



Settembre 2019

Rapporto esplicativo

Modifica dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)

Osservazione preliminare

La presente revisione contiene diverse precisazioni e adeguamenti formali dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1) che portano a una semplificazione nell'applicazione della legge sul lavoro per le aziende e gli ispettorati cantonali del lavoro.

1 Art. 13 cpv. 3bis OLL 1: viaggi di servizio all'estero

Per i viaggi di servizio all'estero sorge sempre lo stesso interrogativo: come conteggiare il tempo di lavoro? Di norma conta come tempo di lavoro il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi a disposizione del datore di lavoro.

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.

La nuova disposizione stabilisce chiaramente che nei viaggi di servizio vale come tempo di lavoro almeno il viaggio di andata e ritorno effettuato in Svizzera, 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 (cfr. art. 13 cpv. 2 OLL 1).

Per fare chiarezza riguardo alla necessità di un'autorizzazione ufficiale, la nuova disposizione stabilisce che 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 ufficiale senza che sia necessaria un'autorizzazione ufficiale. Sono da osservare le disposizioni della legge sul lavoro concernenti il supplemento salariale, il supplemento di tempo e il riposo compensativo. Ne consegue che ai lavoratori che devono effettuare viaggi di servizio la domenica o nei giorni festivi il datore di lavoro deve corrispondere un supplemento salariale del 50 per cento (solamente per il lavoro domenicale temporaneo) e concedere un riposo compensativo (cfr. art. 20 LL). Conformemente all'articolo 17b 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, dopo il viaggio di ritorno il tempo di riposo giornaliero di 11 ore inizia a decorrere soltanto dopo che 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.

2 Art. 16 cpv. 1 OLL 1: definizione di settimana lavorativa

L'attuale disposizione in cui si definisce l'inizio e la fine della settimana lavorativa (art. 16 cpv. 1 OLL 1) ha portato a interpretazioni diverse. La disposizione attualmente in vigore stabilisce che la settimana lavorativa inizia il lunedì (nella notte da domenica a lunedì per i sistemi di organizzazione a più squadre) e si conclude la domenica. Non stabilisce un'ora precisa per l'inizio e, per il lavoro a squadre, non è chiaro se il tempo di lavoro della squadra occupata nella notte da domenica a lunedì può essere ripartito su due settimane o se deve essere interamente computato nella prima o nella seconda settimana di lavoro.

Ai fini di una maggiore chiarezza, la nuova disposizione prevede che, di norma, la settimana lavorativa inizi il lunedì alle 00:00 e finisca la domenica immediatamente successiva alle 24:00. Il tempo di lavoro compreso in questo periodo costituisce il tempo di lavoro settimanale. D'ora in poi non verrà neppure più operata alcuna distinzione fra aziende con sistemi di organizzazione a due o più squadre.

3 Art. 32a OLL 1: supplemento salariale e tempo di riposo supplementare in caso di lavoro domenicale e nei giorni festivi

Il lavoro domenicale e nei giorni festivi va concesso con moderazione e, secondo il legislatore, in modo ancor più restrittivo rispetto al lavoro notturno. La definizione di lavoro domenicale temporaneo e di lavoro regolare o periodico viene presa attualmente dall'articolo 40 OLL 1, che disciplina la ripartizione delle competenze fra Confederazione e Cantoni per quanto riguarda il rilascio di permessi concernenti la durata del lavoro. Come nel caso del lavoro notturno (art. 31 OLL 1), il nuovo articolo 32a OLL 1 disciplina ora in modo specifico il supplemento salariale e il tempo di riposo supplementare (compensazione) in caso di lavoro domenicale e nei giorni festivi.

Svolgono lavoro domenicale regolare o periodico i lavoratori attivi più di sei domeniche in un anno. A questi lavoratori deve essere accordato 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 oltre le 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. Il giorno di riposo compensativo dura quindi complessivamente 35 ore.

Se invece i lavoratori sono impiegati fino a sei domeniche all'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.

Se soltanto nel corso di un anno civile e contro ogni aspettativa risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro domenicale per oltre sei domeniche per anno civile, il supplemento salariale del 50 per cento per le prime sei domeniche rimane dovuto.

4 Art. 39 cpv. 2 OLL 1: precisazione riguardo al lavoro continuo atipico

Conformemente all'articolo 17a capoverso 2 LL, in caso di lavoro notturno la durata del lavoro 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 è ammessa l'occupazione di lavoratori in squadre durante il fine settimana fra il giovedì sera e il lunedì mattina. In altre parole, entrano in linea di conto complessivamente quattro notti. L'articolo 17a capoverso 2 LL è preminente rispetto all'articolo 39 capoverso 2 lettera b OLL 1: ciò significa che se il lavoratore impiegato in una squadra il fine settimana è occupato di 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. Questa precisazione era già riportata nelle Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (art. 39) e viene ora ripresa nell'ordinanza.

5 Art. 45 OLL 1: visita medica e consulenza obbligatorie

Secondo l'attuale articolo 45 capoverso 1 OLL 1, la visita medica è obbligatoria per i giovani che svolgono, regolarmente o periodicamente, un lavoro notturno fra le ore 01.00 e 06:00. La restrizione prevista per i giovani è eliminata per allineare la disposizione al contenuto dell'articolo 12 OLL 5 (RS 822.115), secondo cui le visite e la consulenza mediche sono obbligatorie per i giovani impiegati di notte, ossia tra le 22:00 e le 06:00.

La visita medica si svolge in genere ogni due anni. Con il nuovo capoverso 2 dell'articolo 45, questo intervallo può essere adeguato se il lavoratore deve già essere sottoposto a un'altra visita di controllo di idoneità alla guida secondo l'art. 27 dell'Ordinanza sull'ammissione alla circolazione (RS 741.51). Lo scopo è infatti quello di uniformare le varie disposizioni legali.

Le disposizioni vigenti secondo cui il medico deve informare, oltre al datore di lavoro e al lavoratore, anche l'autorità competente in merito alle conclusioni sull'idoneità o inidoneità al lavoro notturno (art. 45 cpv. 3 OLL 1) e secondo cui, in caso di idoneità soggetta a condizioni,

tale autorità può – su richiesta e a determinate condizioni – autorizzare l'impiego del lavoratore (art. 45 cpv. 4 OLL 1), si sono rivelate impraticabili.

Da un lato, sulla sola base dei moduli ricevuti, la SECO non è in grado di verificare se la visita medica è stata effettuata in tutte le aziende. Inoltre, non è noto alcun caso in cui la SECO e/o il medico del lavoro abbiano preso una decisione a distanza riguardo all'impiego di un lavoratore la cui idoneità è soggetta a condizioni. Una decisione di questo tipo può essere presa solamente dal medico che ha effettuato la visita.

Dall'altro, sono numerosissime le aziende che inviano alla SECO i moduli sulla valutazione medica dell'idoneità. La gestione amministrativa di un numero di moduli così elevato richiede risorse ingenti e non offre alcun valore aggiunto in termini di prevenzione dato che, concretamente, non emerge se i lavoratori per i quali è stato compilato il modulo corrispondano (ancora) a quelli attualmente impiegati dal datore di lavoro e se siano quelli che effettivamente svolgono il lavoro notturno.

La SECO ha già informato per iscritto le aziende e i medici di non mandarle più i moduli, bensì di tenerli a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza in caso di visita aziendale. La modifica consente quindi un allineamento alla situazione attuale. La presente revisione è stata decisa in occasione della riunione della Commissione federale del lavoro tenutasi il 27 agosto 2015.

6 Altre modifiche redazionali dell'OLL 1

a) Art. 12 OLL 1: adeguamento della rubrica

Il «medico assistente» è stato definito nel 2005 all'articolo 4a capoverso 3 OLL 1. Il termine «assistenti medici» deve quindi essere tolto dal titolo dell'articolo 12 OLL 1.

b) Art. 41 e 42 OLL 1: eliminazione della distinzione fra uomini e donne nella domanda per un permesso

Nella frase introduttiva in italiano dell'articolo 41 OLL 1, per conformarsi alle altre versioni linguistiche è stata stralciata la precisazione «Salvo nei casi di minima importanza».

Per le domande concernenti la durata del lavoro e i corrispondenti permessi sono richiesti determinati dati. Finora si chiedeva anche, a fini statistici, di indicare il numero di lavoratori interessati separatamente per uomini e donne. Questa distinzione in categorie è però stata eliminata dato che non era possibile interpretare le informazioni a livello statistico. Inoltre, per i giovani ai sensi degli articoli 29 e 32 LL vengono rilasciati permessi distinti, ai quali si applicano condizioni specifiche. In quest'ultimo caso la richiesta di autorizzazione deve contenere anche le indicazioni di cui 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).