



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia DFE
Segreteria di Stato dell'economia SECO
Direzione del lavoro

Modifica dell'articolo 30 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)

**Rapporto sui risultati dell'indagine conoscitiva
(dal 4 marzo al 9 aprile 2010)**

3003 Berna, giugno 2010

Indice

1	Contesto	3
2	Riassunto dei risultati	3
2.1	Quadro generale	3
3	Risultati dettagliati	4
3.1	Osservazioni generali sul progetto di revisione.....	4
3.2	Osservazioni specifiche sull'articolo 30 capoverso 1 e 2 OLL 1	9
3.3	Osservazioni specifiche sull'articolo 30 capoverso 2 ^{bis} OLL 1	9
3.3.1	Lettera a	9
3.3.2	Lettera b	11
4	Proposte complementari	14
	Allegato: Elenco dei destinatari dell'indagine conoscitiva	15

1 Contesto

Il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno per più di sei o più di 12 settimane di seguito è disciplinato all'articolo 30 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1; RS 822.111). Una delle condizioni per la sua ammissibilità è l'indispensabilità per ragioni aziendali. La presente revisione mira a precisare a livello di ordinanza la nozione di indispensabilità per ragioni aziendali - in base all'attuale prassi amministrativa e alla recente giurisprudenza¹ - nell'interesse della certezza del diritto. Inoltre viene proposta una modifica redazionale dell'articolo 30 OLL 1.

2 Riassunto dei risultati

Nel quadro dell'indagine conoscitiva sono state invitate a pronunciarsi tutte le autorità cantonali preposte all'esecuzione della legge sul lavoro. Sono state consultate direttamente anche le associazioni mantello dell'economia nonché altre associazioni di categoria toccate dalla revisione dell'ordinanza. Va osservato che, come indicato nella lettera allegata, in assenza di riscontri da parte delle autorità interpellate la presente documentazione è considerata accettata. Per consentire a tutti gli ambienti interessati di esprimersi, la documentazione è stata pubblicata anche sul sito internet della Cancelleria federale.

In totale sono pervenuti 48 pareri. Alla documentazione sono allegati l'elenco dei destinatari, i pareri delle organizzazioni e delle aziende non consultate e la lista delle abbreviazioni utilizzate nel presente rapporto.

2.1 Quadro generale

Sull'obiettivo di questa revisione dell'ordinanza, vale a dire la precisazione del concetto di indispensabilità aziendale a livello di ordinanza, il consenso è unanime. Sono invece diversi i pareri su come tale obiettivo vada realizzato. In particolare risulta controverso il criterio delle difficoltà di reclutamento di personale (art. 2^{bis} lett. b della proposta).

Diversi interpellati (anche alcune autorità cantonali d'esecuzione) si dichiarano d'accordo esplicitamente o implicitamente² con le modifiche proposte.

La maggioranza delle organizzazioni del lavoro che hanno preso parte all'indagine conoscitiva, diverse associazioni di categoria, i grandi distributori Migros e Coop nonché molte altre aziende (soprattutto del settore della carne) chiedono una regolamentazione più liberale e/o il mantenimento della prassi attuale.

Per la maggior parte delle organizzazioni dei lavoratori, per alcune autorità cantonali d'esecuzione e per l'A IPL la soluzione proposta dilata in modo eccessivo il concetto dell'indispensabilità aziendale.

¹ In particolare la decisione del Tribunale amministrativo federale del 28 marzo 2008 (B-1967/2007), che indica criteri concreti per l'esistenza dell'indispensabilità per ragioni aziendali (consid. 5.3). La decisione del Tribunale amministrativo federale è stata confermata dal Tribunale federale per quanto riguarda l'indispensabilità per ragioni aziendali (decisione 2C_344/2008 del 26 marzo 2009; consid. 4.1 ss.).

² Implicitamente nei casi in cui i destinatari consultati direttamente non si sono espressi sul progetto, il che è considerato una forma di consenso, come indicato nella lettera di accompagnamento.

I destinatari seguenti si sono associati ai pareri espressi da altri partecipanti all'indagine conoscitiva:

- BS al parere di ZH;
- economiesuisse e H+ al parere dell'USI

3 Risultati dettagliati

3.1 Osservazioni generali sul progetto di revisione

LU è favorevole a inserire direttamente nell'articolo 30 capoverso 2^{bis} OLL 1 l'attuale testo contenuto nelle indicazioni. Tuttavia la nuova definizione del concetto "indispensabile" è ritenuta delicata. L'indispensabilità è menzionata anche all'articolo 28 capoverso 1 OLL 1 per chiarire il bisogno di base di lavoro notturno. Se la stessa nozione viene ora impiegata anche per chiarire il bisogno di lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno (lavoro notturno continuativo), una possibile conseguenza potrebbe essere che l'indispensabilità di cui all'articolo 28 capoverso 1 definisca anche l'indispensabilità di cui all'articolo 30 capoverso 2^{bis} OLL 1. Si propone quindi di usare un altro termine.

Secondo LU, l'utilizzo uniforme dei criteri di cui al capoverso 2 per il lavoro notturno continuativo per 6-12 settimane (cpv. 1) o per più di 12 settimane (cpv. 2) genera i problemi seguenti:

- La condizione di cui al capoverso 2 lettera b viene utilizzata, contrariamente alla versione attuale, anche per il lavoro notturno continuativo di maggiore durata (oltre 12 settimane). La maggiore presa in considerazione della situazione sul mercato del lavoro può compromettere il principio, sostanzialmente necessario, della rotazione delle squadre. Ciò si verifica se i collaboratori, per l'attrattiva (economica) data ad esempio dall'accredito di ore, desiderano maggiormente il lavoro notturno e rifiutano lo stesso lavoro durante il giorno. Questo desiderio non deve fungere da base per un adeguamento dell'ordinanza in vigore, poiché chi è qualificato per una determinata mansione, lo è fondamentalmente anche per lo stesso lavoro da svolgersi durante il giorno.
- L'unica differenza da considerare rilevante nella durata del lavoro notturno sono i criteri di cui all'articolo 29 capoversi 1 lettere a-d secondo la presente proposta di adeguamento. Si pone pertanto la domanda se per la valutazione del lavoro notturno per più di sei settimane non debbano applicarsi criteri del tutto uniformi.

Secondo LU, i soli motivi economici non sono sufficienti per giustificare il lavoro notturno. Il lavoro notturno continuativo rappresenta la forma più estrema di lavoro notturno, nella valutazione delle domande in tal senso occorre seguire criteri molto severi. L'adeguamento proposto dell'articolo 30 OLL 1 mira verso un'altra direzione.

TG è d'accordo con la modifica dell'articolo 30 OLL 1, poiché la condizione per il lavoro notturno per una durata di 6-12 settimane senza alternanza con il lavoro diurno viene inasprita sostituendo alla necessità l'indispensabilità per motivi aziendali.

VS indica che le modifiche portano a maggiore chiarezza e a un adeguamento della giurisprudenza. Inoltre sono accolti favorevolmente i tentativi volti a conciliare la legislazione sul lavoro con la realtà del mondo del lavoro.

L'USAM approva la decisione della SECO di apportare precisazioni nell'OLL 1 in merito all'indispensabilità per ragioni aziendali. Ritiene tuttavia che per determinate formulazioni si tornerà alla soluzione attuale, già discussa in seno alla Commissione federale del lavoro tra le parti sociali. Fa notare che è stata l'iniziativa parlamentare Wandfluh (05.3530) a sollevare

le questioni centrali. Su questa base, la diversità di trattamento tra lavoro notturno continuativo e lavoro notturno con alternanza dei turni non è giustificata. Per l'USAM le modifiche proposte non sono pertanto sufficienti. Inoltre l'USAM sostiene il parere dell'UPSC, uno dei suoi membri, che è particolarmente colpito dalla revisione.

L'USI è favorevole in linea di massima all'adeguamento redazionale dell'articolo 30 OLL 1, poiché rende la fattispecie più chiara e semplice. È favorevole anche al fatto che, nell'interesse della certezza del diritto, la nozione di indispensabilità per ragioni aziendali venga precisata a livello di ordinanza. Il fatto che la prassi venga sancita nell'ordinanza non deve però portare ad alcuna nuova limitazione rispetto alla prassi attuale. Il Consiglio federale ha la facoltà di codificare in un'ordinanza i presupposti per il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno e non ci sono pertanto motivi per non seguire i presupposti elaborati in collaborazione con le parti sociali.

USS, comedia e Unia constatano che il principio del divieto del lavoro notturno è stato fortemente eroso. Si impegnano quindi affinché eventuali deroghe al divieto di lavoro notturno vengano autorizzate solo in modo molto restrittivo e che le prescrizioni inerenti alla protezione della salute siano attuate in maniera coerente in tutti gli orari di lavoro atipici.

USS, comedia e Unia sottolineano che in linea di massima deve essere mantenuta l'alternanza con il lavoro diurno e che il lavoro notturno continuativo rappresenta la forma più estrema di lavoro notturno. Affinché il lavoro notturno preservi il suo carattere eccezionale, esso deve essere autorizzato soltanto a condizioni molto rigorose. USS, comedia e Unia sono tassativamente contrarie a un'equiparazione del lavoro notturno continuativo con il lavoro notturno non continuativo. Le ripercussioni sociali legate al lavoro notturno continuativo non sono da sottovalutare, bensì da soppesare adeguatamente.

Secondo il parere di USS, comedia e Unia, le proposte della SECO di adeguamento dell'articolo 30 OLL 1 vanno nella direzione giusta, tuttavia non definiscono in modo abbastanza rigoroso l'indispensabilità per ragioni aziendali.

USS, comedia, ASI, Unia e VPOD chiedono inoltre che si dia priorità all'esecuzione della legge sul lavoro. Ritengono che la SECO debba assolvere in modo più marcato la sua funzione di alta vigilanza e provvedere all'esecuzione coordinata della legge sul lavoro nei Cantoni. Secondo USS, comedia, ASI e Unia, spesso le aziende controllate che non rispettano le prescrizioni di legge non temono sanzioni. Manca inoltre una gestione del sistema e lo scambio dei dati. Si deve pertanto garantire che le aziende le quali non seguono o seguono solo in parte le disposizioni della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute non siano più autorizzate a praticare orari di lavoro atipici.

Syna/Travail.Suisse e SIC Svizzera sono dell'avviso che il lavoro notturno debba rimanere sostanzialmente un'eccezione. Il lavoro notturno continuativo rappresenta per la salute la forma di lavoro notturno più stressante, per questo anche in futuro deve essere sottoposto a rigide condizioni. Per nessuna ragione si può derogare all'attuale prassi in materia di autorizzazioni.

Acquisiscono invece particolare importanza sia l'esecuzione che i controlli. Oltre alle sanzioni, si richiede una maggiore frequenza dei controlli e un miglioramento a livello di disponibilità dei dati e di scambio delle informazioni.

Syna/Travail.Suisse ritengono che il lavoro notturno continuativo sia una forma di lavoro notturno particolarmente gravosa per la salute, per questo avanzano le richieste seguenti:

- Le disposizioni di protezione in caso di lavoro notturno, la partecipazione attiva dei collaboratori e le prescrizioni relative alla tutela della salute e alla prevenzione degli infortuni devono essere attuate nell'azienda ed essere esplicitamente controllate dall'autorità che rilascia l'autorizzazione. Prima di autorizzare il lavoro notturno è necessario che i controlli abbiano dato un esito favorevole.

- I lavoratori aventi obblighi familiari o un'età superiore ai 40 anni possono prestare lavoro notturno continuativo solo a titolo sussidiario.
- Il lavoro notturno continuativo può essere autorizzato solo per i lavoratori che sono stati informati in modo completo sui rischi e sui loro diritti e che desiderano espressamente prestare questa forma di lavoro.
- Il controllo medico deve essere effettuato una volta all'anno.
- Deve essere garantito il diritto di passare al lavoro notturno con avvicendamento dei turni o al lavoro diurno, anche senza una motivazione medica.
- La formazione e il perfezionamento dei lavoratori che prestano lavoro notturno continuativo non possono essere disciplinati in modo sfavorevole rispetto ai colleghi che lavorano di giorno.

L'A IPL rinvia allo studio scientifico del marzo 2005, in cui sono stati illustrati gli effetti negativi per la salute dati da orari di lavoro atipici. Questo studio ha rilevato chiaramente che le persone che hanno lavorato di notte in modo continuativo si trovano in condizioni di salute peggiori rispetto alla media della popolazione svizzera e in linea di massima hanno un livello professionale e formativo più basso.

SOHF ritiene, sulla base delle esperienze pratiche dei medici del lavoro della sua associazione, che il lavoro notturno continuativo sia meglio tollerato del lavoro notturno alternato a quello diurno. A suo avviso, per le aziende e i dipendenti è spiacevole che l'OLL 1 renda più difficile il ricorso a questo modello di orario di lavoro. Anche nella letteratura più recente non vi sono studi fondati che dimostrino una maggiore nocività del lavoro notturno continuativo rispetto alla forma alternata con il lavoro diurno. La posizione di SOHF è quindi più orientata all'idea che l'OLL 1 dovrebbe ampliare il ricorso al lavoro notturno continuativo, ma in concomitanza il datore di lavoro dovrebbe impegnarsi ad adottare determinate misure (durata massima tassativa dei turni di lavoro notturno; inizio del lavoro prima delle ore 24; accesso ad offerte di formazione continua supplementari, possibilità di passare al lavoro diurno in caso di inidoneità).

SOHF propone, all'occorrenza, un'analisi più approfondita della situazione da parte della SECO con i medici del lavoro svizzeri che effettuano le visite mediche. Si dichiara convinto che ulteriori accertamenti rafforzeranno la sua posizione.

L'UPSA respinge il presente progetto e confida in una proposta più liberale, che corrisponda meglio alle esigenze e alle condizioni odierne. In particolare critica il fatto che con il presente progetto si cerca di raggiungere un peggioramento rispetto alla prassi amministrativa attuale. La definizione proposta di "indispensabilità per ragioni aziendali" viene giudicata non chiara e troppo restrittiva. Ritiene che il lavoro notturno continuativo debba continuare a essere possibile per le piccole e medie aziende nel quadro delle già rigorose condizioni vigenti e non debba essere limitato ulteriormente, dal momento che la possibilità di lavorare di notte rispecchia i bisogni di molti collaboratori nonché le esigenze della società attuale. Il sistema della rotazione dei turni come alternativa al lavoro notturno continuativo è – a suo avviso – più dannoso per la salute e pertanto non è desiderato dalla maggior parte dei collaboratori stessi (rapporto del novembre 2008). L'UPSA rinvia inoltre ai pareri di UPSC e di USAM, ai quali si associa.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC, SWISSCOFEL constatano che il Consiglio federale dispone della completa competenza legislativa per regolamentare a livello di ordinanza il lavoro notturno continuativo all'articolo 25 capoverso 3 LL. Il Consiglio federale – aggiungono – possiede un ampissimo margine di manovra; quest'ultimo è vincolante per i tribunali e non viene limitato o compromesso nemmeno dalla giurisprudenza del Tribunale amministrativo federale o del Tribunale federale.

Il progetto di ordinanza si limita invece a una formale codificazione della giurisprudenza emanata, la prassi amministrativa attuale – a favore della quale si era dichiarato anche il Consiglio federale nella sua risposta all'interpellanza Wandfluh del 23.11.2005 – viene abbandonata in parti sostanziali, soprattutto per quanto riguarda l'influenza della libera scelta del lavoro notturno continuativo, la presa in considerazione della situazione personale del lavoratore e dell'esigenza di un lavoro esclusivamente diurno; la situazione giuridica viene mantenuta e non ci si avvale ulteriormente della competenza legislativa conferita dall'articolo 25 capoverso 3 LL. Il progetto di ordinanza nega pertanto tutti i requisiti, le direttive e i margini di manovra che sarebbero necessari per una regolamentazione appropriata del lavoro notturno continuativo, adeguata alle esigenze e ai destinatari. Ci si considera vincolati laddove non esiste invece alcun obbligo e non si tiene conto del fatto che la competenza legislativa del Consiglio federale include anche il compito di creare un ordinamento adeguato per il lavoro notturno continuativo, tenendo conto di tutti gli aspetti ed elementi determinanti. Un regolamento legislativo adeguato ai tempi e sostenibile nel lungo termine deve considerare gli elementi seguenti:

- Il lavoro notturno continuativo è una forma lavorativa praticata da decenni, collaudata e molto diffusa, che nella vita economica e lavorativa ha anche la funzione di conciliare il bisogno di un lavoro esclusivamente diurno con quello di un lavoro esclusivamente notturno.
- Si parla di lavoro notturno continuativo non solo quando si lavora interamente nelle ore notturne, bensì anche quando il lavoro comincia di notte e termina nelle ore diurne o viceversa quando il lavoro comincia nelle ore diurne o serali e termina di notte, quando non è prevista un'alternanza con il lavoro esclusivamente diurno oppure, nonostante l'alternanza, non si giunge a un'equa proporzione tra lavoro diurno e lavoro notturno.
- La conclusione a cui sono giunte varie perizie è che non dovrebbe esserci né una completa equiparazione tra le due forme di lavoro, né un divieto totale al lavoro notturno continuativo.
- Le ultime scoperte della medicina del lavoro hanno evidenziato che esso non determina in linea di massima effetti particolarmente nocivi.
- Le ultime indagini scientifiche (rapporto sul lavoro notturno continuativo del novembre 2008) hanno dimostrato piuttosto che lo stato di salute di tali collaboratori è migliore rispetto a quello delle persone che lavorano su turni alternati e l'86 % di coloro che svolgono un lavoro notturno continuativo ha rifiutato la rotazione dei turni e preferisce continuare a svolgere tale forma di lavoro dal momento che essi si sentono bene e hanno avuto minori problemi di salute.
- Il principio della facoltatività e della libera scelta, unitamente alla considerazione della situazione personale del singolo lavoratore – a livello sociale e familiare – riveste un'importanza determinante per il lavoro notturno continuativo e per il corrispondente lavoro diurno continuativo.
- Il benessere psico-fisico dei collaboratori dipende – in base a tali studi – dalla loro partecipazione attiva e dalla migliore considerazione possibile delle loro esigenze e condizioni.
- Per le imprese un'elevata soddisfazione sul lavoro da parte dei dipendenti significa anche raggiungere una maggiore produttività.
- L'orario di lavoro e la pianificazione dei turni deve riuscire a tenere conto di caso in caso delle varie situazioni, possibilità e condizioni aziendali, ma anche, soprattutto, delle peculiarità del singolo ramo, delle differenze regionali e delle esigenze concrete dei dipendenti.

Fial fa notare il fatto che nella produzione alimentare il lavoro notturno e i corrispondenti servizi amministrativi e logistici situati a monte e a valle sono indispensabili, basti pensare ad es. alla fornitura ai punti vendita di alimenti freschi al momento dell'apertura (prodotti a base di carne o da forno, insalate, panini, ecc).

Nell'industria alimentare a seconda del ramo, dell'azienda, dell'offerta di prodotti e delle aspettative dei clienti si ricorre a modelli diversi di orario di lavoro, il cui uso è collaudato nella pratica odierna. Ecco un elenco non esaustivo di 4 tipici modelli in vigore:

- *Produzione aziendale classica in un unico turno diurno*: in generale si ricorre al lavoro notturno solo in casi eccezionali.
- *Produzione classica con più turni*: laddove possibile e utile, questa forma di ottimizzazione della produzione e di potenziamento della situazione occupazionale svizzera acquisisce importanza. In questo caso esistono solitamente due turni, pertanto tale forma di lavoro dà adito a discussioni sono in casi sporadici.
- *Turno diurno prolungato*: la prima squadra inizia ad es. ogni giorno alle 04:00 per preparare la produzione, realizzare i prodotti a monte (impasti, ecc.), il turno principale che si occupa della produzione e del confezionamento rientra invece nel lavoro diurno. Una rotazione dei turni è poco realizzabile in questo caso, poiché nel turno diurno non è previsto l'impiego di forza lavoro specializzata per i lavori specifici di preparazione.
- *Turno mattutino, turno serale*: l'impiego della forza lavoro specializzata è legato a determinato lasso di tempo, come ad es. avviene nella produzione di prodotti freschi da forno. Non è possibile una rotazione dei turni, poiché nel turno diurno non è prevista la forza lavoro che è necessaria nel turno mattutino.

Secondo fial, in seguito a queste condizioni il lavoro notturno continuativo si è sviluppato proprio nella produzione alimentare e ormai è pressoché impossibile immaginare la vita professionale senza di esso.

CVAM e Centre Patronal sono sostanzialmente soddisfatti del fatto che la SECO abbia deciso di inserire nell'OLL 1 alcune precisazioni del concetto di "indispensabilità per ragioni aziendali". Le modifiche proposte vanno, a loro avviso, nella direzione giusta, ma non sono sufficienti, pertanto propongono un'integrazione.

FER capisce l'intenzione di precisare a livello di ordinanza la nozione di indispensabilità per ragioni aziendali; tale modifica migliora anche la certezza del diritto. A suo avviso, non si deve tuttavia perdere di vista il fatto che preservare un mercato del lavoro flessibile e funzionante è di centrale importanza per la soddisfazione dei lavoratori e dei datori di lavoro e che le condizioni di lavoro devono svilupparsi primariamente in base al principio dell'autonomia privata. Le prescrizioni statali e le limitazioni dell'autonomia privata sono accettabili solo se riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La SSIC accoglie favorevolmente la proposta di modifica dell'articolo 30 OLL 1, ritenendo sensato tale adeguamento dell'ordinanza per una maggiore certezza del diritto. Fa notare che l'USTRA, nei suoi attuali posti a concorso per lavori di manutenzione delle strade nazionali, pretende che tali lavori vengano effettuati di notte poiché, a causa del traffico, le prestazioni di lavoro in turni diurni risultano molto difficili, se non impossibili. La SSIC si aspetta che la SECO rilasci in modo appropriato le autorizzazioni necessarie alle imprese per garantire l'efficienza lavorativa.

L'ASI riconosce il bisogno del lavoro notturno continuativo nelle istituzioni del settore sanitario. Alcuni collaboratori devono ricorrere a questa forma di lavoro, soprattutto per ragioni familiari. Appoggiando i risultati della ricerca del ramo, dubita sul fatto che – per lo meno nel settore sanitario, se non a livello generale – questa forma di lavoro sia (ancora) più gravosa per la salute del lavoro a turni alternati. Essa sottolinea la necessità stringente di introdurre disposizioni e misure di protezione.

3.2 Osservazioni specifiche sull'articolo 30 capoverso 1 e 2 OLL 1

La chiara delimitazione tra i capoversi 1 e 2 nonché l'utilizzo uniforme della nozione di "indispensabilità per ragioni aziendali" sia nel capoverso 1 lettera a sia nel capoverso 2 lettera b incontrano il consenso di tutti, salvo qualche eccezione. In diversi pareri le modifiche sono accolte in modo esplicitamente positivo o non sono oggetto di discussioni (BL, FR, NW, ZH, AIPL, UPSC, ASPM, CN Migros, Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, Migros, SWISSCOFEL).

JU afferma che tra il capoverso 1 e 2 dell'articolo 30 OLL 1 non vi sono differenze per quanto riguarda i presupposti, pertanto propone la formulazione seguente: *"Il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno secondo l'articolo 25 capoverso 3 della legge è ammesso a condizione che sia indispensabile per ragioni aziendali"*. JU aggiunge inoltre che nel capoverso 1 sono state cancellate diverse disposizioni esistenti a tutela dei lavoratori e ne chiede la reintegrazione.

L'USI accoglie positivamente la chiara delimitazione tra i capoversi 1 e 2 e il corrispondente adeguamento della frase introduttiva. Il fatto che il capoverso 1 lettera e il capoverso 2 lettera b abbiano ora la stessa formulazione determina tuttavia una modifica della prassi, motivo per cui la modifica proposta viene respinta. Rinunciare alla distinzione e porre maggiori requisiti (indispensabilità per ragioni aziendali) per entrambe le fattispecie non appare giustificato secondo il giudizio dell'USI. L'USI propone la seguente formulazione del capoverso 1 lettera a: *"sia necessario per motivi aziendali."*

Syna/Travail.Suisse apprezza il fatto che l'articolo 30 capoverso 1 lettera a OLL 1 sia stato inasprito modificando la formulazione "sia necessario per motivi aziendali" in "sia indispensabile per motivi aziendali".

Stihl ritiene, sulla base della modifica del testo francese, che l'articolo 30 capoverso 2 OLL 1 resta invariato a livello di contenuto.

3.3 Osservazioni specifiche sull'articolo 30 capoverso 2^{bis} OLL 1

3.3.1 Lettera a

La formulazione proposta della lettera a (numero 1 e 2) incontra il consenso di diversi partecipanti all'indagine conoscitiva. Alcuni di essi richiedono – ognuno per ragioni diverse – la soppressione della seconda parte della frase della lettera a numero 1 ("che può essere svolto dallo stesso lavoratore"). Uno dei partecipanti chiede di stralciare la lettera a cifra 2. In diversi pareri si propone una nuova formulazione della lettera a (numeri 1 e 2).

Ampiamente d'accordo con il contenuto della lettera a si dichiarano i Cantoni e l'AIPL.

BL si dichiara d'accordo e ritiene che per gran parte dei casi da trattare si utilizza l'articolo 30 cpv. 2^{bis} OLL 1.

NE suggerisce di collocare, per ragioni di logica, il numero 2 prima del numero 1. Il primo presupposto è che il lavoro venga svolto principalmente di notte. Se a questo punto si risponde in modo negativo, risulta inutile la seconda domanda.

L'USI chiede che venga stralciata la seconda parte della frase della lettera a numero 1. Il progetto di ordinanza introduce una limitazione non accettabile rispetto all'attuale indicazione della SECO: "se si tratta di un lavoro per il quale non esiste un lavoro diurno corrispondente che può essere svolto dallo stesso lavoratore". Se si introduce una limitazione secondo cui il lavoro notturno senza alternanza con turni diurni è consentito solo se si tratta di un'attività svolta da specialisti, si giunge a una limitazione che risulta superflua sulla base dei controlli della SECO.

Per USS, syna/Travail.Suisse, SIC Svizzera, comedia e Unia il criterio del lavoro diurno corrispondente in azienda è fondamentale per l'ammissibilità del lavoro notturno continuativo. Essi richiedono una formulazione la quale garantisca che per lavoro diurno corrispondente non si intendono lavori identici da svolgere di giorno. In presenza di turni diurni corrispondenti si potrebbe presumere l'adozione di un sistema di rotazione, poiché di regola lo stesso lavoratore può lavorare in entrambi i turni, eventualmente dopo un periodo di introduzione. Questa è la ragione per cui chiedono di omettere l'aggiunta "*che può essere svolto dallo stesso lavoratore*".

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC, SWISSCOFEL chiedono che il lavoro notturno continuativo possa essere svolto da tutti i collaboratori di un gruppo e non soltanto dal personale specializzato. Di conseguenza per l'articolo 30 capoverso 2^{bis} lettera a numero 1 si propone che l'indispensabilità per ragioni aziendali valga quando si tratta di un lavoro per il quale non esiste un lavoro diurno corrispondente che può essere svolto da *tutti* i collaboratori di un gruppo.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, ASPM, Migros, UPSC lamentano il fatto che nel progetto della SECO è stata omessa una precisazione importante, ovvero il fatto che il lavoro a turni o il lavoro diurno corrispondente esiste solo in presenza di presupposti qualificati. Il criterio della specializzazione non è quindi soltanto inadeguato, bensì anche superfluo e giuridicamente inaccettabile.

In merito al numero 2 Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC, SWISSCOFEL constatano che si deve parlare di lavoro notturno continuativo non solo se si lavora per tutta la notte, ma anche se l'impiego si svolge in parte durante le ore notturne (si inizia molto presto la mattina o si finisce tardi). Questa flessibilità nella ripartizione del lavoro non deve assolutamente essere limitata. Per questo viene chiesta una regolamentazione che rilevi tutti i casi in cui un'attività è legata alle ore notturne, quindi non solo il caso in cui si lavora di notte, ma anche i casi in cui il lavoro inizia presto di mattina o termina tardi di notte.

Pertanto Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC, SWISSCOFEL propongono la seguente formulazione per il capoverso 2^{bis} lettera a:

2^{bis} Vi è indispensabilità per ragioni aziendali conformemente ai capoversi 1 lettera a e 2 lettera b se:

a. si tratta di un lavoro:

- 1. per il quale non esiste un lavoro diurno corrispondente che può essere svolto da tutti i lavoratori del gruppo; e*
- 2. che deve essere svolto interamente o in parte di notte; o*

SBKV constata che la problematica del lavoro notturno continuativo si pone solo se, in generale, sono rispettate le condizioni generali per il lavoro notturno. In particolare deve sussistere l'indispensabilità economica o tecnica (art. 17 cpv. 1 OLL 1 in combinato disposto con l'art. 28 cpv. 1 e cpv. 2 OLL 1) oppure il particolare bisogno dei consumatori (art. 28 cpv. 3 OLL 1). In presenza delle prove corrispondenti, secondo la SBKV sussiste anche il presupposto secondo l'articolo 30 capoverso 2^{bis} lettera a numero 2 OLL 1. Nel rapporto esplicativo non è riportato altro in questo senso. Per evitare confusione tra le ripetizioni che potrebbero crearsi si richiede quindi lo stralcio della lettera a numero 2.

3.3.2 Lettera b

La lettera b è piuttosto controversa. Per molti partecipanti la proposta è troppo restrittiva e chiedono una regolamentazione più liberale o il mantenimento della prassi attuale. Invece in diversi pareri si esprime il desiderio di rinunciare completamente al criterio delle difficoltà di reclutamento di personale o di stabilire requisiti più rigidi. Infine ci sono anche diversi partecipanti che si dichiarano d'accordo con la formulazione proposta.

AG, BL, SH, TG, VS, ZG approvano la lettera b del progetto.

FR, JU, NE, NW, TI, UR, ZH, AIPL chiedono lo stralcio della lettera b. Secondo diversi partecipanti la definizione di "indispensabilità per ragioni aziendali" è troppo estesa, si elude il divieto di lavoro notturno e si mina la protezione dei lavoratori. Una regolamentazione di questo genere è contraria al sistema e una simile disposizione della legislazione sul lavoro non risulta chiara. A loro avviso, i problemi di reclutamento non possono essere equiparati all'indispensabilità per ragioni aziendali. Il lavoro notturno alternato a quello diurno dovrebbe continuare a essere la norma, le eccezioni devono essere possibili solo a condizioni rigorose e non sono motivabili con le difficoltà di reclutamento. Di norma il lavoro notturno su turni alternati risponde sia al desiderio sia alle esigenze (familiari, sociali e di salute) dei lavoratori in modo nettamente migliore del lavoro notturno senza avvicendamento dei turni.

GE è sostanzialmente d'accordo con la proposta, ma fa notare che per le autorità preposte all'esecuzione non sarà semplice valutare le difficoltà di reclutamento.

FR, VD, AIPL si esprimono in modo critico sulle difficoltà di reclutamento. Questo criterio è difficile da controllare per le autorità d'esecuzione e risulta potenzialmente in contraddizione con il principio della libera circolazione delle persone. VD propone un nuovo criterio (ovvero la preferenza dal lavoratore) (cfr. sotto).

L'USI rileva che, in base al progetto, si parla di indispensabilità per ragioni aziendali per il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno anche quando sul mercato del lavoro ordinario non si riesce a reclutare sufficiente personale qualificato da impiegare in turni alternati. Secondo la sentenza del Tribunale amministrativo federale è tuttavia già sufficiente che un numero elevato di lavoratori minacci di licenziarsi per il sistema di rotazione dei turni e, una volta realizzata la minaccia, non possa poi essere sostituito. Non è quindi necessario che la minaccia si realizzi. Il datore di lavoro non deve quindi trovarsi obbligatoriamente nella situazione di non riuscire a reclutare sufficiente personale qualificato sul mercato del lavoro ordinario da impiegare in turni alternati. Se che tali minacce non vengano attuate, ciò è dovuto in particolare al fatto che, a causa della difficile situazione occupazionale, i lavoratori non trovano un altro impiego che corrisponda alle loro aspettative.

Se si tiene conto del fatto che sul mercato del lavoro ordinario non può essere reclutato sufficiente personale specializzato, la liceità del lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno diventa alla fine dipendente dalla congiuntura, il che appare poco opportuno.

L'USI chiede pertanto la seguente integrazione della lettera b):

"b. nel mercato del lavoro ordinario non può essere reclutato sufficiente personale qualificato per costituire delle squadre da impiegare in alternanza oppure gran parte del personale non vuole essere impiegato in turni notturni.

USS riconosce i problemi di reclutamento quale motivo per il lavoro notturno continuativo come presupposto *cumulativo*. Per questo chiede di cancellare, nell'articolo 30 capoverso 2^{bis} lettera a numero 2, la congiunzione "o".

USS, SIC Svizzera, comedia e Unia riconoscono le difficoltà di reclutamento come ragione per il lavoro notturno continuativo solo se si garantisce il coinvolgimento dei lavoratori nella creazione di calendari turni adeguati e conformi alla legge (anche a livello di protezione della salute) e se esso può essere provato anche dai verbali della Commissione del personale o delle riunioni aziendali. USS, comedia e Unia aggiungono inoltre che i problemi di reclutamento possono essere fatti valere come ragione soltanto se l'avvicendamento dei turni causa problemi di salute o difficoltà con i doveri familiari alla maggior parte dei collaboratori.

USS, SIC Svizzera, comedia, ASI, Unia, VPOD chiedono, per le aziende che potrebbero introdurre un sistema di rotazione, ma non trovano personale a sufficienza, l'adozione delle seguenti misure di accompagnamento per ridurre i rischi per la salute:

- Per il lavoro notturno senza alternanza con i turni diurni possono essere impiegati soltanto i lavoratori che desiderano espressamente questo orario di lavoro e che sono stati informati sui loro diritti, sui rischi e sulle misure di accompagnamento. Le note informative necessarie in tal senso devono essere messe a disposizione dal datore di lavoro.
- Le misure previste agli articoli 17 e seguenti sul lavoro notturno sono attuate nell'azienda. Le prescrizioni sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e quelle sulla protezione della salute sono rispettate.
- La partecipazione in azienda alle questioni di protezione della salute e dei piani di lavoro deve essere garantita.
- I lavoratori di età superiore ai 45 anni possono essere coinvolti solo a titolo sussidiario. Per USS, SIC Svizzera, comedia, Unia e VPOD ciò vale anche per i lavoratori con impegni familiari (obblighi di assistenza).
- Anche senza indicazione medica i lavoratori hanno il diritto di passare al lavoro diurno.
- Tutti i lavoratori che prestano lavoro notturno continuativo hanno diritto a essere visitati una volta all'anno da un medico del lavoro (FMI, specialista in medicina del lavoro). La SECO fornisce l'elenco degli specialisti.
- Dietro indicazione medica i lavoratori hanno diritto a essere spostati nei turni diurni e, in tal caso, a svolgere un lavoro che non vada a incidere sui loro problemi di salute.
- Anche i lavoratori che lavorano di notte in modo continuativo beneficiano di corsi di formazione / perfezionamento. Essi devono inoltre poter essere membri di commissioni del personale.

USS, comedia, ASI, Unia, e VPOD invitano la SECO ad adeguare i promemoria / le checklist sul tema del lavoro notturno continuativo e a informare le aziende sulle misure da realizzare.

Syna/Travail.Suisse chiede che l'impegno del latore di lavoro a evitare turni di lavoro notturno continuativo sia inserito nell'articolo ed illustrato approfonditamente nel rapporto esplicativo. In aggiunta alle spiegazioni contenute nel rapporto, il datore di lavoro deve elaborare un sistema di lavoro a squadre alternate alternativo al lavoro notturno continuativo (e naturalmente conforme alla legge) e presentarlo ai dipendenti. Inoltre le riunioni aziendali e i colloqui con la Commissione aziendale a questo proposito devono essere documentati e costituire la base per le (mancate) autorizzazioni (considerando le preferenze espresse dai lavoratori interessati). Il datore di lavoro deve inoltre dimostrare i suoi tentativi di reclutamento di personale qualificato.

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC, SWISSCOFEL chiedono una nuova formulazione:

"b. la maggioranza dei lavoratori interessati chiede per scritto di rinunciare all'alternanza tra lavoro diurno e notturno poiché, per condizioni particolari, l'alternanza tra lavoro diurno e lavoro notturno oppure tra lavoro notturno e lavoro diurno non è per loro accettabile e per l'azienda non è possibile optare per un'altra soluzione; oppure"

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC spiegano che con la formulazione proposta si accolgono diverse direttive e requisiti per una regolamentazione del lavoro notturno appropriata, adeguata alle esigenze e ai destinatari; essa traduce inoltre a livello aziendale sia le condizioni che le esigenze dei collaboratori.

La necessità che gran parte dei lavoratori coinvolti chieda di rinunciare al sistema di rotazione non rappresenta una situazione emotiva o una preferenza soggettiva, bensì un influsso strutturale sul valore aggiunto che deve essere creato dai collaboratori. Il presupposto delle condizioni particolari – rispetto al concetto di interazione tra lavoro, stile di vita e salute – tiene conto della situazione personale, familiare e sociale dei collaboratori per la quale non possono lavorare in un sistema di turni a rotazione o tale eventualità non è per loro accettabile in quanto comporta ripercussioni inadeguate e sproporzionate che influenzerebbero negativamente il benessere personale, la soddisfazione sul lavoro e la salute stessa. Come fanno notare, le alternative alla mancata partecipazione al sistema a rotazione sono poche, soprattutto nelle imprese di medie e piccole dimensioni, mentre sono concepibili nelle imprese piuttosto grandi, che dispongono di un elevato numero di aziende e di parti di esse, dal momento che potrebbero eventualmente ridefinire i componenti delle squadre.

Il fatto che il requisito della maggioranza dei lavoratori sia un criterio adatto e giuridicamente adeguato per creare sistemi di orario di lavoro soddisfacenti risulta evidente anche nel confronto con altri Paesi. Con la revisione dell'articolo 34 capoverso 4 lettera b OLL 1 la liceità a titolo eccezionale della rotazione in senso inverso è motivata dal fatto che occorre considerare e soppesare un desiderio espresso dalla maggior parte dei lavoratori.

SWISSCOFEL constata che tale requisito (gran parte dei lavoratori deve chiedere di rinunciare all'avvicendamento dei turni) tiene conto del carattere facoltativo del lavoro diurno o notturno continuativo. Tale onere permette di rilevare le condizioni particolari, personali, familiari e sociali dei collaboratori.

Fial spiega che per l'industria alimentare svizzera la formulazione proposta potrebbe significare ad esempio che i collaboratori di un turno mattutino con più anni di esperienza siano costretti a lavorare in altri turni, con possibili ripercussioni salariali, oppure che non possano più essere impiegati perché, conformemente alle prescrizioni dell'ordinanza, sull'attuale "mercato del lavoro ordinario" (per lo meno nell'area UE tra Portogallo e Polonia) può essere reclutato sufficiente personale qualificato.

SBKV afferma che la dimostrazione della mancanza di personale sul mercato del lavoro presuppone una fase preparatoria, la cui durata concreta non è chiara, ma la cui importanza nella pratica sarà notevole.

Stihl ritiene che la definizione dell'indispensabilità corrisponde all'attuale prassi della SECO, anche se in tal senso è rilevante specialmente l'applicazione dell'articolo 30 capoverso 2^{bis} lettera b OLL 1. L'indispensabilità è data dal fatto che sul mercato del lavoro ordinario non può essere reclutato sufficiente personale qualificato da impiegare in turni a rotazione. Se nella prassi sarà sufficiente anche in futuro una semplice dimostrazione che non si riesce a trovare un numero sufficiente di lavoratori disposti a lavorare su turni alternati per ottenere l'autorizzazione secondo l'articolo 30 capoverso 2 lettera b OLL 1, la modifica proposta è accettata.

4 Proposte complementari

VD, USAM, CVAM e Centre Patronal richiedono un ulteriore criterio alternativo. Il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno deve essere lecito anche quando l'azienda può dimostrare che il personale impiegato nei turni notturni non desidera passare al turno diurno o serale e viceversa. In mancanza di tale possibilità il datore di lavoro dovrebbe obbligare i dipendenti che prestano lavoro diurno e serale a prestare servizio anche di notte, sebbene non lo vogliono. VD, USAM, CVAM e Centre Patronal propongono quindi una nuova lettera c al capoverso 2^{bis}.

"c. se è dimostrato che i lavoratori non desiderano alternarsi con i lavoratori dei turni diurni o serali e viceversa."

Bell, Bigler, Coop, Del Maître, E. Sutter, fial, CN Migros, ASPM, Migros, UPSC, SWISSCOFEL propongono un nuovo capoverso 2^{bis} lettera c:

"c. sul mercato del lavoro ordinario non può essere reclutato sufficiente personale qualificato per i sistemi di organizzazione del tempo di lavoro a tre o più squadre affinché tutti i turni possano essere coperti."

In tal modo si regola il caso in cui, per ragioni economiche, un'azienda deve lavorare almeno su tre turni, ma per mancanza di personale – perché sul mercato del lavoro ordinario non si trova sufficiente personale qualificato – non può lavorare su turni alternati. Questo è – a loro avviso – l'unico caso concreto in cui il criterio del reclutamento del personale è opportuno, adeguato alle condizioni, orientato alla prassi e conforme alla realtà.

Anche FER chiede l'introduzione di un criterio alternativo supplementare, in base al quale il lavoro notturno senza alternanza con il lavoro diurno deve essere ammesso qualora corrisponda al desiderio dei lavoratori.

Allegato: Elenco dei destinatari dell'indagine conoscitiva

Destinatari invitati	Parere ³	Abbreviazione utilizzata nel rapporto
Autorità cantonali preposte all'esecuzione della legge sul lavoro		
Appenzello Interno / Appenzello Esterno		
Argovia	sì	AG
Basilea Campagna	sì	BL
Basilea Città	sì	BS
Berna		
Friburgo	sì	FR
Ginevra	sì	GE
Giura	sì	JU
Glarona		
Grigioni		
Lucerna	sì	LU
Neuchâtel	sì	NE
Nidvaldo	sì	NW
Obvaldo		
San Gallo		
Sciaffusa	sì	SH
Soletta		
Svitto		
Ticino	sì	TI
Turgovia	sì	TG
Uri	sì	UR
Vaud	sì	VD
Vallese	sì	VS
Zugo	sì	ZG
Zurigo	sì	ZH

³ Osservazione: nel caso dei destinatari invitati, in assenza di riscontri sulla documentazione si considera accettata la proposta.

Altri destinatari consultati		
Associazione delle società specializzate nella sicurezza e nella protezione della salute sul lavoro (suissepro)		
Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori (AIPL)	sì	AIPL
Associazione svizzera dei Medici d'azienda degli Stabilimenti di cura (SOHF)	sì	SOHF
economiesuisse / Federazione delle imprese svizzere	sì	economiesuisse
Federazione dei medici svizzeri (FMH)		
Fondazione Promozione Salute Svizzera		
Groupement romand de médecine, d'hygiène et de sécurité du travail		
Società svizzera degli impiegati di commercio (SIC Svizzera)	sì	SIC Svizzera
Società svizzera di medicina del lavoro (SGARM)		
SUVA		
Swissmem, Associazione padronale svizzera dell'industria metalmeccanica (ASM) e Associazione svizzera dei costruttori di macchine (VSM)		
Textilverband Schweiz (TVS)		
Travail.Suisse	sì ⁴	Travail.Suisse
Unione sindacale svizzera (USS)	sì	USS
Unione svizzera degli imprenditori	sì	USI
Unione svizzera delle arti e mestieri (USAM)	sì	USAM
Organizzazioni e aziende non consultate direttamente		
Associazione svizzera del personale della macelleria	sì	ASPM
Associazione svizzera dei mastri panettieri-pasticcieri (SBKV)	sì	SBKV
Associazione svizzera infermiere e infermieri (ASI)	sì	ASI
Bell AG	sì	Bell
Bigler AG	sì	Bigler
Centre Patronal	sì	Centre Patronal
Chambre vaudoise des arts et métiers	sì	CVAM
comedia	sì	comedia

⁴ Parere di Syna, espresso anche a nome di Travail.Suisse.

Commissione nazionale del gruppo Migros	sì	CN Migros
Coop	sì	Coop
Del Maître SA	sì	Del Maître
Ernst Sutter AG	sì	E. Sutter
Fédération des Entreprises Romandes	sì	FER
Federazione delle cooperative Migros	sì	Migros
Federazione delle industrie alimentari svizzere (FIAL)	sì	fial
H+, Gli Ospedali Svizzeri	sì	H+
Sindacato dei servizi pubblici (VPOD-SSP)	sì	VPOD
Sindacato Unia	sì	Unia
Società Svizzera degli Impresari-Costruttori	sì	SSIC
Stihl Kettenwerk Schweiz	sì	Stihl
SWISSCOFEL	sì	SWISSCOFEL
syna ⁵	sì	syna
Unione Professionale Svizzera della Carne	sì	UPSC
Unione Professionale Svizzera dell'Automobile (UPSA)	sì	UPSA

⁵ Il parere di syna è stato espresso anche a nome di Travail.Suisse.