

# Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)

del 10 maggio 2000 (Stato 1° novembre 2020)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 40 della legge del 13 marzo 1964<sup>1</sup> sul lavoro (legge, LL);  
visto l'articolo 83 capoverso 2 della legge federale del 20 marzo 1981<sup>2</sup>  
sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF)  
e l'articolo 16 capoverso 2 della legge federale del 19 giugno 1992<sup>3</sup>  
sulla protezione dei dati (LPD),

*ordina:*

## Capitolo 1: Campo d'applicazione

### Sezione 1: Definizioni

**Art. 1**           Lavoratori  
(art. 1 LL)

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

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

**Art. 2**           Grandi aziende del commercio al minuto  
(art. 9 cpv. 1 lett. a LL)

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

RU 2000 1581

1   RS 822.11

2   RS 832.20

3   RS 235.1

## Sezione 2: Campo di applicazione aziendale

### Art. 3<sup>4</sup>

#### Art. 4 Aziende federali, cantonali e comunali

(art. 2 cpv. 2 LL)

La legge è applicabile in particolare alle aziende federali, cantonali e comunali:

- a. che producono, trasformano o trattano beni o che producono, trasformano o trasportano energia, fatto salvo l'articolo 2 capoverso 1 lettera b della legge;
- b. adibite al trasporto di persone o cose, fatto salvo l'articolo 2 capoverso 1 lettera b della legge;
- c. adibite allo sgombero, all'incinerazione o alla trasformazione delle immondizie e a quelle di approvvigionamento di acqua e di depurazione delle acque.

#### Art. 4a<sup>5</sup> Istituti ospedalieri e cliniche pubblici

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

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

<sup>3</sup> Sono considerati medici assistenti i medici che, dopo l'esame federale in medicina umana, dentaria o veterinaria, seguono un perfezionamento al fine di:

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

## Sezione 3: Eccezioni al campo di applicazione aziendale

#### Art. 5 Aziende agricole

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

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

<sup>4</sup> Abrogato dall'art. 22 dell'O del 28 set. 2007 sulla protezione dei giovani lavoratori, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4959).

<sup>5</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 7 apr. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU **2004** 2411).

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

<sup>3</sup> Sono considerati servizi accessori i servizi che trasformano o utilizzano, per uso proprio o per il mercato locale, i prodotti dell'azienda principale.

#### **Art. 6** Aziende di giardinaggio

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

<sup>1</sup> Sono aziende prevalentemente adibite alla produzione delle piante le aziende nelle quali la maggior parte dei lavoratori è occupata in uno o più dei seguenti settori:

- a. orticoltura;
- b. coltura di piante in vaso e di fiori da recidere;
- c. vivai e frutticoltura, comprese le piante erbacee e gli arbusti.

<sup>2</sup> ...<sup>6</sup>

#### **Art. 7** Istituti e enti di diritto pubblico

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

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

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

<sup>3</sup> Sono fatti salvi gli articoli 4 e 4a.<sup>7</sup>

### **Sezione 4: Eccezioni al campo di applicazione personale**

#### **Art. 8** Personale di organizzazioni internazionali e di amministrazioni pubbliche di Stati esteri

(art. 3 lett. b LL)

<sup>1</sup> Il personale di organizzazioni internazionali o di amministrazioni pubbliche di Stati esteri comprende:

- a. il personale delle missioni diplomatiche e delle sedi consolari di Stati esteri in Svizzera, a condizione che eserciti funzioni legate alla sovranità oppure

<sup>6</sup> Abrogato dall'art. 22 dell'O del 28 set. 2007 sulla protezione dei giovani lavoratori, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU 2007 4959).

<sup>7</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 7 apr. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU 2004 2411).

che abbia un rapporto di lavoro retto dal diritto pubblico con lo Stato accreditante;

- b. il personale delle missioni permanenti presso le organizzazioni internazionali, con le quali la Svizzera ha concluso un accordo di sede, a condizione che esso eserciti funzioni legate alla sovranità oppure che abbia un rapporto di lavoro retto dal diritto pubblico con lo Stato accreditante;
- c. il personale di organizzazioni internazionali con cui la Svizzera ha stipulato un accordo di sede;
- d. il personale delle amministrazioni pubbliche estere e delle aziende estere concessionarie di trasporti ferroviari, marittimi e aerei, fatte salve le disposizioni deroganti di accordi internazionali.

<sup>2</sup> D'intesa con la Direzione del diritto internazionale pubblico del Dipartimento federale degli affari esteri, la Segreteria di Stato dell'economia (SECO)<sup>8</sup> stabilisce un elenco delle organizzazioni che adempiono i presupposti conformemente al capoverso 1 lettere b e c.

#### **Art. 9** Ufficio direttivo elevato

(art. 3 lett. d LL)

Esercita un ufficio direttivo elevato chiunque, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa.

#### **Art. 10** Attività scientifica

(art. 3 lett. d LL)

<sup>1</sup> L'attività scientifica comprende la ricerca e l'insegnamento. Un'attività scientifica sussiste allorché il lavoratore dispone di ampia libertà riguardo agli obiettivi, all'esecuzione e alla ripartizione del lavoro.

<sup>2</sup> Per ricerca si intendono la ricerca di base e la ricerca applicata ma non la loro applicazione nella pratica come lo sviluppo e la produzione.

<sup>3</sup> Il personale tecnico e il personale amministrativo impegnato nella ricerca soggiacciono alle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo della legge e delle sue ordinanze.

<sup>8</sup> La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RU 2004 4937). Di detta mod. è tenuto conto in tutto il presente testo.

**Art. 11** Attività artistica indipendente

(art. 3 lett. d LL)

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

**Art. 12** Educatori e assistenti sociali<sup>9</sup>

(art. 3 lett. e LL)

<sup>1</sup> ...<sup>10</sup>

<sup>2</sup> Sono considerate educatori le persone con una formazione pedagogica specializzata riconosciuta o con una formazione di base e una formazione complementare equivalenti.

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

**Capitolo 2: Durata del lavoro e del riposo****Sezione 1: Disposizioni generali****Art. 13** Definizione di durata del lavoro

(art. 6 cpv. 2 e 9–31 LL)

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

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

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

<sup>3bis</sup> Per i viaggi di servizio all'estero è considerato tempo di lavoro il tragitto di andata e ritorno effettuato in Svizzera almeno secondo le condizioni previste al capoverso 2. Se il viaggio di andata e ritorno si svolge completamente o in parte di notte o di domenica, per l'occupazione del lavoratore non è richiesta alcuna autoriz-

<sup>9</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>10</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 7 apr. 2004, con effetto dal 1° gen. 2005 (RU 2004 2411).

zazione. Il riposo giornaliero di 11 ore deve essere accordato immediatamente dopo il viaggio di ritorno e inizia a decorrere soltanto dopo che il lavoratore è giunto nel suo luogo di domicilio.<sup>11</sup>

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

#### **Art. 14** Servizio di picchetto a. Principio

(art. 6, 9-31 e 36 LL)

<sup>1</sup> Nel servizio di picchetto il lavoratore, al di fuori del lavoro normale, si tiene pronto per eventuali interventi per eliminare perturbazioni, soccorrere in situazioni d'emergenza, effettuare turni di controllo o far fronte ad analoghi eventi particolari.

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

<sup>3</sup> Eccezionalmente, un lavoratore può essere di picchetto al massimo 14 giorni nello spazio di quattro settimane, purché:

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

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

#### **Art. 15** b. Computo come durata del lavoro

(art. 6 e 9-31 LL)

<sup>1</sup> Se il servizio di picchetto è prestato nell'azienda, tutto il tempo messo a disposizione è considerato tempo di lavoro.

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

<sup>11</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

**Art. 16** Ripartizione delle ore di lavoro

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

<sup>1</sup> La settimana ai sensi di legge (settimana lavorativa) inizia il lunedì alle 00.00 e termina la domenica alle 24.00.<sup>12</sup>

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

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

**Art. 17** Indennità per riposo e per periodi di riposo compensativi

(art. 22 LL)

Se, alla cessazione del rapporto di lavoro, il riposo e i periodi di riposo compensativi previsti dalla legge sono sostituiti con una prestazione in denaro, l'articolo 33 della presente ordinanza è applicabile al calcolo della stessa.

**Sezione 2: Pause e periodi di riposo****Art. 18** Pause

(art. 15 e 6 cpv. 2 LL)

<sup>1</sup> Le pause possono essere stabilite in modo uniforme o differenziato per i singoli lavoratori o gruppi di lavoratori.

<sup>2</sup> Le pause devono essere fissate in modo da dividere a metà il tempo di lavoro. Un periodo di lavoro di una durata superiore a cinque ore e mezzo prima o dopo una pausa dà diritto a pause supplementari conformemente all'articolo 15 della legge.

<sup>3</sup> Le pause di una durata superiore a mezz'ora possono essere frazionate.

<sup>4</sup> Nel caso di orari di lavoro flessibili, la durata delle pause è calcolata sulla base della media della durata giornaliera del lavoro.

<sup>5</sup> È posto di lavoro ai sensi dell'articolo 15 capoverso 2 della legge, qualsiasi luogo nell'azienda o fuori dell'azienda, ove il lavoratore deve stare per eseguire il lavoro assegnatogli.

**Art. 19** Riposo giornaliero

(art. 15a, 20 e 6 cpv. 2 LL)

<sup>1</sup> Se due o più giorni di riposo o giorni festivi legali cadono in una settimana, la durata del periodo di riposo consecutivo di 35 ore giusta l'articolo 21 capoverso 2 può essere ridotta una sola volta a 24 ore.

<sup>12</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>2</sup> Se il periodo di riposo giornaliero è ridotto giusta l'articolo 15a capoverso 2 della legge, al lavoratore non può essere ordinato alcun lavoro straordinario giusta l'articolo 25 nel corso del suo successivo periodo di lavoro.

<sup>3</sup> Il periodo di riposo giornaliero può essere interrotto da interventi di picchetto giusta l'articolo 14, purché sia seguito immediatamente dalla frazione di riposo rimanente. Se non può essere raggiunto un periodo di riposo minimo di quattro ore consecutive, il periodo di riposo giornaliero di 11 ore dev'essere accordato immediatamente dopo l'ultimo intervento.

#### **Art. 20** Semigiornata libera settimanale

(art. 21 LL)

<sup>1</sup> La semigiornata libera settimanale comprende otto ore, che vanno accordate in un giorno lavorativo immediatamente prima o dopo il periodo di riposo giornaliero.

<sup>2</sup> La semigiornata libera settimanale è considerata accordata se:

- a. l'intera mattinata, dalle 06.00 alle 14.00, è libera;
- b. l'intero pomeriggio, dalle 12.00 alle 20.00, è libero;
- c. in caso di lavoro a due squadre, la rotazione avviene fra le 12.00 e le 14.00; oppure
- d. in caso di lavoro notturno, sono accordati la settimana alternante di cinque giorni oppure due giorni di compensazione nello spazio di quattro settimane.

<sup>3</sup> Al lavoratore non può essere affidato alcun lavoro durante la sua semigiornata libera settimanale; sono fatte salve le prestazioni di lavoro in situazioni eccezionali giusta l'articolo 26. In questi casi, la semigiornata libera settimanale va accordata entro un termine di quattro settimane.

<sup>4</sup> I periodi di riposo prescritti dalla legge non possono essere defalcati dalla semigiornata libera settimanale. Tuttavia, quest'ultima è considerata accordata quando il giorno feriale in cui è normalmente concessa coincide con un giorno festivo ai sensi dell'articolo 20a capoverso 1 della legge.

#### **Art. 21** Giorno di riposo settimanale o giorno di riposo compensativo per il lavoro domenicale e il lavoro nei giorni festivi

(art. 18-20 LL)

<sup>1</sup> In linea di principio, il giorno di riposo settimanale è la domenica.

<sup>2</sup> La durata cumulata del giorno di riposo settimanale e del riposo giornaliero deve ammontare ad almeno 35 ore consecutive.

<sup>3</sup> Il lavoratore chiamato a prestare lavoro domenicale non può essere impiegato per più di sei giorni consecutivi. Sono fatte salve le disposizioni sul lavoro continuo.

<sup>4</sup> Le domeniche che cadono durante le ferie dei lavoratori che lavorano di domenica non possono essere computate alle domeniche libere prescritte dalla legge.



<sup>5</sup> La durata cumulata del giorno di riposo compensativo ai sensi dell'articolo 20 capoverso 2 della legge e del riposo giornaliero deve ammontare a 35 ore consecutive; esso deve coprire obbligatoriamente il periodo compreso tra le 06.00 e le 20.00.

<sup>6</sup> Il giorno di riposo compensativo non può cadere in un giorno in cui il lavoratore fruisce abitualmente del suo giorno di riposo o del giorno libero.

<sup>7</sup> La compensazione mediante congedo per il lavoro domenicale svolto fino a un massimo di cinque ore dev'essere effettuata entro quattro settimane.

### **Sezione 3: Durata massima della settimana lavorativa**

#### **Art. 22** Prolungamento con compensazione

(art. 9 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> La durata massima della settimana lavorativa di 45 o 50 ore può essere prolungata di quattro ore al massimo purché essa non venga superata nella media semestrale:

- a. in caso di attività esposte a interruzioni di lavoro dovute a intemperie; oppure
- b. nelle aziende con attività sottoposta a notevoli fluttuazioni stagionali.

<sup>2</sup> Per i lavoratori con una settimana di cinque giorni in media nell'anno civile, la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore può essere prolungata:

- a. di due ore, purché la durata massima non venga superata in media su otto settimane; oppure
- b. di quattro ore, purché la durata massima non venga superata in media su quattro settimane.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro, senza permesso dell'autorità, può ordinare il prolungamento della durata massima della settimana lavorativa di cui ai capoversi 1 o 2, se il lavoro non è regolato da un orario soggetto a permesso.

<sup>4</sup> Se il rapporto di lavoro è di durata limitata, la media della durata massima della settimana lavorativa di cui al capoverso 1 o 2 deve essere rispettata per la durata del rapporto di lavoro, purché questo duri meno dei periodi di compensazione menzionati nei capoversi 1 e 2.

#### **Art. 23** Riduzione della durata massima della settimana lavorativa

(art. 9 e 11 in relazione con gli art. 20 e 20a LL)

<sup>1</sup> Nelle settimane nel corso delle quali uno o più giorni festivi parificati alla domenica cadono in un giorno feriale in cui il lavoratore deve abitualmente lavorare, la durata massima della settimana lavorativa è ridotta in proporzione.

<sup>2</sup> Ai lavoratori che esercitano la loro attività in una giornata festiva legale parificata alla domenica, la riduzione proporzionale della durata massima della settimana lavorativa dev'essere computata nella settimana in cui viene accordato loro il giorno di riposo compensativo per la suddetta giornata festiva.

**Art. 24** Lavoro compensativo

(art. 11 in relazione con gli art. 15, 15a, 18, 20 e 20a LL)

<sup>1</sup> La compensazione delle ore di lavoro perse, disposta dall'articolo 11 della legge, dev'essere effettuata immediatamente prima o dopo la perdita di lavoro entro un periodo di 14 settimane al massimo, a meno che il datore di lavoro e il lavoratore convengano un termine più lungo, che non deve però superare 12 mesi. Le ore non lavorate per le feste di Natale e Capodanno sono considerate come un unico insieme.

<sup>2</sup> Il lavoro compensativo può essere svolto solo in quanto esso non provochi un sorpasso della durata legale del lavoro giornaliero.

<sup>3</sup> Non sono considerate ore di lavoro perse né i periodi di riposo legali né i periodi di riposo compensativi; essi non possono pertanto essere compensati né anteriormente né posteriormente.

**Sezione 4: Lavoro straordinario****Art. 25** Principio

(art. 12 e 26 LL)

<sup>1</sup> Fatto salvo l'articolo 26, il lavoro straordinario conformemente all'articolo 12 capoverso 1 lettere a e b della legge è autorizzato solo sotto forma di lavoro diurno e serale giusta l'articolo 10 della legge ed esclusivamente nei giorni feriali.

<sup>2</sup> La compensazione del lavoro straordinario mediante congedo giusta l'articolo 13 capoverso 2 della legge dev'essere effettuata entro 14 settimane a meno che il datore o i datori di lavoro e il lavoratore o i lavoratori convengano un termine più lungo, che non deve però superare 12 mesi.

**Art. 26** Situazioni eccezionali

(art. 12 cpv. 2 e 26 cpv. 1 LL)

<sup>1</sup> Il lavoro straordinario può essere svolto anche di notte o la domenica ed eccedere la durata autorizzata del lavoro giornaliero quando si tratta di attività temporanee effettuate in casi di necessità indipendenti dalla volontà delle persone coinvolte e alle cui conseguenze non è possibile far fronte con altre soluzioni accettabili, in particolare se:

- a. i risultati del lavoro sono minacciati e vi è il rischio di un danno sproporzionato;
- b. sono necessari servizi di picchetto per prevenire o eliminare danni;
- c. a causa di guasti gravi o danni subiti occorre riparare macchine da lavoro, attrezzi, dispositivi di trasporto e veicoli indispensabili per il funzionamento dell'azienda;
- d. occorre prevenire o eliminare disfunzioni d'esercizio provocate direttamente da un caso di forza maggiore;

- e. occorre prevenire o eliminare perturbazioni concernenti l'approvvigionamento con energia e acqua, nonché la circolazione con trasporti pubblici e privati;
- f. occorre prevenire le avarie di beni, in particolare di materie prime o di derivate alimentari, che non possono essere altrimenti impediti, senza che tuttavia si persegua lo scopo di aumentare la produzione;
- g. si devono svolgere attività indifferibili a tutela della vita e della salute delle persone e degli animali e per la prevenzione di danni all'ambiente.

<sup>2</sup> Il lavoro straordinario svolto oltre la durata legale del lavoro giornaliero deve essere compensato entro sei settimane mediante congedo della stessa durata. È fatto salvo l'articolo 20 capoverso 3 della legge.

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

#### **Art. 27**           Urgente bisogno (art. 17, 19 e 24 LL)

<sup>1</sup> Sussiste un urgente bisogno quando:

- a. sorge la necessità di eseguire lavori supplementari che non possono essere differiti e che nessuna pianificazione o misura organizzativa consente di svolgere di giorno e durante i giorni feriali;
- b. per motivi di sicurezza pubblica o di sicurezza tecnica, determinati lavori possono essere svolti solo di notte o di domenica; o
- c. eventi di natura culturale, sociale o sportiva legati a condizioni e usi locali o a bisogni specifici della clientela esigono l'esecuzione di lavori di durata limitata, durante la notte o la domenica.

<sup>2</sup> Sussiste un urgente bisogno di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 17 capoverso 4 della legge quando un'azienda con un sistema di lavoro a due squadre:

- a. per ragioni di carico giornaliero di lavoro richiede regolarmente una durata di esercizio di 18 ore;
- b. non richiede più di un'ora di lavoro all'inizio o al termine del lavoro notturno; e
- c. così può evitare di svolgere altro lavoro notturno fra le 24.00 e le 05.00.

#### **Art. 28**           Indispensabilità del lavoro notturno e domenicale (art. 17, 19 e 24 LL)

<sup>1</sup> Vi è indispensabilità tecnica in particolare quando un processo produttivo o un'attività non possono essere interrotti o differiti senza che:

- a. l'interruzione o il rinvio comportino svantaggi notevoli e inaccettabili per la produzione e per il risultato del lavoro o per le installazioni dell'azienda;

b. ne derivino rischi per la salute dei lavoratori o per il vicinato dell'azienda.

<sup>2</sup> Vi è indispensabilità economica quando:

- a. l'interruzione e la ripresa di un processo produttivo comportano costi supplementari elevati che, senza il ricorso al lavoro notturno o domenicale, rischiano o rischierebbero di compromettere fortemente la competitività dell'azienda rispetto ai suoi concorrenti;
- b. il processo produttivo comporta inevitabilmente costi d'investimento elevati che non possono essere ammortizzati senza il lavoro notturno o domenicale;
- c. la competitività dell'azienda è fortemente compromessa rispetto a Paesi con un livello sociale comparabile, in cui la durata del lavoro è più lunga o le condizioni di lavoro sono diverse, per cui il rilascio del permesso molto probabilmente garantisce l'occupazione.

<sup>3</sup> Sono equiparati all'indispensabilità economica i bisogni particolari dei consumatori, che l'interesse pubblico esige di soddisfare e ai quali non è possibile rispondere senza il lavoro notturno o domenicale. Si tratta di beni e servizi:

- a. necessari e indispensabili quotidianamente, la cui mancanza sarebbe considerata una grave carenza da una gran parte della popolazione; e
- b. per i quali il bisogno è permanente o si manifesta soprattutto di notte o la domenica.

<sup>4</sup> L'indispensabilità è presunta per i processi produttivi e lavorativi contemplati nell'allegato.

## Sezione 6: Forme particolari del lavoro notturno

**Art. 29** Prolungamento della durata del lavoro notturno  
(art. 17a cpv. 2 LL)

<sup>1</sup> In caso di lavoro notturno regolare o periodico, una durata del lavoro di 10 ore, comprese in uno spazio di 12 ore, è ammessa purché:

- a. il lavoratore non sia esposto a rischi elevati di natura chimica, biologica o fisica;
- b. il lavoratore non sia sottoposto a eccessive pressioni di ordine fisico, psichico e mentale;
- c. il lavoro sia organizzato in modo da conservare inalterata la capacità funzionale del lavoratore e da evitare pertanto l'insorgere di situazioni di pericolo;
- d. l'idoneità del lavoratore sia stata accertata sulla base di una visita medica; e
- e. la durata effettiva del lavoro non ecceda 10 ore in uno spazio di 24 ore.

<sup>2</sup> In caso di lavoro notturno temporaneo, una durata del lavoro di 10 ore, comprese in uno spazio di 12 ore, conformemente all'articolo 17a capoverso 2 della legge è ammesso purché:

- a. il lavoro sia organizzato in modo da conservare inalterata la capacità funzionale del lavoratore e da evitare pertanto l'insorgere di situazioni di pericolo;
- b. la durata effettiva del lavoro non ecceda 10 ore in uno spazio di 24 ore;
- c. il lavoratore dia il suo consenso.

**Art. 30** Lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno  
(art. 25 e 26 LL)

<sup>1</sup> Il lavoro notturno durante più di sei settimane e fino a 12 settimane al massimo senza alternanza con il lavoro diurno conformemente all'articolo 25 capoverso 3 della legge è ammesso purché:<sup>13</sup>

- a.<sup>14</sup> esso sia indispensabile per ragioni aziendali o la maggioranza dei lavoratori interessati chieda per scritto di rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno poiché tale alternanza non è per loro accettabile, in particolare per ragioni personali o familiari;
- b. il lavoratore abbia dato il suo consenso per scritto; e
- c. nello spazio di 24 settimane, i periodi di lavoro diurno abbiano complessivamente almeno la stessa durata dei periodi di lavoro notturno.

<sup>2</sup> Il lavoro notturno durante più di 12 settimane senza alternanza conformemente all'articolo 25 capoverso 3 della legge è ammesso purché:

- a. esso sia indispensabile per ragioni aziendali o la maggioranza dei lavoratori interessati chieda per scritto di rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno poiché tale alternanza non è per loro accettabile, in particolare per ragioni personali o familiari;
- b. il lavoratore abbia dato il suo consenso per scritto; e
- c. i presupposti giusta l'articolo 29 capoverso 1 lettere a–d siano adempiuti.<sup>15</sup>

<sup>2bis</sup> Vi è indispensabilità per ragioni aziendali secondo i capoversi 1 lettera a e 2 lettera a se:

- a. si tratta di un lavoro notturno per il quale non esiste un lavoro diurno e serale corrispondente; oppure
- b. nel mercato del lavoro ordinario non può essere reclutato sufficiente personale qualificato per costituire squadre da impiegare in alternanza.<sup>16</sup>

<sup>3</sup> I lavoratori che effettuano lavoro notturno conformemente al capoverso 2:

- a. possono essere impiegati al massimo:
  1. cinque notti su sette consecutive; oppure

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 giu. 2010, in vigore dal 1° ago. 2010 (RU **2010** 3111).

<sup>14</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 giu. 2010, in vigore dal 1° ago. 2010 (RU **2010** 3111).

<sup>15</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 giu. 2010, in vigore dal 1° ago. 2010 (RU **2010** 3111).

<sup>16</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 30 giu. 2010, in vigore dal 1° ago. 2010 (RU **2010** 3111).

2. sei notti su nove consecutive; e

- b. non possono svolgere lavoro straordinario giusta l'articolo 25 durante i loro giorni di congedo.

<sup>4</sup> I presupposti e le condizioni di cui ai capoversi 1–3 non sono applicabili ai lavoratori che svolgono lavoro notturno regolare al massimo durante un'ora situata all'inizio o al termine del lavoro notturno fra le 05.00 e le 06.00 o fra le 23.00 e le 24.00.

## Sezione 7: Supplemento salariale e tempo di riposo supplementare

**Art. 31** Supplemento salariale e tempo di riposo supplementare in caso di lavoro notturno  
(art. 17b cpv. 2 LL)

<sup>1</sup> Svolge lavoro notturno regolare o periodico il lavoratore occupato durante 25 notti o più per anno civile.

<sup>2</sup> Il tempo di riposo supplementare va accordato dopo il primo intervento di notte. È calcolato in funzione del lavoro realmente svolto.

<sup>3</sup> Se soltanto nel corso di un anno civile e contro ogni aspettativa risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro notturno per oltre 25 notti per anno civile, il supplemento salariale del 25 per cento per le prime 25 notti non deve essere convertito in tempo di riposo supplementare.

**Art. 32** Deroghe all'obbligo di accordare un tempo di riposo supplementare  
(art. 17b cpv. 3 e 4, art. 26 LL)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro non è tenuto ad accordare tempo di riposo supplementare giusta l'articolo 17b capoverso 3 lettere a e b della legge se, in base al sistema di orario di lavoro dell'azienda, la durata della settimana lavorativa per un lavoratore a tempo pieno non supera:

- a. 35 ore, incluse le pause, con una durata media delle squadre ridotta a 7 ore;
- b. 36 ore, dedotte le pause, nel caso della settimana di quattro giorni.

<sup>2</sup> Un sistema di orario di lavoro è considerato proprio dell'azienda se è applicato integralmente in tutta l'azienda o in una parte dell'azienda chiaramente delimitata.

<sup>3</sup> Sono considerati equivalenti altri tempi di riposo compensativi nell'ambito di contratti collettivi di lavoro o di disposizioni di diritto pubblico ai sensi dell'articolo 17b capoverso 3 lettera c della legge, se il rispettivo contratto collettivo di lavoro o l'atto di diritto pubblico applicabile prevede regole compensative:

- a. che accordano specialmente al lavoratore occupato durante la notte un supplemento di tempo libero in compensazione del lavoro svolto; e
- b. la cui durata complessiva equivale al tempo di riposo supplementare del 10 per cento.

**Art. 32a**<sup>17</sup> Supplemento salariale e riposo compensativo in caso di lavoro domenicale e nei giorni festivi  
(art. 19 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> Svolge lavoro domenicale temporaneo il lavoratore che, in un anno civile, lavora fino a sei domeniche, compresi i giorni festivi legali.

<sup>2</sup> Il lavoro domenicale è considerato regolare o periodico quando il volume temporale dello stesso supera la condizione di cui al capoverso 1.

<sup>3</sup> Se soltanto nel corso di un anno civile e contro ogni aspettativa risulta che un lavoratore deve svolgere lavoro domenicale per più di sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, il supplemento salariale del 50 per cento per le prime sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, rimane dovuto.

**Art. 33** Calcolo del supplemento salariale  
(art. 13 cpv. 1, 17b cpv. 1 e 2, 19 cpv. 3 e 24 cpv. 6 LL)

<sup>1</sup> Nel salario a tempo, il supplemento di salario per lavoro straordinario, lavoro notturno e lavoro domenicale è calcolato secondo il salario all'ora, senza indennità di residenza, indennità di economia domestica né indennità per figli.

<sup>2</sup> Nel salario a cottimo, il supplemento salariale è, di regola, calcolato secondo il salario all'ora conseguito in media durante il periodo di paga, senza indennità di residenza, indennità di economia domestica né indennità per figli.

<sup>3</sup> La legislazione federale sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti è applicabile per analogia alla valutazione del salario in natura, delle prestazioni di servizio e delle mance.

<sup>4</sup> Se diverse prescrizioni della legge sull'assegnazione di supplementi salariali sono applicabili per lo stesso periodo di tempo, è pagato il supplemento più favorevole al lavoratore.

## Sezione 8: Lavoro a squadre

**Art. 34** Lavoro a squadre e rotazione delle squadre  
(art. 25, 6 cpv. 2 e 26 LL)

<sup>1</sup> Sussiste lavoro a squadre quando è previsto l'intervento scaglionato e alternato di due o più gruppi di lavoratori allo stesso posto di lavoro secondo un orario determinato.

<sup>2</sup> Nell'organizzazione del lavoro a squadre occorre tenere conto delle conoscenze acquisite nei campi della medicina del lavoro e delle scienze del lavoro.

<sup>3</sup> In caso di lavoro diurno a due squadre che non cade di notte, la durata di una squadra non può superare 11 ore, pause incluse. Il lavoro straordinario giusta l'articolo 25 è ammesso solo nei giorni feriali abitualmente liberi, sempreché non coincidano con un periodo di riposo o un periodo di riposo compensativo.

<sup>17</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>4</sup> In caso di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro a tre o più squadre che prevedono la partecipazione del lavoratore a tutte le squadre, vale quanto segue:

- a. la durata di una squadra non può superare 10 ore, pause incluse;
- b.<sup>18</sup> la rotazione delle squadre si effettua dal mattino verso la sera e dalla sera verso la notte (rotazione in avanti); una rotazione in senso inverso è ammessa solo in via eccezionale, se la maggioranza dei lavoratori interessati ne fa richiesta scritta;
- c. il lavoro straordinario giusta l'articolo 25 è ammesso solo in giorni feriali abitualmente liberi, sempreché non coincidano con un periodo di riposo o di riposo compensativo legale.

**Art. 35** Rinuncia alla rotazione delle squadre in caso di lavoro diurno e di lavoro notturno  
(art. 25 cpv. 3 LL)

È possibile rinunciare alla rotazione delle squadre se:

- a. i lavoratori possono lavorare solo al mattino o alla sera a causa di particolare ragioni personali;
- b. una delle due squadre è notevolmente più breve dell'altra e non supera le cinque ore.

## Sezione 9: Lavoro continuo

**Art. 36** Definizione  
(art. 24 LL)

È considerato lavoro continuo un sistema di organizzazione del tempo di lavoro:

- a. dove viene fornito lavoro a squadre 24 ore su 24, sette giorni su sette; e
- b. che è composto di più squadre, dove il singolo lavoratore, in linea di principio, partecipa a tutte le squadre.

**Art. 37** Giorni di riposo  
(art. 24 cpv. 5 LL)

<sup>1</sup> In caso di lavoro continuo, i lavoratori devono disporre di almeno 61 giorni di riposo settimanale di almeno 35 ore consecutive, compreso il riposo giornaliero, per anno civile. Di questi, almeno 26 giorni di riposo devono cadere di domenica e includere il periodo compreso fra le 06.00 e le 16.00.

<sup>2</sup> A condizione che la domenica comprenda il periodo che va dalle 23.00 di sabato alle 23.00 di domenica, il numero dei giorni di riposo che cadono di domenica può essere ridotto come segue:

<sup>18</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 29 ott. 2008, in vigore dal 1° dic. 2008 (RU 2008 5181).



- a. a 17 se la durata del lavoro giornaliero del singolo lavoratore non supera otto ore;
- b. a 13 se, oltre alla condizione di cui alla lettera a, la durata della settimana lavorativa, comprese le pause, non supera 42 ore.

<sup>3</sup> Se, per motivi aziendali o organizzativi non si può accordare ogni settimana un giorno di riposo settimanale, questo va concesso al più tardi nel corso della terza settimana successiva e può essere sommato ad altri giorni di riposo settimanale.

<sup>4</sup> Il lavoratore deve disporre di un periodo di riposo di 24 ore dopo un massimo di sette giorni consecutivi di lavoro.

**Art. 38** Durata del lavoro  
(art. 24 cpv. 5 LL)

<sup>1</sup> In caso di lavoro continuo, la durata massima della settimana lavorativa conformemente all'articolo 9 della legge deve essere rispettata nella media di 16 settimane. Questo spazio può essere eccezionalmente prolungato fino a 20 settimane.

<sup>2</sup> La durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata a 52 ore per singoli periodi di sette giorni consecutivi. In via eccezionale, può essere prolungata a 60 ore se gran parte della durata del lavoro si compone di mero tempo di presenza e se il lavoratore non è esposto ad attività gravose dal profilo fisico, psichico e mentale. La durata massima della settimana lavorativa va quindi rispettata nella media di 16 settimane.

<sup>3</sup> La durata del lavoro per singolo lavoratore non può superare nove ore su 24 e deve essere compresa in uno spazio di 10 ore, pause incluse. Se fra il venerdì sera e il lunedì mattina si lavora a due squadre, la durata del lavoro può essere prolungata fino a 12 ore, ma è allora accordata una pausa di due ore, che, nella squadra, può essere effettuata in due metà e ordinata a scaglioni.

<sup>4</sup> Al lavoro continuo sono poi applicabili le prescrizioni della presente ordinanza concernenti il lavoro notturno, il lavoro domenicale e il lavoro a squadre, purché gli articoli 37 e 38 non dispongano altrimenti.

**Art. 39** Lavoro continuo atipico  
(art. 10, 17, 19, 25, e 24 cpv. 5 in relazione con l'art. 26 LL)

<sup>1</sup> Gli articoli 37 e 38 non sono applicabili ai lavoratori occupati in un sistema di lavoro continuo che partecipano solo ad alcune squadre o che intervengono solo alcuni giorni.

<sup>2</sup> L'occupazione di lavoratori in squadre durante il fine settimana fra il giovedì sera (alle 20.00) e il lunedì mattina (dalle 05.00 alle 07.00) è ammessa purché:

- a. i lavoratori, fatta eccezione per casi eccezionali quali le sostituzioni in caso di ferie, durante il restante periodo della settimana non esercitino altra attività lucrativa quali lavoratori;

- b.<sup>19</sup> nessuna squadra imponga al lavoratore più di 10 ore di lavoro su un periodo di 12 ore; un lavoratore che svolge in una notte 10 ore di lavoro su un periodo di 12 ore può essere occupato al massimo per tre notti;
- c. la durata del riposo giornaliero di 11 ore non sia ridotta;
- d. il lavoratore non sia chiamato a svolgere lavoro straordinario giusta l'articolo 25; e
- e. il lavoratore disponga di almeno cinque giornate libere che cadono di domenica nel corso di un anno civile.

## Sezione 10: Permessi concernenti la durata del lavoro

### Art. 40 Criteri distintivi per la competenza in materia di permessi

(art. 17, 19 e 24 LL)

<sup>1</sup> Il lavoro notturno è considerato temporaneo ai sensi dell'articolo 17 della legge quando:

- a. nel caso di impieghi sporadici o periodici, non eccede tre mesi per azienda e per anno civile; oppure
- b. nel caso di impieghi di durata limitata fino a sei mesi al massimo, presenta carattere eccezionale. È possibile un prolungamento unico di sei mesi.

<sup>2</sup> Il lavoro notturno è considerato regolare o periodico quando il volume temporale dello stesso supera le condizioni di cui al capoverso 1.

<sup>3</sup> Il lavoro domenicale è considerato temporaneo ai sensi dell'articolo 19 della legge quando:

- a. nel caso d'impieghi sporadici, non eccede sei domeniche, compresi i giorni festivi legali, per azienda e per anno civile; oppure
- b. nel caso d'impieghi di durata limitata fino a tre mesi al massimo, presenta carattere eccezionale.

<sup>4</sup> Il lavoro domenicale è considerato regolare o periodico quando il volume temporale dello stesso supera le condizioni di cui al capoverso 3.

### Art. 41 Domanda

(art. 49 LL)

<sup>1</sup> La domanda per un permesso concernente la durata del lavoro deve essere presentata per scritto e deve contenere le indicazioni seguenti:<sup>20</sup>

- a. la designazione dell'azienda o delle parti di azienda cui si riferisce;

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>20</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

- b.<sup>21</sup> il numero dei lavoratori adulti interessati e, in caso di domanda per un permesso concernente i giovani, il numero dei lavoratori che non hanno ancora compiuto 18 anni;
- c. l'orario previsto, compresa la durata del riposo e le pause, e la rotazione delle squadre o eventuali deroghe; nel caso di lavoro notturno, di lavoro a tre o più squadre e di lavoro continuo, la domanda può rinviare a rappresentazioni grafiche degli orari e dei turni;
- d. la durata prevista del permesso;
- e. la conferma del consenso del lavoratore;
- f. il risultato della visita medica relativo all'idoneità del lavoratore, sempreché sia prevista dalla legge o dall'ordinanza;
- g.<sup>22</sup> la prova dell'urgente bisogno o dell'indispensabilità e, in caso di domanda per un permesso concernente i giovani, anche la prova dell'osservanza delle condizioni di cui agli articoli 12 capoverso 1 e 13 capoverso 1 dell'ordinanza del 28 settembre 2007<sup>23</sup> sulla protezione dei giovani lavoratori;
- h. l'assenso di terzi, sempreché sia previsto dalla legge o dall'ordinanza.

#### **Art. 42** Rilascio del permesso

(art. 49 LL)

<sup>1</sup> Il permesso concernente la durata del lavoro indica:

- a. la base legale;
- b. l'azienda o la parte d'azienda oppure il tipo di attività;
- c. il motivo;
- d.<sup>24</sup> il numero totale dei lavoratori interessati e, trattandosi di lavoro a squadre e di lavoro continuo, il loro numero nelle singole squadre;
- e. i giorni, notti od ore permessi, l'orario permesso, la durata del riposo e le pause da osservare, la rotazione delle squadre ed eventuali deroghe;
- f. eventuali oneri e condizioni a tutela del lavoratore;
- g. il campo di applicazione geografico se il permesso riguarda più Cantoni.

<sup>2</sup> La validità del permesso concernente la durata del lavoro deve essere limitata temporalmente secondo il suo scopo.

<sup>3</sup> Per permessi temporanei concernenti la durata del lavoro, che disciplinano fattispecie che coinvolgono più Cantoni, è competente il Cantone nel quale l'azienda ha la propria la sede.

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>22</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>23</sup> RS 822.115

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>4</sup> Il permesso può essere subordinato soltanto ai presupposti previsti nella legge o in un'ordinanza. Esso non deve contenere alcun onere che non sia previsto nella legge o in un'ordinanza.

<sup>5</sup> La SECO notifica i suoi permessi ai Cantoni dove sono ubicate le aziende; i Cantoni procedono allo stesso modo in caso di permessi che disciplinano fattispecie che coinvolgono più Cantoni.

## **Capitolo 3: Provvedimenti in caso di lavoro notturno**

### **Sezione 1: Visita medica e consulenza**

#### **Art. 43** Definizione di visita medica e consulenza

(art. 17c e 42 cpv. 4 LL)

<sup>1</sup> La visita medica comprende un controllo di base dello stato di salute del lavoratore in questione. L'estensione della visita dipende dal tipo di attività che il lavoratore deve esercitare e dai rischi sul posto di lavoro. La SECO emana una guida per la visita medica e la consulenza.

<sup>2</sup> La visita medica giusta gli articoli 29, 30 e 45 dev'essere effettuata da un medico che si è familiarizzato con il processo di lavoro, le condizioni di lavoro e i principi di medicina del lavoro. Le donne hanno diritto a una visita medica e a una consulenza da parte di un medico donna.

<sup>3</sup> La consulenza giusta l'articolo 17c della legge riguarda aspetti specifici legati al lavoro notturno. Possono essere questioni familiari o di natura sociale, oppure problemi di alimentazione, sempreché essi si ripercuotano sulla salute del lavoratore occupato nel lavoro notturno.

<sup>4</sup> I medici e gli altri specialisti paramedici chiamati a intervenire nell'ambito della visita medica obbligatoria sono considerati periti giusta l'articolo 42 capoverso 4 della legge.

#### **Art. 44** Diritto alla visita medica e alla consulenza

(art. 17c LL)

<sup>1</sup> Il lavoratore che lavora per 25 notti o più nel corso di un anno ha diritto, su richiesta, a una visita medica e alla consulenza.

<sup>2</sup> Il lavoratore può far valere il suo diritto alla visita medica e alla consulenza a intervalli regolari di due anni. Dopo il compimento dei 45 anni, il lavoratore può far valere questo diritto a intervalli di un anno.

**Art. 45<sup>25</sup>** Visita medica e consulenza obbligatorie

(art. 6 cpv. 2 e 17c cpv. 2 e 3 LL)

<sup>1</sup> La visita medica e la consulenza sono obbligatorie per i giovani che svolgono, regolarmente o periodicamente, un lavoro notturno nonché per i lavoratori che svolgono, regolarmente o periodicamente, un lavoro notturno composto in gran parte di attività difficili o pericolose o che sono esposti a situazioni difficili o pericolose. Sono considerate attività o situazioni difficili o pericolose quelle che impongono:

- a. rumori che nuocciono all'udito, forti vibrazioni e lavori a temperature calde o fredde;
- b. inquinanti atmosferici se la loro concentrazione eccede il 50 per cento della concentrazione massima ammissibile sul posto di lavoro per le sostanze nocive alla salute secondo le direttive dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni emesse sulla base dell'articolo 50 capoverso 3 dell'ordinanza del 19 dicembre 1983<sup>26</sup> sulla prevenzione degli infortuni;
- c. sollecitazioni eccessive di natura fisica, psichica e mentale;
- d. un'attività isolata in un'azienda o in una parte dell'azienda;
- e. una durata prolungata del lavoro notturno o il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno.

<sup>2</sup> La visita medica e la consulenza precedono, la prima volta, l'inizio di un'attività elencata nel capoverso 1 e successivamente si svolgono ogni due anni. Possono coincidere con la visita di controllo di idoneità alla guida prevista all'articolo 27 dell'ordinanza del 27 ottobre 1976<sup>27</sup> sull'ammissione alla circolazione, se quest'ultima prevede gli elementi determinanti per la valutazione dell'idoneità al lavoro notturno. In questo caso, l'intervallo tra le singole visite mediche e consulenze può essere prolungato di un anno al massimo.

<sup>3</sup> Il medico incaricato della visita comunica le sue conclusioni quanto all'idoneità o all'inidoneità al lavoratore interessato e al datore di lavoro.

<sup>4</sup> I lavoratori che secondo il medico non sono idonei o che rifiutano di sottoporsi alla visita non possono essere impiegati durante la notte per le attività di cui al capoverso 1. Se l'idoneità del lavoratore è soggetta a condizioni, il medico incaricato della visita può autorizzare l'impiego integrale o parziale del lavoratore di notte purché l'azienda adotti le misure reputate necessarie per garantire la tutela della salute del lavoratore.

<sup>5</sup> Se il lavoratore è considerato idoneo a talune condizioni, i medici incaricati della visita sono svincolati dal segreto professionale nei confronti del datore di lavoro qualora sia necessario per adottare misure nell'azienda e sempreché, dopo essere venuto a conoscenza dell'esito della visita, il lavoratore in questione acconsenta alla trasmissione di informazioni al datore di lavoro.

<sup>25</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 18 set. 2020, in vigore dal 1° nov. 2020 (RU 2020 4135).

<sup>26</sup> RS 832.30

<sup>27</sup> RS 741.51

## Sezione 2: Ulteriori misure

### Art. 46

(art. 17e LL)

In caso di lavoro notturno, il datore di lavoro deve, quali ulteriori misure, in particolare:

- a. mettere a disposizione un mezzo di trasporto sicuro se la sicurezza personale di un lavoratore sul tragitto da e verso il luogo di lavoro potrebbe essere messa a rischio;
- b. mettere a disposizione mezzi di trasporto in mancanza di mezzi di trasporto pubblici;
- c. approntare attrezzature di cucina per preparare pasti caldi in un locale idoneo oppure servire pasti caldi;
- d. sostenere i lavoratori che hanno obblighi di educazione o di assistenza conformemente all'articolo 36 della legge, affinché essi possano provvedervi direttamente o attraverso terzi.

## Capitolo 4: ...

### Art. 47 a 59<sup>28</sup>

## Capitolo 5: Protezione speciale delle donne

### Sezione 1: Occupazione durante la maternità

#### Art. 60 Durata del lavoro e dell'allattamento in caso di gravidanza e di maternità

(art. 35 e 35a LL)

<sup>1</sup> Le donne incinte e le madri allattanti non possono assolutamente essere occupate oltre la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero; questa durata non supera in alcun modo le nove ore.

<sup>2</sup> Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:

- a. per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti;
- b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti;

<sup>28</sup> Abrogati dall'art. 22 dell'O del 28 set. 2007 sulla protezione dei giovani lavoratori, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU 2007 4959).

- c. per una durata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.<sup>29</sup>

### **Art. 61** Alleviamento dei compiti

(art. 35 LL)

<sup>1</sup> Le donne incinte che esercitano la loro attività principalmente in piedi beneficiano, a partire dal quarto mese di gravidanza, di un riposo giornaliero di 12 ore e, oltre alle pause previste all'articolo 15 della legge, di una breve pausa di 10 minuti dopo ogni periodo di 2 ore di lavoro.

<sup>2</sup> A partire dal sesto mese di gravidanza, le attività esercitate in piedi vanno limitate complessivamente a quattro ore giornaliere.

## **Sezione 2: Protezione della salute durante la maternità**

### **Art. 62** Lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità

(art. 35 LL)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro può occupare donne incinte e madri allattanti nei lavori pericolosi o gravosi soltanto se, in base a una valutazione dei rischi, non risultano minacce concrete per la salute della madre e del bambino o se è possibile ovviare a tali minacce mediante adeguate misure di protezione. Sono fatti salvi ulteriori motivi di esclusione di cui al capoverso 4.

<sup>2</sup> Se soltanto mediante l'adozione di adeguate misure di protezione è possibile eliminare minacce pericolose per la salute della madre e del bambino, l'efficacia di queste misure deve essere verificata periodicamente, almeno ogni trimestre. Se l'obiettivo di protezione non viene raggiunto, occorre procedere conformemente agli articoli 64 capoverso 3 e 65 della presente ordinanza.<sup>30</sup>

<sup>3</sup> Sono considerati lavori pericolosi o gravosi per le donne incinte e le madri allattanti tutti quei lavori che, per esperienza, si ripercuotono negativamente sulla salute di queste donne e dei loro bambini. Ne fanno parte in particolare:

- a. lo spostamento manuale di carichi pesanti;
- b. i movimenti o le posizioni del corpo che provocano una fatica precoce;
- c. i lavori che provocano urti, scosse o vibrazioni;
- d. i lavori in condizioni di sovrappressione come il lavoro in camera di pressione, l'immersione ecc.;
- e. i lavori che espongono al freddo o al caldo oppure a un'umidità eccessiva;
- f. i lavori sottoposti agli effetti di radiazioni nocive o al rumore;

<sup>29</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 apr. 2014, in vigore dal 1° giu. 2014 (RU 2014 999).

<sup>30</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 apr. 2014, in vigore dal 1° giu. 2014 (RU 2014 999).

- g. i lavori sottoposti agli effetti di sostanze nocive o di microrganismi;
- h. i lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che, per esperienza, portano a un forte aggravio.

<sup>4</sup> Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca<sup>31</sup> stabilisce in un'ordinanza i criteri di valutazione dei lavori pericolosi o gravosi elencati nel capoverso 3. Esso definisce inoltre le sostanze, i microrganismi e i lavori che, per esperienza e per lo stato della scienza, presentano un potenziale di pericolo particolarmente elevato per la madre e il bambino e per i quali è vietata ogni occupazione di donne incinte e di madri allattanti.

### **Art. 63** Valutazione dei rischi e informazione

(art. 35 e 48 LL)

<sup>1</sup> Un'azienda con lavori pericolosi o gravosi per la madre e il bambino giusta l'articolo 62 deve, mediante un esperto competente, procedere alla valutazione dei rischi secondo i principi dell'articolo 11a segg. dell'ordinanza del 19 dicembre 1983<sup>32</sup> sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e alle prescrizioni specifiche sul ricorso a specialisti in caso di maternità.

<sup>2</sup> La valutazione dei rischi è effettuata prima dell'assunzione di donne in un'azienda o in una parte dell'azienda giusta l'articolo 62 e in occasione di ogni modifica importante delle condizioni di lavoro.

<sup>3</sup> Il risultato della valutazione dei rischi e le misure di protezione proposte dagli specialisti devono essere registrati per scritto. Nella valutazione dei rischi occorre osservare:

- a. le prescrizioni giusta l'articolo 62 capoverso 4;
- b. le prescrizioni dell'ordinanza 3 del 18 agosto 1993<sup>33</sup> concernente la legge; e
- c. l'ordinanza del 19 dicembre 1983 sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro deve provvedere a informare e istruire, in modo tempestivo, esauriente e adeguato, le donne che svolgono lavori gravosi e pericolosi sui pericoli e i provvedimenti connessi con la gravidanza e la maternità.

<sup>31</sup> La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RU 2004 4937), con effetto dal 1° gen. 2013. Di detta mod. è tenuto conto in tutto il presente testo.

<sup>32</sup> RS 832.30

<sup>33</sup> RS 822.113



### Sezione 3: Restrizioni e divieti di occupazione

#### **Art. 64** Esenzione dal lavoro e trasferimento (art. 35 e 35a LL)

<sup>1</sup> Le donne incinte e le madri allattanti sono esentate, su loro domanda, da lavori che sono gravosi per loro.

<sup>2</sup> Le donne che, conformemente al certificato medico, nei primi mesi dopo il parto non hanno ripreso appieno la propria capacità lavorativa, non possono essere impiegate in lavori che superano detta capacità.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro deve trasferire una donna incinta o una madre allattante a un posto di lavoro equivalente e che non presenta pericoli per lei, se:

- a. la valutazione dei rischi rivela un pericolo per la sicurezza e la salute della mamma o del bambino, e non può essere adottata alcuna misura di protezione adeguata; o se
- b. è accertato che la donna in questione utilizza sostanze, microrganismi o svolge lavori connessi con un elevato potenziale di pericolo giusta l'articolo 62 capoverso 4.

#### **Art. 65**<sup>34</sup> Lavori vietati durante la maternità (art. 35 LL)

Se non è possibile un trasferimento giusta l'articolo 64 capoverso 3, la donna in questione non può più essere occupata nell'azienda o nella parte d'azienda interessata dal pericolo.

#### **Art. 66** Lavori sotterranei nelle miniere<sup>35</sup> (art. 36a LL)

È vietato impiegare donne in lavori sotterranei nelle miniere, salvo che si tratti di:<sup>36</sup>

- a. attività scientifiche;
- b. servizi di pronto soccorso o di assistenza medica urgente;
- c. attività di breve durata nell'ambito di una formazione professionale regolamentata; oppure
- d. attività di breve durata a carattere non manuale.

<sup>34</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 apr. 2014, in vigore dal 1° giu. 2014 (RU 2014 999).

<sup>35</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 apr. 2014, in vigore dal 1° giu. 2014 (RU 2014 999).

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 30 apr. 2014, in vigore dal 1° giu. 2014 (RU 2014 999).

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

### Sezione 1: Regolamento aziendale

**Art. 67** Regolamento aziendale stabilito per convenzione o emanato dal datore di lavoro

(art. 37 LL)

<sup>1</sup> La delegazione dei lavoratori è eletta liberamente se l'elezione è avvenuta secondo i principi degli articoli 5–7 della legge del 17 dicembre 1993<sup>37</sup> sulla partecipazione.

<sup>2</sup> Se il regolamento aziendale è emanato dal datore di lavoro, un esemplare è affisso nell'azienda in luogo ben visibile o è distribuito ai lavoratori. Entro quattro settimane, i lavoratori possono esprimere per scritto il loro parere o devono essere ascoltati personalmente dal datore di lavoro.

**Art. 68** Pubblicazione del regolamento aziendale

(art. 39 LL)

<sup>1</sup> Il regolamento aziendale va affisso nell'azienda in luogo ben visibile o distribuito ai lavoratori.

<sup>2</sup> Esso va inviato all'autorità cantonale.<sup>38</sup>

### Sezione 2: Ulteriori obblighi nei confronti dei lavoratori

**Art. 69** Comunicazione degli orari di lavoro e delle disposizioni di protezione

(art. 47 cpv. 1 LL)

<sup>1</sup> I lavoratori vanno chiamati a partecipare alla pianificazione degli orari di lavoro determinanti nell'azienda, quali gli orari usuali degli impieghi, il servizio di picchetto, i piani degli impieghi, gli orari di lavoro autorizzati e le relative modifiche. I lavoratori vanno informati il più presto possibile, di regola due settimane prima di un impiego previsto con i nuovi orari di lavoro, sul momento dell'introduzione concreta degli orari di lavoro determinanti.

<sup>2</sup> Sono considerate disposizioni di protezione speciale giusta l'articolo 47 capoverso 1 lettera b della legge le prescrizioni della legge e della presente ordinanza in materia di protezione dei giovani, di maternità e di attribuzione di periodi di riposo compensativi per il lavoro notturno.

<sup>37</sup> RS 822.14

<sup>38</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 apr. 2002, in vigore dal 1° giu. 2002 (RU 2002 1347).

**Art. 70** Informazione e istruzione dei lavoratori

(art. 48 LL)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve provvedere affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, compresi i lavoratori che vi esercitano la propria attività pur dipendendo da un'altra azienda, siano adeguatamente ed esaurientemente informati e istruiti circa l'organizzazione dell'orario di lavoro, la strutturazione dei piani di lavoro e i provvedimenti previsti in caso di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 17e della legge. L'istruzione del lavoratore deve aver luogo al momento dell'entrata in servizio e in caso di modifica delle condizioni di lavoro; se necessario, va ripetuta.

<sup>2</sup> Le informazioni e le istruzioni devono essere impartite durante l'orario di lavoro e non possono essere messe a carico dei lavoratori.

**Art. 71** Partecipazione dei lavoratori

(art. 48 e 6 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> I lavoratori o i loro rappresentanti nell'azienda devono essere informati preventivamente riguardo alle ispezioni dell'autorità d'esecuzione e, se lo desiderano, devono essere invitati in forma appropriata a partecipare alle inchieste o alle ispezioni aziendali di tale autorità. Lo stesso vale anche nel caso di ispezioni non annunciate.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori o ai loro rappresentanti nell'azienda le istruzioni impartite dall'autorità d'esecuzione.

**Sezione 3: Obblighi nei confronti degli organi d'esecuzione e di vigilanza****Art. 72** Accesso all'azienda

(art. 45 LL)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve permettere agli organi d'esecuzione e di vigilanza l'accesso a tutti i locali dell'azienda, compresi i refettori e i soggiorni.

<sup>2</sup> Gli organi d'esecuzione e di vigilanza, nell'ambito dei loro compiti, possono interrogare il datore di lavoro e, in assenza di terzi, i lavoratori occupati nell'azienda sull'esecuzione della legge, delle ordinanze e delle decisioni dell'autorità.

**Art. 73** Elenchi e altri atti

(art. 46 LL)

<sup>1</sup> Gli elenchi e gli atti devono contenere i dati necessari all'esecuzione della legge, in particolare:

- a. i dati personali del lavoratore;
- b. il tipo di attività del lavoratore nonché le date dell'inizio e della fine del suo rapporto di lavoro;
- c. la durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto, inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario nonché la loro posizione sull'arco della giornata;

- d. i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente se non cadono regolarmente di domenica;
- e. il periodo e la durata delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora;
- f. le deroghe aziendali alla definizione di giorno, notte e domenica ai sensi degli articoli 10, 16 e 18 della legge;
- g. le regolamentazioni concernenti il supplemento di tempo giusta l'articolo 17b capoversi 2 e 3 della legge;
- h. i supplementi di tempo e i supplementi salariali prescritti dalla legge;
- i. i risultati delle inchieste mediche quanto all'idoneità o all'inidoneità in caso di lavoro notturno o di maternità;
- j. la presenza di motivi di esclusione oppure i risultati della valutazione dei rischi in caso di maternità e le misure aziendali adottate di conseguenza.

<sup>2</sup> Gli elenchi e gli altri atti devono essere conservati per almeno cinque anni dopo la scadenza della loro validità.

<sup>3</sup> Gli organi d'esecuzione e di vigilanza possono consultare elenchi e atti supplementari, sempreché sia necessario per l'adempimento dei loro compiti. Se necessario ai fini dell'inchiesta, l'autorità competente può disporre. Al termine dell'inchiesta, essi vanno restituiti al datore di lavoro.

#### **Art. 73a<sup>39</sup>** Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

(art. 46 LL)

<sup>1</sup> Le parti sociali possono prevedere, in un contratto collettivo di lavoro, che gli elenchi e gli atti non contengano i dati di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c–e nonché h se i lavoratori interessati:

- a. dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro;
- b. percepiscono un reddito annuo lordo, bonus compresi, superiore a 120 000 franchi, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale; e
- c. hanno convenuto individualmente in forma scritta che rinunciano alla registrazione della durata del lavoro.

<sup>2</sup> L'importo di cui al capoverso 1 lettera b è adeguato all'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato secondo la LAINF.

<sup>3</sup> La convenzione di cui al capoverso 1 lettera c può essere revocata ogni anno dal lavoratore o dal datore di lavoro.

<sup>4</sup> Il contratto collettivo di lavoro deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in particolare del settore o dell'azienda, e prevedere quanto segue:

- a. misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza della durata del riposo stabilita per legge;

<sup>39</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 4 nov. 2015, in vigore dal 1° gen. 2016 (RU 2015 4809).

- b. l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno preposto alle questioni concernenti la durata del lavoro.

<sup>5</sup> Il datore di lavoro tiene a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza il contratto collettivo di lavoro, le convenzioni di rinuncia individuali e un elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro e nel quale è riportato anche il loro reddito annuo lordo.

**Art. 73<sup>b40</sup>** Registrazione semplificata della durata del lavoro

(art. 46 LL)

<sup>1</sup> La rappresentanza dei lavoratori di un settore o di un'azienda o, in sua assenza, la maggioranza dei lavoratori di un'azienda può convenire con il datore di lavoro che, per i lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro, debba essere registrata unicamente la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto. In caso di lavoro notturno e domenicale vanno inoltre documentati l'inizio e la fine degli impieghi.

<sup>2</sup> La convenzione deve prevedere quanto segue:

- a. le categorie di lavoratori a cui si applica la registrazione semplificata della durata del lavoro;
- b. disposizioni speciali concernenti l'osservanza delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo;
- c. una procedura paritetica per verificare l'osservanza della convenzione.

<sup>3</sup> Nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori la registrazione semplificata della durata del lavoro secondo il capoverso 1 può anche essere convenuta individualmente in forma scritta tra il datore di lavoro e il lavoratore. Nella convenzione vanno menzionate le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo vigenti. Deve inoltre essere svolto e documentato annualmente un colloquio di fine anno concernente l'onere lavorativo.

<sup>4</sup> Nonostante l'esistenza di una simile convenzione, i lavoratori interessati sono liberi di registrare i dati di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c–e. Il datore di lavoro mette a disposizione uno strumento adeguato a tale scopo.

**Art. 74** Attestato d'età

(art. 29 cpv. 4 LL)

<sup>1</sup> Per tutti i giovani, il datore di lavoro deve tenere un attestato d'età a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza.

<sup>2</sup> L'attestato d'età è rilasciato gratuitamente dall'ufficiale dello stato civile del luogo di nascita o di origine o, per gli stranieri nati fuori della Svizzera, dalla competente autorità di polizia.

<sup>40</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 4 nov. 2015, in vigore dal 1° gen. 2016 (RU 2015 4809).

## Capitolo 7: Attribuzioni e organizzazione delle autorità

### Sezione 1: Confederazione

#### Art. 75 Segreteria di Stato dell'economia

(art. 42 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> La SECO è il servizio della Confederazione preposto alla protezione dei lavoratori. Esso esplica in particolare i seguenti compiti:<sup>41</sup>

- a. controlla e coordina l'applicazione della legge da parte dei Cantoni e vigila sull'uniformità dell'applicazione del diritto;
- b. assicura la formazione continua e il perfezionamento professionale delle autorità d'esecuzione;
- c. consiglia e informa le autorità cantonali d'esecuzione, nonché le associazioni padronali e dei lavoratori sull'applicazione della legge e delle ordinanze, come pure altre organizzazioni interessate o coinvolte in merito a questioni generali concernenti la protezione dei lavoratori;
- d. fornisce informazioni riguardanti la protezione dei lavoratori;
- e. mette a disposizione gli specialisti e le infrastrutture indispensabili per valutare e risolvere questioni complesse, problemi ed eventi vari;
- f. studia questioni di fondo e casi particolari relativi alla protezione dei lavoratori e chiarisce casi di importanza generale;
- g. sostiene gli sforzi intesi a promuovere la protezione della salute sul posto di lavoro e lancia e promuove progetti di ricerca sul tema lavoro e salute;
- h. assicura la gestione delle relazioni pubbliche e dei contatti internazionali nel settore della protezione dei lavoratori;
- i. provvede all'esecuzione della legge e delle sue ordinanze nelle aziende e nelle amministrazioni pubbliche;
- j. applica la procedura di approvazione dei piani giusta gli articoli 7 e 8 della legge nell'ambito del coordinamento della procedura federale giusta l'articolo 62a – 62c della legge federale del 21 marzo 1997<sup>42</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione.

<sup>2</sup> Sempreché lo esigano i compiti di cui al capoverso 1, la SECO ha accesso a tutte le aziende.

<sup>3</sup> La SECO, su richiesta e dietro rimborso delle spese, può assumere integralmente o parzialmente taluni compiti di un Cantone quando per mancanza di personale, di mezzi o della necessaria formazione, il Cantone non è in grado di assolverli.

<sup>4</sup> La SECO può prescrivere moduli uniformi per domande, permessi e approvazioni.

<sup>41</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 apr. 2002, in vigore dal 1° giu. 2002 (RU 2002 1347).

<sup>42</sup> RS 172.010

**Art. 76**<sup>43</sup>**Art. 77** Decisioni della SECO e misure sostitutive

(art. 42, 50, 51 e 53 LL)

<sup>1</sup> La SECO, nel suo ambito di compiti, può emanare decisioni nei confronti del datore di lavoro, esortandolo ad adottare le misure necessarie a ristabilire l'ordine legale. In caso di pericolo imminente, egli può emanare decisioni a titolo preventivo.

<sup>2</sup> Le decisioni menzionate nel capoverso 1 devono essere comunicate per scritto; le misure preventive vanno confermate e motivate successivamente. Al datore di lavoro va impartito un termine entro il quale deve ristabilire l'ordine legale e darne conferma.

<sup>3</sup> Se entro il termine legale, il datore di lavoro non ottempera alle decisioni o alle misure imposte, la SECO adotta le misure che si impongono a spese del datore di lavoro e pronuncia le sanzioni penali appropriate.

<sup>4</sup> ...<sup>44</sup>

**Art. 78** Misure concernenti l'alta vigilanza

(art. 42 LL)

Se l'autorità cantonale d'esecuzione omette di eseguire un atto ufficiale necessario o se le decisioni contraddicono del tutto o in parte la legge, la SECO emana le necessarie direttive. In presenza di un pericolo imminente o di violazioni gravi di beni giuridici, la SECO adotta di sua iniziativa le misure necessarie per ristabilire l'ordine legale.

**Sezione 2: Cantoni****Art. 79** Compiti

(art. 41 LL)

<sup>1</sup> Sempreché l'esecuzione della legge e delle ordinanze non sia riservata alla Confederazione, essa spetta alle autorità cantonali le quali devono in particolare:

- a. eseguire controlli nelle aziende sull'osservanza delle prescrizioni della legge e delle ordinanze;
- b. consigliare datori di lavoro, lavoratori, committenti, pianificatori e tutte le altre persone alle quali la legge affida compiti su questioni riguardanti l'applicazione della legge e delle ordinanze;
- c. informare i datori di lavoro, i lavoratori, le loro organizzazioni nonché altre organizzazioni professionali e servizi interessati su questioni d'attualità e relativi sviluppi.

<sup>43</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 6 lug. 2011, con effetto dal 1° ago. 2011 (RU **2011** 3381).

<sup>44</sup> Abrogato dal n. IV 37 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

<sup>2</sup> I Cantoni provvedono affinché:

- a. sia impiegato personale di vigilanza adeguatamente formato in numero sufficiente per l'adempimento dei compiti legali;
- b. sia impiegato o si possa ricorrere a personale di sorveglianza femminile per problemi specifici alle donne;
- c. le persone incaricate della vigilanza dispongano delle competenze e dei mezzi materiali necessari; e
- d. le condizioni di assunzione di tali persone conferiscano loro la sicurezza indispensabile all'esercizio dell'attività e garantiscano la loro indipendenza.

<sup>3</sup> La SECO emana direttive circa il livello qualitativo della formazione e del perfezionamento professionale e il numero delle persone preposte alla vigilanza da impiegare per ogni Cantone in funzione del numero delle aziende, dei compiti legali da adempiere e della loro complessità.

**Art. 80**                    Comunicazioni e rapporti  
(art. 41 LL)

<sup>1</sup> I Cantoni comunicano alla SECO:

- a. le autorità d'esecuzione e le autorità di ricorso designate conformemente all'articolo 41 capoverso 1 della legge;
- b. i giorni festivi parificati alle domeniche conformemente all'articolo 20a capoverso 1 della legge;
- c. le ordinanze cantonali d'esecuzione emanate in virtù della legge nonché tutte le modifiche;
- d. le decisioni in merito alle misure amministrative, alle sentenze penali e alle ordinanze di non luogo a procedere in versione integrale e motivata.

<sup>2</sup> I Cantoni trasmettono annualmente alla SECO i dati necessari per il rapporto all'attenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro e per provvedere all'alta vigilanza.

<sup>3</sup> I dati richiesti dalla SECO devono essergli trasmessi entro tre mesi dalla fine dell'anno di riferimento.

<sup>4</sup> L'autorità cantonale trasmette alla SECO una copia dei permessi concernenti la durata del lavoro da essa rilasciati e lo informa delle decisioni e dei provvedimenti presi conformemente agli articoli 51 capoversi 2 e 3, 52 e 53 della legge.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 apr. 2002, in vigore dal 1° giu. 2002 (RU 2002 1347).



### Sezione 3: Commissione federale del lavoro

#### Art. 81

(art. 43 LL)

<sup>1</sup> La Commissione federale del lavoro è composta di 19 membri. Vi sono rappresentati:

- a. i Cantoni con due membri;
- b. gli ambienti scientifici con due membri;
- c. le associazioni padronali e dei lavoratori, entrambe con sette membri;
- d. le organizzazioni femminili con un membro.<sup>46</sup>

<sup>2</sup> La presidenza è assunta dal direttore della Direzione del lavoro della SECO o dal suo supplente.

<sup>3</sup> I membri sono eletti per la corrispondente durata del periodo amministrativo applicabile alle autorità federali.

<sup>4</sup> Per l'esame di determinati problemi, la Commissione può costituire sottocommissioni e ricorrere a periti.

<sup>5</sup> Il regolamento interno è emanato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, d'intesa con la Commissione.

### Capitolo 8: Protezione dei dati e gestione dei dati

#### Sezione 1:

#### Obbligo del segreto, comunicazione dei dati e diritto di informazione

#### Art. 82            Obbligo del segreto

(art. 44 LL)

<sup>1</sup> L'obbligo del segreto giusta l'articolo 44 della legge riguarda anche le autorità di vigilanza e di esecuzione della legge, i membri della Commissione federale del lavoro, i periti e gli ispettori specializzati ai quali si ricorre.

<sup>2</sup> Se si ricorre a periti e a ispettori specializzati, questi vanno resi attenti per scritto al loro obbligo di segreto nei confronti di terzi.

#### Art. 83            Comunicazione di dati personali degni di particolare protezione

(art. 44a LL)

<sup>1</sup> Se la persona interessata non è stata esplicitamente informata o se, date le circostanze, non è evidentemente al corrente della comunicazione di dati che la riguardano, è necessario notificarle la comunicazione e l'effettiva estensione dei suoi dati personali, accordandole inoltre l'opportunità di esprimersi in merito.

<sup>46</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 6 lug. 2011, in vigore dal 1° ago. 2011 (RU 2011 3381).

<sup>2</sup> È possibile rinunciare ad accordare il diritto di essere ascoltato prima della comunicazione dei dati qualora sussista il pericolo che vengano lesi i diritti o importanti interessi di terzi o che venga impedito l'adempimento di compiti legali, oppure se, entro i termini, l'interessato non si manifesta o è introvabile.

<sup>3</sup> Una comunicazione generale di dati personali degni di particolare protezione avviene solamente per scopi statistici dell'Ufficio federale di statistica, a condizione che questo, per le informazioni richieste, possa appellarsi a una base giuridica con un profilo dei compiti chiaramente definito e che i dati non possano essere inoltrati a terzi o lo siano soltanto in forma anonima.

<sup>4</sup> Il consenso della persona interessata giusta l'articolo 44a capoverso 2 della legge viene presupposto se la comunicazione dei dati è molto urgente per il destinatario, avviene nell'interesse della persona in questione e una sua presa di posizione non giungerebbe entro il termine utile.

**Art. 84**                    Comunicazione in caso di dati personali non degni di particolare protezione  
(art. 44a LL)

<sup>1</sup> La comunicazione generale di dati personali non degni di particolare protezione è rivolta alle autorità di esecuzione e di vigilanza della legge e della legge sull'assicurazione contro gli infortuni.

<sup>2</sup> Nel singolo caso e su richiesta motivata è possibile comunicare anche a terzi dati personali non degni di particolare protezione, qualora si possa far valere un interesse pubblico o un interesse privato superiore.

## Sezione 2: Sistemi di informazione e di documentazione

**Art. 85<sup>47</sup>**                    Sistema di informazione e di documentazione della Confederazione  
(art. 44b LL e 96 LAINF)

<sup>1</sup> La SECO, nell'ambito della sua attività di vigilanza e di esecuzione, gestisce un sistema automatizzato di informazione e di documentazione per:

- a. i permessi concernenti la durata del lavoro;
- b. la procedura di approvazione dei piani di cui all'articolo 7 capoverso 4 della legge;
- c. la banca dati inerente al diritto del lavoro, che contiene informazioni generali sul diritto pubblico e privato del lavoro;
- d. la banca dati inerente all'esecuzione, gestita dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), che contiene in particolare dati sull'attività d'ispezione degli organi d'esecuzione della legge e della LAINF;

<sup>47</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 6 mag. 2009, in vigore dal 1° giu. 2009 (RU 2009 2399).

- e. le ispezioni alle aziende;
- f. la gestione degli indirizzi.

<sup>2</sup> Il sistema contiene per ogni azienda:

- a. il nome, l'indirizzo e il numero d'identificazione;
- b. la tipologia (industriale o non industriale);
- c. il genere di attività economica;
- d. la data di registrazione nel sistema e la data di cancellazione.

<sup>3</sup> Il sistema può inoltre contenere:

- a. i piani, le descrizioni dei piani, le approvazioni dei piani e i permessi d'esercizio nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 capoverso 4 della legge;
- b. i verbali delle ispezioni delle aziende;
- c. il motivo dell'iscrizione;
- d. le decisioni, le valutazioni dei rischi, le perizie, le denunce e le sentenze penali.

**Art. 86<sup>48</sup>** Sistemi di informazione e di documentazione dei Cantoni  
(art. 44b LL)

<sup>1</sup> L'autorità cantonale, nell'ambito della sua attività di vigilanza e di esecuzione, gestisce un sistema di informazione e di documentazione per le aziende industriali.

<sup>2</sup> Il sistema contiene per ogni azienda industriale:

- a. i dati di cui all'articolo 85 capoverso 2;
- b. l'indicazione delle lettere dell'articolo 5 capoverso 2 della legge in base alle quali è stata assoggettata l'azienda;
- c. i piani, le descrizioni dei piani, le approvazioni dei piani e i permessi d'esercizio.

**Art. 87<sup>49</sup>** Scambio di dati e sicurezza dei dati  
(art. 44 cpv. 2, 44a e 44b LL)

<sup>1</sup> Le autorità della Confederazione e dei Cantoni responsabili dell'esecuzione della legge o della LAINF si scambiano reciprocamente i dati se ciò è necessario per l'adempimento dei loro compiti legali. L'autorità cantonale comunica immediatamente alla SECO in particolare i dati di cui all'articolo 86 capoverso 2 lettere a e b.

<sup>2</sup> Le autorità della Confederazione e dei Cantoni possono connettere i loro sistemi automatizzati di informazione e di documentazione.

<sup>48</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 6 mag. 2009, in vigore dal 1° giu. 2009 (RU 2009 2399).

<sup>49</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 6 mag. 2009, in vigore dal 1° giu. 2009 (RU 2009 2399).

<sup>3</sup> Esse si accordano reciprocamente, laddove esista una simile connessione, l'accesso nella procedura di richiamo a tutti i dati non degni di una particolare protezione.

<sup>4</sup> La SECO e i Cantoni prendono le misure necessarie affinché i terzi non autorizzati non possano accedere ai dati.

**Art. 88** Registrazione, modifica e archiviazione dei dati  
(art. 44b LL)

<sup>1</sup> I dati sono gestiti centralmente dalla SECO per la Confederazione; per il Cantone la gestione spetta all'autorità cantonale competente.

<sup>2</sup> I dati concernenti persone devono essere distrutti cinque anni dopo la scadenza della loro validità, sempreché non debbano essere consegnati all'Archivio federale. Tale scadenza non vale per i dati resi anonimi, elaborati per scopi di pianificazione, ricerca o statistica.

**Art. 89** Protezione dei dati  
(art. 16 cpv. 2 LPD, art. 44-46 LL)

I diritti delle persone interessate, in particolare il diritto di informazione, di rettifica e di cancellazione, sono retti dalle disposizioni della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati, sempreché la legge non preveda disposizioni deroganti.

**Art. 90** Disposizione penale

Il perseguimento penale per violazioni della protezione dei dati e dell'obbligo di informazione è disciplinata dalla legge del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati.

## **Capitolo 9: Disposizioni finali**

### **Sezione 1: Diritto previgente: abrogazione**

**Art. 91**

L'ordinanza 1 del 14 gennaio 1966<sup>50</sup> concernente la legge sul lavoro è abrogata.

<sup>50</sup> [RU 1966 85, 1969 81 n. II lett. E n. 1 376, 1972 800, 1974 1817, 1977 2367, 1978 1707, 1979 643, 1989 2483, 2000 187 art. 22 cpv. 1 n. 8]

## Sezione 2: Disposizioni transitorie

**Art. 92** Permessi concernenti la durata del lavoro rilasciati in virtù del diritto anteriore

I permessi concernenti la durata del lavoro rilasciati in virtù del diritto anteriore rimangono in vigore fino alla loro scadenza, tuttavia la più tardi fino al 31 marzo 2003.

**Art. 93**<sup>51</sup>

## Sezione 3: Entrata in vigore

**Art. 94**

<sup>1</sup> La presente ordinanza, fatto salvo il capoverso 2, entra in vigore il 1° agosto 2000.

<sup>2</sup> Le disposizioni del capitolo ottavo sulla protezione dei dati e la gestione dei dati (art. 83–91) entrano in vigore contemporaneamente alla legge federale del 24 marzo 2000 concernente l'istituzione e l'adeguamento di basi legali per il trattamento di dati personali<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Abrogato dal n. IV 37 dell'O del 22 ago. 2007 concernente l'aggiornamento formale del diritto federale, con effetto dal 1° gen. 2008 (RU **2007** 4477).

<sup>52</sup> RU **2000** 1891. Questa L è entrata in vigore il 1° set. 2000.

*Allegato*  
(art. 28 cpv. 4)

## **Indispensabilità tecnica o economica del lavoro notturno o domenicale per singoli processi lavorativi**

Per i seguenti processi lavorativi, il lavoro notturno o domenicale regolare o periodico è ritenuto indispensabile nella misura indicata:

### **1. Lavorazione del latte:**

lavoro notturno e domenicale per prendere in consegna, trattare e trasformare il latte e per i relativi lavori di filtratura.

### **2. Molitura:**

lavoro notturno per il servizio degli impianti di molitura.

### **3. Fabbricazione di paste alimentari:**

lavoro notturno per gli impianti di produzione automatizzati, inclusi quelli di essiccazione.

### **4. Confezione di prodotti di panetteria e di pasticceria:**

lavoro notturno per la produzione.

### **5. Fabbricazione della birra:**

lavoro notturno e domenicale per la masteria e per il processo di fermentazione.

### **6. Fabbricazione di carta, di cartone e di cellulosa:**

lavoro notturno per l'intera produzione dei prodotti di base.

### **7. Tipografie:**

lavoro notturno e lavoro domenicale per stampare i quotidiani e i settimanali.

**8. Lavorazione di materie plastiche e fabbricazione di fogli mediante stampaggio a iniezione, soffiatura, estrusione, inclusi i processi di affinamento direttamente connessi:**

lavoro notturno per tutti i processi di fabbricazione diretti.

**9. Processi lavorativi chimici, chimico-fisici e biologici:**

- lavoro notturno e domenicale per processi che motivi tecnici impediscono di interrompere;
- lavoro notturno e domenicale per l'esecuzione di esperimenti tecnici o scientifici di lunga durata;
- lavoro notturno e domenicale per lavori con animali da laboratorio e per gli inevitabili lavori nelle serre;
- lavoro domenicale per la cura di animali da laboratorio.

**10. Industria tessile:**

- lavoro notturno e domenicale in filande, fabbriche di filo per fabbricare filati testurizzati e filati ritorti, inclusi i processi di nobilitazione direttamente connessi;
- lavoro notturno e domenicale in stabilimenti tessili e maglifici per la fabbricazione di tessuti e di maglierie, inclusi i processi di nobilitazione direttamente connessi;
- lavoro notturno e domenicale in fabbriche di ricami, inclusi i processi di nobilitazione direttamente connessi.

**11. Fabbricazione della calce e del cemento:**

lavoro notturno e domenicale per tutti i processi di macerazione e di calcinazione e la sorveglianza degli impianti di flusso delle materie prime e di deflusso dei prodotti finiti.

**12. Industria ceramica (laterizi, fabbricazione della ceramica e della porcellana):**

lavoro notturno e domenicale per processi di cottura e di essiccazione.

**13. Metallurgia:**

lavoro notturno

- per il servizio dei forni elettrici di fusione, dei forni di preriscaldamento e degli impianti direttamente connessi;

- per il servizio dei laminatoi a caldo e a freddo e degli impianti direttamente connessi;
- per la saldatura di grandi pezzi che motivi tecnici impediscono di interrompere;
- per il servizio degli impianti di pressofusione e di estrusione;

lavoro notturno e domenicale per il servizio degli impianti di trattamento termico.

#### **14. Trafori e gallerie:**

lavoro notturno e domenicale per lavori di avanzamento e di sicurezza.

#### **15. Orologeria:**

lavoro domenicale parziale per la verifica dei movimenti d'orologeria meccanici e automatici, per la successiva regolazione e per l'esame dei cronometri.

#### **16. Industria elettronica:**

lavoro notturno e domenicale per la produzione di circuiti integrati (micro-elettronica).

#### **17. Vetreria:**

lavoro notturno e domenicale per la trasformazione del materiale grezzo in vetro.