

Indicazioni relative

alla legge sulla durata del lavoro e all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Verkehr BAV

Editore

Ufficio federale dei trasporti UFT
3003 Berna

www.bav.admin.ch

Immagine di copertina

© SBB CFF FFS

L'uso dei contenuti del presente documento è consentito solo previa indicazione della fonte.

Per agevolare la lettura, nel presente documento si usano termini epiceni o, in mancanza, il maschile generico.

Indice	LDL OLDL	Indice
--------	-------------	--------

Indice	3
Elenco delle abbreviazioni	5
Osservazioni introduttive alle indicazioni	7
Spiegazione dei concetti	8
Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della LDL	10
Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro	12
Sezione 1: Campo d'applicazione	12
Articolo 1: Imprese	12
Articolo 2: Lavoratori	14
Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo	15
Articolo 3: Giorno di lavoro	15
Articolo 4: Durata del lavoro	16
Articolo 4a: Supplemento di tempo	18
Articolo 4b: Servizio di picchetto	19
Articolo 4c: Giorni di compensazione	20
Articolo 5: Lavoro straordinario	21
Articolo 6: Turno di servizio	22
Articolo 7: Pause	24
Articolo 8: Turno di riposo	26
Articolo 9: Lavoro notturno	27
Articolo 10: Giorni di riposo	28
Articolo 11: Conducenti di veicoli	29
Articolo 12: Piani di servizio e ripartizione del servizio	30
Articolo 13	32
Sezione 3: Vacanze	33
Articolo 14: Vacanze	33
Sezione 4: Igiene, prevenzione degli infortuni e protezione speciale	34
Articolo 15: Igiene, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali	34
Articolo 16: Giovani	35
Articolo 17: Altri gruppi di lavoratori	36
Sezione 5: Esecuzione	37
Articolo 18: Vigilanza	37
Articolo 19: Misure contro decisioni e disposizioni illegali	38
Articolo 20: Obbligo d'informare	39
Articolo 21: Derghe alle prescrizioni legali	40

Articolo 22: Commissione della legge sulla durata del lavoro	42
Articolo 23: Ordinanza	43
Sezione 6: Disposizioni penali	44
Articolo 24: Responsabilità penale	44
Articolo 25: Perseguimento penale. Riserva concernente il Codice penale	46
Articolo 26	47
Sezione 7: Disposizioni finali	48
Articolo 27: Disposizioni transitorie	48
Articolo 28: Abrogazione e modificazione di prescrizioni	49
Articolo 29: Entrata in vigore	50
Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro	51
Capitolo 1: Aziende accessorie, servizio dell'esercizio e servizio amministrativo nonché lavoratori	51
Articolo 1: Aziende accessorie	51
Articolo 2: Servizio dell'esercizio e servizio amministrativo	52
Articolo 3: Lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 LDL	54
Articolo 4: Lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 LDL	55
Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo	56
Articolo 5: Tempo di lavoro senza prestazione lavorativa secondo l'articolo 4 capoverso 5 LDL	56
Articolo 6: Prolungamento della durata massima del lavoro	57
Articolo 7: Supplemento di tempo per il servizio tra le ore 22 e le ore 6	58
Articolo 8: Giorni di compensazione	59
Articolo 9: Calcolo della durata giornaliera media del lavoro	60
Articolo 10: Assegnazione al servizio di picchetto	61
Articolo 11: Tempo di lavoro in caso di intervento di picchetto	63
Articolo 12: Computo di interventi di picchetto	65
Articolo 13: Turno di riposo in caso di intervento di picchetto	66
Articolo 14: Lavoro straordinario	67
Articolo 15: Turno di servizio	68
Articolo 16: Pause	69
Articolo 17: Supplemento di tempo per pause	71

Articolo 18: Turno di riposo _____	72	Articolo 46: Altre eccezioni _____	104
Articolo 19: Diritto ai giorni di riposo domenicali _____	74	Sezione 5: Servizi di ristoro sui treni previsti dall'orario _____	105
Articolo 20: Assegnazione dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali _____	75	Articolo 47: Durata del lavoro _____	105
Articolo 21: Spostamento dei giorni di riposo _____	77	Articolo 48: Turno di servizio _____	106
Articolo 22: Giorni di riposo in caso d'assenza _____	78	Articolo 49: Numero dei giorni di riposo domenicali _____	107
Articolo 23: Giorni di riposo in caso di mutamento dei rapporti di servizio _____	79	Sezione 6: Imprese di carrozze letti e di carrozze cuccette _____	108
Articolo 24: Conducenti di veicoli secondo l'articolo 11 capoverso 1 LDL _____	80	Articolo 50: Imprese di carrozze letti e di carrozze cuccette _____	108
Articolo 25: Piani di servizio _____	81	Sezione 7: Servizi di costruzione _____	109
Articolo 26: Ripartizioni del servizio _____	83	Articolo 51: Turno di riposo _____	109
Capitolo 3: Vacanze _____	85	Articolo 52: Lavoro notturno _____	110
Articolo 27: Diritto alle vacanze _____	85	Articolo 53: Durata media del lavoro _____	111
Articolo 28: Godimento delle vacanze _____	86	Articolo 54: Compensazione del lavoro straordinario _____	112
Articolo 29: Vacanze in caso d'assenza _____	87	Articolo 55: Numero dei giorni di riposo domenicali nell'ambito della costruzione e della manutenzione delle gallerie di base ferroviarie alpine _____	113
Capitolo 4: Tutela della salute e prevenzione degli infortuni _____	88	Sezione 8: Officine per la costruzione e la manutenzione di veicoli _____	114
Articolo 30: Tutela della salute e prevenzione degli infortuni _____	88	Articolo 56: Officine per la costruzione e la manutenzione di veicoli _____	114
Capitolo 5: Eccezioni _____	89	Sezione 9: Centri di intervento per il coordinamento e l'eliminazione di perturbazioni dell'esercizio _____	115
Sezione 1: Imprese d'autoservizi _____	89	Articolo 57: Centri di intervento per il coordinamento e l'eliminazione di perturbazioni dell'esercizio _____	115
Articolo 31: Imprese d'autoservizi _____	89	Sezione 10: Manifestazioni sportive e grandi eventi _____	116
Sezione 2: Imprese di trasporto a fune _____	90	Articolo 58: Manifestazioni sportive _____	116
Articolo 32: Durata ininterrotta del lavoro _____	90	Articolo 59: Grandi eventi _____	117
Articolo 33: Interruzioni del lavoro _____	91	Sezione 11: Comunicazione delle eccezioni autorizzate dall'UFT _____	118
Articolo 34: Numero dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali _____	92	Articolo 60: Comunicazione delle eccezioni autorizzate dall'UFT _____	118
Articolo 35: Eccezioni durante la stagione estiva e invernale _____	93	Capitolo 6: Commissione federale della legge sulla durata del lavoro _____	119
Articolo 36: Aziende accessorie di imprese di trasporto a fune _____	94	Articolo 61: Commissione federale della legge sulla durata del lavoro _____	119
Articolo 37: Altre eccezioni _____	95	Capitolo 7: Disposizioni finali _____	120
Sezione 3: Ferrovie esclusivamente a cremagliera _____	96	Articolo 62: Vigilanza ed esecuzione _____	120
Articolo 38: Durata ininterrotta del lavoro _____	96	Articolo 63: Abrogazione di un altro atto normativo _____	121
Articolo 39: Numero dei giorni di riposo _____	97	Articolo 64: Entrata in vigore _____	122
Articolo 40: Eccezioni durante la stagione estiva e invernale _____	98	Elenco delle modifiche _____	123
Articolo 41: Altre eccezioni _____	99		
Sezione 4: Imprese di navigazione _____	100		
Articolo 42: Durata ininterrotta del lavoro _____	100		
Articolo 43: Pause a bordo _____	101		
Articolo 44: Numero dei giorni di riposo _____	102		
Articolo 45: Eccezioni durante la stagione estiva _____	103		

Abbreviazioni	LDL OLDL	Elenco delle abbreviazioni
---------------	-------------	----------------------------

Elenco delle abbreviazioni

ad es.	ad esempio	LL	Legge sul lavoro Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (RS 822.11)
art.	articolo	LNI	Legge federale sulla navigazione interna (RS 747.201)
CCL	Contratto collettivo di lavoro	LOGA	Legge sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (RS 172.010)
CIL	Contratto individuale di lavoro	LTV	Legge sul trasporto di viaggiatori Legge federale sul trasporto di viaggiatori (RS 745.1)
CO	Codice delle obbligazioni Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (libro quinto: Diritto delle obbligazioni) (RS 220)	OARF	Ordinanza concernente l'accesso alla rete ferroviaria (RS 742.122)
CP	Codice penale svizzero (RS 311.0)	OASF	Ordinanza sulle attività rilevanti per la sicurezza nel settore ferroviario (RS 742.141.2)
cpv.	capoverso	OIFT	Ordinanza sugli impianti a fune Ordinanza sugli impianti a fune adibiti al trasporto di persone (RS 743.011)
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (RS 832.20)	OLDL	Ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Ordinanza sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (RS 822.211)
LCStr	Legge federale sulla circolazione stradale (RS 741.01)	OLL 1	Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (RS 822.111)
LDL	Legge sulla durata del lavoro Legge federale sul lavoro nelle imprese di trasporti pubblici (RS 822.21)		
lett.	lettera		
LIFT	Legge sugli impianti a fune Legge federale sugli impianti a fune adibiti al trasporto di persone (RS 743.01)		

OLL 3	Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro Tutela della salute (RS 822.113)		professionali di veicoli leggeri per il trasporto di persone e di automobili pesanti (RS 822.222)
OLL 5	Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori Ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (RS 822.115)	OTV	Ordinanza sul trasporto di viaggiatori (RS 745.11)
OLR 1	Ordinanza per gli autisti Ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali di veicoli a motore (RS 822.221)	PCT	Prescrizioni sulla circolazione dei treni Ferrovie svizzere, Prescrizioni svizzere sulla circolazione dei treni (RS 742.173.001)
OLR 2	Ordinanza sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti	SECO	Segreteria di Stato dell'economia
		UFT	Ufficio federale dei trasporti

Osservazioni	LDL OLDL	Osservazioni introduttive alle indicazioni
--------------	-------------	--

Osservazioni introduttive alle indicazioni

Perchè queste indicazioni?

La LDL e la sua ordinanza sono il risultato di un processo politico. È soprattutto a causa di questa circostanza, e della complessità della materia, che la legge e l'ordinanza richiedono un notevole sforzo di chiarimento e di interpretazione in quanto a sistematica, trasparenza e comprensibilità. Ed è appunto questo l'obiettivo della presente raccolta di indicazioni concepita come manuale e opera di consultazione per la prassi. È destinata a servire da guida per le autorità incaricate di applicare la LDL 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 questioni inerenti alla legislazione sulla durata del lavoro ed è destinata a essere loro d'aiuto nell'applicazione della legge e

dell'ordinanza. Le indicazioni rispecchiano la sistematizzazione della legge e dell'ordinanza. Prima la legge e poi, nell'ordine, l'ordinanza vengono commentate articolo per articolo. In funzione delle necessità, i singoli commenti contengono, 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. Questo documento deve corrispondere alle ultime evidenze e alle più recenti esigenze, perciò sono previsti periodici aggiornamenti. È disponibile in formato elettronico sul sito web dell'UFT.

Concetti	LDL OLDL	Spiegazione dei concetti
----------	-------------	--------------------------

Spiegazione dei concetti

Nella legge e nell'ordinanza si fa più volte ricorso a concetti che definiremo più nel dettaglio in questa sezione.

Compiti straordinari, carico di lavoro eccezionale, compiti temporanei

Indicano una circostanza particolare, per cui in un periodo di pochi giorni sono richieste prestazioni che non potrebbero altrimenti essere erogate con le normali risorse a disposizione, come ad esempio una maggiore richiesta di prestazioni di trasporto nel breve termine, come lo svolgimento di un grande evento locale. Non rientrano in questa fattispecie le fluttuazioni annuali ricorrenti e note, dovute alle condizioni meteo o alla stagione, nonché i casi di forza maggiore e le perturbazioni dell'esercizio.

Perturbazione dell'esercizio

Per perturbazione dell'esercizio si intende in genere un evento inatteso all'interno di un'impresa che comporta un'interruzione, un ritardo o una compromissione dei servizi.

Sono tali ad esempio i guasti a un veicolo o a un impianto centrale, l'interruzione di corrente, un infortunio sul lavoro, un suicidio, danni ai macchinari, guasti ai mezzi di comunicazione e agli ausili tecnici.

Non sono considerate perturbazioni dell'esercizio la disponibilità limitata di impianti a seguito di cantieri programmati, la manutenzione programmata, le assenze, la mancanza di personale e così via. Tali circostanze devono essere affrontate in modo previdente e reattivo tramite un'attività di pianificazione e di gestione.

Le disposizioni applicabili in caso di perturbazione d'esercizio sono valide per tutte le imprese di trasporto pubblico coinvolte nell'immediata gestione dell'evento.

Forza maggiore

Per forza maggiore si intende genericamente un evento imprevedibile e straordinario che si verifica per fattori esterni e che non è possibile evitare.

Sono tali ad esempio circostanze estreme e inusuali dovute a intemperie, catastrofi naturali, incendi, incidenti stradali, presa di ostaggi, disordini sociali, atti di sabotaggio e di terrorismo.

Non è considerata forza maggiore un volume di traffico elevato, un evento programmato, una manifestazione nota, condizioni meteo normali, l'aumento stagionale dell'afflusso di passeggeri ecc. Tali circostanze devono essere affrontate in modo previdente e reattivo tramite un'attività di pianificazione e di gestione.

Le disposizioni applicabili in caso di forza maggiore sono valide per tutte le imprese di trasporto pubblico coinvolte nell'immediata gestione dell'evento.

Mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni

Per mancanza di personale si intende l'assenza di un numero consistente di lavoratori per almeno uno dei motivi citati. È un caso ipotizzabile ad esempio in presenza di epidemie influenzali o anche a seguito di mobilitazioni impreviste dell'esercito o della protezione civile in periodi di crisi. Non sono considerati mancanza di personale altri motivi come ad esempio un organico generalmente sottodimensionato.

Motivi imperativi

Sono tali:

- le perturbazioni dell'esercizio;
- la forza maggiore; e
- altre situazioni con un impatto simile sui processi d'esercizio dell'impresa.

Partecipazione	LDL OLDL	Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della LDL
----------------	-------------	---

Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della LDL

Nella legge e nell'ordinanza sono presenti diverse disposizioni che richiedono la partecipazione dei lavoratori interessati. Questa sezione precisa la fattispecie.

Forme di partecipazione

Poiché l'impresa interessata è sempre parte contraente, nelle disposizioni si rinuncia a nominarla. La seconda parte contraente è definita in ogni disposizione. Può essere:

- a scelta il singolo lavoratore o il rappresentante dei lavoratori;
- esclusivamente il singolo lavoratore in rapporto diretto;
- solo un rappresentante dei lavoratori.

Comunicazione

L'impresa informa spontaneamente il lavoratore.

Domanda

Il lavoratore avanza spontaneamente una richiesta all'impresa. L'impresa deve tenerne conto per quanto possibile sul piano del servizio ed economico. Se non è possibile tenere conto della richiesta, il rifiuto deve essere motivabile. La motivazione deve poter essere verificata e deve quindi, in linea di principio, riprendere la stessa forma della domanda, per esempio quella scritta.

Consultazione

Il lavoratore è invitato dall'impresa a comunicare il proprio parere al riguardo. L'impresa deve tenerne conto per quanto possibile sul piano del servizio ed economico. Se non è possibile tenere conto del parere, il rifiuto deve essere motivabile. La motivazione deve poter essere verificata e deve quindi, in linea di principio, riprendere la stessa forma del parere espresso, per esempio quella scritta.

Accordo

Sia l'impresa sia il lavoratore devono essere d'accordo con quanto convenuto. Se la forma scritta

non è esplicitamente richiesta, l'accordo può essere concluso in modo informale. Tuttavia, per garantirne la verificabilità si consiglia di fare in modo che il raggiungimento di un accordo sia documentabile e firmato dalle parti.

Un accordo deve trattare la fattispecie specifica del caso. Non è sufficiente citare o copiare semplicemente il testo di legge. Occorre ad esempio stabilire fino a che durata è ridotta la pausa, se è eventualmente prevista un'indennità e, nel caso, in quali circostanze è possibile assegnarla. Non basta quindi concordare solo la possibilità di deroga della quale ci si avvale, ma bisogna definirne esattamente le modalità di applicazione.

Dal momento che l'accordo è una parte del contratto di lavoro, la sua impostazione è retta sempre dal diritto contrattuale generale. È necessario ad esempio agire secondo le norme della «buona fede», garantire che l'elaborazione dell'accordo sia corretta e che la sua impostazione tuteli la personalità e la salute del lavoratore.

A seconda dell'oggetto, gli accordi possono essere stipulati a diversi livelli di un'impresa.

- Impresa nel suo insieme: ad esempio CCL
- Ambito o gruppo professionale: ad esempio regolamento specifico per l'ambito, accordo sulla successione dei turni di servizio (sequenza dei tipi di servizio, servizio a turni, rotazione, successione dei turni di servizio) o accordo sul piano di servizio
- Singola persona: ad esempio CIL, aggiunta al contratto di lavoro o soddisfacimento delle richieste inerenti al piano di ripartizione dei servizi

Accordo scritto

Accordi di questo tipo non si possono stipulare in modo informale. È espressamente richiesta la

forma scritta. Inoltre, devono essere presenti le firme di tutte le parti contraenti.

Rappresentanti dei lavoratori

Sono considerati rappresentanti dei lavoratori:

- le persone appositamente designate da questi. Affinché sia verificabile, la designazione deve essere documentata da una descrizione del processo di elezione, un regolamento, un elenco delle firme, una norma di delega concordata dalle parti sociali o simili. Dalla documentazione deve risultare che i rappresentanti sono stati designati dai lavoratori stessi e non da un superiore. Non è necessario che vi sia un legame con un sindacato;
- i titolari di funzioni incaricati dai sindacati sono considerati rappresentanti dei lavoratori anche senza la summenzionata documentazione.

Articolo 1	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 1: Campo d'applicazione Articolo 1: Imprese
------------	-----	---

Imprese

- 1 Sottostanno alla presente legge:
 - a. ...
 - b. le imprese ferroviarie e filoviarie in concessione;
 - c. le imprese d'autoservizi in concessione;
 - d. le imprese di navigazione in concessione;
 - e. le imprese di trasporto a fune in concessione e le imprese che gestiscono ascensori in concessione;
 - f. le imprese che eseguono corse regolarmente e a titolo professionale su incarico di una delle imprese di cui alle lettere b–e.
- ^{1bis} Sono considerate in concessione le imprese ferroviarie titolari di una concessione secondo l'articolo 5 della legge federale del 20 dicembre 1957 sulle ferrovie oppure di una concessione o autorizzazione secondo gli articoli 6–8 della legge del 20 marzo 2009 sul trasporto di viaggiatori. Sono equiparate alle imprese ferroviarie in concessione le imprese che circolano sull'infrastruttura di un'impresa ferroviaria in concessione avvalendosi dell'accesso alla rete o su base esclusivamente contrattuale.
- 2 Qualora unicamente singole parti dell'impresa eseguano trasporti pubblici, solo le stesse sottostanno alla presente legge.
- 3 Alla presente legge sottostanno anche le imprese con sede all'estero, nella misura in cui i loro lavoratori esercitano in Svizzera un'attività sottoposta alla presente legge. Nelle concessioni possono essere definite le prescrizioni da osservare nei singoli casi.
- 4 Le aziende accessorie, costituenti un complemento necessario od utile di un'impresa menzionata nel capoverso 1 possono essere assoggettate alla presente legge mediante ordinanza.

Capoverso 1

Lettera a

Questa lettera è stata abrogata.

Lettera b

Le imprese ferroviarie in concessione sono descritte all'articolo 1 capoverso 1^{bis} LDL.

Le imprese filoviarie in concessione sono titolari di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 LTV in combinato disposto con l'articolo 6 OTV o secondo il diritto previgente.

Lettera c

Le imprese d'autoservizi in concessione sono titolari di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 LTV in combinato

disposto con l'articolo 6 OTV o secondo il diritto previgente.

Lettera d

Le imprese di navigazione in concessione sono titolari di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 LTV in combinato disposto con l'articolo 6 OTV o secondo il diritto previgente.

Lettera e

Le imprese di trasporto a fune in concessione sono titolari di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 LTV in combinato disposto con l'articolo 6 OTV o secondo il diritto previgente.

Le imprese che gestiscono ascensori in concessione sono titolari di una concessione per il trasporto di viaggiatori secondo l'articolo 6 LTV in

combinato disposto con l'articolo 6 OTV o secondo il diritto previgente.

Lettera f

Accade spesso che i titolari di concessione trasferiscano su mandato a terzi l'esecuzione di corse. In questo caso non conta se il trasferimento interessa l'attività nel suo insieme, determinate linee o solo singole corse. Anche i mandatarî responsabili del trasporto sono naturalmente assoggettati a questa legge.

Rientra ad esempio in questa categoria anche l'esercizio di autobus sostitutivi della ferrovia che circolano nell'ambito della concessione dell'impresa ferroviaria.

Capoverso 1^{bis}

Dalla disposizione deve risultare inequivocabilmente chiaro che sia il gestore dell'infrastruttura in concessione sia l'impresa di trasporti in concessione sottostanno alla LDL. Si deve inoltre garantire che sottostiano alle disposizioni della LDL anche le imprese di trasporto che per la loro attività non hanno bisogno di una concessione. Il fattore decisivo è che operino in regime di concorrenza nel mercato del trasporto pubblico. Per tutte le imprese tra loro in concorrenza devono quindi valere le stesse condizioni di diritto del lavoro.

Capoverso 3

Le imprese estere che effettuano corse in Svizzera sottostanno alla LDL e alla sua ordinanza per l'attività dei loro lavoratori in Svizzera. Per quanto riguarda il singolo servizio, le disposizioni vanno osservate dall'inizio dello stesso fino all'eventuale uscita dalla Svizzera. Il turno di riposo che precede l'inizio del servizio deve essere conforme alla LDL. Fino all'uscita dalla Svizzera, il piano di ripartizione del servizio deve rispettare i valori e i tempi di compensazione medi definiti, come se il servizio fosse avvenuto in maniera continuativa in Svizzera. Durante la permanenza in Svizzera la LDL si applica integralmente, a prescindere dal fatto che l'inizio o la fine del servizio siano all'estero.

Capoverso 4

La disposizione fa in modo che ai lavoratori della stessa impresa possano essere applicate le stesse norme di diritto del lavoro, sia per la parte in concessione, sia per le aziende accessorie.

Le aziende accessorie sono menzionate nell'ordinanza.

Articolo 2	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 1: Campo d'applicazione Articolo 2: Lavoratori
------------	-----	--

Lavoratori

- ¹ La presente legge è applicabile ai lavoratori occupati da un'impresa di cui all'articolo 1 e tenuti a prestare un servizio esclusivamente personale. È parimenti applicabile ai lavoratori che svolgono la loro attività all'estero; sono fatte salve le convenzioni internazionali e le disposizioni estere più severe.
- ² È applicabile agli imprenditori postali, ad altri incaricati dei trasporti e ai titolari di imprese di trasporto in concessione per quanto eseguano essi stessi le corse soggette a concessione.
- ³ L'ordinanza disciplina l'applicabilità della presente legge ai lavoratori la cui durata giornaliera del lavoro non supera le 3 ore nella media di 28 giorni.
- ⁴ La presente legge non è applicabile ai lavoratori dei servizi amministrativi.

Capoverso 1

La LDL si applica a tutti i lavoratori occupati da un'impresa. Essa tratta quindi tutti i lavoratori allo stesso modo, a prescindere dal loro rapporto di lavoro con l'impresa. È sufficiente che una persona sia occupata da un'impresa che rientra nel campo di applicazione della legge.

I lavoratori delle imprese svizzere restano assoggettati alla legge anche se esercitano la loro attività all'estero. Nell'ambito di un'attività di sorveglianza deve pertanto essere comunicata anche la durata del lavoro e del riposo compiuti all'estero.

Capoverso 3

I dettagli dei lavoratori la cui durata giornaliera del lavoro non supera le tre ore nella media di 28 giorni sono disciplinati all'articolo 4 OLDL.

Capoverso 4

Con questo capoverso si esclude modo dal campo di applicazione della LDL tutto il personale amministrativo. Nella maggioranza dei casi, esso rientra nel campo di applicazione della LL.

Articolo 3	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 3: Giorno di lavoro
------------	-----	--

Giorno di lavoro

Il giorno di lavoro ai sensi della presente legge comprende:

- a. il turno di servizio e il turno di riposo; o
- b. il turno di servizio e il tempo di riposo precedente il primo giorno di riposo.

In generale

Poiché il giorno di lavoro in un'impresa di trasporto con esercizio continuo non deve necessariamente coincidere con il normale giorno di 24 ore, occorre definire il giorno di lavoro. Un giorno

di lavoro non corrisponde quindi al giorno solare e può avere una durata maggiore rispetto a quest'ultimo.

Articolo 4	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 4: Durata del lavoro
------------	-----	---

Durata del lavoro

- 1 La durata giornaliera del lavoro è, nella media annuale, di 7 ore al massimo.
- 2 ...
- 3 La durata del lavoro non deve eccedere 10 ore in un singolo turno di servizio, né 9 ore nella media di 7 giorni di lavoro consecutivi.
- 4 L'ordinanza disciplina le circostanze particolari in cui è giustificato prolungare la durata massima del lavoro di cui al capoverso 3 del tempo di viaggio senza prestazione lavorativa.
- 5 L'ordinanza disciplina il tempo di lavoro senza prestazione lavorativa e i supplementi di tempo che devono essere considerati nel computo della durata massima del lavoro.

In generale

La LDL non prevede una durata minima del lavoro da garantire ogni giorno.

Si considera durata del lavoro il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi a disposizione dell'impresa. Sono comprese anche le attività e le misure che, ad esempio per motivi di sicurezza, devono essere svolte o adottate a titolo preparatorio prima di iniziare il lavoro vero e proprio.

Lo scopo della LDL è garantire la sicurezza dell'esercizio e la tutela della salute. A tal fine la legge stabilisce la durata massima del lavoro da non superare. La LDL non disciplina né il tempo di lavoro convenuto, né la durata di lavoro supplementare. I dettagli al riguardo sono parte del contratto di lavoro e sono definiti ad esempio in un CCL, in un CIL o nel regolamento del personale. Anche la retribuzione non è oggetto della LDL. È disciplinata dal CO o dalle condizioni di assunzione di diritto pubblico.

Capoverso 1

I dettagli per il calcolo della durata giornaliera del lavoro nella media annua sono disciplinati all'articolo 9 OLDL.

Capoverso 2

Il capoverso è stato abrogato.

Capoverso 3

La LDL prevede la durata massima del lavoro in un singolo giorno di lavoro, quella su sette giorni di lavoro consecutivi e la durata giornaliera del lavoro media (cpv. 1). Non esiste una durata massima del lavoro settimanale intesa come settimana civile.

L'arco dei sette giorni di lavoro consecutivi si applica in maniera progressiva, vale a dire spostandolo di volta in volta di un giorno. Non conta se i sette giorni di lavoro sono consecutivi o se sono ad esempio interrotti da giorni di riposo o di compensazione. L'arco nel quale si trovano i sette giorni di lavoro consecutivi può quindi estendersi a un periodo superiore ai sette giorni di calendario (sentenza B-5775/2009 del Tribunale amministrativo federale del 23 marzo 2010).

Capoverso 4

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento a livello di ordinanza. I dettagli sul prolungamento della durata massima del lavoro con il tempo di viaggio senza prestazione lavorativa sono disciplinati all'articolo 6 OLDL.

Capoverso 5

Il capoverso crea la base legale per disciplinare a livello di ordinanza quale durata del lavoro senza prestazione lavorativa e quali supplementi di tempo devono essere presi in considerazione nel computo della durata massima del lavoro all'interno di un singolo turno di servizio e nella media

di sette giorni di lavoro consecutivi secondo il capoverso 3. I dettagli sulla durata del lavoro senza prestazione lavorativa sono disciplinati all'articolo 5 OLDL. I dettagli sui supplementi di tempo

sono disciplinati all'articolo 7 capoverso 3 e all'articolo 17 capoverso 2 OLDL.

Articolo 4a	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 4a: Supplemento di tempo
-------------	-----	---

Supplemento di tempo

Per il servizio tra le ore 22 e le 6, deve essere di massima accordato un supplemento di tempo. Il Consiglio federale determina l'orario che dà diritto al supplemento, nonché l'aliquota di quest'ultimo e ne disciplina la compensazione.

In generale

L'articolo crea la base legale per il disciplinamento a livello di ordinanza. I dettagli per accordare un supplemento di tempo senza prestazione lavorativa sono disciplinati all'articolo 7 OLDL.

Servizio di picchetto

- ¹ Per servizio di picchetto si intende il servizio in cui, al di fuori del tempo di lavoro previsto, il lavoratore si tiene pronto per eventuali interventi intesi a eliminare perturbazioni o a far fronte ad analoghe situazioni speciali, nonché per i relativi sopralluoghi di controllo.
- ² Il servizio di picchetto può essere richiesto soltanto se l'impresa e i lavoratori o i loro rappresentanti lo hanno convenuto per scritto. La convenzione disciplina in particolare le indennità per le ore di picchetto prestate.

In generale

Per servizio di picchetto s'intende la disponibilità a intervenire in aggiunta al normale lavoro durante le pause, il turno di riposo o in un giorno di compensazione. Un servizio di picchetto consiste nel tenersi disponibile e in eventuali interventi non programmati.

Il servizio di picchetto va distinto dagli interventi di lavoro non definiti dal punto di vista del contenuto, ma concordati nell'ambito della pianificazione del lavoro. Gli interventi di questo tipo possono essere eventualmente modificati, ma sono considerati normali interventi. È questo ad esempio il caso di una macchinista che durante il tempo di lavoro si tiene pronta per effettuare servizi riprogrammati a breve termine o di un meccanico che durante il proprio tempo di lavoro rimorchia un autobus in panne.

Capoverso 1

Non conta se il lavoratore si tiene pronto per eliminare una perturbazione o far fronte a un'analogia situazione speciale in maniera diretta, effettuando ad esempio una riparazione, o in maniera indiretta, organizzando o programmando ad esempio il materiale e il personale. Entrambi sono servizi di picchetto.

Per sopralluoghi di controllo si intendono controlli non programmabili e non periodici, effettuati in un contesto di urgenza. Ad esempio il controllo di una diga dopo una tempesta.

Capoverso 2

La LDL non affronta il tema delle indennità, che pertiene in linea di principio al diritto del lavoro privato. Tuttavia, il Tribunale federale ha stabilito che il tempo di disponibilità, ossia il tempo durante il quale il lavoratore deve tenersi pronto per eventuali interventi di lavoro, debba essere indennizzato (cfr. DTF 124 III 249). L'importo dell'indennità non deve necessariamente corrispondere al salario versato per l'attività principale, ma va regolamentato in un accordo tra l'impresa e i lavoratori o i loro rappresentanti. L'indennità per il servizio di picchetto può anche risultare già integrata nel salario per l'attività principale, se le parti hanno convenuto questa soluzione.

Per quanto riguarda l'ammontare dell'indennità, occorre tenere conto anche della misura in cui si risulta limitati al di fuori della durata del lavoro. La limitazione è condizionata in particolare dal termine concordato entro il quale l'intervento deve essere effettuato. Durante la disponibilità a tenersi pronto e in caso di intervento, si deve ad esempio assicurare che le condizioni fisiche e la situazione personale del lavoratore gli consentano di iniziare il lavoro in qualsiasi momento. Possono incidere sull'ammontare dell'indennità anche la frequenza del servizio di picchetto, la probabilità che sia richiesto un intervento e altri indicatori.

Articolo 4c	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 4c: Giorni di compensazione
-------------	-----	--

Giorni di compensazione

Per giorni di compensazione si intendono i giorni senza servizio che devono essere accordati ai lavoratori per rispettare le disposizioni sulla durata del lavoro. L'ordinanza disciplina le modalità.

In generale

La LDL segue il modello della settimana di sei giorni con una durata media giornaliera del lavoro di sette ore. Di norma, come richiesto dall'articolo 8 capoverso 4 OLDL, va rispettata per quanto possibile la settimana di cinque giorni. In questo caso la durata media del lavoro nei giorni di lavoro è superiore alle sette ore. La compensazione di questo tempo di lavoro maggiore avviene attraverso giorni di compensazione.

Un giorno di compensazione è esente da obblighi di servizio; fa eccezione il servizio di picchetto.

I giorni di compensazione sono pertanto giorni senza servizio che devono essere assegnati per ottemperare alle disposizioni sulla durata media

giornaliera del lavoro. Se non si assegnano giorni di compensazione, non è possibile calcolare e monitorare correttamente la durata media del lavoro. Di conseguenza, nel piano di ripartizione del servizio questi giorni devono essere designati come tali.

Nel piano di ripartizione del servizio, i giorni di riposo e i giorni di compensazione devono essere distinti uni dagli altri e opportunamente contrassegnati.

L'articolo crea la base legale per il disciplinamento a livello di ordinanza. I dettagli sui giorni di compensazione sono disciplinati segnatamente all'articolo 8 OLDL.

Lavoro straordinario

- ¹ Se la durata del lavoro stabilita nel piano di servizio è superata per motivi di servizio, la parte eccedente è considerata, di principio, lavoro straordinario.
- ² Di regola, il lavoro straordinario deve essere compensato con un periodo di tempo libero della stessa durata. Se la compensazione non può avvenire entro un congruo termine, il lavoro straordinario dev'essere pagato. L'indennità corrisponde al salario aumentato del 25 per cento almeno. Durante un anno civile, possono essere rimunerate in contanti 150 ore straordinarie al massimo.
- ³ Se, per motivi imperativi come casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio, la durata massima del lavoro stabilita nell'articolo 4 capoverso 3 dev'essere superata di più di 10 minuti, la durata del lavoro eccedente 10, rispettivamente 63 ore dev'essere interamente compensata con tempo libero della stessa durata, nei 3 giorni di lavoro successivi; inoltre, dev'essere pagata un'indennità calcolata giusta il capoverso 2.

Capoverso 1

Il tempo che supera la durata del lavoro prevista nel piano di servizio è considerato lavoro straordinario. Se il tempo aggiuntivo è previsto, la legge non lo considera lavoro straordinario.

Un eventuale lavoro straordinario deve essere opportunamente e continuamente analizzato. Se in un turno di servizio il lavoratore effettua lavoro straordinario sistematicamente, si deve adeguare il piano di servizio.

Capoverso 2

Il principio di base è che il lavoro straordinario vada compensato con un periodo di tempo libero di pari durata. La remunerazione del lavoro straordinario con un'indennità sulla base del salario aumentato del 25 per cento deve essere un'eccezione ed è limitata a 150 ore l'anno.

Capoverso 3

In casi di forza maggiore o di perturbazione dell'esercizio è consentito superare la durata massima del lavoro. La legge non menziona nessun altro limite massimo. La parte eccedente la durata massima del lavoro deve essere compensata con un periodo di tempo libero, tassativamente entro i tre giorni di lavoro successivi. Non è consentito prevedere unicamente un aumento della compensazione del lavoro straordinario, lasciando invariata la prestazione lavorativa già prevista per i

successivi tre giorni di lavoro. Affinché vi sia una compensazione, è necessario che ci sia più tempo libero rispetto a quello previsto, accordando ad esempio un giorno libero aggiuntivo o un turno di servizio con meno ore di lavoro oppure posticipando l'inizio o anticipando la fine di un turno di servizio.

Se fino ai giorni liberi successivi sono assegnati meno di tre giorni di lavoro, la compensazione può avvenire anche dopo tali giorni. Esempio:

- 1° giorno: turno di servizio con superamento della durata massima del lavoro
- 2° giorno: primo giorno di lavoro previsto con possibilità di compensazione
- 3° giorno: giorno di compensazione previsto
- 4° giorno: giorno di riposo previsto
- 5° giorno: giorno di riposo previsto
- 6° giorno: secondo giorno di lavoro previsto con possibilità di compensazione
- 7° giorno: terzo e ultimo giorno di lavoro previsto con possibilità di compensazione

In aggiunta alla compensazione con un periodo di tempo libero, è necessario pagare un'indennità sulla base del salario aumentato del 25 per cento. Non è consentito compensare con una prestazione pecuniaria tutto il lavoro straordinario maturato con il superamento della durata massima del lavoro.

Turno di servizio

- ¹ Il turno di servizio comprende il tempo di lavoro e le pause; non può superare 12 ore nella media di 28 giorni. Tra due giorni senza servizio la durata del turno di servizio può essere prolungata una volta fino a 13 ore.
- ² In circostanze particolari, la durata del turno di servizio può essere prolungata fino a 15 ore, ma, considerando anche i due giorni di lavoro successivi, non può superare in media 12 ore. L'ordinanza disciplina i dettagli.
- ³ Se, per motivi imperativi (casi di forza maggiore, perturbazioni dell'esercizio ecc.), la durata massima del turno di servizio stabilita nel capoverso 2 dev'essere superata di più di 10 minuti, la compensazione deve avvenire nei 3 giorni di lavoro successivi.

Capoverso 1

La durata media del turno di servizio si calcola sommando la durata dei turni di servizio nell'arco di 28 giorni e dividendola per il numero di turni di servizio. L'arco di 28 giorni si applica in maniera progressiva, vale a dire spostandolo di volta in volta di un giorno.

Capoverso 2

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sul prolungamento della durata del turno di servizio fino a 15 ore sono disciplinati all'articolo 15 capoverso 3 OLDL.

Capoverso 3

In casi di forza maggiore o di perturbazione dell'esercizio è consentito superare la durata massima del turno di servizio. La legge non menziona nessun altro limite massimo. Tuttavia, la compensazione deve avvenire tassativamente nei tre giorni di lavoro successivi.

Se fino ai giorni liberi successivi sono assegnati meno di tre giorni di lavoro, la compensazione può avvenire anche dopo tali giorni. Esempio:

- 1° giorno: turno di servizio con superamento della durata massima del turno di servizio
- 2° giorno: primo giorno di lavoro previsto con possibilità di compensazione
- 3° giorno: giorno di compensazione previsto
- 4° giorno: giorno di riposo previsto
- 5° giorno: giorno di riposo previsto
- 6° giorno: secondo giorno di lavoro previsto con possibilità di compensazione
- 7° giorno: terzo e ultimo giorno di lavoro previsto con possibilità di compensazione

Il più delle volte il superamento della durata massima del turno di servizio comporta anche il superamento della durata massima del lavoro, spesso con un valore molto più alto. In questi casi, compensando la parte di tempo eccedente la durata massima del lavoro secondo l'articolo 5 capoverso 3 LDL, si compensa anche la parte di tempo eccedente la durata massima del turno di servizio. Solo in pochi casi speciali capita di superare solo la durata massima del turno di

servizio, ma non la durata massima del lavoro.
Esempio:

- 12 ore di turno di servizio previsto (dalle 6.30 alle 18.30);
- 6 ore di tempo di lavoro previsto (dalle 6.30 alle 9.30 e dalle 15.30 alle 18.30);
- 4 ore di lavoro straordinario (dalle 18.30 alle 22.30).

Il tempo di lavoro previsto e il lavoro straordinario durano in tutto dieci ore. La durata massima del lavoro non è quindi superata. Il turno di servizio dura 16 ore. La durata massima del turno di servizio è quindi superata di un'ora. Quest'ora deve essere compensata nei tre giorni di lavoro successivi, accordando un giorno libero aggiuntivo oppure posticipando l'inizio o anticipando la fine del servizio.

Pause

- 1 Dopo circa la metà della durata del lavoro, dev'essere accordata una pausa che consenta di consumare un pasto. Di norma, tale pausa deve durare almeno un'ora e, purché il servizio lo consenta, il lavoratore deve poterla trascorrere a domicilio o nel luogo di servizio.
- 2 Il numero delle pause ammesse in un turno di servizio è stabilito nell'ordinanza. Una pausa deve durare almeno 30 minuti.
- 3 L'ordinanza disciplina i supplementi di tempo da accordare per le pause nel luogo di servizio e al di fuori di esso; i supplementi di tempo dipendono dal numero delle pause o dalla durata complessiva delle stesse.
- 4 Dopo aver consultato i lavoratori o i loro rappresentanti, si può rinunciare a una pausa se il turno di servizio non supera 9 ore e se al lavoratore è data la possibilità di consumare un pasto intermedio; in tal caso occorre prevedere un'interruzione del lavoro di almeno 20 e al massimo 29 minuti, da considerare come tempo di lavoro.
- 5 Se il turno di servizio supera 9 ore, si possono assegnare interruzioni del lavoro e pause. Le pause non possono essere assegnate durante le prime 2 ore e le ultime 3 ore del turno di servizio.

Capoverso 1

Una pausa deve dare l'opportunità di consumare un pasto per il quale, se ve ne è la necessità, devono essere messi a disposizione refettori e locali di soggiorno fuori dai locali di lavoro. Deve essere possibile raggiungere un'installazione sanitaria.

Una pausa è esente da obblighi di servizio; fa eccezione il servizio di picchetto.

Nei casi di perturbazione dell'esercizio o di forza maggiore, la legge non offre la possibilità di rinunciare alla pausa. Se necessario sotto il profilo del servizio, la pausa si può posticipare al termine della fase di perturbazione.

Non è possibile assegnare una pausa durante un viaggio di servizio perché il tempo di viaggio, anche senza prestazione lavorativa, è tempo di lavoro e una pausa non conta come tempo di lavoro. Inoltre, in caso di pausa durante un viaggio di servizio, non sarebbero soddisfatti i requisiti di tutela della salute.

Capoverso 2

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli

sul numero di pause in un turno di servizio sono disciplinati all'articolo 16 capoverso 4 OLDL.

La pausa va accordata in blocco. Non è possibile accordare pause in unità inferiori ai 30 minuti, neanche se la somma di tutte le unità raggiunge i 30 minuti, ad esempio due pause da 15 minuti l'una.

La LDL non pone limiti alla durata massima di una pausa. Per le pause superiori a nove ore, occorre verificare se soddisfano le condizioni di un turno di riposo.

Capoverso 3

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sui supplementi di tempo per le pause sono disciplinati all'articolo 17 e all'articolo 16 capoverso 5 lettera b OLDL.

Capoverso 4

In caso di interruzione del lavoro, la durata della stessa va computata come tempo di lavoro. Un'interruzione del lavoro non può durare meno di 20 e più di 29 minuti. La sua durata è tempo di lavoro secondo l'articolo 4 LDL. L'interruzione del

lavoro va accordata in blocco. Non è possibile suddividere l'interruzione del lavoro su diverse interruzioni più brevi (sentenza A-309/2014 del Tribunale amministrativo federale del 7 luglio 2014).

Durante un'interruzione del lavoro non devono essere previsti obblighi di servizio.

Se l'interruzione del lavoro può essere trascorsa nei locali di lavoro, non è obbligatorio mettere a disposizione refettori e locali di soggiorno fuori dagli stessi. Un'interruzione del lavoro non deve necessariamente consentire la consumazione di un pasto principale. Il datore di lavoro è libero di decidere se mettere a disposizione refettori e locali di soggiorno fuori dai locali di lavoro anche per le interruzioni del lavoro.

Durante un viaggio di servizio a bordo di un'imbarcazione, come passeggero o membro dell'equipaggio, può essere assegnata un'interruzione del lavoro.

Durante un'interruzione del lavoro deve essere possibile raggiungere un'installazione sanitaria.

Capoverso 5

Questa disposizione si applica se, in un turno di servizio superiore alle nove ore, oltre alle pause si devono assegnare anche interruzioni del lavoro per rispettare le disposizioni sulla durata ininterrotta del lavoro. Limitando sotto il profilo temporale la collocazione delle pause si garantisce che il lasso di tempo senza la possibilità di fare una pausa adeguata, e quindi di consumare un pasto, sia di norma di cinque ore e non superi le otto. Questa disposizione non è determinante se il turno di servizio è inferiore a nove ore o se per turni di servizio superiori a nove ore sono previste solo pause.

Questa disposizione non consente di assegnare esclusivamente interruzioni del lavoro per turni di servizio superiori a nove ore.

Turno di riposo

- ¹ Il turno di riposo comprende il periodo di tempo tra due turni di servizio. Ammonta ad almeno 12 ore nella media di 28 giorni. Tra due giorni senza servizio può essere ridotto una volta a 11 ore.
- ² In circostanze particolari, il turno di riposo può essere ridotto a 9 ore, ma, considerando anche i due turni di riposo successivi, deve ammontare in media ad almeno 12 ore; di norma, la compensazione deve avvenire al più tardi prima del successivo giorno senza servizio; l'ordinanza disciplina:
 - a. le circostanze particolari;
 - b. le modalità della compensazione.
- ^{2bis} L'ordinanza disciplina le condizioni alle quali il turno di riposo minimo può essere ridotto per motivi imperativi come casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio nella propria o in un'altra impresa di trasporto.
- ³ Il turno di riposo, purché il servizio lo consenta, deve poter essere trascorso nel luogo di domicilio.

Capoverso 1

La durata media del turno di riposo si calcola sommando la durata dei turni di riposo nell'arco di 28 giorni e dividendola per il numero di turni di riposo. L'arco di 28 giorni si applica in maniera progressiva, vale a dire spostandolo di volta in volta di un giorno.

Questa disposizione sancisce la possibilità di ridurre un singolo turno di riposo una volta tra due giorni senza servizio. Questo significa che il turno dura meno di 12 ore, ma almeno 11.

Tra i due giorni senza servizio è possibile prevedere ulteriori riduzioni dei turni di riposo in conformità con altre disposizioni, ad esempio l'articolo 8 capoverso 2 LDL.

Capoverso 2

Secondo questa disposizione, un turno di riposo ridotto dura meno di 12 ore, ma almeno nove ore.

Un turno di riposo ridotto deve essere compensato nei due turni di riposo successivi, ma al più tardi prima del primo giorno senza servizio. La media del turno di riposo ridotto e dei due turni di riposo seguenti deve essere di almeno 12 ore. Se il turno di riposo ridotto non è seguito da altri due turni di riposo prima del primo giorno senza servizio, la compensazione ancora mancante deve avvenire dopo la fine dell'ultimo turno di servizio. Solo dopo inizia il giorno di compensazione o il tempo di riposo innanzi il primo giorno di riposo.

Lettera a

Le circostanze particolari sono disciplinate all'articolo 18 capoverso 2 OLDL.

Capoverso 2^{bis}

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sulla riduzione del turno di riposo minimo sono disciplinati all'articolo 18 capoversi 3–4 OLDL.

Lavoro notturno

- 1 È considerato lavoro notturno quello svolto tra le 24 e le 4.
- 2 ...
- 3 Il lavoro notturno non può essere assegnato al lavoratore più di 7 volte consecutive, né per più di 15 notti durante un periodo di 28 giorni.
- 4 Le prescrizioni del capoverso 3 non sono applicabili ai lavoratori assunti esclusivamente per il lavoro notturno.
- 5 Per lavori di costruzione, che possono essere eseguiti, per esigenze aziendali, soltanto di notte, può essere eccezionalmente derogato al capoverso 3.

Capoverso 1

Per lavoro notturno si intende un turno di servizio compreso in tutto o in parte tra le ore 24.00 e le ore 4.00 (servizio notturno secondo art. 25 cpv. 3 lett. d OLDL).

Capoverso 2

Il capoverso è stato abrogato.

Capoverso 3

L'assegnazione del servizio notturno per 15 giorni permette ad esempio tre settimane di cinque giorni di lavoro notturno.

Si noti che va prevista un'adeguata rotazione dei turni anche per motivi di tutela della salute (art. 26 cpv. 9 OLDL).

Capoverso 4

I lavoratori assunti esclusivamente per il lavoro notturno possono svolgerlo per più di sette volte consecutive. Durante il periodo di 28 giorni, il lavoro notturno può essere assegnato anche per più di 15 giorni. Per questi lavoratori restano valide tutte le altre disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo. Ad esempio che un giorno di

riposo può essere seguito da non più di 13 giorni senza giorno di riposo. Questo significa che i lavoratori assunti esclusivamente per il lavoro notturno non possono svolgerlo per più di 13 volte consecutive.

I lavoratori assunti esclusivamente per il lavoro notturno svolgono sostanzialmente solo lavoro notturno. Non è pertanto prevista in linea di principio la rotazione con turni mattutini, diurni, serali (art. 26 cpv. 9 OLDL).

Per i lavoratori assunti esclusivamente per il lavoro notturno, l'occupazione dipende dall'idoneità medica. I dettagli al riguardo sono disciplinati all'articolo 17 capoverso 2 LDL in combinato disposto con l'articolo 30 capoverso 1 secondo periodo OLDL.

Capoverso 5

Poiché, a causa del traffico intenso, i lavori di costruzione possono essere eseguiti sempre più spesso solo di notte, per questo tipo di lavoratori è prevista una soluzione più flessibile.

I dettagli sono disciplinati all'articolo 52 OLDL.

Giorni di riposo

- 1 Per ogni anno civile, al lavoratore devono essere concessi 63 giorni di riposo pagati. Questi vanno adeguatamente ripartiti nell'arco dell'anno.
- 2 L'ordinanza disciplina il numero di giorni di riposo che devono cadere di domenica.
- 3 Il giorno di riposo comprende 24 ore consecutive e deve poter essere trascorso nel luogo di domicilio.
- 4 Il giorno di riposo dev'essere preceduto da un tempo di riposo che ammonta ad almeno 12 ore nella media di 42 giorni; il tempo di riposo non può essere inferiore a 9 ore. Qualora siano concessi due o più giorni di riposo consecutivi, la presente disposizione si applica soltanto al primo giorno.
- 5 L'ordinanza disciplina il computo sui giorni di riposo delle assenze dovute a malattia, infortunio, servizio militare, servizio civile, servizio di protezione civile, congedo o altri motivi.

Capoverso 1

Un giorno di riposo è esente da obblighi di servizio.

Capoverso 2

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sul numero di giorni di riposo domenicali sono disciplinati agli articoli 19 e 20 OLDL.

Capoverso 3

Un giorno di riposo consta sempre di 24 ore esatte che non devono per forza corrispondere a un giorno di calendario.

Capoverso 4

Il primo giorno di riposo deve essere preceduto da un tempo di riposo che non deve mai essere inferiore a nove ore. Nella media di 42 giorni, il

tempo di riposo deve ammontare ad almeno 12 ore. L'arco di 42 giorni va applicato in maniera progressiva, vale a dire spostandolo di volta in volta di un giorno. Il primo giorno di riposo e il tempo di riposo che lo precede devono quindi durare complessivamente almeno 33 ore, a condizione che tutti questi tempi di riposo precedenti i primi giorni di riposo nell'arco dei 42 giorni antecedenti danno una media di 12 ore. Eventualmente, questo tempo di riposo precedente il primo giorno di riposo dovrà essere opportunamente prolungato. Ogni altro giorno di riposo non deve più essere preceduto da un tempo di riposo.

Capoverso 5

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sul computo dei giorni di riposo in caso d'assenza è disciplinato all'articolo 22 OLDL.

Articolo 11	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 11: Conducenti di veicoli
-------------	-----	--

Conducenti di veicoli

- ¹ Il servizio al volante di un veicolo a motore o filobus e il servizio di conducente di veicoli tranviari sono disciplinati nell'ordinanza.
- ² Mediante ordinanza possono essere emanate, nell'ambito della legislazione federale sulla durata del lavoro e del riposo dei conducenti professionali dei veicoli a motore, disposizioni particolari per i conducenti di veicoli a motore che, oltre ai trasporti in concessione, eseguono altri trasporti.

Capoverso 1

A differenza del tempo di lavoro che include tutte le attività per l'impresa, la LDL menziona anche le espressioni «servizio al volante di un veicolo a motore o filobus» e «servizio di conducente di veicoli tranviari». La LDL non contempla l'espressione «periodo di guida».

I dettagli sul servizio al volante di un veicolo a motore o filobus e sul servizio di conducente di veicoli tranviari sono disciplinati all'articolo 24 OLDL.

Capoverso 2

Poiché, oltre alle corse previste dall'orario, molte imprese effettuano anche altri trasporti non

sottoposti a privativa, non è facile delimitare gli ambiti di applicazione della LDL da quelli dell'ordinanza per gli autisti. L'articolo 1 capoverso 2 prevede che sia assoggettata alla legge anche la sola parte dell'impresa incaricata di eseguire corse in concessione. Oltre alle disposizioni della LDL, si applicano pertanto anche le norme dell'ordinanza per gli autisti. Il capoverso dà al Consiglio federale la possibilità di stabilire un disciplinamento a livello di ordinanza.

Il Consiglio federale ha stabilito tali disciplinamenti nella OLR 1 e nella OLR 2. Per i dettagli si rimanda alle rispettive ordinanze.

Piani di servizio e ripartizione del servizio

- ¹ Le imprese devono stabilire la ripartizione dei giorni di lavoro e l'assegnazione dei giorni di riposo e delle vacanze in uno schema definibile mediante ordinanza.
- ² I lavoratori o i loro rappresentanti devono essere consultati prima della compilazione definitiva dei piani e della ripartizione del servizio.

In generale

Le disposizioni di questo articolo e degli articoli 25 e 26 OLDL forniscono solo un quadro di riferimento. I piani di servizio e la ripartizione del servizio incidono molto sull'attrattività di un'impresa e sulla soddisfazione dei lavoratori. È quindi essenziale che tutte le persone coinvolte all'interno dell'impresa abbiano chiaro come si svolgono esattamente i processi di pianificazione e di ripartizione del servizio, che prevedono ad esempio:

- le scadenze esatte;
- i canali di comunicazione;
- la definizione della procedura di consultazione e del raggiungimento di un accordo;
- la definizione di compiti, competenze e responsabilità di tutte le persone coinvolte, ad esempio di superiori gerarchici, di persone incaricate della ripartizione e disposizione, dei rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori stessi;
- le regole per modifiche alla pianificazione (ad es. sostituzione in caso di assenze);
- le regole per cambiamenti a brevissimo termine degli interventi di lavoro (perturbazioni dell'esercizio ecc.).

Una comunicazione rispettosa dell'altro tra l'impresa e il lavoratore e una relazione improntata al dare e ricevere reciproco sono garanzia di soddisfazione da entrambe le parti.

Capoverso 1

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sullo schema dei piani di servizio e della

ripartizione del servizio sono disciplinati agli articoli 25 e 26 OLDL.

Capoverso 2

Nella compilazione dei piani di servizio e della ripartizione del servizio si devono osservare le disposizioni della LDL, prestando però anche attenzione a garantire la salute psicofisica dei lavoratori e la loro sicurezza. Per questo non sempre è ragionevole sfruttare appieno i limiti minimi e massimi previsti dalla LDL, a maggior ragione in presenza di motivi imperativi come forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio, per i quali tali limiti vengono in parte a cadere o notevolmente ampliati. La consultazione serve all'impresa anche per sentire il parere dei lavoratori sul carico rappresentato dall'intervento previsto.

La compilazione dei piani di servizio e della ripartizione del servizio deve tenere conto anche delle disposizioni di legge seguenti, che non sono da intendersi esaustive:

- articolo 328 CO (obbligo di tutela);
- articolo 2 OLL 3 (tutela della salute);
- articolo 31 LCStr (attitudine nella circolazione stradale);
- PCT R 300.1 numero 2.7.1 (capacità nell'esercizio ferroviario);
- articolo 24a LIFT (capacità nel settore degli impianti a fune);
- articolo 17a LNI (idoneità alla navigazione);
- articolo 82 LAINF (prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali).

Anche dopo la compilazione definitiva dei piani di servizio o della ripartizione del servizio può rendersi necessario apportare delle modifiche per

motivi imperativi. L'impresa dev'essere in grado di reagire nei casi che hanno un impatto sull'intervento di lavoro, ad esempio le assenze per malattia. Si noti che ancora una volta si applicano le forme di partecipazione previste. Nei limiti dell'esigibile (obbligo di tutela, art. 328 CO), il datore di lavoro ha il diritto d'impartire istruzioni (art. 321d CO).

La LDL non disciplina espressamente la procedura per modifiche dopo la compilazione definitiva dei piani di servizio o della ripartizione del servizio. Tali modifiche devono essere apportate nei limiti delle rispettive possibilità e coinvolgendo il più possibile i lavoratori interessati. In base alla situazione si dovrà trovare un compromesso tra le esigenze di servizio dell'impresa e le possibilità per i lavoratori di gestire il proprio tempo libero. L'approccio preciso deve pertanto essere definito in seno all'impresa. Si vedano al riguardo anche le spiegazioni di carattere generale su questo articolo.

I piani di servizio e la ripartizione del servizio devono essere aggiornati di continuo e rispecchiare la pianificazione più recente. L'intervento avvenuto va rappresentato per come si è svolto. A tale scopo può risultare utile documentare le modalità di modifica durante la pianificazione. Dalla documentazione deve risultare evidente anche uno scostamento dell'intervento rispetto alla pianificazione. La documentazione deve essere custodita secondo gli articoli 18 e 20 LDL in combinato disposto con l'articolo 62 OLDL. Per tutta la durata del periodo di custodia deve essere chiaro in che modo sono state soddisfatte le condizioni per l'applicazione delle disposizioni derogatorie e quali motivi imperativi (forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio) si sono presentati.

La non conformità dell'intervento di lavoro documentato con quello effettivamente svolto potrebbe essere considerata falsità in atti. La falsità in atti può portare a una pena detentiva o pecuniaria.

Articolo 13	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 13
-------------	-----	---

...

In generale

Questo articolo è stato abrogato.

Articolo 14	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 3: Vacanze Articolo 14: Vacanze
-------------	-----	---

Vacanze

- ¹ Il lavoratore ha diritto, ogni anno civile, ad almeno 4 settimane di vacanze pagate. L'età a contare dalla quale devono essere concesse 5 o 6 settimane di vacanze pagate verrà stabilita nell'ordinanza.
- ² Ai lavoratori del servizio dell'esercizio, dev'essere conteggiato un giorno di riposo pagato per ogni periodo di 7 giorni di vacanza.
- ³ ...
- ⁴ L'ordinanza disciplina il computo sulle vacanze delle assenze dovute a malattia, infortunio, servizio militare o di protezione civile, congedo o altri motivi.

Capoverso 1

Una settimana di vacanze consta di sette giorni. Il diritto alle vacanze esatto è disciplinato all'articolo 27 OLDL.

Capoverso 3

Il capoverso è stato abrogato.

Capoverso 4

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli relativi al computo delle vacanze in caso d'assenza è disciplinato all'articolo 29 OLDL.

Articolo 15	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 4: Igiene, prevenzione degli infortuni e protezione speciale Articolo 15: Igiene, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
--------------------	------------	---

Igiene, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

- ¹ Mediante ordinanza sono disciplinate l'applicabilità e l'esecuzione delle prescrizioni federali sull'igiene come anche sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
- ² Mediante ordinanza, possono essere emanate prescrizioni deroganti o complete per tener conto delle condizioni particolari delle imprese.

Capoversi 1 e 2

I capoversi creano la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. I dettagli sulla tutela della salute e sulla prevenzione degli

infortuni e delle malattie professionali sono disciplinati all'articolo 30 OLDL.

Giovani

- ¹ Ai giovani si applicano le disposizioni di protezione speciale secondo la legge del 13 marzo 1964 sul lavoro e le ordinanze emanate in virtù di tale legge.
- ² Le autorità incaricate dell'esecuzione della presente legge sono competenti per la vigilanza e l'autorizzazione di deroghe. Sono inoltre competenti per la cooperazione specialistica secondo le disposizioni che il Consiglio federale emana per la protezione dei giovani in virtù della legge sul lavoro.

Capoverso 1

Le caratteristiche specifiche del trasporto pubblico non richiedono per i giovani disposizioni separate o in deroga alla LL. Si applicano pertanto le disposizioni pertinenti della LL e le ordinanze emanate in virtù di tale legge, in particolare:

- articoli 29–32 LL;
- articolo 45 capoverso 1 e articolo 74 OLL 1;
- OLL 5;
- ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani (RS 822.115.2);
- ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base (RS 822.115.4).

Le spiegazioni alle disposizioni di legge di cui sopra sono disponibili nelle indicazioni e nelle informazioni della SECO (www.seco.admin.ch).

Capoverso 2

L'esecuzione nell'ambito della protezione dei giovani lavoratori non avviene a cura delle autorità di vigilanza e d'esecuzione competenti secondo la LL (SECO e Cantoni), ma dell'UFT, ossia l'autorità competente secondo la LDL.

L'UFT rilascia segnatamente le autorizzazioni di deroga sia per casi singoli sia per categorie. Collabora strettamente con la SECO da cui è sostenuto affinché siano applicati criteri per quanto possibile uniformi per l'insieme della protezione speciale dei giovani lavoratori.

Altri gruppi di lavoratori

- ¹ La tutela della salute, l'occupazione, il lavoro compensativo e il pagamento continuato del salario durante la maternità sono disciplinati dalle disposizioni della legge del 13 marzo 1964 sul lavoro.
- ² Se necessario per motivi di salute, l'occupazione di donne incinte o di altri gruppi di lavoratori in determinati lavori può essere vietata o subordinata a condizioni speciali. L'ordinanza disciplina i dettagli.

Capoverso 1

Le caratteristiche specifiche del trasporto pubblico non richiedono in caso di maternità disposizioni separate o in deroga alla LL. Si applicano pertanto le disposizioni pertinenti della LL e le ordinanze emanate in virtù di tale legge, in particolare:

- articoli 35–35b LL;
- articoli 60–66 OLL 1;
- articolo 34 OLL 3;
- ordinanza del DFE sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (ordinanza sulla protezione della maternità).

Le spiegazioni sulle disposizioni di legge di cui sopra sono disponibili nelle indicazioni e nelle informazioni della SECO (www.seco.admin.ch).

L'esecuzione nell'ambito della protezione della maternità non avviene a cura delle autorità di vigilanza e d'esecuzione competenti secondo la LL (SECO e Cantoni), ma dell'UFT, ossia l'autorità competente secondo la LDL.

Capoverso 2

Il Consiglio federale ha la facoltà di escludere le donne incinte o altri gruppi di lavoratori da determinate attività per motivi di salute o a subordinare tali attività a un'autorizzazione speciale.

Il capoverso crea la base legale per il disciplinamento dei dettagli a livello di ordinanza. Al momento non sono necessarie a livello dell'OLDL ulteriori disposizioni per l'occupazione delle donne incinte. Il capoverso 1 di questo articolo fornisce già una sufficiente tutela della salute per l'occupazione di donne durante la gravidanza. Lo stesso vale per l'articolo 16 LDL per l'occupazione di giovani.

Per i lavoratori assunti esclusivamente per il lavoro notturno (art. 9 cpv. 4 LDL), l'occupazione dipende dall'idoneità medica. I dettagli al riguardo sono disciplinati all'articolo 30 capoverso 1 secondo periodo OLDL.

Articolo 18	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 5: Esecuzione Articolo 18: Vigilanza
-------------	-----	--

Vigilanza

- ¹ La vigilanza e l'esecuzione della presente legge incombono ai servizi del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni, da designare nell'ordinanza.
- ² Le autorità di vigilanza decidono sull'assoggettamento alla presente legge di singole imprese, di parti d'impresa o di esercizi accessori e sull'applicazione della presente legge a singoli lavoratori; decidono inoltre sulle controversie tra imprese e lavoratori riguardo all'osservanza della presente legge, della relativa ordinanza e delle decisioni prese in virtù di tali disposizioni. Possono presentare proposte le imprese, i lavoratori e i loro rappresentanti.
- ³ I piani di servizio e la ripartizione del servizio nonché la documentazione complementare comprendente le indicazioni necessarie per l'esecuzione della presente legge e della relativa ordinanza devono essere tenuti a disposizione degli organi di esecuzione e di vigilanza.

Capoverso 1

La LDL è una legge federale e come tale è decisa dal Parlamento. La vigilanza e l'esecuzione della legge incombono ai servizi del Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni designati nell'ordinanza.

I dettagli sulle autorità di esecuzione designate sono disciplinati all'articolo 62 OLDL.

Capoverso 3

I dettagli sulla disponibilità dei documenti sono disciplinati all'articolo 62 capoverso 2 OLDL.

Articolo 19	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 5: Esecuzione Articolo 19: Misure contro decisioni e disposizioni illegali
-------------	-----	--

Misure contro decisioni e disposizioni illegali

Le autorità di vigilanza sono obbligate ad annullare, modificare o impedire l'applicazione di decisioni e disposizioni di organi o di servizi dell'impresa, qualora siano contrarie alla presente legge, all'ordinanza, alle istruzioni, alla concessione o a convenzioni internazionali.

In generale

A prescindere che sia stata sporta o meno denuncia penale, l'UFT richiede una correzione, vale a dire il ripristino della situazione legale.

Articolo 20	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 5: Esecuzione Articolo 20: Obbligo d'informare
-------------	-----	--

Obbligo d'informare

L'impresa e il lavoratore devono fornire agli organi di vigilanza le informazioni necessarie all'esecuzione della presente legge e della relativa ordinanza e tenere a loro disposizione i piani di servizio e la ripartizione del servizio.

In generale

L'UFT, competente in materia, è autorizzato a verificare in loco in qualsiasi momento l'osservanza delle disposizioni. Le imprese sono tenute a presentare alle autorità tutti i documenti su richiesta.

I dettagli sulla disponibilità dei documenti sono disciplinati all'articolo 62 capoverso 2 OLDL.

Articolo 21	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 5: Esecuzione Articolo 21: Deroghe alle prescrizioni legali
--------------------	------------	--

Deroghe alle prescrizioni legali

- 1 In circostanze particolari, previa consultazione delle imprese interessate e dei lavoratori o dei loro rappresentanti, si possono autorizzare eccezioni alle prescrizioni della presente legge per singole categorie di imprese o singoli gruppi di lavoratori. L'ordinanza disciplina i dettagli.
- 2 Per tener conto di circostanze straordinarie e previa consultazione delle imprese interessate e dei lavoratori o dei loro rappresentanti, le autorità di vigilanza possono, in singoli casi e per una durata limitata, autorizzare deroghe alle prescrizioni della presente legge.
- 2^{bis} Le disposizioni applicabili in presenza di motivi imperativi come casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio si applicano a tutte le imprese di trasporti pubblici che partecipano alla gestione diretta dell'evento.
- 3 Nell'autorizzare eccezioni e deroghe, dev'essere debitamente tenuto conto delle esigenze poste dalla sicurezza del traffico e dell'esercizio, nonché dalla protezione del lavoratore.

Capoverso 1

In circostanze particolari il Consiglio federale può autorizzare deroghe permanenti alle disposizioni di legge a livello di ordinanza, alla luce delle mutevoli esigenze del settore dei trasporti, ma anche delle notevoli differenze in termini di struttura e di dimensione delle imprese di trasporto che sottostanno alla LDL. Ciò significa che il Consiglio federale definisce nell'ordinanza determinate caratteristiche e le imprese che le posseggono possono avvalersi delle deroghe. Il Consiglio federale applica questa disposizione quando è importante considerare le specificità di un settore delle quali la legge non tiene sufficientemente conto. Tali adeguamenti dell'ordinanza possono essere stabiliti, mediante ordinanza, solo previa consultazione delle imprese interessate e dei lavoratori o dei loro rappresentanti.

Sono ad esempio possibili deroghe per determinati gruppi di personale, categorie professionali, vettori di trasporto o per determinate situazioni di orario. Sulla base di questa disposizione non sono possibili eccezioni per una singola impresa nel suo insieme.

Le deroghe basate su questa disposizione sono contenute principalmente nel capitolo 5 «Eccezioni» dell'ordinanza (art. 31–59 OLDL). In alcuni casi, anche le eccezioni al capitolo 2 (art. 5–26 OLDL) sono basate su questa disposizione.

Capoverso 2

Anche le autorità di vigilanza devono in taluni casi poter autorizzare deroghe. Questa facoltà però è molto limitata. Alle autorità di vigilanza è quindi consentito rilasciare questo tipo di autorizzazioni solo in circostanze eccezionali, dopo aver consultato l'impresa e i lavoratori e solo per una durata limitata per singoli casi. Per circostanze straordinarie si intende una situazione in cui l'impresa non è temporaneamente più in grado di fornire le prestazioni richieste nell'ambito del normale esercizio. Esempi di circostanze straordinarie sono la mancanza del personale necessario per un certo periodo di tempo, notevoli fluttuazioni ricorrenti, stagionali o note dovute alle condizioni meteo.

Per richiedere una deroga è necessario presentare una domanda all'UFT, responsabile per la vigilanza e l'esecuzione. La domanda può essere

presentata in modo informale e deve contenere le informazioni seguenti:

- la descrizione dei fatti;
- la descrizione del motivo per cui la prestazione programmata non può essere fornita senza un'eccezione;
- i settori dell'impresa e i gruppi di personale interessati;
- la data o il periodo per il quale l'eccezione si applica;
- l'indicazione delle disposizioni della legge o dell'ordinanza per le quali si richiede la deroga e dell'entità concreta (valore) della stessa;
- la descrizione delle modalità di compensazione della maggiore sollecitazione; e
- una prova in forma idonea che la consultazione dei lavoratori interessati o dei loro rappresentanti ha avuto luogo e i risultati ai quali ha portato.

Le norme di legge sono tra loro interdipendenti. Occorre tenerne conto nel valutare le deroghe. Un prolungamento della durata giornaliera del lavoro ha ad esempio effetti sulla durata massima del lavoro nell'arco di sette giorni di lavoro, sulla durata del turno di servizio, sulla durata media del

servizio all'interno di tre giorni di lavoro, eventualmente sul turno di riposo e così via. L'eventuale autorizzazione della deroga è rilasciata con una decisione impugnabile e soggetta al pagamento di un emolumento.

Capoverso 2^{bis}

In caso di forza maggiore o di perturbazione dell'esercizio, la LDL ammette diverse deroghe. Per fare in modo che l'erogazione dell'offerta di trasporto pubblico possa continuare a essere il più ampia possibile, anche le imprese che partecipano all'eliminazione della perturbazione possono avvalersi delle possibilità previste dalla LDL. Queste imprese incaricate forniscono ad esempio servizi sostitutivi che anche per le altre imprese coinvolte rappresentano una prestazione supplementare imprevista e richiesta a breve termine.

Capoverso 3

La regolamentazione delle eccezioni nell'ordinanza e l'autorizzazione delle deroghe da parte delle autorità di vigilanza devono avvenire in maniera tale da salvaguardare, prima di tutto, la sicurezza del traffico e dell'esercizio e la protezione del lavoratore.

Articolo 22	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 5: Esecuzione Articolo 22: Commissione della legge sulla durata del lavoro
-------------	-----	--

Commissione della legge sulla durata del lavoro

- ¹ Il Consiglio federale, dopo aver preso nota delle proposte delle imprese e dei lavoratori, istituisce la Commissione federale della legge sulla durata del lavoro. Questa è composta del presidente e di un numero uguale di rappresentanti delle imprese e dei lavoratori.
- ² La Commissione della legge sulla durata del lavoro esprime, a destinazione delle autorità federali, il suo parere su questioni riguardanti la legge sulla durata del lavoro e la sua esecuzione. Essa può fare proposte di propria iniziativa.

Capoverso 1

La Commissione della legge sulla durata del lavoro è una commissione extraparlamentare. In quanto organo istituito dal Consiglio federale, svolge compiti pubblici per il Consiglio federale e per l'Amministrazione.

Il numero di membri è stabilito all'articolo 61 capoverso 2 OLDL.

Capoverso 2

A destinazione delle autorità federali, la Commissione esprime il suo parere su questioni concernenti la legislazione sulla durata del lavoro e l'esecuzione della legge.

In primo piano vi sono i completamenti o le modifiche alla legge o all'ordinanza. L'UFT, responsabile della LDL, elabora avamprogetti di revisione della legge o dell'ordinanza che sono sottoposti al parere della Commissione a destinazione del Parlamento (per la legge) o del Consiglio federale (per l'ordinanza).

Le questioni riguardanti l'esecuzione in merito alle quali è espresso un parere comprendono tutti gli aspetti concernenti l'applicazione della legge sulla durata del lavoro e la sua ordinanza.

La Commissione tratta i temi proposti sia dall'UFT sia da lei stessa.

Articolo 23	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 5: Esecuzione Articolo 23: Ordinanza
-------------	-----	--

Ordinanza

Il Consiglio federale emana disposizioni per ordinanza:

- a. nei casi espressamente previsti dalla presente legge;
- b. per l'esecuzione della presente legge.

In generale

L'ordinanza è un atto normativo subordinato alla LDL. Attua le disposizioni della LDL, laddove

necessario, e le integra e completa, laddove opportuno.

Responsabilità penale

- ¹ Chi ha agito o avrebbe dovuto agire in qualità di datore di lavoro o per conto di esso è punibile se viola, intenzionalmente o per negligenza, le prescrizioni della presente legge, della relativa ordinanza o di una decisione presa dalle autorità competenti in virtù di tali disposizioni sulle misure di protezione seguenti:
 - a. durata del lavoro e del riposo;
 - b. vacanze;
 - c. igiene, prevenzione degli infortuni e protezione speciale.
- ² Il lavoratore è punibile se, intenzionalmente o per negligenza, viola le prescrizioni della presente legge, della relativa ordinanza o di una decisione presa dalle autorità competenti in virtù di tali disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo nonché sull'igiene e la prevenzione degli infortuni.
- ³ La pena è della multa.
- ⁴ Se il lavoratore commette un reato secondo la presente legge ad incitamento del suo datore di lavoro o superiore oppure se questi ultimi non hanno impedito la contravvenzione secondo le loro possibilità, il datore di lavoro e il superiore sono passibili della stessa pena del lavoratore. Se le circostanze lo giustificano, per il lavoratore si può prescindere dalla pena o attenuarla.

In generale

L'esecuzione di una legge il cui principale scopo è garantire la sicurezza del trasporto pubblico e la tutela della salute dei lavoratori occupati nelle imprese di trasporto deve avvenire, se necessario, con l'aiuto di mezzi coercitivi. Per questo sono previste disposizioni penali.

Le indicazioni contenute nelle disposizioni rappresentano il limite massimo o minimo. Non sono previsti margini di tolleranza. L'inosservanza di tali limiti, per difetto o per eccesso, non è consentita ed è in linea di principio punibile.

Capoverso 1

Il datore di lavoro deve fare in modo che la legge sia rispettata. Questo perché è lui a decidere sull'organizzazione del lavoro e sulla configurazione delle postazioni di lavoro. Si rende punibile se contravviene intenzionalmente o per negligenza alle disposizioni. Le violazioni sono punibili anche se non sono state commesse intenzionalmente, ovvero per imprevidenza colpevole, quando cioè, secondo la definizione di cui all'articolo 12 capoverso 3 CP, il colpevole non ha usato a sufficienza le precauzioni alle quali era

tenuto secondo le circostanze e le sue condizioni personali.

Capoverso 2

Anche il lavoratore è responsabile del rispetto della legge. Si rende punibile se contravviene intenzionalmente o per negligenza alle disposizioni. Le violazioni sono punibili anche se non sono state commesse intenzionalmente, ovvero per imprevidenza colpevole, quando cioè, secondo la definizione di cui all'articolo 12 capoverso 3 CP, il colpevole non ha usato a sufficienza le precauzioni alle quali era tenuto secondo le circostanze e le sue condizioni personali.

Capoverso 4

Se vi sono gli estremi per infliggere una pena, è fondamentale che a essere punito sia chi è effettivamente responsabile e non chi appare solo come l'autore della violazione. Da qui questa norma che attenua la pena o esenta dalla stessa il lavoratore che ha agito direttamente o indirettamente su ordine di un datore di lavoro o di un superiore; il datore di lavoro o il superiore è a sua volta passibile della stessa pena del lavoratore se ha causato o tollerato la contravvenzione

commessa dal lavoratore o non l'ha impedita secondo le sue possibilità.

Articolo 25	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 6: Disposizioni penali Articolo 25: Perseguimento penale. Riserva concernente il Codice penale
-------------	-----	---

Perseguimento penale. Riserva concernente il Codice penale

- ¹ In caso di torto o colpa di lieve entità, l'autorità competente prescinde dal procedimento penale, dal rinvio a giudizio o dalla punizione.
- ² Sono riservate le disposizioni speciali del Codice penale svizzero.
- ³ Il perseguimento penale spetta ai Cantoni.

Capoverso 1

La LDL stabilisce che anche una minima infrazione è punibile. Tuttavia, per violazioni di lieve entità, le autorità competenti, di regola l'UFT, possono prescindere da una denuncia penale. Questo significa, al contrario, che per un'infrazione

che non è di lieve entità deve essere sporta denuncia penale. A prescindere che sia stata sporta o meno denuncia, l'UFT richiede una correzione, vale a dire il ripristino della situazione legale.

Articolo 26	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 7: Disposizioni finali Articolo 26
-------------	-----	--

...

In generale

L'articolo è stato abrogato.

Articolo 27	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 7: Disposizioni finali Articolo 27: Disposizioni transitorie
-------------	-----	--

Disposizioni transitorie

- 1 ...
- 2 L'applicazione della presente legge non deve cagionare alcuna diminuzione del guadagno annuo globale, finora riscosso dal lavoratore.

Capoverso 1

Il capoverso è stato abrogato.

Articolo 28	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 7: Disposizioni finali Articolo 28: Abrogazione e modificazione di prescrizioni
-------------	-----	---

Abrogazione e modificazione di prescrizioni

¹ Con l'entrata in vigore della presente legge sono abrogate tutte le disposizioni ad essa contrarie e segnatamente:

- la legge federale del 6 marzo 1920 sulla durata del lavoro nell'esercizio delle strade ferrate ed altre imprese di trasporto e di comunicazione;
- l'articolo 66 della legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (L sul lavoro).

² ...

Articolo 29	LDL	Indicazioni relative alla legge sulla durata del lavoro Sezione 7: Disposizioni finali Articolo 29: Entrata in vigore
-------------	-----	---

Entrata in vigore

Il Consiglio federale stabilisce la data dell'entrata in vigore della presente legge.

Data dell'entrata in vigore: 28 maggio 1972

In generale

La legge è entrata in vigore il 28 maggio 1972 e da allora è stata oggetto di diverse revisioni parziali. Per seguirne passo passo l'iter si può consultare la Raccolta sistematica del diritto federale.

Articolo 1	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 1: Aziende accessorie, servizio dell'esercizio e servizio amministrativo nonché lavoratori Articolo 1: Aziende accessorie
--------------------------	--------------------	--

Aziende accessorie

- ¹ Sottostanno alla LDL le aziende accessorie seguenti:
 - a. le imprese di carrozze letti e di carrozze cuccette;
 - b. i servizi di ristoro sui treni previsti dall'orario;
 - c. gli impianti e i trasporti con autorizzazione cantonale gestiti da un'impresa di cui all'articolo 1 capoverso 1 LDL;
 - d. i servizi di soccorso sulle piste e i servizi addetti alla preparazione, al mantenimento, alla sorveglianza e all'esercizio di impianti sportivi turistici gestiti da un'impresa di cui all'articolo 1 capoverso 1 LDL
- ² Nella presente ordinanza l'espressione «impresa» comprende anche le aziende accessorie di cui al capoverso 1.

Capoverso 1

Lettera c

Gli impianti e i trasporti con autorizzazione cantonale sono comparti di un'impresa che effettuano trasporto di viaggiatori scarsamente rilevante secondo l'articolo 7 LTV. Non necessitano di una concessione della Confederazione, ma di un'autorizzazione del Cantone. Si tratta nella fattispecie di:

- sciovie e piccoli impianti di trasporto a fune senza funzione di collegamento (art. 7 cpv. 1 LTV); e
- altre offerte di trasporto scarsamente rilevanti. Queste sono riportate nella OTV, ad esempio il trasporto di scolari (art. 7 cpv. 2 LTV in combinato disposto con l'art. 7 OTV).

Lettera d

Sono tali, oltre ai servizi di soccorso sulle piste, ad esempio i servizi

- di preparazione delle piste;
- di innevamento artificiale;
- per la preparazione e la cura di snowpark;
- per l'esercizio di parchi avventura;
- per il noleggio di slittini e monopattini; e
- per l'esercizio delle piste da slittino.

Servizio dell'esercizio e servizio amministrativo

- 1 Un'impresa è suddivisa in servizio dell'esercizio e in servizio amministrativo.
- 2 Il servizio dell'esercizio comprende i servizi per:
 - a. il trasporto e la gestione dei viaggiatori e l'esercizio degli impianti e dei veicoli impiegati a questo scopo;
 - b. la vendita e il controllo dei titoli di trasporto;
 - c. il cambio valuta;
 - d. l'accettazione, il deposito, il trasporto, la gestione e la consegna di merci;
 - e. i lavori di pulizia;
 - f. la sicurezza;
 - g. la costruzione e la manutenzione degli impianti, delle installazioni, dei veicoli e dei componenti;
 - h. la produzione, la trasformazione, la gestione e il trasporto di energia elettrica in centrali elettriche, sottocentrali o stazioni di trasformazione dell'impresa;
 - i. la prestazione di servizi nelle aziende accessorie di cui all'articolo 1;
 - j. la sorveglianza permanente dei sistemi utilizzati dai servizi che forniscono le prestazioni di cui alle lettere a-i.
- 3 Il servizio amministrativo comprende la direzione dell'impresa e i corrispondenti servizi amministrativi e tecnici di quest'ultima e delle aziende accessorie.

Capoverso 1

La suddivisione serve a chiarire quali lavoratori fanno capo al servizio amministrativo e dunque, in base all'articolo 2 capoverso 4 LDL, non sottostanno a tale legge. L'attribuzione avviene sempre in maniera individuale per ogni lavoratore. L'attribuzione in base a un organigramma è possibile solo in misura limitata. A essere determinante è sempre l'occupazione effettiva del lavoratore. Nei casi poco chiari di attribuzione al servizio dell'esercizio o amministrativo la decisione spetta all'UFT.

Le persone occupate sia nel servizio dell'esercizio sia nel servizio amministrativo sottostanno alla LDL, almeno per la durata dell'occupazione nel servizio dell'esercizio o per le attività in entrambi i settori. I dettagli al riguardo sono disciplinati all'articolo 2 capoverso 3 LDL in combinato disposto con l'articolo 4 OLDL.

Capoverso 2

Si tratta di attività che hanno fondamentalmente un legame diretto con l'esercizio. L'occupazione è determinata dall'orario, dai tempi di esercizio,

dal programma di manutenzione o simili. L'enumerazione contenuta nella disposizione non ha pretesa di completezza e vuole essere d'aiuto per l'attribuzione al servizio dell'esercizio o amministrativo.

Lettera a

Ad esempio i macchinisti, gli autisti degli autobus, i coordinatori del personale, il personale del servizio informazione al cliente, il personale nautico, il personale nelle centrali operative, il personale addetto alla sorveglianza dell'imbarco e sbarco dei passeggeri di impianti a fune e all'assistenza di viaggiatori con disabilità.

Lettera b

Ad esempio il personale agli sportelli di vendita in stazione, il personale di accompagnamento del treno, il personale allo sportello di un impianto a fune e il personale addetto alla vendita di titoli di trasporto per telefono o via Internet.

Lettera c

Ad esempio il personale allo sportello per il cambio valuta in stazione.

Lettera d

Ad esempio i macchinisti del trasporto merci, il personale addetto al servizio bagagli, il personale delle centrali di gestione e il personale nel trasporto merci con impianti a fune o ferrovia in luoghi privi di accesso stradale.

Lettera e

Sono tali soprattutto i servizi di pulizia di veicoli quali vagoni e autobus e di aree destinate ai passeggeri come le stazioni ferroviarie e i marciapiedi.

Lettera f

Include il personale con compiti di sicurezza come ad esempio la polizia dei trasporti e i guardiani di sicurezza.

Lettera g

Si intende ad esempio il personale addetto alla manutenzione di binari, impianti di sicurezza e telematici, autobus, vagoni, impianti a fune e imbarcazioni.

Lettera h

Si intende ad esempio il personale nelle centrali elettriche e nelle centrali operative per la corrente ferroviaria.

Lettera i

Si intendono ad esempio gli steward nelle carrozze ristorante e nei treni notturni.

Lettera j

Si tratta di personale addetto alla sorveglianza di sistemi utilizzati direttamente per l'esercizio. Ad esempio il personale per la sorveglianza di dispositivi di monitoraggio dei treni, nelle centrali di sorveglianza, nelle centrali operative, per la sorveglianza di sistemi senza conducente e di applicazioni informatiche per il servizio dell'esercizio.

Capoverso 3

Si tratta di attività che si svolgono in genere durante l'orario d'ufficio. L'attività non è direttamente necessaria per l'esercizio. Questo significa ad esempio che la durata del lavoro è flessibile, che si possono prendere giorni di ponte e che un'assenza non deve per forza essere sempre sostituita. Neanche per le imprese ferroviarie e le imprese di trasporto a fune si tratta di norma di attività rilevanti per la sicurezza rispettivamente secondo l'OASF e la OIFT.

È questo ad esempio il caso del personale della contabilità e del servizio del personale. Rientrano in questa categoria anche le attività di direzione di progetti, il personale di pulizia degli uffici e la portineria degli edifici amministrativi. Mentre la gestione (ad es. del personale) pertiene al servizio dell'esercizio perché interviene nell'esercizio in corso, un'attività di pianificazione a lungo termine (ad es. la compilazione dell'orario) fa solitamente capo al servizio amministrativo perché non richiede un'occupazione al di fuori dell'orario d'ufficio.

Se persone del servizio amministrativo lavorano di notte o di domenica e nei giorni festivi, occorre distinguere se l'intervento è riconducibile a un'attività del servizio amministrativo o del servizio dell'esercizio:

- servizio amministrativo: ad esempio l'affiancamento di audit e interventi dei servizi media. Nella maggioranza dei casi questi interventi avvengono secondo le disposizioni della LL. Per gli interventi di notte o la domenica e nei giorni festivi sono eventualmente necessarie autorizzazioni. La competenza in questo caso è della SECO o dei Cantoni;
- servizio dell'esercizio: ad esempio gli interventi per la gestione dei flussi di passeggeri in occasione di eventi e durante i cantieri nonché tutte le altre attività nel servizio dell'esercizio di cui all'articolo 2 capoverso 2 OLDL. Per tali attività non servono autorizzazioni. Si applicano le disposizioni della LDL.

La LDL non è applicabile alle persone che lavorano esclusivamente nel servizio amministrativo (art. 2 cpv. 4 LDL).

Articolo 3	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 1: Aziende accessorie, servizio dell'esercizio e servizio amministrativo nonché lavoratori Articolo 3: Lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 LDL
--------------------------	--------------------	---

Lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 LDL

- ¹ Sono considerati tenuti a prestare un servizio esclusivamente personale secondo l'articolo 2 capoverso 1 LDL i lavoratori che, in base al loro rapporto di servizio, non possono far eseguire il loro lavoro né interamente né parzialmente da terzi.
- ² Sono considerati lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 LDL anche:
 - a. gli apprendisti, i praticanti, i volontari e le altre persone che lavorano nell'impresa a scopo di formazione;
 - b. le persone che lavorano nell'impresa a titolo gratuito.
- ³ L'applicabilità della LDL ai lavoratori occupati in un'impresa su incarico di terzi è disciplinata dall'Ufficio federale dei trasporti (UFT).

Capoverso 3

La questione dell'assoggettamento alla LDL di personale occupato su incarico di terzi in un'impresa sottoposta alla legge può essere fonte di dubbi. L'UFT ha la facoltà di disciplinarla nell'ambito delle proprie competenze secondo l'articolo 18 LDL e l'articolo 62 OLDL. Lo spazio di manovra è dato dalle disposizioni sul campo di

applicazione sancite nella LDL e nell'ordinanza. Questo capoverso non conferisce pertanto all'UFT diritti aggiuntivi, ma gli consente di interpretare e di applicare di conseguenza la LDL e l'ordinanza.

Articolo 4	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 1: Aziende accessorie, servizio dell'esercizio e servizio amministrativo nonché lavoratori Articolo 4: Lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 LDL
--------------------------	--------------------	---

Lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 LDL

- ¹ La durata giornaliera del lavoro secondo l'articolo 2 capoverso 3 LDL comprende esclusivamente il tempo trascorso nel servizio dell'esercizio.
- ² Nei confronti dei lavoratori ai sensi dell'articolo 2 capoverso 3 LDL si applicano le disposizioni seguenti:
 - a. il turno di riposo precedente l'inizio del turno di servizio in cui sono occupati nel servizio dell'esercizio deve ammontare almeno a 12 ore;
 - b. nel giorno di lavoro in cui sono occupati nel servizio dell'esercizio devono essere rispettate le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo di cui agli articoli 3–12 LDL.

Capoverso 1

Per calcolare la durata giornaliera del lavoro di cui all'articolo 2 capoverso 3 LDL si sommano tutte le attività nel servizio dell'esercizio durante 28 giorni (quattro settimane) e le si divide per tutti i giorni di lavoro.

Se il risultato è superiore a tre ore, l'assoggettamento alla LDL è totale e per l'intera attività (servizio dell'esercizio e servizio amministrativo) si applicano le disposizioni della LDL. Competente per tutte le questioni inerenti alla durata del lavoro è l'UFT.

Se il risultato è pari o inferiore a tre ore, l'assoggettamento alla LDL non è totale. La LDL si

applica ai giorni nei quali il lavoratore è occupato nel servizio dell'esercizio. I dettagli sono disciplinati all'articolo 4 capoverso 2 OLDL.

Capoverso 2

Il turno di riposo precedente l'inizio del turno di servizio in cui il lavoratore è occupato nel servizio dell'esercizio deve ammontare almeno a 12 ore.

Questa regola vale anche se nel giorno di lavoro in cui il lavoratore è occupato nel servizio dell'esercizio, egli lavora prima nel servizio amministrativo.

Tempo di lavoro senza prestazione lavorativa secondo l'articolo 4 capoverso 5 LDL

In esecuzione dell'articolo 4 capoverso 5 LDL è considerato nel computo della durata massima del lavoro il seguente tempo di lavoro senza prestazione lavorativa:

- a. i tempi di viaggio senza prestazione lavorativa e la durata del tragitto necessari per il regolare svolgimento del servizio;
- b. il tempo che deve essere trascorso nel luogo assegnato senza fornire prestazioni lavorative;
- c. le interruzioni del lavoro di cui all'articolo 7 capoversi 4 e 5 LDL;
- d. il tempo per la formazione e il perfezionamento seguiti su ordine dell'impresa o, in virtù dell'attività professionale svolta, per legge.

In generale

Non è consentita una remunerazione forfettaria dei tempi di lavoro senza prestazione lavorativa che non consideri nel calcolo il tempo di lavoro e il turno di servizio o di riposo.

Lettera a

Per tempi di viaggio senza prestazione lavorativa si intendono gli spostamenti come passeggero previsti all'interno di un turno di servizio tra diversi luoghi di servizio e di intervento. La durata del tragitto si riferisce agli spostamenti previsti durante un turno di servizio all'interno dello stesso luogo di servizio o di intervento.

Il tempo impiegato per recarsi al luogo di servizio dal proprio domicilio e farvi ritorno (tragitto di lavoro) non è di norma considerato tempo di lavoro.

Né la LDL né la sua ordinanza indicano espressamente quanto tempo di lavoro è computato per raggiungere un luogo di servizio fuori sede. Poiché l'inizio e la fine del servizio devono fondamentalmente avvenire nel luogo di servizio, il lavoratore non è tenuto a farsi carico di un tempo supplementare per fornire la sua prestazione lavorativa in un altro luogo. Pertanto, quando si reca dal domicilio a un luogo di servizio fuori sede, il tempo supplementare impiegato rispetto a quello che impiegherebbe normalmente per andare e tornare va considerato come tempo di lavoro. Il tempo di lavoro supplementare deve essere programmato nel piano di servizio e nella

ripartizione del servizio in conformità con le disposizioni vigenti per la sua effettiva durata. Non deve essere remunerato in maniera forfettaria ed è considerato nel computo della durata massima del lavoro. Si veda a tal proposito anche la sentenza B-2722/2010 del Tribunale amministrativo federale del 26 novembre 2010.

Lettera b

Con l'espressione «tempo senza prestazione lavorativa» si intende ad esempio il tempo di attesa fra due prestazioni, o i turni di servizio previsti quale riserva per impieghi disposti a breve termine.

Lettera d

Occorre distinguere tra formazioni obbligatorie e facoltative. La formazione e il perfezionamento svolti su espresso ordine dell'impresa o previsti dalla legge sono considerati obbligatori. Quelli, invece, che non sono stati ordinati dall'impresa e non sono previsti dalla legge per via dell'attività professionale sono facoltativi. Le formazioni obbligatorie e l'eventuale tempo di viaggio e durata del tragitto necessari sono considerati tempo di lavoro e devono essere programmati in un turno in conformità con le normative vigenti. Le formazioni facoltative si seguono generalmente durante il tempo libero e non devono quindi essere programmate in un turno di servizio. Se il datore di lavoro decide di accordare al lavoratore una remunerazione sotto forma di tempo di lavoro anche per le formazioni facoltative, lo fa a prescindere dalla LDL e dalla OLDL.

Prolungamento della durata massima del lavoro

- ¹ La durata massima del lavoro di cui all'articolo 4 capoverso 3 LDL può essere prolungata del tempo di viaggio senza prestazione lavorativa al termine del turno di servizio nei casi seguenti:
 - a. per partecipare a riunioni o seguire formazioni e perfezionamenti: di 120 minuti al massimo;
 - b. per attività che per motivi di servizio sono svolte fuori del luogo di servizio assegnato: di 60 minuti al massimo, oppure, previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti: di 120 minuti al massimo.
- ² Se il prolungamento supera 60 minuti ed è immediatamente seguito da un turno di riposo, la durata di quest'ultimo deve essere almeno di 11 ore.

Capoverso 1

Il fatto che la durata massima del lavoro possa essere prolungata solo per il tempo di viaggio al termine del turno di servizio assicura che in ogni caso la prestazione lavorativa effettiva non ecceda mai la durata massima del lavoro di dieci ore di cui all'articolo 4 capoverso 3 LDL.

Il prolungamento della durata massima del lavoro è possibile solo nell'ambito della pianificazione dei turni. Se durante il turno di servizio, per motivi di servizio, è necessario apportare modifiche alla pianificazione, si applicano le disposizioni sul lavoro straordinario. Un superamento della durata

massima del lavoro è in questo caso possibile solo per motivi imperativi come forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio.

Capoverso 2

Se il prolungamento supera 60 minuti e il giorno successivo è anch'esso un giorno di lavoro, la durata del turno di riposo fra la fine del viaggio di ritorno e l'inizio del servizio deve essere di almeno 11 ore. Non sono possibili ulteriori riduzioni del turno di riposo. Questa disposizione protegge il lavoratore da eccessivi carichi di lavoro.

Articolo 7	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 7: Supplemento di tempo per il servizio tra le ore 22 e le ore 6
------------	------	--

Supplemento di tempo per il servizio tra le ore 22 e le ore 6

- ¹ Per il servizio tra le ore 22 e le ore 6 deve essere accordato il supplemento di tempo seguente (art. 4a LDL):
 - a. almeno il 10 per cento per il servizio dalle ore 22 alle ore 24;
 - b. almeno il 30 per cento per il servizio tra le ore 24 e le ore 4, nonché per il servizio tra le ore 4 e le ore 5 se il lavoratore è entrato in servizio prima delle 4.
- ² Il supplemento di tempo di cui al capoverso 1 lettera b è del 40 per cento a partire dall'inizio dell'anno civile nel corso del quale il lavoratore compie 55 anni.
- ³ I supplementi di tempo di cui al presente articolo non sono computati nella durata massima del lavoro.
- ⁴ I supplementi di tempo devono essere compensati con periodi di tempo libero. Il tipo di compensazione deve essere concordato con i lavoratori o i loro rappresentanti.

Capoverso 1

Tra le ore 5.00 e le ore 6.00 non deve essere accordato alcun supplemento di tempo.

alla quale è esposto il lavoratore durante la notte. Per questo è indispensabile che la compensazione sotto forma di tempo libero avvenga entro un periodo di tempo adeguato.

Capoverso 3

Si intende la durata massima del lavoro in un singolo turno di servizio e nella media di sette giorni di lavoro consecutivi di cui all'articolo 4 capoverso 3 LDL.

Non è prevista alcuna compensazione pecuniaria poiché non renderebbe giustizia al bisogno del lavoratore di godere di un riposo supplementare per compensare la maggiore sollecitazione alla quale si è esposto.

Capoverso 4

I supplementi di tempo servono fondamentalmente a compensare la maggiore sollecitazione

Giorni di compensazione

- ¹ Di norma, i giorni di compensazione devono essere assegnati insieme ai giorni di riposo.
- ² Un giorno di compensazione consta almeno di 24 ore consecutive.
- ³ Con i lavoratori o i loro rappresentanti possono essere concordate deroghe ai capoversi 1 e 2, purché il giorno di compensazione consti di almeno 22 ore consecutive.
- ⁴ Sempreché le condizioni d'esercizio lo consentano, occorre osservare la settimana di 5 giorni. Negli altri casi, i giorni di compensazione devono possibilmente essere assegnati in modo da ottenere una soluzione equivalente alla settimana di 5 giorni.

Capoverso 3

Un accordo deve precisare quando, in che situazione e con quali modalità si può derogare ai capoversi 1 e 2. Si vedano al riguardo anche le spiegazioni di carattere più generale sull'impostazione degli accordi.

esigenze sociali e ai fini della tutela della salute, va assegnato possibilmente un numero maggiore di giorni liberi. L'obiettivo da perseguire è la settimana di cinque giorni. I giorni liberi concessi in aggiunta ai giorni di riposo sono considerati giorni di compensazione.

Capoverso 4

La settimana lavorativa di sei giorni è fondamentalmente possibile, purché siano concessi 63 giorni di riposo all'anno. Alla luce delle attuali

È possibile concordare un numero minimo di giorni di compensazione garantiti.

Calcolo della durata giornaliera media del lavoro

- 1 La durata giornaliera media del lavoro secondo l'articolo 4 capoverso 1 LDL si calcola addizionando la durata del lavoro compiuto nell'arco di 365 giorni e dividendola per il numero dei giorni di lavoro e di compensazione.
- 2 L'organizzazione della durata del lavoro nell'arco di 365 giorni deve essere concordata per scritto con i lavoratori o i loro rappresentanti. I lavoratori retribuiti su base oraria possono essere esentati da tale accordo.

Capoverso 1

La durata del lavoro compiuto in un periodo di 365 giorni va sommata e divisa per il numero di giorni di compensazione (art. 4c LDL) e di giorni di lavoro (art. 3 LDL). L'arco di 365 giorni si applica in maniera progressiva, vale a dire spostandolo di volta in volta di un giorno.

La LDL non nomina espressamente la durata massima annuale del lavoro, ma la si può calcolare per analogia da questa disposizione in combinato disposto con l'articolo 4 capoverso 1 LDL e con l'articolo 10 capoverso 1 LDL.

$$(365 - 63) \times 7 \text{ ore} = 2114 \text{ ore}$$

Sull'arco di 365 giorni, dopo aver accordato almeno 63 giorni di riposo, sono ancora possibili 302 giorni di lavoro della durata media di massimo sette ore, pari a un valore di 2114 ore. Si tratta di un calcolo individuale per ogni lavoratore, basato sul piano di ripartizione del servizio effettivo.

Capoverso 2

La LDL tollera forti variazioni della durata del lavoro sull'arco di 365 giorni, ad esempio per poter far fronte a fluttuazioni stagionali del carico di lavoro. La ripartizione della durata del lavoro – uniforme o variabile – va convenuta con i lavoratori in un accordo scritto. È possibile concordare un numero minimo di giorni di compensazione garantiti e la durata giornaliera del lavoro media.

La LDL non prevede disposizioni speciali per i lavoratori a tempo parziale. A tutti i lavoratori si applicano le disposizioni della LDL, a prescindere sia dal grado di occupazione che dal salario (ad esempio, su base oraria, mensile). Il tempo libero supplementare per i lavoratori a tempo parziale deve essere conforme alle disposizioni della LDL.

Si raccomanda alle imprese e ai lavoratori interessati di concordare, alla stipula di un contratto di lavoro a tempo parziale, le condizioni esatte per la prestazione del tempo di lavoro e per il tempo libero supplementare.

Assegnazione al servizio di picchetto

- 1 Nell'arco di 28 giorni, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto durante al massimo 7 giorni. Non appena raggiunto tale limite, durante i 14 giorni successivi il lavoratore non può più essere assegnato al servizio di picchetto.
- 2 Nell'arco di 28 giorni, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto durante al massimo 14 giorni se, a causa delle dimensioni e della struttura aziendali, non è disponibile personale a sufficienza per un servizio di picchetto secondo il capoverso 1 e se per il lavoratore interessato:
 - a. in un anno civile il servizio di picchetto riguarda al massimo 20 periodi e ogni periodo è seguito almeno da 7 giorni senza picchetto; o
 - b. in un anno civile il servizio di picchetto riguarda al massimo 90 giorni.
- 3 Per far fronte alle condizioni invernali, il lavoratore può essere assegnato al servizio di picchetto per 16 periodi nell'arco di 6 mesi, ma non per più di 20 periodi o 77 giorni in un anno civile.
- 4 I periodi di cui ai capoversi 2 lettera a e 3 non possono superare 7 giorni.
- 5 Le eventuali modifiche a breve termine nell'assegnazione al picchetto dei lavoratori con responsabilità familiari devono essere concordate con questi ultimi.
- 6 Il lavoratore non può essere assegnato al servizio di picchetto in un giorno di riposo o durante il tempo di riposo secondo l'articolo 10 capoverso 4 LDL, né in un giorno in cui svolge il servizio notturno.

In generale

Il servizio di picchetto deve essere organizzato in maniera tale da impattare il meno possibile sul tempo libero del personale.

Le 24 ore successive all'inizio del servizio di picchetto sono conteggiate come un giorno di servizio di picchetto. Se il servizio di picchetto dura meno di 24 ore, lo si considera comunque come un giorno di servizio di picchetto ai sensi delle disposizioni.

Capoverso 1

Il numero massimo di sette giorni di picchetto vale anche in caso di assegnazione di giorni singoli. Se il lavoratore è ad esempio di picchetto il lunedì e la domenica della settimana 1, il martedì, il giovedì e il sabato della settimana 2 e il mercoledì e il venerdì della settimana 3, il termine di 14 giorni dove non è più possibile assegnare servizio di picchetto inizia a decorrere dal venerdì della settimana 3.

Per il calcolo del numero massimo di sette giorni di servizio di picchetto, l'arco di 28 giorni deve

essere applicato in maniera progressiva, vale a dire spostandolo di volta in volta di un giorno.

Capoverso 4

Il periodo qui definito riguarda solo le disposizioni menzionate:

- Articolo 10 capoverso 2 lettera a OLDL:
 - (...) al massimo 20 periodi (...);
 - (...) ogni periodo è seguito
 - (...).
- Articolo 10 capoverso 3 OLDL:
 - (...) per 16 periodi (...);
 - (...) non per più di 20 periodi (...).

Nella LDL e nella OLDL, come ad esempio in questo stesso articolo, sono indicati altri periodi, denominati «arco», che si riferiscono ad altro:

- Articolo 10 capoverso 1 OLDL: (...) Nell'arco di 28 giorni (...);
- Articolo 10 capoverso 2 primo periodo OLDL: (...) Nell'arco di 28 giorni (...).

Un periodo può essere composto da uno fino a un massimo di sette giorni consecutivi con servizio di picchetto. I periodi possono iniziare in qualsiasi giorno della settimana. Ad esempio andare da lunedì a sabato, da mercoledì a giovedì o da domenica a venerdì.

Capoverso 5

Nella pianificazione e ripartizione del picchetto capita spesso che vi siano modifiche a breve termine riconducibili a diversi motivi: infortuni, malattia, cambiamenti alla pianificazione delle vacanze e del tempo libero dei lavoratori ecc. Se la pianificazione del picchetto non è modificata su espressa richiesta dei lavoratori ma a causa di un bisogno dell'impresa, i lavoratori con responsabilità familiari possono essere chiamati a prestare un servizio di picchetto solo se vi acconsentono

espressamente e se l'impresa non dispone di alcun'altra soluzione accettabile.

Le responsabilità familiari comprendono l'educazione e la cura di figli minorenni fino all'età di 15 anni compiuti. Esse includono tutti i compiti per i quali è necessaria o auspicabile la presenza della persona tenuta all'assistenza, perché i bambini non sono ancora in grado di svolgerli da soli o perché non ci si può ancora aspettare che abbiano un sufficiente grado di auto responsabilizzazione: mandare i bambini a scuola in orario, somministrare loro un pasto caldo a pranzo o alla sera, accompagnarli a eventi speciali ecc. Per responsabilità familiari s'intende anche l'assistenza a familiari o persone vicine bisognosi.

Tempo di lavoro in caso di intervento di picchetto

- 1 In caso di intervento durante il servizio di picchetto, la durata complessiva dell'intervento e la durata del tragitto per recarsi sul luogo dell'intervento e ritorno sono computate come tempo di lavoro. Sono accordati supplementi di tempo secondo gli articoli 7 e 17.
- 2 Se un intervento di picchetto segue immediatamente un turno di servizio, la durata ininterrotta del lavoro può superare 5 ore.
- 3 Se la durata massima del lavoro è superata a seguito di interventi di picchetto, la compensazione è determinata secondo l'articolo 5 capoverso 3 LDL.

In generale

Le disposizioni del presente articolo si applicano esclusivamente agli interventi durante un servizio di picchetto prestato nel tempo libero secondo l'articolo 4b LDL. Gli interventi durante il turno di servizio previsto non sono considerati un servizio o intervento di picchetto. Se in questi casi si supera il tempo di lavoro prescritto nel piano di servizio, si applicano le disposizioni sul lavoro straordinario di cui all'articolo 5 LDL.

Capoverso 1

Gli interventi di picchetto possono essere prestati anche dal luogo di soggiorno. Tuttavia, se è necessario un intervento in loco, la durata del tragitto per recarsi sul luogo dell'intervento e ritornare è computata come tempo di lavoro.

Capoverso 3

Secondo l'articolo 12 capoverso 1 OLDL, per calcolare il tempo di lavoro durante il servizio di picchetto si prende in considerazione solo il tempo degli interventi di picchetto (effettivi) e della durata del tragitto necessaria. Non si tiene conto del tempo di lavoro di un eventuale turno di servizio svolto lo stesso giorno di lavoro. Se i tempi degli interventi di picchetto superano la durata massima del lavoro di cui all'articolo 4 capoverso 3 LDL, la parte eccedente deve essere compensata e remunerata secondo le disposizioni sul lavoro straordinario di cui all'articolo 5 capoverso 3 LDL.

Esempio 1

Una persona:

- lavora dalle 7.30 alle 17.00 inclusa una pausa pranzo di un'ora (dalle 12.00 alle 13.00) in un turno di servizio previsto;
- dalle 17.00 alle 7.30 del giorno successivo presta servizio di picchetto;
- dalle 19.00 alle 22.00 svolge un intervento di picchetto, tragitti compresi.

Durata del lavoro al di fuori del servizio di picchetto	Durata del lavoro dell'intervento di picchetto	Durata totale del lavoro
8.5 ore	3 ore	11.5 ore

La persona svolge in questo giorno un totale di 11 ore e 30 minuti di tempo di lavoro. Nonostante ciò, non supera la durata massima del lavoro all'interno di un singolo turno di servizio. Presi singolarmente, né il tempo di lavoro del turno di servizio previsto né l'intervento di picchetto durano più di 10 ore.

Esempio 2

Una persona:

- lavora dalle 8.00 alle 17.00 inclusa una pausa pranzo di un'ora (dalle 12.00 alle 13.00) in un turno di servizio previsto;
- dalle 17.00 alle 8.00 del giorno successivo svolge servizio di picchetto;
- dalle 18.00 alle 23.00 svolge un intervento di picchetto, tragitti compresi;
- dall'1.30 alle 7.30 svolge un intervento di picchetto, tragitti compresi.

Durata del lavoro al di fuori del servizio di picchetto	Durata del lavoro dell'intervento di picchetto	Durata totale del lavoro
8 ore	11 ore (5 + 6 ore)	19 ore

La persona svolge in questo giorno un totale di 19 ore di tempo di lavoro. Preso singolarmente, il tempo di lavoro del turno di servizio previsto dura meno di 10 ore e rispetta pertanto le norme sulla durata massima del lavoro di un singolo turno di servizio. Gli interventi di picchetto durano nel complesso più di 10 ore. La durata massima del lavoro è superata di un'ora. La compensazione di questa ora avviene secondo l'articolo 5 capoverso 3 LDL ed è disciplinata dallo stesso. Anche se a norma di legge in questo esempio il tempo da compensare in tempi brevi è solo un'ora, occorre sempre considerare anche l'aspetto della tutela della salute. Più gli interventi di picchetto sono lunghi e gravosi per il lavoratore, tanto prima vi sarà necessità di provvedere a una rotazione. Eventualmente si devono rimodulare i turni di servizio successivi previsti, sempre che questo non sia già avvenuto per ottemperare alle disposizioni sulla durata minima del turno di riposo di cui all'articolo 13 OLDL. Si vedano a tal proposito le spiegazioni sull'articolo 12 capoverso 2 LDL.

Articolo 12	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo Articolo 12: Computo di interventi di picchetto
---------------------------	--------------------	--

Computo di interventi di picchetto

- ¹ Gli interventi di picchetto non sono computati nel turno di servizio o nel giorno di lavoro.
- ² Il giorno di compensazione in cui ha luogo un intervento di picchetto non è considerato un giorno di lavoro.

Capoverso 1

Gli interventi di picchetto non sono computati nel tempo di lavoro o nella durata di un turno di servizio ordinario previsto lo stesso giorno di lavoro.

Questo incide ad esempio sul calcolo della durata del lavoro (durata massima del lavoro). Si vedano al riguardo le spiegazioni sull'articolo 11 capoverso 3 OLDL.

Turno di riposo in caso di intervento di picchetto

Il turno di riposo può essere interrotto da interventi di picchetto. Dedotta la durata degli interventi di picchetto, il turno di riposo deve ammontare almeno a 11 ore, almeno 6 delle quali devono essere consecutive.

In generale

Un turno di riposo può essere interrotto da uno o più interventi di picchetto, purché la durata totale degli intervalli di riposo ammonti ad almeno 11 ore e uno degli intervalli sia di durata non inferiore a sei ore.

Se le due condizioni non sono soddisfatte, il turno di riposo deve essere prolungato e l'inizio del turno di servizio successivo posticipato.

Lavoro straordinario

- ¹ Il lavoro straordinario compiuto deve essere oggetto di una distinta mensile e compensato entro i 2 mesi successivi con un periodo di tempo libero della stessa durata. Il termine può essere prolungato di 10 mesi al massimo, ossia essere portato a 12 mesi al massimo, previo accordo con il lavoratore o i suoi rappresentanti.
- ² Il momento della compensazione è concordato con il lavoratore.
- ³ In caso di lieve superamento della durata del lavoro prevista nel piano di servizio, può essere concordata con i lavoratori o i loro rappresentanti un'altra forma di compensazione.
- ⁴ L'indennità in contanti per il lavoro straordinario (art. 5 cpv. 2 e 3 LDL) è calcolata sulla base del salario orario. Quest'ultimo è calcolato sulla base di 2100 ore annuali al massimo.
- ⁵ Il prolungamento della durata massima del lavoro di cui all'articolo 6 non è considerato lavoro straordinario.

Capoverso 1

Poiché la maggior parte delle imprese prevede un rendiconto orario mensile, il lavoro straordinario compiuto deve essere comunicato al lavoratore mensilmente. A seconda del periodo oggetto del rendiconto, la comunicazione può avvenire ad esempio a fine mese o il 20° giorno del mese. È da questo momento che inizia a decorrere il termine di due mesi previsto per la compensazione.

Considerate le esigenze di tutela della salute, l'eventuale prolungamento del termine per la compensazione del lavoro straordinario non deve

essere eccessivo. È consentito un termine massimo di un anno a contare dal mese di comunicazione.

Capoverso 3

Per lievi superamenti si intendono intervalli di tempo brevi. Si potrebbe ad esempio convenire che, in caso di superamento della prevista durata del lavoro, i primi 15 minuti siano considerati tempo di lavoro anziché lavoro straordinario.

Turno di servizio

- ¹ I giorni di compensazione, assegnati per raggiungere la durata media del lavoro prescritta, non devono essere computati nel calcolo della durata media del turno di servizio.
- ² Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, il turno di servizio dei lavoratori occupati su una delle seguenti linee può essere prolungato a 13 ore al massimo e una volta a 14 ore al massimo tra 2 giorni senza servizio, a condizione che non superi 13 ore nella media di 28 giorni:
 - a. linea la cui durata d'esercizio è superiore a 12 ore ma al massimo di 14 ore;
 - b. linea con traffico di punta mattutino e serale;
 - c. linea senza cadenza oraria continua.
- ³ Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, il turno di servizio può essere eccezionalmente prolungato a 15 ore al massimo in caso di:
 - a. mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni;
 - b. necessità di svolgere compiti straordinari o temporanei.
- ⁴ I supplementi di tempo di cui agli articoli 7 e 17 non devono essere computati nel calcolo del turno di servizio.

Capoverso 2

A prescindere dal modo di trasporto o dalla regione di attività, le imprese devono poter prolungare i turni di servizio in presenza di condizioni d'orario limitanti come quelle menzionate.

Le condizioni di cui alle lettere a–c non sono da intendersi cumulative, vale a dire che basta sussistere anche solo uno dei tre scenari previsti.

Lettera a

Per durata d'esercizio si intende una durata di oltre 12 e fino a 14 ore consecutive sull'arco di 24 ore, ad esempio ogni giorno dalle ore 6.00 alle 19.00.

Lettera b

Per linee con traffico di punta mattutino e serale si intendono le linee in cui il mattino e la sera devono essere impiegati più lavoratori che nel tempo rimanente per far fronte al traffico, ad esempio a seguito di corse doppie o di cadenze più intense.

Lettera c

Per linee senza cadenza oraria continuativa si intendono principalmente i collegamenti nelle aree rurali che presentano intervalli di oltre un'ora privi di cadenza.

Pause

- 1 La pausa può essere ridotta a meno di un'ora alle condizioni seguenti:
 - a. sentiti i lavoratori o i loro rappresentanti: fino a 45 minuti;
 - b. se la riduzione è stata concordata con i lavoratori o i loro rappresentanti: fino a 30 minuti.
- 2 Su domanda dei lavoratori o dei loro rappresentanti, le pause devono essere, per quanto possibile, prolungate a più di un'ora e pianificate durante gli abituali orari dei pasti.
- 3 La durata ininterrotta del lavoro non può superare 5 ore. La durata di lavoro ininterrotta tra 2 giorni senza servizio può essere prolungata una volta di 10 minuti al massimo. In casi di forza maggiore o di perturbazioni dell'esercizio oppure di tempo di viaggio senza prestazione lavorativa al termine del turno di servizio (art. 6) la durata ininterrotta del lavoro può superare 5 ore.
- 4 In un medesimo turno di servizio possono essere assegnate 2 pause. Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, il numero può essere aumentato a 4.
- 5 Le pause interamente comprese fra le ore 22 e le ore 6 sottostanno alle condizioni seguenti:
 - a. servono a osservare la durata di lavoro ininterrotta di cui al capoverso 3 o sono concordate con i lavoratori o i loro rappresentanti;
 - b. sono disponibili locali dove trascorrere la pausa dotati luoghi di riposo, se non è ragionevole attendersi che la pausa sia trascorsa a domicilio e se la sua durata supera 90 minuti; in assenza di luoghi di riposo, il tempo di pausa eccedente 60 minuti deve essere accordato come supplemento di tempo.
- 6 È considerato luogo di servizio secondo l'articolo 7 capoverso 3 LDL il luogo che l'impresa attribuisce al lavoratore. Le imprese, le cui condizioni d'assunzione sono regolate con un contratto collettivo di lavoro o secondo il diritto pubblico, possono concordare con i rappresentanti dei lavoratori la possibilità di attribuire più luoghi di servizio.

Capoverso 1

Sono considerate ridotte le pause di 30–59 minuti. Il capoverso si applica a tutte le pause previste all'interno di un turno di servizio.

Lettera a

Per pause di 45–59 minuti all'interno del turno di servizio occorre consultare i lavoratori.

Lettera b

Per pause di 30–44 minuti all'interno del turno di servizio è necessario un accordo.

Capoverso 2

Alle richieste di pause della durata maggiore di un'ora o pause durante gli abituali orari dei pasti va attribuito un peso maggiore che ad altre, ad

esempio nell'ambito della consultazione sui piani di servizio.

Capoverso 3

Nessuna parte del servizio che precede e segue una pausa o un'interruzione del lavoro può durare ininterrottamente per più di cinque ore.

Una volta tra due giorni liberi, una di tutte le parti all'interno del servizio può essere prolungata di massimo dieci minuti fino a cinque ore e dieci minuti.

In casi di forza maggiore o di perturbazioni dell'esercizio, la legge non consente di rinunciare a una pausa. Se l'esercizio lo richiede, è però possibile rinviarla, dal momento che può essere superata la durata massima ininterrotta del lavoro. Una pausa va tuttavia accordata quanto prima.

Eventualmente va vagliata la possibilità di sostituire prima la persona. Si vedano a tal proposito le spiegazioni sull'articolo 12 capoverso 2 LDL.

Se la durata massima del lavoro è prolungata del tempo di viaggio senza prestazione lavorativa al termine del turno di servizio, il tempo di viaggio non va considerato nel calcolo della durata ininterrotta del lavoro.

Capoverso 5

Le pause effettuate di notte risultano gravose per i lavoratori. A questo riguardo va pertanto attribuita un'importanza maggiore all'aspetto della tutela della salute.

Lettera a

Se la durata ininterrotta del lavoro senza pausa risulta di cinque ore o di cinque ore e dieci minuti, è consentito assegnare una pausa. Se la durata ininterrotta del lavoro senza pausa è più breve, quest'ultima può essere assegnata solo previo accordo.

Lettera b

Al di là delle disposizioni da osservare circa i luoghi dove trascorrerle (art. 30 cpv. 2 OLDL in

combinato disposto con l'OLL 3), per queste pause devono essere offerti anche luoghi di riposo (art. 33 cpv. 3 OLL 3). In loro assenza, va concesso un supplemento di tempo del 100 per cento dal 61° minuto.

Capoverso 6

Le disposizioni stabiliscono che l'impresa attribuisca al lavoratore un solo luogo di servizio. Non è pertanto consentita la designazione di un'intera area geografica come sede di servizio. Un luogo di servizio deve essere un luogo inequivocabile e preciso; esso presuppone vi sia anche un'infrastruttura operativa. Non è consentito attribuire a breve cadenza un luogo di servizio sempre diverso per aggirare le disposizioni sul divieto di assegnare più luoghi di servizio.

Si possono attribuire più luoghi di servizio solo se il contratto collettivo di lavoro o il diritto pubblico lo prevedono. L'accordo in tal caso deve designare i singoli luoghi di servizio. Non sono considerati luoghi di servizio i luoghi non nominati.

Supplemento di tempo per pause

- ¹ Deve essere accordato un supplemento di tempo di almeno il 30 per cento:
 - a. in caso di turno di servizio con 1 o 2 pause: per il tempo di pausa trascorso fuori del luogo di servizio la cui durata totale supera 60 minuti;
 - b. in caso di turno di servizio con più di 2 pause: per il tempo di pausa la cui durata totale supera 60 minuti.
- ² I supplementi di tempo secondo il presente articolo non sono computati nella durata massima del lavoro.
- ³ I supplementi di tempo devono essere compensati con periodi di tempo libero. Il tipo di compensazione deve essere concordato con i lavoratori o i loro rappresentanti.

Capoverso 1

Lettera a

Si somma la durata di tutte le pause trascorse fuori del luogo di servizio. Se il risultato supera 60 minuti, va concesso un supplemento di tempo del 30 per cento dal 61° minuto.

Lettera b

Si somma la durata di tutte le pause. Se il risultato supera 60 minuti, va concesso un supplemento di tempo del 30 per cento dal 61° minuto.

Capoverso 2

Si intende la durata massima del lavoro in un singolo turno di servizio e nella media di sette giorni di lavoro consecutivi di cui all'articolo 4 capoverso 3 LDL.

Capoverso 3

I supplementi di tempo servono essenzialmente a compensare la maggiore sollecitazione derivante dalla perdita qualitativa di tempo libero durante le pause trascorse fuori del luogo di servizio o a seguito delle molte pause. Per questo è necessaria una compensazione sotto forma di tempo libero entro un periodo di tempo adeguato.

Non è prevista alcuna compensazione pecuniaria poiché non renderebbe giustizia al bisogno del lavoratore di godere di un riposo supplementare per compensare la maggiore sollecitazione alla quale è stato.

Turno di riposo

- ¹ I giorni di compensazione, assegnati per raggiungere la durata media del lavoro prescritta, non devono essere computati nel calcolo della durata media del turno di riposo.
- ² Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, il turno di riposo può essere ridotto fino a 9 ore nei casi seguenti:
 - a. una volta tra due giorni senza servizio, al cambio:
 1. dal servizio notturno a quello diurno o serale, se il servizio notturno non termina dopo le ore 2,
 2. dal servizio serale a quello mattutino, diurno o serale,
 3. dal servizio diurno a quello mattutino o diurno, o
 4. dal servizio mattutino a quello mattutino;
 - b. per i turni di riposo che non è possibile trascorrere né nel luogo di servizio né a domicilio;
 - c. in caso di mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni;
 - d. per svolgere compiti straordinari o temporanei.
- ³ La riduzione del turno di riposo non richiede alcun accordo se è dovuta a forza maggiore o a perturbazioni dell'esercizio.
- ⁴ Se il turno di riposo è ridotto secondo l'articolo 8 capoverso 2bis LDL, esso deve ammontare ad almeno 8 ore.
- ⁵ Se il turno di servizio è prolungato secondo l'articolo 15 capoverso 2, il turno di riposo può essere ridotto a 11 ore nella media di 28 giorni e una volta a 10 ore tra 2 giorni senza servizio.
- ⁶ Se il turno di servizio è prolungato secondo l'articolo 15 capoverso 2 e il turno di riposo è ridotto secondo il capoverso 2, il turno di riposo, considerando anche i 3 turni di riposo successivi, deve ammontare in media ad almeno 12 ore.

Capoverso 2

I casi elencati alle lettere a–d sono le circostanze particolari a cui si riferisce l'articolo 8 capoverso 2 lettera a LDL.

Ogni riduzione di cui alle lettere a–d deve essere compensata secondo quanto stabilito dall'articolo 8 capoverso 2 LDL.

Lettera a

Tra due giorni senza servizio è possibile prevedere ulteriori riduzioni del turno di riposo in virtù di altre disposizioni, ad esempio l'articolo 8 capoverso 1 LDL o l'articolo 18 capoverso 2 lettere b–d OLDL.

I turni di servizio sono definiti all'articolo 25 capoverso 3 OLDL. Sono possibili turni di servizio

ridotti fino a nove ore solo al cambio di cui alle cifre 1–4. In base a questa disposizione non è ad esempio possibile una riduzione al cambio dal servizio mattutino al servizio notturno.

Per servizi notturni che durano oltre le ore 2.00, la fine del servizio ricade nella fascia oraria dopo le ore 2.00 e prima delle ore 24.00.

Lettere b–d

Nel turno di riposo successivo o anche tra due giorni senza servizio sono possibili più riduzioni del turno di riposo secondo l'articolo 18 capoverso 2 lettere b–d OLDL.

Capoverso 5

In caso di un prolungamento del turno di servizio secondo l'articolo 15 capoverso 2 OLDL, sono

ammesse deroghe alla disposizione sul turno di riposo di cui all'articolo 8 capoverso 1 LDL. In media, il turno di riposo può durare 11 anziché 12 ore. Tra i due giorni senza servizio con un turno di servizio prolungato, il turno di riposo può essere ridotto a dieci anziché a 11 ore. Questo significa che il turno di riposo dura meno di 12 ore, ma almeno dieci.

Capoverso 6

In caso di un prolungamento del turno di servizio secondo l'articolo 15 capoverso 2 OLDL e, nello stesso periodo, di una riduzione del turno di riposo secondo l'articolo 18 capoverso 2 LDL, si può derogare all'articolo 8 capoverso 2 LDL. Il turno di riposo deve essere nella media di almeno 12 ore, considerando i tre turni di riposo successivi, anziché due.

Diritto ai giorni di riposo domenicali

- 1 Almeno 20 giorni di riposo devono cadere di domenica. Sono parificati alle domeniche il Capodanno, l'Ascensione, la festa nazionale, il Natale e al massimo 7 altri giorni festivi cantonali. I giorni festivi cantonali parificati alle domeniche devono essere concordati con i lavoratori o i loro rappresentanti.
- 2 Su domanda del lavoratore può essere concordata una riduzione del numero di giorni di riposo domenicali fino a 16 giorni, purché gli sia assegnato almeno un fine settimana senza servizio per mese civile, comprendente un intero sabato e un'intera domenica.
- 3 Se il turno di servizio cade in tutto o in parte di domenica o in un giorno festivo, questo giorno non può essere computato quale giorno di riposo domenicale.
- 4 Le domeniche e i giorni festivi che cadono nelle vacanze non sono considerati giorni di riposo domenicali.

In generale

La LDL non prevede nessun supplemento di tempo per il lavoro domenicale. È ammesso il lavoro la domenica e nei giorni festivi.

Capoverso 1

In linea di principio un lavoratore non può rinunciare volontariamente agli almeno 20 giorni di riposo domenicali da assegnare. Sono fatte salve la disposizione derogatoria di cui al capoverso 2 o le disposizioni specifiche al capitolo 5 «Eccezioni».

Il numero minimo di giorni di riposo domenicali da assegnare è vincolante sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. Non sono ammesse deroghe, anche se i partner sociali sarebbero d'accordo.

Per giorni festivi cantonali si intendono i giorni designati dai rispettivi Cantoni come giorni festivi ufficiali.

Capoverso 2

Per «un intero sabato e un'intera domenica» si intende il periodo compreso fra le ore 0.00 e le 24.00 di entrambi i giorni. In questo periodo non si deve assegnare tempo di lavoro. Solo in questo

caso il periodo è considerato un fine settimana senza servizio.

È irrilevante di quali elementi senza tempo di lavoro (ad es. giorno di compensazione, giorno di riposo) si compone il fine settimana senza servizio.

Capoverso 3

Affinché una domenica o un giorno festivo siano considerati giorno di riposo domenicale, nella fascia compresa tra le ore 0.00 e le 24.00 non deve essere assegnato tempo di lavoro.

È irrilevante se nella fascia compresa tra le ore 0.00 e le 24.00, oltre al giorno di riposo stesso, rientrano anche altri elementi senza tempo di lavoro, ad esempio parti di un giorno di compensazione o di un tempo di riposo.

Capoverso 4

«Domeniche e giorni festivi che cadono nelle vacanze» sono quelli compresi nei sette giorni di una settimana di vacanze. Essi non rientrano nei 20 giorni di riposo che devono cadere di domenica.

Assegnazione dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali

- 1 Per mese civile devono essere assegnati almeno 4 giorni di riposo, di cui uno domenicale.
- 2 Un giorno di riposo può essere seguito al massimo da 13 giorni senza giorno di riposo.
- 3 Nella ripartizione del servizio, i giorni di riposo e i giorni di riposo domenicali devono essere stabiliti in anticipo.
- 4 Ai coniugi e ai partner che lavorano nella medesima impresa e che ne fanno domanda sono assegnati gli stessi giorni di riposo domenicali e, se possibile, anche gli stessi altri giorni di riposo.

Capoverso 1

L'assegnazione simultanea di vacanze in un mese civile solleva spesso interrogativi per quanto riguarda l'assegnazione di giorni di riposo e di giorni di riposo domenicali. Nella prassi, la disposizione deve essere applicata come spiegato di seguito:

Per ogni settimana di vacanza nel mese civile, il diritto ad almeno quattro giorni di riposo può essere ridotto di un giorno. Nel caso di due settimane di vacanza nel mese civile devono essere quindi assegnati ancora almeno due giorni di riposo. Nel caso di una settimana di vacanza a cavallo di due mesi, il diritto ad almeno quattro giorni di riposo può essere ridotto solo in uno dei due mesi civili.

Assegnando una settimana di vacanza è rispettato il diritto a un giorno di riposo domenicale per mese civile. Tuttavia, la settimana di vacanza deve essere programmata in modo tale che nella domenica o in un eventuale giorno festivo che ricade al suo interno al lavoratore non sia assegnato tempo di lavoro nella fascia compresa tra le 0.00 alle 24.00. Se in una settimana di vacanza a cavallo di due mesi sono presenti anche giorni festivi oltre la domenica, solo una delle domeniche o dei giorni festivi del relativo mese civile può portare a una riduzione del diritto ad almeno un giorno di riposo domenicale.

Esempio di una settimana di vacanza (sa-ve)

Sabato 27 luglio	1° giorno di vacanza	
Domenica 28 luglio	2° giorno di vacanza	Domenica
Lunedì 29 luglio	3° giorno di vacanza	
Martedì 30 luglio	4° giorno di vacanza	
Mercoledì 31 luglio	5° giorno di vacanza	
Giovedì 1° agosto	6° giorno di vacanza	Giorno festivo
Venerdì 2 agosto	7° giorno di vacanza	

- A scelta nel mese di luglio o di agosto devono essere assegnati ancora tre giorni di riposo anziché quattro.
- A scelta nel mese di luglio o di agosto non può essere assegnato nessun giorno di riposo domenicale.

Capoverso 2

A un giorno di riposo possono seguire un massimo di 13 giorni nei quali non viene assegnato un giorno di riposo. Occorre tener presente che il conteggio dei 13 giorni inizia daccapo solo dopo i giorni di riposo. Un giorno di compensazione non interrompe il conteggio e corrisponde a uno dei 13 giorni.

Esempio

Mercoledì	Giorno di riposo	
Giovedì	Turno di servizio	1° giorno
Venerdì	Turno di servizio	2° giorno
Sabato	Turno di servizio	3° giorno
Domenica	Turno di servizio	4° giorno
Lunedì	Turno di servizio	5° giorno
Martedì	<u>Giorno di compensazione</u>	6° giorno
Mercoledì	Turno di servizio	7° giorno
Giovedì	Turno di servizio	8° giorno
Venerdì	Turno di servizio	9° giorno
Sabato	Turno di servizio	10° giorno
Domenica	Turno di servizio	11° giorno
Lunedì	Turno di servizio	12° giorno
Martedì	Turno di servizio	13° giorno
Mercoledì	Giorno di riposo	

In questo esempio il giorno di riposo è seguito dai 13 giorni massimi possibili senza giorno di riposo.

Capoverso 3

Una volta comunicata la ripartizione del servizio secondo i termini di cui all'articolo 26 OLDL, un giorno di lavoro o un giorno di compensazione si possono convertire in giorno di riposo solo previo accordo. È fatto salvo l'articolo 21 capoverso 2 OLDL.

Capoverso 4

Sono tali i matrimoni, le unioni domestiche registrate, il concubinato e altre relazioni stabili. È irrilevante se sussiste o meno una comunione domestica.

Spostamento dei giorni di riposo

- ¹ Le domande dei lavoratori intese a ottenere lo spostamento dei giorni di riposo assegnati devono essere accolte se:
 - a. non vi sono motivi di servizio che si oppongono allo spostamento; e
 - b. sono osservate le disposizioni sull'assegnazione dei giorni di riposo.
- ² I giorni di riposo già assegnati, ma per i quali si dimostra che per motivi di servizio non possono essere accordati, devono essere riassegnati giusta le disposizioni sull'assegnazione dei giorni di riposo e, per quanto possibile, secondo i desideri del lavoratore.

Capoverso 2

Un'impresa può spostare un giorno di riposo assegnato solo per motivi di servizio.

Giorni di riposo in caso d'assenza

- ¹ In caso d'assenza del lavoratore per malattia, infortunio, congedo non pagato o congedo di maternità nonché in caso d'assenza di oltre 6 giorni consecutivi per servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, il diritto ai giorni di riposo è ridotto in uno dei modi seguenti:
 - a. ogni periodo di 7 giorni d'assenza per anno civile il diritto è ridotto di 1 giorno di riposo e, a partire da 33 giorni d'assenza per anno civile, ogni periodo di 33 giorni d'assenza il diritto è ridotto di un giorno di riposo supplementare;
 - b. le domeniche comprese nel periodo d'assenza come anche i giorni festivi parificati alle domeniche secondo l'articolo 19 capoverso 1 sono considerati giorni di riposo goduti.
- ² La scelta di ridurre il diritto ai giorni di riposo secondo il capoverso 1 lettera a o secondo il capoverso 1 lettera b deve essere concordata con i lavoratori o i loro rappresentanti.
- ³ Le imprese, le cui condizioni d'assunzione sono regolate con un contratto collettivo di lavoro o secondo il diritto pubblico, possono concordare altre soluzioni con i rappresentanti dei lavoratori. La soluzione concordata deve essere equivalente a quella di cui al capoverso 1.

Capoverso 1

Nel determinare il diritto ai giorni di riposo occorre considerare che ogni anno civile deve essere calcolato e chiuso separatamente. Se l'assenza avviene a cavallo di due anni, il calcolo termina alla fine dell'anno. Nell'anno nuovo, il calcolo inizia come se anche l'assenza fosse appena iniziata.

Capoverso 2

Le due varianti sono equivalenti dal punto di vista dell'impresa e del lavoratore. A seconda del periodo in cui si collocano le assenze e della loro durata, il risultato della riduzione a favore o a sfavore del lavoratore può subire una lieve variazione.

La variante della lettera a tende a determinare una riduzione più lineare. È irrilevante in che giorno della settimana cade un'assenza.

Rispetto alla a, la variante della lettera b comporta una riduzione maggiore se l'assenza cade

in un periodo con molte domeniche e giorni festivi. Le assenze nei giorni feriali sono trattate in modo diverso da quelle nelle domeniche e nei giorni festivi: infatti, non comportano una riduzione del diritto ai giorni di riposo.

Capoversi 2 e 3

La scelta su come deve avvenire la riduzione dovrebbe tenere conto anche di fattori esterni alla LDL. Ad esempio le possibilità di configurazione del sistema orario, le regole aziendali sulla continuazione del versamento del salario e quelle sul computo di assenze sul tempo di lavoro convenuto. La LDL non disciplina il tempo di lavoro convenuto. I dettagli al riguardo sono parte del contratto di lavoro e sono definiti ad esempio in un CCL, in un CIL o nel regolamento del personale. Anche la retribuzione non è oggetto della LDL. È disciplinata dal CO o dalle condizioni di assunzione secondo il diritto pubblico.

Giorni di riposo in caso di mutamento dei rapporti di servizio

- 1 Per i lavoratori che iniziano o lasciano il servizio nel corso dell'anno civile, il diritto ai giorni di riposo è calcolato in uno dei modi seguenti:
 - a. il numero dei giorni di riposo è ridotto proporzionalmente al periodo di servizio;
 - b. il numero dei giorni di riposo corrisponde a quello delle domeniche e dei giorni festivi parificati alle domeniche (art. 19 cpv. 1) che cadono nel periodo di servizio.
- 2 La scelta di calcolare il diritto ai giorni di riposo secondo il capoverso 1 lettera a o secondo il capoverso 1 lettera b deve essere concordata con i lavoratori o i loro rappresentanti.
- 3 Se il lavoratore lascia il servizio, i giorni di riposo goduti in più possono essere compensati con giorni di vacanza non ancora presi soltanto qualora il lavoratore lasci l'impresa spontaneamente o il rapporto di lavoro sia sciolto per colpa del lavoratore.
- 4 I giorni di riposo goduti in più non possono dar luogo a una diminuzione del salario.

Capoverso 1

Lettera a

Per calcolare il diritto a giorni di riposo in proporzione al periodo di impiego si moltiplica il periodo di lavoro in giorni per 63 e si divide il risultato per il numero di giorni dell'anno in questione (365 o 366). La LDL e la sua ordinanza non si esprimono su una regola di arrotondamento per frazioni di giorni di riposo. La raccomandazione in questi casi è di arrotondare per eccesso o per difetto al giorno intero di riposo adottando il sistema di arrotondamento commerciale.

Capoverso 2

Le due varianti sono equivalenti dal punto di vista dell'impresa e del lavoratore. A seconda del momento in cui inizia o termina il servizio, il diritto a giorni di riposo può subire una leggera variazione a favore o a sfavore del lavoratore.

La variante della lettera a implica un diritto più lineare, proporzionale al tempo (*pro rata temporis*).

La variante della lettera b comporta un diritto a più giorni di riposo rispetto alla a, se durante il periodo del rapporto di servizio ci sono in proporzione più domeniche e giorni festivi rispetto al resto dell'anno civile.

La scelta su quale delle due modalità di calcolo adottare dovrebbe tenere conto anche di fattori esterni alla LDL. Ad esempio le possibilità di configurazione del sistema orario, le regole aziendali sulla retribuzione e quelle sul calcolo del tempo di lavoro convenuto. La LDL non disciplina il tempo di lavoro convenuto. I dettagli al riguardo sono parte del contratto di lavoro e sono definiti ad esempio in un CCL, in un CIL o nel regolamento del personale. Anche la retribuzione non è oggetto della LDL. È disciplinata dal CO o dalle condizioni di assunzione secondo il diritto pubblico.

Conducenti di veicoli secondo l'articolo 11 capoverso 1 LDL

- ¹ Il servizio dei conducenti di veicoli secondo l'articolo 11 capoverso 1 LDL non deve superare 9 ore per giorno di lavoro.
- ² Nei casi di forza maggiore o di perturbazioni dell'esercizio il servizio può essere prolungato di un'ora.

Capoverso 1

Con «servizio al volante di veicoli a motore o filo-bus» e «servizio di conducente di veicoli tranviari» si intende il tempo in cui il conducente deve concentrarsi sul traffico. Vi rientrano ad esempio:

- la guida;
- la sosta breve alle fermate intermedie;
- le soste al capolinea per garantire la stabilità dell'orario (margini di tempo);
- il tempo di attesa in caso di ingorgo; e
- il tempo di attesa davanti al semaforo.

L'insieme di tali attività può essere svolta in un turno di servizio per un massimo di nove ore.

Purché non richiedano al conducente di concentrarsi sul traffico, al turno di servizio possono essere aggiunte attività fino a raggiungere la durata massima del lavoro.

Non è richiesta concentrazione sul traffico ad esempio durante:

- i lunghi tempi di attesa al capolinea;
- il rifornimento di carburante;
- la pulizia interna del veicolo; e
- l'interruzione del lavoro.

Piani di servizio

- 1 L'impresa deve compilare un piano di servizio per tutti i servizi sottoposti alla LDL. Nel piano di servizio devono figurare:
 - a. l'orario di inizio e di fine del servizio;
 - b. la durata, l'orario di inizio, l'orario di fine e il luogo di svolgimento delle pause e delle interruzioni del lavoro;
 - c. il luogo di svolgimento e il tipo delle attività;
 - d. la durata del lavoro;
 - e. i supplementi di tempo;
 - f. la durata del turno di servizio.
- 2 Nei servizi con durata dell'esercizio e dell'occupazione superiore a 12 ore giornaliere il piano di servizio relativo ai servizi ricorrenti deve essere in forma grafica.
- 3 I turni di servizio sono definiti come segue:
 - a. servizio mattutino: il turno di servizio che ha inizio tra le ore 4 e le ore 6;
 - b. servizio diurno: il turno di servizio interamente compreso tra le ore 6 e le ore 20;
 - c. servizio serale: il turno di servizio che si conclude tra le ore 20 e le ore 24;
 - d. servizio notturno: il turno di servizio compreso in tutto o in parte tra le ore 24 e le ore 4.
- 4 Il progetto del piano di servizio deve essere comunicato ai lavoratori o ai loro rappresentanti almeno 21 giorni prima dell'applicazione.
- 5 Nei casi in cui il servizio consente un'impostazione autonoma degli orari di lavoro, possono essere concordati per scritto con i rappresentanti dei lavoratori fasce orarie di presenza vincolanti o modelli di lavoro analoghi. L'accordo deve valere per l'intera impresa e disciplinare anche il tempo di compensazione e il lavoro straordinario.

In generale

Per quanto riguarda la compilazione dei piani di servizio e la partecipazione necessaria a tal scopo si rimanda alla spiegazione sull'articolo 12 LDL.

Capoverso 1

Uno degli scopi di questa disposizione è dare la possibilità al lavoratore di prepararsi adeguatamente al proprio turno di servizio, indossando ad esempio l'abbigliamento necessario o portandosi un pasto adeguato. Le indicazioni richieste forniscono tutte le informazioni necessarie per assumersi la propria responsabilità circa l'osservanza della LDL.

Lettera c

Per luogo di svolgimento e tipo delle attività si intendono ad esempio l'impianto, **il numero della linea** o la tratta su cui si è impiegati e gli eventuali compiti preliminari o conclusivi necessari, quali il rifornimento di carburante, i controlli o le pulizie. Vi rientrano anche i turni di riposo fuori sede da osservare sempre dopo i relativi servizi.

Capoverso 2

I piani di servizio in forma grafica sono necessari se dall'inizio del primo turno di servizio fino alla fine dell'ultimo trascorrono oltre 12 ore. I piani di servizio in forma grafica aiutano ad assumersi la propria responsabilità circa l'osservanza della LDL. Rispetto a una descrizione testuale, la forma grafica permette di individuare più facilmente le deroghe rispetto alle disposizioni previste dalla LDL.

Capoverso 3

La definizione dei turni di servizio serve a verificare la legittimità dei turni di riposo ridotti di cui all'articolo 18 capoverso 2 OLDL. Dal piano di servizio non deve risultare necessariamente a quale categoria appartiene il turno di servizio.

Capoverso 4

Comunicare il progetto significa consultare i lavoratori e permettere loro di esprimersi in merito.

Anche dopo la compilazione definitiva dei piani di servizio, i cambiamenti sono ancora possibili o possono rendersi necessari per motivi imperativi. Si vedano a tal proposito le spiegazioni sull'articolo 12 capoverso 2 LDL.

Capoverso 5

Il servizio consente un'impostazione autonoma degli orari di lavoro se i lavoratori godono della libertà di poter stabilire in autonomia la maggior parte della durata del lavoro e quindi anche del riposo.

Per questi lavoratori l'accordo sostituisce il piano del servizio. L'accordo deve disciplinare in maniera chiara i tempi e le modalità della durata del lavoro (ad es. le fasce orarie di presenza vincolanti, le finestre temporali) e in quali casi il lavoro è considerato straordinario (ad es. al di fuori di fasce orarie di presenza vincolanti, al superamento di una determinata soglia).

Ripartizioni del servizio

- 1 L'impresa compila un piano annuale di ripartizione del servizio. Quest'ultimo indica:
 - a. il nome del lavoratore;
 - b. le date civili dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali nonché dei giorni di compensazione assegnati;
 - c. le date civili dei servizi da svolgere.
- 2 Il progetto del piano di ripartizione annuale deve essere comunicato ai lavoratori o ai loro rappresentanti almeno 14 giorni prima dell'inizio di un anno civile o di un anno d'orario.
- 3 Previo accordo con i rappresentanti dei lavoratori, il piano annuale di ripartizione del servizio può prevedere turni di servizio in forma di finestre temporali della durata massima di 12 ore, anziché i servizi da svolgere.
- 4 I giorni in cui per motivi di servizio non può essere assegnato alcun servizio nel piano annuale di ripartizione del servizio, devono figurare come giorni di lavoro.
- 5 Su domanda scritta del lavoratore può essere concordata la rinuncia a un piano annuale di ripartizione del servizio. Per l'inizio di ogni anno civile o anno d'orario, il lavoratore può chiedere nuovamente un piano annuale di ripartizione del servizio.
- 6 Un piano annuale di ripartizione del servizio non è necessario se il tipo di servizio ne impedisce la compilazione.
- 7 Nei casi di cui ai capoversi 3–6 ai lavoratori deve essere comunicato quanto segue entro i termini seguenti:
 - a. il numero dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali per tutto l'anno: prima dell'inizio dell'anno civile o dell'anno d'orario;
 - b. le date di cui al capoverso 1 lettere b e c sotto forma di un piano di ripartizione mensile:
 1. 10 giorni prima dell'inizio del mese civile, oppure
 2. in caso di pianificazione continua: 28 giorni in anticipo.
- 8 Le date civili delle vacanze devono essere comunicate ai lavoratori tre mesi prima dell'inizio delle stesse e in ogni caso in concomitanza con il piano di ripartizione annuale oppure, in sua assenza, entro il 31 dicembre dell'anno precedente.
- 9 Le imprese aventi turni mattutini, diurni, serali e notturni devono prevedere, per i lavoratori, un'adeguata rotazione dei turni. Questa disposizione non si applica ai lavoratori assunti esclusivamente per il servizio notturno e ai lavoratori con cui è stato concordato altro.
- 10 Le imprese le cui condizioni d'assunzione sono regolate con un contratto collettivo di lavoro o secondo il diritto pubblico possono concordare termini diversi da quelli di cui ai capoversi 2, 7 e 8.

In generale

Per quanto riguarda la compilazione dei piani di servizio e la partecipazione necessaria a tal scopo si rimanda alla spiegazione sull'articolo 12 LDL.

Capoverso 1

Lettera a

Di norma il lavoratore deve ricevere un piano annuale di ripartizione del servizio personale al quale si può rinunciare interamente solo nei casi di cui ai capoversi 5 o 6.

Lettera b

Deve essere chiaro in quali giorni concreti del calendario cadono i giorni di riposo e i giorni di compensazione e quali giorni di riposo soddisfano i requisiti per essere considerati un giorno di riposo domenicale.

Lettera c

Ai giorni di lavoro devono essere assegnati turni di servizio concreti in base al piano di servizio. Deve essere chiara la data e il tipo di servizio da svolgere.

Capoverso 2

Comunicare il progetto significa consultare i lavoratori e permettere loro di esprimersi in merito.

Anche dopo la compilazione definitiva dei piani di ripartizione del servizio può rendersi necessario apportare delle modifiche. Si vedano a tal proposito le spiegazioni dell'articolo 12 capoverso 2 LDL.

Capoverso 3

Non sono possibili turni di servizio in forma di finestre temporali oltre le 12 ore, anche se il piano comprende turni di servizio che eccedono tale durata. Nell'ambito del piano di ripartizione mensile del servizio, le finestre temporali sono sostituite da turni di servizio. Il lavoratore non deve aspettarsi che gli vengano assegnati servizi al di fuori delle finestre temporali. L'accordo dovrebbe disciplinare come procedere quando sono assegnati turni che non rientrano nella finestra temporale definita o vi rientrano solo in parte.

Capoverso 4

Al lavoratore è comunicato nel piano annuale di ripartizione del servizio che in quel giorno deve svolgere un servizio. Non gli vengono però comunicati ancora gli orari precisi di lavoro. Eventualmente è già possibile fornire un'informazione di massima, indicando ad esempio se si tratta di un servizio notturno o di una finestra temporale. I motivi di servizio potrebbero essere un importante cambiamento di orario nel corso dell'anno i cui piani di servizio non sono ancora noti, ma

anche lavori di costruzione programmati i cui effetti sono ancora in fase di definizione o se in quel giorno la persona interessata è prevista come riserva.

Capoverso 6

Questa disposizione è applicabile laddove la maggior parte dei lavoratori che operano in un settore si vede regolarmente confrontata con circostanze che impediscono la compilazione del piano annuale di ripartizione del servizio. Il piano di ripartizione del servizio andrebbe adeguato di volta in volta per quasi tutti i lavoratori, tenendo conto delle circostanze che condizionano il servizio e al tempo stesso impediscono di comunicare in anticipo al lavoratore i giorni senza servizio e i giorni di lavoro per l'anno successivo. Sono tali ad esempio:

- forti fluttuazioni stagionali del carico di lavoro;
- circostanze quotidiane non controllabili che causano significative fluttuazioni del carico di lavoro, come ad esempio condizioni meteo;
- un comportamento nel tempo libero dei potenziali clienti impossibile da prevedere.

Hanno invece un impatto insufficiente sull'impiego del personale per poter rinunciare a un piano annuale di ripartizione del servizio ad esempio:

- il lavoro supplementare di lieve entità;
- i casi isolati di soppressione di prestazioni programmate.

Capoverso 7

I contenuti del piano di ripartizione mensile da consegnare di cui alla lettera b sono identici a quelli del piano annuale di ripartizione del servizio. Si vedano al riguardo le spiegazioni sul capoverso 1.

Capoverso 10

Se la comunicazione avviene prima di quanto previsto ai capoversi 2, 7 e 8, non è necessario alcun accordo.

Diritto alle vacanze

Il diritto dei lavoratori ad almeno 4 settimane di vacanze pagate ogni anno civile aumenta a:

- a. 5 settimane fino alla fine dell'anno civile del 20° compleanno;
- b. 5 settimane a contare dall'inizio dell'anno civile del 50° compleanno;
- c. 6 settimane a contare dall'inizio dell'anno civile del 60° compleanno.

In generale

Le disposizioni sulle vacanze si basano su un concetto di vacanze unitario che non distingue tra vacanza di natura obbligatoria e sovra obbligatoria. Se l'impresa accorda deliberatamente al lavoratore più vacanze rispetto al numero minimo a

cui ha diritto, a queste vacanze sono applicabili le stesse disposizioni valide per il numero minimo di giorni di vacanze spettanti.

Godimento delle vacanze

- ¹ I lavoratori devono poter prendere le vacanze nelle diverse stagioni. Devono essere consultati prima dell'assegnazione delle vacanze e, per quanto possibile, deve essere tenuto conto dei loro desideri. Durante i periodi di traffico intenso, le vacanze possono essere prese soltanto se il servizio lo consente.
- ² Almeno 2 settimane di vacanza devono essere prese in una sola volta. Su domanda del lavoratore, una delle rimanenti settimane di vacanze può essere presa in forma di singoli giorni o di semi giornate se il servizio lo consente.
- ³ Se il lavoratore inizia o lascia il servizio nel corso dell'anno civile, le vacanze devono essere proporzionate alla durata del servizio. Se lascia il servizio, i giorni di vacanza goduti in più possono essere compensati con giorni di riposo non ancora presi o attraverso il salario soltanto se il rapporto di lavoro è sciolto per colpa del lavoratore.
- ⁴ I coniugi e i partner che lavorano nella medesima impresa e ne fanno domanda devono, per quanto possibile, poter prendere insieme le loro vacanze.

Capoverso 1

Quando si definiscono le vacanze occorre tenere presente che devono servire al lavoratore per riposarsi. Una settimana di vacanze è costituita da almeno sette unità di 24 ore di tempo ininterrotto e consecutivo senza servizio. La LDL non disciplina espressamente un turno o un tempo di riposo prima del primo giorno di vacanza.

Al fine di soddisfare lo scopo del riposo delle vacanze, se le circostanze dell'esercizio lo consentono, l'assegnazione delle stesse dovrebbe essere il più possibile equivalente alla classica settimana di cinque giorni (giorni di lavoro dal lunedì al venerdì) e conforme alla disposizione di cui all'articolo 8 capoverso 4 OLDL che mira sostanzialmente a perseguire un identico obiettivo. Nel concreto si deve rispettare quanto segue:

- la settimana di vacanza deve di norma corrispondere a una settimana civile;
- va valutata l'assegnazione di giorni liberi il sabato e la domenica prima della settimana civile; e
- la fine e l'inizio del servizio rispettivamente prima e dopo le vacanze deve avvenire in orari adeguati. Per quanto possibile, si deve andare incontro ai desideri del lavoratore in

merito alla fine e all'inizio del servizio prima e dopo le vacanze.

Se le vacanze sono prolungate con giorni di compensazione o di riposo prima o dopo la settimana di vacanza, su questi giorni liberi vanno rispettate le disposizioni relative ai giorni di compensazione e di riposo.

Capoverso 3

Per calcolare il diritto alle vacanze in proporzione alla durata dell'impiego si moltiplica la durata dell'impiego in giorni per i giorni di vacanza a cui si ha diritto e la si divide per il numero di giorni dell'anno in questione (365 o 366). La LDL e la sua ordinanza non si esprimono su una regola di arrotondamento per frazioni di giorni di vacanza. Per questi calcoli si raccomanda di arrotondare per eccesso o per difetto alla mezza o all'intera giornata di vacanza adottando il sistema di arrotondamento commerciale.

Capoverso 4

Sono tali i matrimoni, le unioni domestiche registrate, il concubinato e altre relazioni stabili. È irrilevante se sussiste o meno una comunione domestica.

Vacanze in caso d'assenza

- ¹ Il diritto alle vacanze è ridotto proporzionalmente alla durata delle assenze se il lavoratore, in un anno civile, manca dal servizio complessivamente più di:
 - a. 90 giorni per malattia, infortunio, servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile; nel calcolo della riduzione non è tenuto conto dei primi 90 giorni di assenza;
 - b. 30 giorni per congedo non pagato.
- ² Se la durata dell'assenza di cui al capoverso 1 lettera a è di un anno civile, il diritto alle vacanze in tale anno può essere interamente cancellato.

Capoverso 1

Nel determinare la riduzione del diritto alle vacanze occorre considerare che ogni anno civile deve essere calcolato e chiuso separatamente. Anche se un'assenza avviene a cavallo di due anni, il calcolo termina alla fine dell'anno. Una riduzione del diritto alle vacanze può essere effettuata di nuovo nell'anno civile seguente solo se in tale anno il lavoratore manca di nuovo dal servizio per più di 90 giorni secondo la lettera a, o per più di 30 giorni secondo la lettera b.

La riduzione delle vacanze si calcola moltiplicando i giorni di assenza computabili per il diritto alle vacanze e dividendo il risultato per il numero di giorni dell'anno in questione (365 o 366). La LDL e la sua ordinanza non si esprimono su una regola di arrotondamento per frazioni di giorni di vacanza. Per questi calcoli si raccomanda di arrotondare per eccesso o per difetto alla mezza o all'intera giornata di vacanza adottando il sistema di arrotondamento commerciale.

Tutela della salute e prevenzione degli infortuni

- 1 Alle imprese e ai loro lavoratori si applicano l'articolo 6 della legge del 13 marzo 1964 sul lavoro e l'ordinanza 3 del 18 agosto 1993 concernente la legge sul lavoro. Ai lavoratori assunti esclusivamente per il servizio notturno si applicano inoltre gli articoli 17c e 17d della legge sul lavoro e gli articoli 43–45 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro.
- 2 In caso di bisogno le imprese devono mettere a disposizione dei locali di soggiorno riscaldabili e provvisti di installazioni da cucina ai lavoratori che non possono trascorrere le pause o i turni di riposo a domicilio. I locali di soggiorno e gli appartamenti di servizio devono rispondere alle esigenze poste dalla tutela della salute e offrire un comfort adeguato.
- 3 Le imprese devono informare in modo adeguato i lavoratori circa le prescrizioni federali sulla tutela della salute e sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Capoverso 1

Le caratteristiche specifiche del trasporto pubblico non richiedono, per quanto riguarda la tutela della salute, l'emanazione di disposizioni separate o in deroga alla LL e alle ordinanze emanate in virtù di tale legge.

Primo periodo

A tutte le imprese che sottostanno alla LDL e ai loro lavoratori sono applicabili:

- l'articolo 6 LL;
- la OLL 3.

Le spiegazioni sulle disposizioni di legge di cui sopra sono disponibili nelle indicazioni e nelle informazioni della SECO (www.seco.admin.ch).

L'esecuzione in tale ambito non avviene a cura delle autorità di vigilanza e d'esecuzione competenti secondo la LL (SECO e Cantoni), ma dell'UFT, ossia l'autorità competente secondo la LDL.

Secondo periodo

I lavoratori assunti esclusivamente per il servizio notturno secondo l'articolo 9 capoverso 4 LDL devono sottoporsi a una visita medica e a una consulenza obbligatorie. La loro situazione è quella descritta all'articolo 45 capoverso 1 lettera e OLL 1. L'obbligo non vale per gli altri lavoratori sottoposti alla LDL.

Le spiegazioni sulle disposizioni di legge di cui sopra sono disponibili nelle indicazioni e nelle informazioni della SECO (www.seco.admin.ch).

L'esecuzione in tale ambito non avviene a cura delle autorità di vigilanza e d'esecuzione competenti secondo la LL (SECO e Cantoni), ma attraverso l'UFT, ossia dell'autorità competente secondo la LDL.

Capoverso 2

Un bisogno di luoghi dove trascorrere le pause sussiste sia qualora il personale ne faccia domanda, sia automaticamente nel servizio irregolare se non è ragionevole attendersi che la pausa sia trascorsa a domicilio, ossia se non tutti i lavoratori abitano in prossimità del luogo di servizio.

Articolo 31	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 1: Imprese d'autoservizi Articolo 31: Imprese d'autoservizi
-------------	------	--

Imprese d'autoservizi

- ¹ Nelle imprese d'autoservizi in concessione e nelle imprese d'autoservizi secondo l'articolo 1 capoverso 1 lettera f LDL, il numero dei giorni di riposo domenicali può essere ridotto da 20 fino a 16 per:
 - a. i servizi il cui effettivo fisso di lavoratori non supera tre posti a tempo pieno; oppure
 - b. i lavoratori fissi di un servizio con esercizio stagionale.
- ² È considerato servizio con esercizio stagionale quello che per almeno 20 fine settimana all'anno deve far fronte a un notevole traffico supplementare rispetto a quello abituale.

Capoverso 1

Le imprese di autobus o parti di esse, se molto piccole o attive prevalentemente il fine settimana (ad es. traffico turistico), hanno spesso difficoltà a concedere un numero sufficiente di giorni di

riposo domenicali. Di qui la possibilità accordata di ridurre il numero.

Articolo 32	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 2: Imprese di trasporto a fune Articolo 32: Durata ininterrotta del lavoro
---------------------------	--------------------	---

Durata ininterrotta del lavoro

Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, nelle imprese di trasporto a fune in concessione la durata di lavoro ininterrotta di 5 ore può essere prolungata al massimo a 5 ore e 30 minuti.

Articolo 33	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 2: Imprese di trasporto a fune Articolo 33: Interruzioni del lavoro
---------------------------	--------------------	--

Interruzioni del lavoro

Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, si può rinunciare a una pausa se:

- a. il turno di servizio non supera 10 ore;
- b. la durata ininterrotta del lavoro non supera 5 ore; e
- c. per dare la possibilità al lavoratore di consumare un pasto intermedio sono previste le interruzioni del lavoro seguenti:
 - 1. almeno due interruzioni del lavoro se il turno di servizio non supera 9 ore e 30 minuti,
 - 2. almeno tre interruzioni del lavoro se il turno di servizio non supera 10 ore.

Lettera b

Nell'applicare questa disposizione non è possibile prolungare la durata ininterrotta del lavoro a

più di cinque ore, ad esempio secondo l'articolo 32 OLDL.

Articolo 34	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 2: Imprese di trasporto a fune Articolo 34: Numero dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali
---------------------------	--------------------	--

Numero dei giorni di riposo e dei giorni di riposo domenicali

- ¹ Il numero dei giorni di riposo può essere ridotto da 4 a 3 in un mese civile per anno civile se il servizio lo esige e in caso di mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni.
- ² Il numero dei giorni di riposo domenicali può essere ridotto da 20 fino a 16 per i lavoratori delle imprese di trasporto a fune che garantiscono l'esercizio per almeno 46 domeniche all'anno.

Capoverso 1

Per ridurre da quattro a tre il numero minimo di giorni di riposo, le due condizioni di cui sopra devono essere adempiute in modo cumulativo; questo significa che devono sussistere sia una

mancanza di personale, sia motivi di servizio che impediscano di concedere al personale quattro giorni di riposo per mese civile.

Eccezioni durante la stagione estiva e invernale

Per far fronte alla stagione estiva dal 1° maggio al 31 ottobre o alla stagione invernale dal 1° novembre al 30 aprile si possono concludere con i rappresentanti dei lavoratori accordi scritti secondo i quali per il personale interessato durante una di due stagioni consecutive:

- la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata a 13 ore al massimo; in 7 giorni di lavoro consecutivi non deve tuttavia superare complessivamente 72 ore; nella stagione in questione non è data la possibilità, prevista dall'articolo 33, di rinunciare a una pausa;
- la durata del turno di servizio di 12 ore può essere prolungata a 15 ore al massimo; considerando anche i 4 giorni di lavoro successivi non può tuttavia superare in media 12 ore;
- il turno di riposo, se è ridotto secondo l'articolo 18 capoverso 2 lettera a, considerando anche i 4 turni di riposo successivi deve ammontare in media ad almeno 12 ore;
- il numero dei giorni di riposo domenicali per mese civile può essere ridotto da 1 a 0 se durante la stagione in questione sono assegnati almeno 4 e nell'anno civile almeno 20 giorni di riposo domenicali; nell'anno civile in questione non è data la possibilità, prevista dall'articolo 34 capoverso 2, di ridurre il numero dei giorni di riposo domenicali a 16.

In generale

La durata della stagione può essere inferiore ai sei mesi. L'accordo deve fornire informazioni sulla durata esatta della stagione estiva o invernale o stabilire tramite una norma di delega da chi questa è decisa e comunicata.

L'impresa può stipulare accordi, sia per la stagione estiva che per quella invernale, che

possono riferirsi a singoli lavoratori, gruppi professionali o settori dell'impresa. Dagli accordi deve emergere chiaramente per quale stagione e per quale lavoratore sono previste eccezioni. Ogni lavoratore di un'impresa può avvalersi di eccezioni solo durante una di due stagioni consecutive, anche se tra le due stagioni non è occupato nell'impresa.

Articolo 36	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 2: Imprese di trasporto a fune Articolo 36: Aziende accessorie di imprese di trasporto a fune
---------------------------	--------------------	--

Aziende accessorie di imprese di trasporto a fune

- ¹ Previo accordo con i rappresentanti dei lavoratori, in aziende accessorie di imprese di trasporto a fune, per consentire la nuova preparazione della pista in caso di nevicata, il turno di servizio dei conducenti di veicoli battipista può essere prolungato a 17 ore e il turno di riposo successivo ridotto a 7 ore se è concessa una pausa di almeno 5 ore ed è messo a disposizione un apposito locale dove trascorrere la pausa dotato di luoghi di riposo.
- ² Previo accordo con i lavoratori addetti esclusivamente all'innevamento artificiale, questi ultimi possono essere impiegati 24 ore su 24 durante 4 settimane consecutive al massimo se sono soddisfatte le condizioni seguenti:
 - a. la metà del turno di riposo trascorso sul posto è accordata come supplemento di tempo;
 - b. dedotta la durata degli interventi, il turno di riposo deve ammontare almeno a 11 ore, almeno 6 delle quali devono essere consecutive;
 - c. la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata a 13 ore al massimo; in 7 giorni di lavoro consecutivi non deve tuttavia superare complessivamente 72 ore.

Articolo 37	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 2: Imprese di trasporto a fune Articolo 37: Altre eccezioni
--------------------	-------------	---

Altre eccezioni

Nelle imprese di trasporto a fune in concessione e nelle aziende accessorie di imprese di trasporto a fune sono ammesse eccezioni alle disposizioni della LDL e della presente ordinanza in materia di durata del lavoro, turni di servizio, turni di riposo e ripartizione dei giorni di riposo domenicali al massimo in 8 giorni di lavoro all'anno. Le eccezioni devono essere previamente concordate con i rappresentanti dei lavoratori e previamente autorizzate dall'UFT. In nessun caso la durata massima del lavoro ammessa in un turno di servizio può superare 15 ore al giorno.

In generale

L'impresa può richiedere altre eccezioni per complessivamente non più di otto giorni all'anno.

L'accordo concluso con i rappresentanti dei lavoratori deve essere presentato all'UFT per l'autorizzazione. Per quanto riguarda la forma e la conclusione di un accordo, è necessario consultare il capitolo «Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della LDL» delle presenti indicazioni. L'accordo deve riportare le indicazioni seguenti:

- i settori dell'impresa e i gruppi di personale interessati;
- le date o i periodi per i quali si applicano le eccezioni;
- l'indicazione delle disposizioni della legge o dell'ordinanza per le quali si richiede la

deroga e dell'entità concreta (il valore) della stessa; e

- la descrizione delle modalità di compensazione della maggiore sollecitazione.

Le leggi hanno tra loro effetti reciproci. Occorre tenerne conto nel valutare le deroghe. Un prolungamento della durata giornaliera del lavoro ha ad esempio effetti sulla durata massima del lavoro nell'arco di sette giorni di lavoro, sulla durata del turno di servizio, sulla durata media del servizio all'interno di tre giorni di lavoro ed eventualmente anche sul turno di riposo e così via. L'eventuale autorizzazione della deroga è rilasciata con una decisione impugnabile e soggetta a pagamento.

Articolo 38	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 3: Ferrovie esclusivamente a cremagliera Articolo 38: Durata ininterrotta del lavoro
---------------------------	--------------------	---

Durata ininterrotta del lavoro

Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, nelle ferrovie esclusivamente a cremagliera in concessione la durata di lavoro ininterrotta di 5 ore può essere prolungata al massimo a 5 ore e 30 minuti.

In generale

Le ferrovie esclusivamente a cremagliera sono quelle in merito alle quali, secondo la OARF,

l'accesso alla rete non è obbligatoriamente accordato (art. 1 cpv. 3 lett. a OARF).

Articolo 39	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 3: Ferrovie esclusivamente a cremagliera Articolo 39: Numero dei giorni di riposo
--------------------	-------------	---

Numero dei giorni di riposo

Il numero dei giorni di riposo può essere ridotto da 4 a 3 in un mese civile per anno civile se il servizio lo esige e in caso di mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni.

In generale

Per ridurre da quattro a tre il numero minimo di giorni di riposo, le due condizioni di cui sopra devono essere adempiute in modo cumulativo; questo significa che devono sussistere sia una

mancanza di personale, sia motivi di servizio che impediscano di concedere al personale quattro giorni di riposo per mese civile.

Articolo 40	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 3: Ferrovie esclusivamente a cremagliera Articolo 40: Eccezioni durante la stagione estiva e invernale
-------------	------	---

Eccezioni durante la stagione estiva e invernale

Per far fronte alla stagione estiva dal 1° maggio al 31 ottobre o alla stagione invernale dal 1° novembre al 30 aprile si possono concludere con i rappresentanti dei lavoratori accordi scritti secondo i quali per il personale interessato, durante una di due stagioni consecutive:

- la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata a 13 ore al massimo; in 7 giorni di lavoro consecutivi non deve tuttavia superare complessivamente 72 ore;
- la durata del turno di servizio di 12 ore può essere prolungata a 15 ore al massimo; considerando anche i 4 giorni di lavoro successivi non può tuttavia superare in media 12 ore;
- il turno di riposo, se è ridotto secondo l'articolo 18 capoverso 2 lettera a, considerando anche i 4 turni di riposo successivi deve ammontare in media ad almeno 12 ore.

In generale

La durata della stagione può essere inferiore ai sei mesi. L'accordo deve fornire informazioni sulla durata esatta della stagione estiva o invernale o stabilire tramite una norma di delega da chi questa è decisa e comunicata.

L'impresa può stipulare accordi, sia per la stagione estiva sia per quella invernale, che

possono riferirsi a singoli lavoratori, gruppi professionali o settori dell'impresa. Dagli accordi deve emergere chiaramente per quale stagione e per quale lavoratore sono previste eccezioni. Ogni lavoratore di un'impresa può avvalersi di eccezioni solo durante una di due stagioni consecutive, anche se tra le due stagioni non è occupato nell'impresa.

Articolo 41	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 3: Ferrovie esclusivamente a cremagliera Articolo 41: Altre eccezioni
--------------------	-------------	---

Altre eccezioni

Sono ammesse eccezioni alle disposizioni della LDL e della presente ordinanza in materia di durata del lavoro, turni di servizio, turni di riposo e ripartizione dei giorni di riposo domenicali al massimo in 8 giorni di lavoro all'anno. Le eccezioni devono essere previamente concordate con i rappresentanti dei lavoratori e autorizzate dall'UFT. In nessun caso la durata massima del lavoro ammessa in un turno di servizio può superare 15 ore al giorno.

In generale

L'impresa può richiedere altre eccezioni per complessivamente non più di otto giorni all'anno.

L'accordo concluso con i rappresentanti dei lavoratori deve essere presentato all'UFT per l'autorizzazione. Per quanto riguarda la forma e la conclusione di un accordo, è necessario consultare il capitolo «Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della LDL» delle presenti indicazioni. L'accordo deve riportare le indicazioni seguenti:

- i settori dell'impresa e i gruppi di personale interessati;
- le date o i periodi per i quali si applicano le eccezioni;
- l'indicazione delle disposizioni della legge o dell'ordinanza per le quali si richiede la

deroga e dell'entità concreta (il valore) della stessa; e

- la descrizione delle modalità di compensazione della maggiore sollecitazione.

Le leggi hanno tra loro effetti reciproci. Occorre tenerne conto nel valutare le deroghe. Un prolungamento della durata giornaliera del lavoro ha ad esempio effetti sulla durata massima del lavoro nell'arco di sette giorni di lavoro, sulla durata del turno di servizio, sulla durata media del servizio all'interno di tre giorni di lavoro ed eventualmente anche sul turno di riposo e così via. L'eventuale autorizzazione della deroga è rilasciata con una decisione impugnabile e soggetta a pagamento.

Articolo 42	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 4: Imprese di navigazione Articolo 42: Durata ininterrotta del lavoro
---------------------------	--------------------	--

Durata ininterrotta del lavoro

Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, nelle imprese di navigazione in concessione la durata di lavoro ininterrotta di 5 ore può essere prolungata al massimo a 5 ore e 30 minuti.

Articolo 43	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 4: Imprese di navigazione Articolo 43: Pause a bordo
---------------------------	--------------------	---

Pause a bordo

Previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti, per permettere di prendere un pasto principale possono essere concesse, in un turno di servizio, pause a bordo non eccedenti complessivamente un'ora.

In generale

Se le pause sono ridotte a 30 minuti secondo l'articolo 16 lettera b OLDL, è possibile concordare

un massimo di due pause a bordo di 30 minuti l'una non eccedenti complessivamente un'ora.

Articolo 44	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 4: Imprese di navigazione Articolo 44: Numero dei giorni di riposo
---------------------------	--------------------	---

Numero dei giorni di riposo

Il numero dei giorni di riposo può essere ridotto da 4 a 3 in un mese civile per anno civile se il servizio lo esige e in caso di mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni.

In generale

Per ridurre da quattro a tre il numero minimo di giorni di riposo, le due condizioni di cui sopra devono essere adempiute in modo cumulativo; questo significa che devono sussistere sia una

mancanza di personale, sia motivi di servizio che impediscano di concedere al personale quattro giorni di riposo per mese civile.

Eccezioni durante la stagione estiva

Per far fronte alla stagione estiva dal 1° aprile al 31 ottobre, ma per al massimo 6 mesi consecutivi, si possono concludere con i rappresentanti dei lavoratori accordi scritti secondo i quali:

- a. la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata a 13 ore al massimo; in 7 giorni di lavoro consecutivi non deve tuttavia superare complessivamente 72 ore;
- b. la durata del turno di servizio di 12 ore può essere prolungata a 15 ore al massimo; considerando anche i 4 giorni di lavoro successivi non può tuttavia superare in media 12 ore;
- c. il turno di riposo, se è ridotto secondo l'articolo 18 capoverso 2 lettera a, considerando anche i 4 turni di riposo successivi deve ammontare in media ad almeno 12 ore;
- d. il numero dei giorni di riposo domenicali per mese civile può essere ridotto da 1 a 0 se durante la stagione estiva sono assegnati almeno 4 e nell'anno civile almeno 20 giorni di riposo domenicali.

In generale

Nel periodo dal 1° aprile al 31 ottobre, se necessario, è possibile stabilire la data esatta di inizio e di fine della stagione estiva. La stagione estiva deve comprendere un periodo consecutivo e non può eccedere i sei mesi. È ammessa una durata inferiore ai sei mesi.

Esempi: dal 1° aprile al 30 settembre, dal 16 aprile al 15 ottobre o dal 1° maggio all'8 ottobre.

L'accordo deve fornire informazioni sulla data e sulla durata esatta della stagione estiva o stabilire tramite una norma di delega da chi è decisa e comunicata.

Articolo 46	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 4: Imprese di navigazione Articolo 46: Altre eccezioni
---------------------------	--------------------	---

Altre eccezioni

Sono ammesse eccezioni alle disposizioni della LDL e della presente ordinanza in materia di durata del lavoro, turni di servizio, turni di riposo e ripartizione dei giorni di riposo domenicali al massimo in 8 giorni di lavoro all'anno. Le eccezioni devono essere previamente concordate con i rappresentanti dei lavoratori e autorizzate dall'UFT. In nessun caso la durata massima del lavoro ammessa in un turno di servizio può superare 15 ore al giorno.

In generale

L'impresa può richiedere altre eccezioni per complessivamente non più di otto giorni all'anno.

L'accordo concluso con i rappresentanti dei lavoratori deve essere presentato all'UFT per l'autorizzazione. Per quanto riguarda la forma e la conclusione di un accordo, è necessario consultare il capitolo «Coinvolgimento dei lavoratori nell'ambito della LDL» delle presenti indicazioni. L'accordo deve riportare le indicazioni seguenti:

- i settori dell'impresa e i gruppi di personale interessati;
- le date o i periodi per i quali si applicano le eccezioni;
- l'indicazione delle disposizioni della legge o dell'ordinanza per le quali si richiede la

deroga e dell'entità concreta (il valore) della stessa; e

- la descrizione delle modalità di compensazione della maggiore sollecitazione.

Le leggi hanno tra loro effetti reciproci. Occorre tenerne conto nel valutare le deroghe. Un prolungamento della durata giornaliera del lavoro ha ad esempio effetti sulla durata massima del lavoro nell'arco di sette giorni di lavoro, sulla durata del turno di servizio, sulla durata media del servizio all'interno di tre giorni di lavoro ed eventualmente anche sul turno di riposo e così via. L'eventuale autorizzazione della deroga è rilasciata con una decisione impugnabile e soggetta a pagamento.

Articolo 47	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 5: Servizi di ristoro sui treni previsti dall'orario Articolo 47: Durata del lavoro
---------------------------	--------------------	--

Durata del lavoro

Per i lavoratori dei servizi di ristoro sui treni previsti dall'orario, la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata a 13 ore al massimo purché sia osservata la durata giornaliera media nella media annuale.

Articolo 48	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 5: Servizi di ristoro sui treni previsti dall'orario Articolo 48: Turno di servizio
---------------------------	--------------------	--

Turno di servizio

Il turno di servizio può essere prolungato da 12 a 17 ore al massimo se non supera 12 ore nella media annuale.

Articolo 49	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 5: Servizi di ristoro sui treni previsti dall'orario Articolo 49: Numero dei giorni di riposo domenicali
---------------------------	--------------------	---

Numero dei giorni di riposo domenicali

Il numero dei giorni di riposo domenicali può essere ridotto da 20 fino a 16 e, previo accordo con i rappresentanti dei lavoratori, fino a 12.

Articolo 50	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 6: Imprese di carrozze letti e di carrozze cuccette Articolo 50: Imprese di carrozze letti e di carrozze cuccette
---------------------------	--------------------	--

Imprese di carrozze letti e di carrozze cuccette

Agli accompagnatori delle carrozze letti e delle carrozze cuccette non si applicano le prescrizioni sulla durata massima del lavoro (art. 4 cpv. 3 LDL) e sul turno di servizio (art. 6 LDL).

Articolo 51	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 7: Servizi di costruzione Articolo 51: Turno di riposo
-------------	------	---

Turno di riposo

Al di fuori dei cambi di cui all'articolo 18 capoverso 2 lettera a, nei servizi di costruzione il turno di riposo può essere ridotto una volta fino a 10 ore tra 2 giorni senza servizio previo accordo con i lavoratori o i loro rappresentanti.

In generale

Questa disposizione rientra nelle circostanze particolari secondo l'articolo 8 capoverso 2 lettera a LDL.

La riduzione del turno di riposo deve essere compensata secondo l'articolo 8 capoverso 2 LDL.

La disposizione consente ad esempio un cambio:

- dal turno mattutino o diurno al turno notturno (ad es. preparazione del lavoro dalle 7.00 alle

11.00 e intervento notturno a partire dalle 21.00); e

- dal turno notturno al turno diurno o serale se il servizio notturno dura più di due ore (ad esempio servizio notturno fino alle 3.00 e servizio serale dalle 13.00).

Tra due giorni senza servizio è possibile prevedere ulteriori riduzioni del turno di riposo in virtù di altre disposizioni, ad esempio l'articolo 8 capoverso 1 LDL o l'articolo 18 capoverso 2 lettere a–d OLDL.

Articolo 52	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 7: Servizi di costruzione Articolo 52: Lavoro notturno
-------------	------	--

Lavoro notturno

Per i lavori di costruzione e di manutenzione edile che per motivi di esercizio possono essere eseguiti soltanto di notte, il lavoratore può eccezionalmente essere tenuto a svolgere lavoro notturno durante più di 15 giorni nell'arco di 28 giorni se:

- a. settimanalmente gli sono concessi 1 giorno di riposo e 1 giorno di compensazione consecutivi;
- b. è informato, almeno 3 settimane innanzi il primo turno di servizio notturno, sull'inizio e sulla fine presumibile del lavoro notturno prolungato; e
- c. non è tenuto a svolgere altro lavoro notturno durante i 14 giorni successivi al turno di servizio notturno prolungato.

Lettera a

Settimanalmente significa che per ogni settimana civile sono concessi al lavoratore un giorno di riposo e un giorno di compensazione consecutivi. Essi non devono per forza cadere sempre negli stessi giorni della settimana civile. Tra questi

giorni liberi possono essere assegnati un massimo di sette servizi notturni consecutivi (art. 9 cpv. 3 LDL).

Articolo 53	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 7: Servizi di costruzione Articolo 53: Durata media del lavoro
---------------------------	--------------------	---

Durata media del lavoro

- ¹ In caso di carico di lavoro eccezionale la durata media del lavoro di 9 ore in 7 giorni di lavoro consecutivi può essere superata durante i primi 28 giorni di un periodo di 56 giorni se:
 - a. i lavoratori ne sono informati almeno 5 giorni innanzi il primo superamento o, previo accordo con il lavoratore, con un anticipo minore;
 - b. la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio non è superata; e
 - c. dopo ogni 5 giorni di lavoro sono concessi 1 giorno di compensazione e 1 giorno di riposo.
- ² La durata del lavoro eccedente quella media di 9 ore in 7 giorni di lavoro consecutivi è considerata lavoro straordinario. Deve essere compensata con tempo libero della stessa durata entro i 28 giorni successivi al termine del periodo di carico di lavoro eccezionale.

Capoverso 1

La disposizione è concepita in maniera tale da permettere una durata maggiore del in una settimana di cinque giorni, per un massimo di quattro settimane. Ad esempio si può consentire di lavorare da lunedì a venerdì per un massimo di

dieci ore al giorno. Il sabato viene assegnato un giorno di compensazione e la domenica un giorno di riposo.

Articolo 54	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 7: Servizi di costruzione Articolo 54: Compensazione del lavoro straordinario
---------------------------	--------------------	--

Compensazione del lavoro straordinario

Se, per motivi imperativi come casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio, la durata massima del lavoro di cui all'articolo 4 capoverso 3 LDL deve essere superata di più di 2 ore, il periodo entro cui deve avvenire la compensazione con tempo libero può essere prolungato a 7 giorni di lavoro.

In generale

Di norma la compensazione deve avvenire entro tre giorni di lavoro. Questa regola si applica anche ai servizi di costruzione se la durata massima del lavoro non viene superata di più di due ore,

mentre se sono necessari superamenti di oltre due ore la compensazione può avvenire entro sette anziché tre giorni di lavoro.

Articolo 55	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 7: Servizi di costruzione Articolo 55: Numero dei giorni di riposo domenicali nell'ambito della costruzione e della manutenzione delle gallerie di base ferroviarie alpine
---------------------------	--------------------	---

Numero dei giorni di riposo domenicali nell'ambito della costruzione e della manutenzione delle gallerie di base ferroviarie alpine

Per i lavoratori addetti prevalentemente alla costruzione e alla manutenzione delle gallerie di base ferroviarie alpine, previo accordo con i loro rappresentanti il numero dei giorni di riposo domenicali può essere ridotto da 20 a 12 se è assegnato almeno 1 fine settimana libero per mese civile comprendente un intero sabato e un'intera domenica.

In generale

L'eccezione si applica alle gallerie di base del Lötschberg, del San Gottardo e del Ceneri.

Articolo 56	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 8: Officine per la costruzione e la manutenzione di veicoli Articolo 56: Officine per la costruzione e la manutenzione di veicoli
--------------------	-------------	---

Officine per la costruzione e la manutenzione di veicoli

- ¹ In caso di carico di lavoro eccezionale, nelle officine per la costruzione e la manutenzione di veicoli la durata media del lavoro di 9 ore in 7 giorni di lavoro consecutivi può essere superata durante i primi 28 giorni di un periodo di 56 giorni se:
 - a. i lavoratori ne sono informati almeno 5 giorni innanzi il primo superamento o, previo accordo con il lavoratore, con un anticipo minore;
 - b. la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio non è superata; e
 - c. dopo ogni 5 giorni di lavoro è concesso 1 giorno di compensazione e 1 giorno di riposo.
- ² La durata del lavoro eccedente quella media di 9 ore in 7 giorni di lavoro consecutivi è considerata lavoro straordinario. Deve essere compensata con tempo libero della stessa durata entro i 28 giorni successivi al termine del periodo di carico di lavoro eccezionale.

Capoverso 1

La disposizione è concepita in modo tale da permettere una durata maggiore del lavoro in una settimana di cinque giorni, per un massimo di quattro settimane. Ad esempio si può consentire di lavorare da lunedì a venerdì per un massimo di

dieci ore al giorno. Il sabato viene assegnato un giorno di compensazione e la domenica un giorno di riposo.

Articolo 57	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 9: Centri di intervento per il coordinamento e l'eliminazione di perturbazioni dell'esercizio Articolo 57: Centri di intervento per il coordinamento e l'eliminazione di perturbazioni dell'esercizio
---------------------------	--------------------	--

Centri di intervento per il coordinamento e l'eliminazione di perturbazioni dell'esercizio

- ¹ Nei centri di intervento per il coordinamento e l'eliminazione di perturbazioni dell'esercizio la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata del tempo che si deve trascorrere nel luogo assegnato senza fornire prestazioni lavorative (art. 5 lett. b).
- ² Il prolungamento della durata massima del lavoro deve essere concordato per scritto con i rappresentanti dei lavoratori. L'accordo deve indicare l'entità del periodo di presenza senza prestazione lavorativa computabile come tempo di lavoro.
- ³ Il periodo di presenza senza prestazione lavorativa computabile come tempo di lavoro non è computato nel calcolo del turno di servizio.

In generale

Oltre che ai treni di spegnimento e salvataggio, la disposizione può essere applicata ad altri servizi forniti da un centro di intervento.

Articolo 58	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 10: Manifestazioni sportive e grandi eventi Articolo 58: Manifestazioni sportive
---------------------------	--------------------	---

Manifestazioni sportive

Qualora un organo di sicurezza di cui all'articolo 2 della legge federale del 18 giugno 2010 sugli organi di sicurezza delle imprese di trasporto pubblico (organo di sicurezza) e il personale di accompagnamento dei treni siano impiegati nell'ambito di un trasporto di persone a manifestazioni sportive, possono essere conclusi con i rappresentanti dei lavoratori accordi scritti secondo i quali:

- a. la durata di lavoro ininterrotta di 5 ore può essere prolungata a 7 ore al massimo;
- b. la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata a 14 ore e 30 minuti al massimo; in 7 giorni di lavoro consecutivi non deve tuttavia superare complessivamente 72 ore;
- c. il turno di servizio può essere prolungato una volta da 13 a 15 ore al massimo tra 2 giorni senza servizio.

Articolo 59	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 10: Manifestazioni sportive e grandi eventi Articolo 59: Grandi eventi
---------------------------	--------------------	---

Grandi eventi

- ¹ Per gli organi di sicurezza impiegati nell'ambito di grandi eventi per il servizio d'ordine addetto alla sicurezza degli accessi dell'area ferroviaria e alla protezione delle persone è ammesso quanto segue in 8 giorni di lavoro per anno civile:
 - a. la durata massima del lavoro di 10 ore ammessa in un turno di servizio può essere prolungata di al massimo 4 ore del tempo di viaggio senza prestazione lavorativa; la compensazione è determinata secondo l'articolo 5 capoverso 2 LDL;
 - b. il turno di servizio può essere prolungato da 12 a 15 ore al massimo.
- ² Con i rappresentanti dei lavoratori è convenuto quali grandi eventi sottostanno al presente articolo.

Articolo 60	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 5: Eccezioni Sezione 11: Comunicazione delle eccezioni autorizzate dall'UFT Articolo 60: Comunicazione delle eccezioni autorizzate dall'UFT
---------------------------	--------------------	---

Comunicazione delle eccezioni autorizzate dall'UFT

Le imprese devono comunicare ai lavoratori le eccezioni autorizzate dall'UFT.

In generale

Se, mediante decisione, l'UFT autorizza eccezioni concrete concernenti casi specifici, l'impresa è tenuta a comunicarlo ai lavoratori.

Commissione federale della legge sulla durata del lavoro

- ¹ La Commissione federale della legge sulla durata del lavoro è una commissione extraparlamentare secondo gli articoli 57a–57g della legge del 21 marzo 1997 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione.
- ² È composta da:
 - a. un presidente;
 - b. sei rappresentanti delle imprese assoggettate alla LDL;
 - c. sei rappresentanti dei lavoratori;
 - d. sei membri supplenti dei rappresentanti delle imprese e sei membri supplenti dei rappresentanti dei lavoratori.
- ³ Può emanare un regolamento sulla propria organizzazione.

Capoverso 2

I membri sono selezionati principalmente in base alle loro competenze specialistiche. Secondo l'articolo 57e LOGA si deve garantire che nella commissione siano rappresentati in modo equilibrato

i due sessi, le lingue, le regioni, i gruppi d'età e i gruppi d'interesse.

Articolo 62	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 7: Disposizioni finali Articolo 62: Vigilanza ed esecuzione
-------------	------	--

Vigilanza ed esecuzione

- ¹ L'esecuzione della LDL e della presente ordinanza come pure la vigilanza sulle imprese spettano all'UFT.
- ² L'UFT può verificare in ogni momento l'osservanza della LDL e della presente ordinanza. I controlli possono essere effettuati sul posto. Possono riguardare i cinque anni precedenti.
- ³ Per i controlli l'UFT può avvalersi della collaborazione delle autorità federali e cantonali competenti per l'esecuzione della legislazione federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio nonché dell'ordinanza del 19 giugno 1995 per gli autisti.

Capoverso 2

Le registrazioni (piani di servizio e piani di ripartizione del servizio e documentazione complementare) devono pertanto essere conservate per

cinque anni. Le registrazioni devono fornire informazioni sull'intervento effettivamente svolto.

Articolo 63	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 7: Disposizioni finali Articolo 63: Abrogazione di un altro atto normativo
-------------	------	---

Abrogazione di un altro atto normativo

L'ordinanza del 26 gennaio 1972 concernente la legge sulla durata del lavoro è abrogata.

In generale

Per seguirne passo passo l'iter si può consultare la Raccolta sistematica del diritto federale.

Articolo 64	OLDL	Indicazioni relative all'ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro Capitolo 7: Disposizioni finali Articolo 64: Entrata in vigore
-------------	------	--

Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 9 dicembre 2018.

In generale

L'ordinanza è entrata in vigore il 9 dicembre 2018. Per seguirne passo passo l'iter si può consultare la Raccolta sistematica del diritto federale.

Modifiche	LDL OLDL	Elenco delle modifiche
-----------	-------------	------------------------

Cronologia redazionale

Data	Disposizione	Modifica
1° dicembre 2024		Nuova edizione