 27 capoverso 1ter della legge del 13 marzo 1964[4] sul lavoro le seguenti stazioni:

Aarau, Baden, Basel Badischer Bahnhof, Basel SBB, Bern, Bellinzona, Biel/Bienne, Brig, Bulle, Chur, Frauenfeld, Fribourg/Freiburg, Genève, Genève Aéroport, Lausanne, Lugano, Luzern, Neuchâtel, Nyon, Olten, Schaffhausen, Sion, Solothurn, St. Gallen, Thun, Uster, Vevey, Visp, Wil, Winterthur, Zug, Zürich Aeroporto, Zürich Altstetten, Zürich Enge, Zürich Hauptbahnhof, Zürich Oerlikon, Zürich Stadelhofen.

[2] Ai sensi dell'articolo 27 capoverso 1ter LL sono considerati aeroporti:

Bern Belp, Genève Cointrin, Lugano Agno, Sion, St. Gallen Altenrhein, Zürich Kloten.

Art. 2

La presente ordinanza entra in vigore il 1° luglio 2006.

[1] La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RS 170.512.1), con effetto dal 1° gen. 2013. Di detta mod. è tenuto conto in tutto il presente testo.
[2] RS 822.112
[3] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 1° mar. 2011, in vigore dal 1° mag. 2013 (RU 2013 817).
[4] RS 822.11

Ordinanza del DEFR per la designazione dei centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale secondo l'articolo 25 capoverso 4 dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

822.112.2

del 13 luglio 2015 (Stato 1° febbraio 2016)

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR),
visto l'articolo 25 capoverso 4 dell'ordinanza 2 del 10 maggio 2000[1]
concernente la legge sul lavoro (OLL 2),
ordina:

Art. 1[2] Centri commerciali rispondenti ai bisogni del turismo internazionale

I centri commerciali seguenti rispondono ai bisogni del turismo internazionale
secondo l'articolo 25 capoverso 4 dell'OLL 2:
a. FoxTown Factory Stores di Mendrisio;
b. Designer Outlet di Landquart.

Art. 2 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° agosto 2015.

RS 822.112.2
[1] RS 822.112
[2] Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 7 gen. 2016, in vigore dal 1° feb. 2016 (RU 2016 349).

Guida alle misure preventive di carattere medico nei confronti dei lavoratori impegnati nel lavoro notturno

(v. anche «Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro» art. 43–45, Provvedimenti in caso di lavoro notturno, Visita medica e consulenza)

1. Basi legali

1.1 Introduzione

1.1.1 Articolo 17*c* capoverso 1 LL

Giusta l'articolo 17*c* capoverso 1 della riveduta legge sul lavoro (LL), entrata in vigore il 1° agosto 2000, il lavoratore che svolge un lavoro notturno duraturo ha diritto a una visita medica che attesti il suo stato di salute e alla consulenza riguardo al modo di ridurre o evitare i problemi di salute connessi con il lavoro.

1.1.2 Articolo 17*c* capoverso 2 LL

Conformemente al capoverso 2 di questo articolo i particolari riguardanti la visita medica e la consulenza sono disciplinati nell'ordinanza. Si tratta, nella fattispecie, degli articoli 43–45 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1).

1.1.3 Articolo 17*c* capoverso 3 LL

Il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza, nella misura in cui non risponde un altro assicuratore del lavoratore.

1.2 Alcuni precisazioni

1.2.1 Articolo 43 OLL 1: visita medica e consulenza

In virtù dell'articolo 17*c* LL, l'articolo 43 OLL 1 definisce le nozioni di visita medica e di consulenza. La visita medica comprende un controllo di base dello stato di salute del lavoratore. L'estensione della visita dipende dal tipo di attività.

Nel caso di lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno, di prolungamento della durata del lavoro notturno o nel caso di una visita e consulenza obbligatoria, il medico deve essersi familiarizzato con il processo di lavoro, le condizioni di lavoro e i principi di medicina del lavoro. Egli può così farsi un'idea della concreta situazione lavorativa delle persone che deve visitare.
Grazie a queste conoscenze e alla conoscenza personale del lavoratore (sfera privata) egli può offrirgli un'adeguata consulenza.
Le donne hanno diritto a una visita medica e a una consulenza da parte di un medico donna.

1.2.2 Articolo 44 OLL 1: diritto

Ai sensi dell'articolo 44 OLL 1 e in virtù dell'articolo 17*c* cpv.1 LL il lavoratore che lavora per 25 notti o più nel corso di un anno, ha diritto a una visita medica e alla consulenza. Il lavoratore può far valere questo diritto ogni due anni, rispettivamente ogni anno a partire dal 45esimo anno di età.
Non esiste nessuna base giuridica per una comunicazione della decisione nei confronti del datore di lavoro. Il medico deve però informare in modo esaustivo il lavoratore sulle possibili conseguenze sul suo stato di salute e mettersi d'accordo su come procedere.

1.2.3 Articolo 45 OLL 1: obbligo

Giusta l'articolo 45 OLL 1 la visita medica e la consulenza sono obbligatorie per i giovani che svolgono un lavoro notturno fra le 01.00 e le 06.00 nonché per i lavoratori impiegati in lavori notturni

composti in gran parte di attività difficoltose o pericolose. Per «situazioni difficoltose o pericolose» si intendono: rumori che nuocciono all'udito, forti vibrazioni, temperature particolarmente elevate o basse (lett. a), esposizione a inquinanti atmosferici con valori ≥50% MAC (= concentrazione massima ammissibile sul posto di lavoro per le sostanze nocive alla salute) (lett. b), sollecitazioni eccessive di natura fisica, psichica e mentale (lett. c), posti di lavoro isolati (lett. d) nonché una durata prolungata del lavoro notturno e il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (lett. e).
La visita medica obbligatoria e la consulenza devono aver luogo la prima volta prima dell'assunzione dell'impiego (allo scopo di accertare l'idoneità del lavoratore) e sono successivamente ripetute ogni due anni.
Il medico incaricato comunica le sue conclusioni al lavoratore interessato e al datore di lavoro.
Il medico può subordinare l'autorizzazione per l'esercizio del lavoro notturno all'adozione da parte dell'azienda delle misure intese a tutelare la salute del lavoratore.
Per l'attuazione di tali misure, in questo caso egli deve essere svincolato dal segreto professionale affinché possa dare indicazioni concrete al datore di lavoro.

2. Procedura che deve essere seguita dal medico incaricato della visita e della consulenza

Il primo esame medico nonché gli esami successivi hanno lo scopo, da un lato, di rilevare la presenza di problemi di salute che possono compromettere l'idoneità del lavoratore a svolgere lavoro notturno e, dall'altro, di evidenziare i disturbi che potrebbero essere causati dal lavoro notturno e dal lavoro a squadre. L'essenziale è riconoscere, per tempo il manifestarsi di tali problemi. Sia il primo esame (p.es. l'accertamento dell'idoneità) sia quelli successivi consistono in una visita medica (anamnesi, esame clinico) e in una consulenza (delucidazioni sulla situazione personale e professionale tenendo in considerazione i rischi per la salute legati al lavoro notturno e al lavoro a squadre).

2.1 Prima visita medica

Essa si compone delle fasi seguenti:

2.1.1 Anamnesi ed esame medico

Anamnesi personale
Essa deve tenere conto in particolare dei seguenti problemi:
– disturbi cronici o recidivanti della digestione, in particolare ulcera gastrica o duodenale acute o delle quali si è sofferto
– Angina pectoris, infarto o ictus subiti in passato, ipertensione arteriosa
– Diabete mellito
– Epilessia e patologie associate
– Asma bronchiale
– gravi disturbi psichici o psicosomatici
– dipendenze
– seri disturbi del sonno
– altri problemi di salute (ad es. il distacco della retina) che presuppongono uno stile di vita tranquillo.

Esame medico
Devono essere oggetto di un'attenzione particolare:
– lo stato generale di salute
– la pressione sanguigna
– il glucosio e le sostanze proteiche nelle urine.

Esami complementari per appurare sintomatologie poco chiare*)
*) Se i risultati degli esami clinici fanno pensare ad una possibile patologia, il medico incaricato dovrà consultare la documentazione già esistente relativa, ad esempio, a eventuali ECG o a radiografie toraciche nonché informarsi direttamente presso il medico curante o il medico di famiglia. Accertamenti costosi non possono essere presi a carico dal datore di lavoro.

Apprezzamento del contesto psicosociale
Quando è possibile, il contesto psicosociale deve essere integrato fra gli aspetti oggetto d'esame

durante la visita medica; vanno presi in considerazione in particolare gli aggravi addizionali dovuti:
– alla situazione delle persone che vivono sole, ai compiti in seno all'economia domestica, alle responsabilità familiari
– alla situazione abitativa (appartamento rumoroso)
– alla lunghezza del tragitto per recarsi al lavoro, ecc.

Osservazione
Anche se i problemi di salute summenzionati, riscontrati sulla base dell'anamnesi o dei risultati oggettivi dell'esame, indurrebbero ad una decisione di inidoneità al lavoro notturno, ogni caso deve essere valutato individualmente. Esempio: un diabete mellito ben compensato non è necessariamente una controindicazione per il lavoro notturno.

2.1.2 Consulenza
Ogni prima visita medica comprende, nel caso di idoneità al lavoro notturno, una consulenza finalizzata a salvaguardare la salute del lavoratore. Essa si impernia sui seguenti punti:

Aumento dei rischi per la salute legati al lavoro notturno:
– disturbi del sonno (con il rischio di una carenza cronica di sonno): consigli sul come riuscire a dormire in misura sufficiente
– disturbi gastrointestinali: consigli riguardanti l'alimentazione e il suo adeguamento alle particolari esigenze degli orari irregolari, il modo di rifocillarsi durante le pause e il problema del sovrappeso
– disturbi psichici: consigli sul consumo di stimolanti e sui rischi di dipendenza (ad es. da tabacco, alcolici, medicamenti, ecc.)

Importanza del tempo dedicato al riposo e alla distensione:
Valore dei contatti sociali (malgrado le difficoltà dovute all'irregolarità degli orari del lavoro a squadre), problemi legati alla mancanza di attività fisica e importanza del tempo libero

Obblighi extraprofessionali:
consigli sul modo di gestire il cumulo di aggravi (esercizio di un'attività accessoria, impegni di carattere sociale, compiti di assistenza).

2.1.3 Decisione
In principio la decisione spetta al medico che ha effettuato la visita.

Idoneità
La persone è idonea all'impiego previsto.

Inidoneità provvisoria
Se si può supporre che la malattia sia solo temporanea, il lavoro notturno va provvisoriamente abbandonato.

Idoneità a determinate condizioni
Se le condizioni di lavoro sono sfavorevoli, il proseguimento dell'attività lavorativa può essere subordinato al loro miglioramento. Può tuttavia succedere che il datore di lavoro non possa procedere a questi miglioramenti fino a quando il medico non è svincolato dal segreto professionale (giusta l'art. 45 cpv. 5 OLL 1).

Inidoneità
Se problemi di salute persistono, occorre rinunciare definitivamente al lavoro notturno.

Diritto alla visita medica
La decisione riguardante l'idoneità, l'idoneità a determinate condizioni o l'inidoneità deve essere comunicata all'interessato. In principio la decisione può essere comunicata al datore di lavoro solo con l'accordo del lavoratore (art. 44*a* cpv. 2 LL in relazione con l'art. 83 OLL 1). Eccezionalmente possono essere resi noti dei dati sullo stato di salute se questi, in relazione all'attività lavorativa, comportano un pericolo per la vita o la salute del lavoratore (art. 44*a* cpv. 3 LL).

Visita medica obbligatoria
La decisione «idoneo», «inidoneo provvisoriamente», «idoneo a determinate condizioni», «inidoneo» è da comunicare al lavoratore interessato e al datore di lavoro. Quest'ultimo deve conservare il documento e presentarlo su richiesta all'autorità competente
Per evitare di mettere in pericolo il rapporto di fiducia, il medico dovrebbe informare i pazienti nel caso di una divulgazione del segreto professionale. La comunicazione dei risultati medici alla direzio-

ne dell'azienda è essenziale in particolar modo in presenza di un'idoneità a determinate condizioni. Questa deve essere nell'interesse di un impiego efficace del lavoratore secondo la sua salute. In altre parole il medico deve, nel caso di un'idoneità a determinate condizioni, elencare le misure, che il datore di lavoro deve mettere in atto. Queste misure possono essere relative al personale, organizzative o tecniche.
In caso di idoneità a determinate condizioni, il medico si fa svincolare dal segreto professionale dal lavoratore (cfr. per le basi legali art. 45 cpv. 5 OLL 1).
Nel caso di una visita e di una consulenza obbligatorie (secondo l'art. 45 OLL 1) la decisione deve essere comunicata al lavoratore e al datore di lavoro. L'informazione deve avvenire in ogni caso. Per il resto, valgono le stesse indicazioni presenti nel paragrafo «diritto alla visita e alla consulenza» (vedi sopra).

2.2 Visite successive

2.2.1 Modo di procedere

In primo luogo occorre valutare l'evoluzione dello stato di salute del lavoratore dal momento in cui ha iniziato a svolgere lavoro notturno e lavoro a squadre. Vanno inoltre verificati i risultati scaturiti dalla prima visita. Vanno poi stabiliti i disturbi manifestatisi nel frattempo, quali:

– seri disturbi cronici del sonno
– patologie croniche dell'apparato digerente
– malattie cardiovascolari croniche (ipertonia, cardiopatie coronariche)
– disturbi alle ghiandole endocrine (in particolare diabete mellito, disturbi della tiroide)
– disturbi psichici o psicosomatici
– dipendenze
– malattie croniche del sistema nervoso con rischio di progressione
– aumento del consumo di medicamenti
– variazioni importanti del peso.

2.2.2 Consulenza

Sulla base delle constatazioni fatte, il medico consiglia il lavoratore sul modo di far fronte ai problemi di salute cui è confrontato e di gestire le difficoltà che ne conseguono.

2.2.3 Decisione

Sia nel caso del diritto ad una visita sia nel caso di una visita obbligatoria, la decisione viene presa seguendo quanto illustrato nel punto 2.1.3 (vedi sopra).

3. Assunzione dei costi (cfr. n. 1.1.3)

Giusta l'articolo 17*c* capoverso 3 LL il datore di lavoro assume le spese della visita medica e della consulenza, nella misura in cui non ne risponda un assicuratore del lavoratore.
L'esame volto a determinare l'idoneità del lavoratore non dovrebbe andare al di là di un'anamnesi con esame clinico. In altre parole, non si tratta qui di una visita medica approfondita come quella effettuata dal medico di fiducia di un'assicurazione, bensì piuttosto di un esame per procedere ad una prima ripartizione in categorie (idoneo, idoneo a determinate condizioni, inidoneo). Esami complementari quali ECG, radiografie, analisi di laboratorio, ecc. dovrebbero costituire l'eccezione. Il medico consulta anzitutto la documentazione e i risultati delle analisi esistenti.
I costi ammontano a 80-160 franchi e secondo le informazioni di cui disponiamo al momento non possono essere conteggiate sulla base di TARMED.

Piano dei turni n. 201

Lavoro a due squadre con un'ora marginale di lavoro notturno (05.00-06.00)

Piano dei turni N° 201			2 squadre con 1 ora di lavoro notturno																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	con pause	senza pause
1	A	con		9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
	B	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
2	A	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
	B	con		9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
																		Nella media di 2 settimane:						45:00	42:30

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Alternanza delle squadre:

settimanale o dopo 6 settimane al più tardi.

Osservazioni:

- Gli orari d'inizio possono essere posticipati fino ad 1 ora posticipando di conseguenza la fine del lavoro.
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.
- la durata dei turni può essere prolungata per mezz'ora al massimo (doppia copertura). La durata dell'esercizio di 18 ore non viene tuttavia prolungata.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL.

Piano dei turni n. 202

Lavoro a 2 squadre con 2 ore marginali di lavoro notturno (05.00-06.00 e 23.00-24.00)

Piano dei turni N° 201			2 squadre con 1 ora di lavoro notturno																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	5:00	14:00	23:00	con pause	senza pause
1	A	con		9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
	B	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
2	A	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30								45:00	42:30
	B	con		9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30									45:00	42:30
																		Nella media di 2 settimane:						45:00	42:30

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Alternanza delle squadre:

settimanale o dopo 6 settimane al più tardi.

Osservazioni:

La durata quotidiana dell'esercizio può essere prolungata fino a 19 ore solo spostando l'intervallo notturno: 22:00 a 5:00 oppure 24:00 a 7:00 ora.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL.

Piano dei turni n. 301

Lavoro a 3 squadre (settimana di 5 giorni)

Piano dei turni N° 301			3 squadre (settimana di 5 giorni)																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	C	con	8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
2	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	B	con	8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										40:00	37:30
3	A	con	8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										40:00	37:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										40:00	37:30
																		Nella media di 3 settimane:								40:00	37:30

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Alternanza delle squadre:

settimanale o dopo 6 settimane al più tardi.

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL.

Piano dei turni n. 401

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 401			**4 squadre (ciclo di 4 settimane)**																		**Azienda N°**	
																					Data	**01.10.2007**
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	B	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							46:00	43:00
2	A	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							46:00	43:00
	D	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
3	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							46:00	43:00
	C	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	D	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
4	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							46:00	43:00
	B	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	C	con		8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
																		Nella media di 4 settimane						42:00	39:22

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

Sempre dopo 7 giorni 3 giorni liberi (72 ore).

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 402

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 402			4 squadre (ciclo di 4 settimane)																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25		56:00	51:55
	B	con									8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										38:00	35:30
2	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										38:00	35:30
	D	con		8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25		56:00	51:55
3	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										38:00	35:30
	C	con		8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25		56:00	51:55
	D	con									8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
4	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30										38:00	35:30
	B	con		8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25			8:00 7:25		56:00	51:55
	C	con									8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	40:00	37:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30										8:00 7:30			8:00 7:30			## ##	34:00	32:00
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	39:13

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Sempre dopo 7 giorni 3 giorni liberi (72 ore).
- Pause: 35 minuti nel primo turno.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 403

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 403			4 squadre (ciclo di 4 settimane)																						Azienda N°	
																									Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			50:00	47:00
		senza																						##	##
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
		senza																							
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		40:00	37:30
		senza																							
	D	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	46:00	43:00
		senza																							
2	A	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	46:00	43:00
		senza																							
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			##	50:00	47:00
		senza																						##	
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
		senza																							
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		40:00	37:30
		senza																							
3	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		40:00	37:30
		senza																							
	B	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	46:00	43:00
		senza																							
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			##	50:00	47:00
		senza																						##	
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
		senza																							
4	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
		senza																							
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		40:00	37:30
		senza																							
	C	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	46:00	43:00
		senza																							
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			##	50:00	47:00
		senza																						##	
																		Nella media di 4 settimane:							42:00	39:22

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.
- La derogazione all'art. 37 cpv. 1 OLL 1 viene concessa in virtù dell'art. 28 LL poiché al cambio dei turni vengono concesse pause di riposo di 24 risp. 48 ore più numerose che, dal punto di vista della medicina del lavoro, sono più favorevoli per i lavoratori.

Particolarità:

- Successione dei turni corta presto, tardi, notte.
- Ogni 4 settimane un fine settimana lungo.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 404

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 404			4 squadre (ciclo di 4 settimane)																			Azienda N°	
																						Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
		senza																							
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
		senza																							
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
		senza																							
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
		senza																							
2	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
		senza																							
	B	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
		senza																							
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
		senza																							
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
		senza																							
3	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
		senza																							
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
		senza																							
	C	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
		senza																							
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
		senza																							
4	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	50:00	47:00
		senza																							
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		8:00 7:30											32:00	30:00
		senza																							
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
		senza																							
	D	con	6:00 5:30										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		38:00	35:30
		senza																							
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	39:22

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Successione dei turni irregolare presto, tardi, notte, e da questa al tardi e per finire di nuovo alla notte.
- Ogni 4 settimane una durata del riposo ridotta a 8 ore.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 451

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 16 settimane)

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Sempre dopo 4 giornate lavorative 2 giorni liberi (48 ore).
- Nella media di 16 settimane, 4 fine settimana liberi.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni N° 451	4 squadre (ciclo di 16 settimane)	Azienda N°	
		Data	01.10.2007

settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30									## ##	42:00	39:30
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	D	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
2	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	B	con						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						## ##	34:00	32:00
	C	con			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
3	A	con		8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	C	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30	40:00	37:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
4	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30		40:00	37:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	D	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:30
5	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	B	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
6	A	con			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	C	con						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						## ##	34:00	32:00
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
7	A	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						8:00 7:30		40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	D	con		8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
8	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	B	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:30
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30		40:00	37:30
9	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						8:00 7:30			## ##	42:00	39:30
	C	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						32:00	30:00
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
10	A	con						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						## ##	34:00	32:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30		48:00	45:00
	D	con			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30
11	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	B	con		8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			## ##	42:00	39:30
	D	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30	40:00	37:30
12	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30		40:00	37:30
	C	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:30
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
13	A	con							8:00 7:30			8:00 7:30						8:00 7:30							32:00	30:00
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30					48:00	45:00
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
14	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
	B	con			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			40:00	37:30
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
	D	con						8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						## ##	34:00	32:00
15	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			42:00	39:30
	B	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30	40:00	37:30
	C	con		8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		46:00	43:00
16	A	con	6:00 5:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					38:00	35:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30		40:00	37:30
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30	48:00	45:00
																								Nella media di 16 settimane:		42:00	39:22

Piano dei turni n. 471

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 471			4 squadre (ciclo di 4 settimane)																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	14:00	23:00	6:00	18:00		con pause	senza pause
1	A	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30				54:00	51:00
	B	con	6:00 5:00																8:00 7:30			12:00 10:00		26:00	22:30
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							40:00	37:30
	D	con				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
2	A	con				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	C	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30				54:00	51:00
	D	con	6:00 5:00																8:00 7:30			12:00 10:00		26:00	22:30
3	A	con	6:00 5:00																8:00 7:30			12:00 10:00		26:00	22:30
	B	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30				54:00	51:00
	C	con				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
4	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								40:00	37:30
	B	con				7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45			7:00 6:45		6:00 5:00	48:00	45:30
	C	con	6:00 5:00																8:00 7:30			12:00 10:00		26:00	22:30
	D	con			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30			9:00 8:30				54:00	51:00
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	39:07

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38, cpv. 3, OLL 1):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno do 12 ore.

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Due turni di 12 ore nel fine settimana.
- Tempo libero in blocchi relativamente lunghi.
- Breve squadra di notte.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 472

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 472			4 squadre (ciclo di 4 settimane)																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00		6:00	18:00		con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
		senza																							
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
		senza																							
	C	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							38:00	35:00
		senza																							
	D	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								32:00	30:00
		senza																							
2	A	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								32:00	30:00
		senza																							
	B	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							38:00	35:00
		senza																							
	C	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
		senza																							
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
		senza																							
3	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
		senza																							
	B	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
		senza																							
	C	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								32:00	30:00
		senza																							
	D	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							38:00	35:00
		senza																							
4	A	con	6:00 5:00			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							38:00	35:00
		senza																							
	B	con					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30								32:00	30:00
		senza																							
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
		senza																							
	D	con		8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
		senza																							
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	38:07

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38, cpv. 3, OLL 1):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno do 12 ore.

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Quattro turni di 12 ore nel fine settimana.
- Ogni due settimane un fine settimana lungo.
- Blocchi di tempo libero prolungati.
- Sequenze di turni corte e irregolari.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 473

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 473			4 squadre (ciclo di 4 settimane)																						Azienda N°	
																									Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00		6:00	18:00		con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30								8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
	C	con	6:00 5:00					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						38:00	35:00
	D	con			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							32:00	30:00
2	A	con	6:00 5:00					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							38:00	35:00
	B	con			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							32:00	30:00
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30								8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
3	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30								8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
	C	con			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							32:00	30:00
	D	con	6:00 5:00					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						38:00	35:00
4	A	con			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							32:00	30:00
	B	con	6:00 5:00					8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						38:00	35:00
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30								8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		6:00 5:00	50:00	45:00
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30							12:00 10:00			12:00 10:00		48:00	42:30
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	38:07

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38, cpv. 3, OLL 1):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno do 12 ore.

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Quattro turni di 12 ore nel fine settimana.
- Ogni due settimane un fine settimana lungo.
- Rotazione all'indietro: dal presto alla notte e da questa al tardi.
- Blocchi di tempo libero prolungati.
- Sequenze di turni corte e irregolari.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 474

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 474			**4 squadre (ciclo di 4 settimane)**																					**Azienda N°**	
																								Data	**01.01.2010**
Settimana	Squadra	Pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00		con pause	senza pause
1	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
	C	con	6:00 5:00							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				38:00	35:00
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		44:00	40:00
2	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
	B	con	6:00 5:00							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				38:00	35:00
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		44:00	40:00
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30					8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
3	A	con	6:00 5:00							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				38:00	35:00
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		44:00	40:00
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
4	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30							8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00		44:00	40:00
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30									32:00	30:00
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
	D	con	6:00 5:00							8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30				38:00	35:00
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	38:45

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38, cpv. 3, OLL 1):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno do 12 ore.

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Due turni di 12 ore nel fine settimana.
- Successione dei di turni corta presto, tardi, notte.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 475

Lavoro a 4 squadre (ciclo di 4 settimane)

Piano dei turni N° 475			**4 squadre (ciclo di 4 settimane)**																				**Azienda N°**	
																							Data	**01.01.2010**
Settimana	Squadra	Pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	18:00		con pause	senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					48:00	45:00
		senza																							
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
		senza																							
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30													24:00	22:30
		senza																							
	D	con	6:00 5:00										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00			42:00	37:30
		senza																							
2	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
		senza																							
	B	con	6:00 5:00										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00			42:00	37:30
		senza																							
	C	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					48:00	45:00
		senza																							
	D	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30													24:00	22:30
		senza																							
3	A	con	6:00 5:00										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00			42:00	37:30
		senza																							
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30													24:00	22:30
		senza																							
	C	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
		senza																							
	D	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					48:00	45:00
		senza																							
4	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30													24:00	22:30
		senza																							
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					48:00	45:00
		senza																							
	C	con	6:00 5:00										8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			12:00 10:00			42:00	37:30
		senza																							
	D	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		6:00 5:00	54:00	50:00
		senza																							
																		Nella media di 4 settimane:						42:00	38:45

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38, cpv. 3, OLL 1):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno do 12 ore.

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- Due turni di 12 ore nel fine settimana.
- Successione dei turni irregolare.
- Tempo libero in blocchi relativamente lunghi.

Base legale:

art. 24 LL, art. 36-38 OLL 1.

Piano dei turni n. 501

Lavoro a 5 squadre (ciclo di 2 o 3 settimane)

Piano dei turni N° 501	5 squadre (ciclo di 2 o 3 settimane)	Azienda N°	
		Data	01.10.2007

settimana	squadra	pause	Lunedì 6:00	Lunedì 14:00	Lunedì 22:00	Martedì 6:00	Martedì 14:00	Martedì 22:00	Mercoledì 6:00	Mercoledì 14:00	Mercoledì 22:00	Giovedì 6:00	Giovedì 14:00	Giovedì 22:00	Venerdì 6:00	Venerdì 14:00	Venerdì 22:00	Sabato 6:00	Sabato 18:00	Domenica 6:00	Domenica 18:00	ore/settimana con pause	ore/settimana senza pause
1	A	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	B	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30				40:00	37:30
		con	0:00 5:00																12:00 16:00		12:00 16:00	30:00	25:00
	E	con																		12:00 16:00	6:00 5:00	18:00	15:00
2	A	con			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	B	con				08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30				40:00	37:30
	C	con		08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30					40:00	37:30
		con																		12:00 16:00	12:00 16:00	18:00	15:00
	F	con	08:00 05:00																12:00 16:00		12:00 16:00	30:00	25:00
3	A	con				08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30				40:00	37:30
	B	con		8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					40:00	37:30
	C	con			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30			08:00 07:30					40:00	37:30
		con	Il ciclo ricomincia a partire dalla settimana 1!																			0:00	0:00
	E	con																				0:00	0:00
																					Squadre A, B e C; nella media di 3 settimane:	40:00	37:30
																					Squadre D e E; nella media di 2 settimane:	24:00	20:00

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL, art. 38, cpv. 3, OLL 1):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore
- 2 ore oppure 2 volte 1 ora oppure 1 ora e 2 volte ½ ora in ogni turno do 12 ore.

Pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.

Particolarità:

- I turni A, B e C lavorano in tre turni dal lunedì al sabato mattina.
- I turni D ed E lavorano su 2 turni da sabato mattina a lunedì mattina.

Base legale:

art. 24 LL, art. 39 OLL 1.

Piano dei turni n. 990

Lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 6 giorni)

Piano dei turni N° 990			Lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 6 giorni)																			Azienda N°	
																						Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00								##	40:00	37:30
		senza	5:30			7:30			7:30			7:30			7:30								##		
	B	con				8:00			8:00			8:00			8:00			8:00						40:00	37:30
		senza				7:30			7:30			7:30			7:30			7:30							
2	A	con	6:00			8:00			8:00			8:00			8:00								##	40:00	37:30
		senza	5:30			7:30			7:30			7:30			7:30								##		
	B	con				8:00			8:00			8:00			8:00			8:00						40:00	37:30
		senza				7:30			7:30			7:30			7:30			7:30							
																		Nella media di 2 settimane:						40:00	37:30

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

- Lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno per 5 notti di seguito su 7.
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.
- Inizio del turno domenica/lunedì al più presto a partire dalle 22:00 e solo previo spostamento dell'intervallo domenicale a sabato 22:00 - domenica 22:00.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL, art. 30 OLL 1.

Piano dei turni n. 991

Lavoro notturno e domenicale senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 7 giorni)

Piano dei turni N° 991			Lavoro notturno e domenicale senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 7 giorni)																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con	6:00 5:30						8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30						30:00	28:00
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30									8:00 7:30		## ##	34:00	32:00
2	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
	B	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30									8:00 7:30		## ##	34:00	32:00
	C	con	6:00 5:30						8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30						30:00	28:00
3	A	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30									8:00 7:30		## ##	34:00	32:00
	B	con	6:00 5:30						8:00 7:30						8:00 7:30			8:00 7:30						30:00	28:00
	C	con				8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						40:00	37:30
																		Nella media di 3 settimane:						34:40	32:30

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

- Lavoro notturno e domenicale senza alternanza con lavoro diurno per 5 notti di seguito su 7.
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.
- Inizio del turno domenica/lunedì al più presto a partire dalle 22:00 e solo previo spostamento dell'intervallo domenicale a sabato 22:00 - domenica 22:00.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL, art. 30 OLL 1.

Piano dei turni n. 992

Lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 6 giorni)

Piano dei turni N° 992			Lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 6 giorni)																				Azienda N°	
																							Data	01.10.2007
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	B	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					## ##	34:00	32:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30									8:00 7:30			8:00 7:30					## ##	32:00	30:00
2	A	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					## ##	34:00	32:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30									8:00 7:30			8:00 7:30					## ##	32:00	30:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30											## ##	32:00	30:00
3	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30									8:00 7:30			8:00 7:30					## ##	32:00	30:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30											## ##	32:00	30:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
4	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30											## ##	32:00	30:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	C	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30					## ##	34:00	32:00
																		Nella media di 4 settimane:						36:00	33:45

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

- Lavoro notturno senza alternanza con lavoro diurno per 6 notti di seguito su 9.
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.
- Inizio del turno domenica/lunedì al più presto a partire dalle 22:00 e solo previo spostamento dell'intervallo domenicale a sabato 22:00 - domenica 22:00.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL, art. 30 OLL 1.

Piano dei turni n. 993

Lavoro notturno e domenicale senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 7 giorni)

Piano dei turni N° 993			**Lavoro notturno e domenicale senza alternanza con lavoro diurno (settimana di 7 giorni)**																				**Azienda N°**	
																							Data	**01.10.2007**
settimana	squadra	pause	Lunedì			Martedì			Mercoledì			Giovedì			Venerdì			Sabato			Domenica			ore/settimana	
			6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	6:00	14:00	22:00	con pause	senza pause
1	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	B	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	C	con	6:00 5:30												8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	32:00	30:00
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30															## ##	24:00	22:30
2	A	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	B	con	6:00 5:30												8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	32:00	30:00
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30															## ##	24:00	22:30
	D	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
3	A	con	6:00 5:30												8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	32:00	30:00
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30															## ##	24:00	22:30
	C	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	D	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
4	A	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30															## ##	24:00	22:30
	B	con	6:00 5:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30						46:00	43:00
	C	con							8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	42:00	39:30
	D	con	6:00 5:30												8:00 7:30			8:00 7:30			8:00 7:30		## ##	32:00	30:00
																		Nella media di 4 settimane:						36:00	33:45

Pause:

Il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno (art. 15 LL):

- ¼ d'ora, se dura più di cinque ore e mezza
- ½ ora se dura più di 7 ore

Le pause di una durata fino a mezz'ora non possono essere frazionate (art. 18 cpv. 3 OLL 1).

Osservazioni:

- Lavoro notturno e domenicale senza alternanza con lavoro diurno per 6 notti di seguito su 9.
- Gli orari d'inizio possono essere anticipati o posticipati fino ad 1 ora spostando in modo corrispondente la fine del lavoro.
  Questi orari valgono per tutta la durata del permesso.
- Inizio del turno domenica/lunedì al più presto a partire dalle 22:00 e solo previo spostamento dell'intervallo domenicale a sabato 22:00 - domenica 22:00.

Base legale:

art. 17, 19 e 20 LL, art. 30 OLL 1.

DEROGHE ALL'ORDINANZA 2 CONCERNENTE LA LEGGE SUL LAVORO (OLL 2)

Tipo di deroghe >	Lavoro notturno senza autorizzazione	Lavoro domenicale senza autorizzazione	Lavoro continuo senza autorizzazione	Spazio di 17 ore per il lavoro diurno e serale	Prolungamento della durata massima della settimana lavorativa (+ 4 ore)	Prolungamento della settimana lavorativa sino a 11 giorni	Prolungamento della settimana lavorativa sino a 7 giorni	Lavoro straordinario effettuato la domenica (14 sett.)	Lavoro straordinario effettuato la domenica (26 sett.)	Servizio di picchetto	Pianificazione e ripartizione del picchetto	Pianificazione e ripartizione del picchetto	Pianificazione e ripartizione del picchetto	Riduzione della durata del riposo giornaliero fino a 9 ore	Lavoro notturno di 9 ore in uno spazio di 12 ore	Lavoro notturno di 10 ore in uno spazio di 12 ore	Lavoro notturno di 8 ore in uno spazio di 12 ore	Lavoro notturno in uno spazio di 17 ore	Lavoro notturno di 11 ore in uno spazio di 13 ore	Lavoro notturno senza alternanza durante 6 notti su 7	Spostamento del periodo della domenica (± 3 ore)	26 domeniche libere per anno civile ripartite in modo irregolare	18 domeniche libere per anno civile ripartite in modo irregolare	12 domeniche libere per anno civile ripartite in modo irregolare	13 domeniche libere per anno civile ripartite in modo irregolare	4 domeniche libere per anno civile ripartite in modo irregolare	Riposo compensativo in blocco per il lavoro effettuato nei giorni festivi (per un anno civile)	Semigiornata libera accordata in forma cumulata per un periodo di 8 settimane al massimo	Semigiornata libera accordata in forma cumulata per un periodo di 12 settimane al massimo	Posizione e durata della semigiornata libera
Articolo >	4	4	4	5	6	7	7	8	8	8a	8b	8b	8b	9	10	10	10	10	10	10	10	11	12	12	12	12	12	12	14	14	14
Capoverso >	1	2	3			1	2	1	2		1	2	3		1	1	2 lett a	2 lett b	3	4	5		1	2	1[bis]	2[bis]	3				
art. cpv.	Categoria di azienda, designazione																														
15	Istituti ospedalieri e cliniche	X	X		X					X						X	X						X								
16	Case e internati	X	X					X								X	X						X								
17	Scuole per istruire e allevare animali	X	X																										X		
18	Stazioni radio, servizi veterinari: In servizio urgentemente	X	X																												
19	Farmacie in servizio urgentemente	X	X																							X					
19a	Laboratori medici	X	X		X				X					X																	
20	Pompe funebri	X	X						X					X																	
let. a	Studi veterinari e cliniche per animali	X	X								X																				
let. b	Studi veterinari con al massimo quattro veterinari	X	X								X																				
22	Giardini e parchi zoologici nonché rifugi per animali		X																												
22	attività di sorveglianza		X																												
1, 2	Alberghi, ristoranti e caffè; in generale	X	X					X														X				X			X		
23	2, 3 Alberghi, ristoranti e caffè; in località	X	X					X															X				X			X		
2, 3	Camerieri, con responsabilità di educazione		X																								X			X		
24	Case da gioco	X																													
1, 2	Aziende delle regioni turistiche:		X						X																						
25	casse/cantine di bisogni, specialità, Luoghi																														
3	caseifici con vendita diretta, aeroporti ed luoghi del turismo internazionale		X																												
1, 3	Chioschi; strade pubbliche		X						X																						
26	2, 3, 4 Chioschi e aziende al servizio dei viaggiatori	fino alle 1:00	X						X																						
2[bis]	Negozi delle stazioni di servizio	X	X						X																						
26a	Aziende che offrono servizi nelle stazioni e negli aeroporti		X																												
1, 3	Panetterie, pasticcerie e confetterie: produzione (da professionisti)	X	X						X																						
2, 3	Panetterie, pasticcerie, confetterie: vendita		X																												
27a	1, 3 Azienda di trasformazione della carne	dalle 2:00	dalle 17:00																												
27a	2, 3 preparazione di carne fresca e di pasti di catering		2 domeniche di dicembre																												
28	Azienda di trasformazione del latte	dalle 2:00	X																												
29	Negozi di fiori		X																												
1, 3	Redazioni di giornali e di riviste nonché agenzie d'informazione e fotografiche: produzione e stampa	X	X						X														X								
30	Redazioni di giornali e di riviste nonché agenzie d'informazione e fotografiche: redazione sportiva	X	X						X														X								
30a	1, 3 Fornitori di servizi postali (senza lavoratori impiegati agli sportelli o che interagiscono direttamente con i clienti)	X	X																												
1, 4	Aziende di radiodiffusione ed televisione: produzione e diffusione	X	X		X									X				X					X		X				X		
31	2, 4 Aziende di radiodiffusione ed televisione: per produzioni di lunga durata senza interruzione	X	X		X		X		X					X				X					X		X				X		
3, 4	Aziende di radiodiffusione ed televisione: per delle manifestazioni sportive	X	X		X													X					X						X		
32	Aziende di telecomunicazione	X	X																												
32a	Personale con compiti legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	X	X																												
33	Centrali telefoniche (senza servizi commerciali)	X	X																												

DEROGHE ALL'ORDINANZA 2 CONCERNENTE LA LEGGE SUL LAVORO (OLL 2)

	Tipo di deroghe >		4	4	5	6	7	8	8a	8b	8b	9	10	10	10	10	10	10	11	12	12	12	12	12	13	14	14	14
	Articolo >		4	4	5	6	7	8	8a	8b	8b	9	10	10	10	10	10	10	11	12	12	12	12	12	13	14	14	14
	Capoverso >		1	2	3		1	1		1	2		1	2 lett.a	2 lett.b			4		1	2	1	2	3		1	2	3
art.	cpv.	Categorie di aziende, designazione																										
34		Banche, commercio di valori mobiliari, borse e loro società sedute in comune, transazioni internazionali	X		sabo: solo le festività che cadono in giorni lavorativi.																							
35	1	Teatri permanenti: creazione artistica		fino alle 1.00	X														X		X o 12 II		X o 12 I		X		X	
	2	Teatri permanenti: attività necessarie agli spettacoli		fino alle 1.00	X												X				X o 12 II		X o 12 I		X		X	
	3	Teatri permanenti: creazione tecnica/artistica		fino alle 1.00	X		X					X									X o 12 II		X o 12 I		X		X	
	1, 2, 3	Teatri permanenti: per la preparazione delle prime																										
	4	Teatri permanenti: per le tournée e rappresentazioni fuori sede		fino alle 1.00																								
36		Musicisti professionisti		X	X																X		X		X			
37		Sale da cinema		fino alle 2.00																	X		X					
38	1, 3	Circhi: in generale		X																	X		X		X	X		
	2, 3	Circhi: per la preparazione e gestione in tenda	X	X				X				X					X				X		X		X	X		
		Cura degli animali e effettuare gli spostamenti																										
39		Azienda dello spettacolo viaggiante		X																	X		X		X			
40	1	Impianti sportivi: in generale		X				X											X^3									
	1, 2	Impianti sportivi: manutenzione degli impianti	X	X				X													X		X			X		
41	1, 3	Impianti di risalita: esercizio		X				X											X		X		X		X	X		
	2, 3	Impianti di risalita: manutenzione	X	X				X													X		X		X	X		
42		Campeggi		X								X									X		X		X			
43	1, 2, 4	Aziende per conferenze, congressi e fiere: servizio alla clientela - e cabo che organizzano eventi al di fuori della propria sede: servizio alla clientela	X	X			X^1													X		X			X		
	3, 4, 5	Aziende per fiere, montaggio, smontaggio, manut.	X	X			X^1												X^3		X					X		
44		Nuove aziende di esposizione		X	X	X			X			X						X				X			X		
45		Personale di sorveglianza ed custodia	X	X	X																	X			X			
46		Aziende di vendita: in generale	X	X																								
	1, 3	Personale a bordo delle navigazione aeree: in generale	X	X	X															X					X			
47	2, 3	Personale a bordo delle navigazione aeree: eccezioni e deroghe	X	X	X	X										X				X					X			
48		Aziende di costruzione e di manutenzione di impianti ferroviari	X	X																		X						
48a		Aziende di costruzione ed di manutenzione che effettuano lavori in zone esposte a pericolo	X																									
49		Aziende di approvvigionamento in energia e acqua	X	X	X																							
50		Aziende di depurazione delle acque di scarico di smaltimento dei rifiuti domestici	X	X	X															X									
51		Imprese di pulizie: quando si lavora in un'impresa OLL 2	X	X																								
51a		Manutenzione degli stabilimenti OLL 2 o cdegli stabilimenti	X	X																								
51b		Aziende che garantiscono il servizio invernale	X	X																								
52	1, 3	Aziende per la stabilizzazione di prodotti agricoli: in generale	X	X				X				X	X						X					X	X			X

[1] Applicabile solo in caso di utilizzo continuo in occasione di un evento conformativo di lunga durata e se non viene utilizzato l'art. 10, comma 4.
[2] Si applica solo ai dipendenti di azienda la cui attività principale è l'organizzazione e la realizzazione di eventi e se non si ricorre all'art. 7, comma 1.
[3] Si applica solo ai dipendenti di azienda la cui attività principale è l'organizzazione e la realizzazione di eventi.

Indice alfabetico

A

accesso all'azienda 172
aeroporti 226a
affissione dei permessi 047
affissione dell'orario di lavoro 047
agenzie d'informazioni 230
agenzie fotografiche 230
alberghi 223
allattamento 035
allattamento, durata del lavoro 160
alta vigilanza 178
altre disposizioni protettive 026
altri provvedimenti in caso di lavoro notturno 017e
amministrazione 071, 107
amministrazioni federali, cantonali e comunali 002, 071
apertura dei negozi 071, 225
approvazione dei piani 007
approvvigionamento in acqua 104, 249
approvvigionamento in energia 249
archiviazione dei dati 188
aree di sosta lungo le autostrade 226
artigianato 009
assistenti medici 104a
assistenti sociali 112
assistenza di figli malati 036
attestato d'età per giovani 174
attività artistica indipendente 111
attività esercitate in piedi 035a, 161
attività scientifica 110
aziende agricole 002, 105
aziende al servizio dei viaggiatori 226a
aziende che forniscono servizi destinati a manifestazioni 243a
aziende del settore automobilistico 246
aziende delle regioni turistiche 225
aziende dello spettacolo viaggiante 239
aziende d'esposizione 244
aziende di giardinaggio 106
aziende di pesca 002
aziende di pompe funebri 220
aziende di pulizia 251
aziende di radiodiffusione 231
aziende di telecomunicazione 232
aziende di televisione 231
aziende di trasformazione della carne 227a
aziende di trasformazione del latte 228
aziende familiari 004
aziende federali, cantonali e comunali 104
aziende industriali 005, 009
aziende non industriali 008
aziende per conferenze 243
aziende per congressi 243
aziende per fiere 243
aziende per le cure a domicilio 217
aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante 002

B

banche 234
batelleri del Reno 003
bisogni particolari dei consumatori 128
borse 234

C

campeggi 242
caffè 223
caffè internet 223
campo di applicazione aziendale 001, 071

campo di applicazione, eccezioni circa le aziende 002
campo di applicazione, eccezioni circa le persone 003, 071
campo di applicazione personale 001
cantoni 041
cantoni, compiti 179
cantoni, comunicazioni e rapporti 180
case 216
case da gioco 224
centrali di chiamata dei tassì 233
centrali per le chiamate d'emergenza 233
centrali telefoniche 233
centri di giardinaggio 229
cerimonie religiose 020a
chioschi 226
cinema 237
circhi 238
cliniche 215
cliniche per animali 221
codice penale 062
coercizione amministrativa 052
commercio al minuto 102
commissione del lavoro 043
commissione federale del lavoro 181
competenza in materia di permessi 140
compiti, cantoni 179
comunicazione di dati 044a
comunicazione, orari di lavoro e disposizioni di protezione 169
comunità religiose 003
conducenti professionali di veicoli a motore 002
confederazione 042
confetterie 227
consiglio federale 040
consultazione dei lavoratori 048
cura dei bambini 017e
cura dei figli minorenni 036

D

dati, archiviazione 188
dati personali degni di particolare protezione 183
dati personali non degni di particolare protezione 184
decisioni amministrative 050
decisioni cantonali 056
decisioni della SECO 177
denunce 054
depurazione delle acque di scarico 250
derogazioni lievi 028
deroghe all'obbligo di accordare un tempodi riposo supplementare 132
diritto alla visita medica e alla consulenza 144
diritto di ricorso 058
disposizioni di protezione, comunicazione 169
disposizione penale 190
disposizioni speciali 027
domanda, permessi concernenti la durata del lavoro 141
domande di permesso 049
domenica, intervallo 018
domenica libera 020
domenica, riposo compensativo 020
donna allattante 035a
durata del lavoro, definizione 113
durata del lavoro notturno (disposizioni speciali) 210
durata delle squadre nell'azienda 017b
durata massima della settimana lavorativa 009
durata massima della settimana, prolungamento 122

E

economie domestiche private 002
educatori 112
educazione dei figli minorenni 036
elenchi e altri atti 046, 173
elettricità, aquisto e vendita di 249
esenzione dall'obbligo d'autorizzazione (disposizioni speciali) 204
età minima 030

F

farmacie 219
film, produzione di 231

fluttuazioni importanti 122
formazione continua 113

G

giardini zoologici 222
giorni festivi 020a
giorno di riposo compensativo 121
giorno di riposo settimanale 018, 121
giorno settimanale di riposo 020
giovani 029
giovani, doveri speciali 032
giovani, durata del lavoro e del riposo 031
grandi aziende del commercio al minuto 102
gravidanza 035, 035a
gravidanza, alleviamento dei compiti 161
gravidanza, durata del lavoro 160
gravidanza, esenzione dal lavoro e trasferimento 164
gravidanza, lavoro in piedi 161
gravidanza, lavori pericolosi o gravosi 162

H

helpdesk 233

I

impianti di risalita 241
impianti ferroviari, aziende di costruzione e di manutenzione 248
impianti per il tempo libero 240
impianti sportivi 240
imprese di trasporto aereo 003
indennità per periodi di riposo 117
indispensabilità del lavoro notturno e domenicale 128
indispensabilità economica 128
indispensabilità tecnica 128
informazione 163
informazione dei lavoratori 048
informazione e istruzione 170
inidoneità al lavoro notturno 017d
internati 216
interruzioni di lavoro dovute a intemperie 122
intervento preliminare in caso d'infrazione 051
istituti 107
istituti di diritto pubblico 002, 071, 107
istituti ospedalieri 215

L

laboratori medici 119a
lavoratori 101
lavoratori a domicilio 003
lavoratori a tempo parziale 017b
lavoratori, definizione 001
lavoratori occupati a tempo parziale 017b
lavoratori stranieri 001
lavori sotterranei nelle miniere 166
lavoro a squadre 134
lavoro a squadre, organizzazione 134
lavoro compensativo 011, 124
lavoro continuo atipico 139
lavoro continuo, condizioni per il rilascio di un autorizzazione 024
lavoro continuo, definizione 024, 136
lavoro continuo, durata del lavoro 138
lavoro continuo, giorni di riposo 137
lavoro diurno 010
lavoro domenicale, condizioni per il rilascio di un'autorizzazione 019
lavoro domenicale, deroghe al divieto 019
lavoro domenicale, divieto 018
lavoro domenicale nei centri di giardinaggio 229
lavoro domenicale, supplemento salariale 019
lavoro notturno, altri provvedimenti 017e
lavoro notturno, condizioni per il rilascio di un'autorizzazione 017
lavoro notturno, deroghe al divieto 017
lavoro notturno, divieto 016
lavoro notturno, durata 017a
lavoro notturno, ore marginali 017b
lavoro notturno, prolungamento della durata 129
lavoro notturno regolare o periodico 017b, 131
lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno 130

lavoro notturno, supplemento di tempo 017b
lavoro notturno, supplemento salariale 017b, 131
lavoro notturno, tempo di riposo 131
lavoro notturno temporaneo 017b, 131
lavoro serale 010
lavoro straordinario 012
lavoro straordinario effettuato la domenica (disposizioni speciali) 208
lavoro straordinario, principio 125
lavoro straordinario, situazioni eccezionali 126
lavoro straordinario, supplemento salariale 013
leggi cantonali sul turismo 225
località di confine 226

M

manutenzione attività di 251
maternità, durata del lavoro 160
maternità, esenzione dal lavoro e trasferimento 164
maternità, lavori vietati 165
maternità, lavoro compensativo 035b
maternità, lavoro pericolosi o gravosi 162
maternità, occupazione 035a
maternità, pagamento continuato 035b
maternità, tutela della salute 035
musei 244
musicisti professionisti 236

N

navigazione aerea, personale a terra 247
navigazione marittima 002
negozi dei fiori 229
negozi delle stazioni di servizio 027, 226, 242, 246
numero di domeniche libere (disposizioni speciali) 212

O

obblighi di datore del lavoro 006
obblighi del lavoratore 006
obbligo d'informazione 045
obbligo del segreto 044, 182
occupazione durante la maternità 035a
orari di lavoro, comunicazione 169
orario di lavoro, affissione 047
ordinanza 2, applicazione 203
ordinanza 2, oggetto 201
ore di lavoro, ripartizione 116
ore marginali di lavoro notturno, condizioni per il rilascio di un'autorizzazione 127
organi di gestione aziendale 001
organizzazione del trasporto 017e

P

panetterie 227
parchi zoologici 222
partecipazione dei lavoratori 171
pasticcerie 227
pause 015, 118
pene 061
perfezionamento 113
periodo di conservazione di elenchi e atti 046
permesso d'esercizio 007
permessi, affissione 047
perseguimento penale 062
personale a terra della navigazione aerea 247
personale di amministrazioni pubbliche di Stati esteri 108
personale di guardia 245
personale di organizzazioni internazionali 108
personale di sorveglianza 245
personale di vendita delle grandi aziende del commercio 009
personale d'ufficio 009
personale tecnico 009
persone del servizio ecclesiastico 003
piccole aziende artigianali 202
possibilità di alimentarsi 017e
possibilità di riposarsi 017e

posto di lavoro 113
prescrizioni sugli orari di apertura dei negozi, regioni turistiche 225
prescrizioni sulla chiusura dei negozi, aziende al-servizio dei viaggiatori 226
prodotti agricoli 252
prolungamento con compensazione 122
prolungamento della durata del lavoro giornaliero (disposizioni speciali) 205
prolungamento della durata massima della settimana lavorativa (disposizioni speciali) 206
prolungamento della settimana lavorativa (disposizioni speciali) 207
protezione dei dati 189
protezione della salute – disposizioni 003a

R

rapporto di lavoro 001
redazioni di giornali 230
regioni turistiche 225
registrazione della durata del lavoro 173, 173a, 173b
regolamento aziendale, contenuto 038
regolamento aziendale, controllo 039
regolamento aziendale, emanazione 037
regolamento aziendale, pubblicazione 168
responsabilità familiare 036
responsabilità penale del datore di lavoro 059
responsabilità penale del lavoratore 060
revoca di permessi concernenti la durata del lavoro 053
riduzione della durata del riposo giornaliero 015a
riduzione della durata del riposo giornaliero (disposizioni speciali) 209
riduzione della durata massima della settimana lavorativa 123
rifugi per animali 222
rilascio del permesso 142
rinuncia alla rotazione delle squadre, lavoro diurno 135
ripartizione delle ore di lavoro 116
riposo compensativo per il lavoro effettuato nei giorni festivi (disposizioni speciali) 213
riposo giornaliero 015a, 119
riposo giornaliero, riduzione 119
ristoranti 223
ristoranti in seno all'impresa 223
rotazione 025
rotazione delle squadre 134

S

sale da gioco 240
scambio di dati 187
SECO 175
SECO, decisioni 177
semigiornata libera settimanale 021
semestre estivo 010
semestre invernale 010
semigiornata libera 120
semigiornata libera (disposizioni speciali) 214
servizi accessori di aziende agricole 105
servizio clientela, carte di credito 233
servizio consegna pizza 223
servizio di assistenza in caso di panne 246
servizio di permanenza 115
servizio di picchetto 114
servizio di picchetto, durata del lavoro 115
servizio di picchetto nell'azienda 115
servizio di rimorchio e di riparazione 246
servizio d'ordine 245
servizio su chiamata 115
servizi postali 230a
settimana di cinque giorni, nella media annuale 122
sicurezza degli spostamenti per recarsi al lavoro 017e
sicurezza dei dati 187
sistema di documentazione della Confederazione 185
sistema di informazione della Confederazione 185
sistema di documentazione dei Cantoni 186
sistema di informazione dei Cantoni 186

sistemi di documentazione 044b
sistemi d'informazione 044b

sistemi flessibili di organizzazione del tempo di lavoro 047
situazioni eccezionali 126
smaltimento dei rifiuti domestici 104, 250
società di produzione di film 231
sostituzione del riposo, divieto 022
spostamento del periodo della domenica (disposizioni speciali) 211
stazioni dei trasporti pubblici 226a
strade principali con traffico intenso 226
studi dentistici 218
studi medici 218
studi veterinari 218
supplemento di tempo per il lavoro notturno 017b
supplemento salariale, calcolo 133
supplemento salariale per il lavoro notturno 017b
supplemento salariale per il lavoro straordinario 013

T

take away 223
teatri permanenti 235
tempo d'intervento 208a
tempo di riposo supplementare, deroghe 132
tragitto per raggiungere il luogo di lavoro 113
trasformazione di prodotti agricoli 252
trasporti pubblici 002
turismo commerciale 225
turisti 225

U

ufficio direttivo elevato 109
ulteriore misure in caso di lavoro notturno 146
urgente bisogno 127

V

valutazione dei rischi 163
vendita 009
vendita telefonica 233
viaggiatori di commercio 003
viaggio di ritorno 113
visita medica e consulenza 017c
visita medica e consulenza, definizione 143
visita medica e consulenza obbligatorie 145