

Il diritto pubblico del lavoro e il diritto del contratto collettivo di lavoro

Il presente promemoria abbraccia le direttive, della Legge sul lavoro, più rilevanti per la formazione professionale di base. In molti casi queste direttive sono diverse per le persone in formazione minorenni e maggiorenni.

Il promemoria è parte integrante della serie «Basi legali, aiuto alla pratica della formazione professionale». La serie si rivolge a chiunque si occupi di formazione professionale in modo approfondito. I promemoria affrontano il tema delle persone in formazione e del loro inserimento nel mondo del lavoro.

La serie di promemoria «Basi legali, aiuto alla pratica della formazione professionale» comprende:

Serie di promemoria I 300	Introduzione e panoramica dei contenuti
Promemoria I 301	Il contratto di tirocinio e il contratto individuale di lavoro
Promemoria I 302	Il diritto della formazione professionale
Promemoria I 303	Il diritto pubblico del lavoro e il diritto del contratto collettivo di lavoro

Il diritto pubblico del lavoro

La Legge sul lavoro

Lavori pericolosi

Se previsti dall'ordinanza sulla formazione professionale in questione, è possibile assegnare lavori pericolosi alle persone in formazione se queste sono controllate e istruite adeguatamente. L'istruzione è definita dall'ordinanza sulla formazione professionale di base (rispettivamente nell'allegato 2 al piano di formazione o nelle misure di accompagnamento).

Art. 1 dell'Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani

Divieto di lavori pericolosi per giovani, ad es. a contatto con radiazioni ionizzanti, lavori in condizioni di sovrappressione, lavori che espongono al caldo, al freddo o a umidità eccessivi o lavori che implicano una forte esposizione al rumore o urti, vibrazioni o scosse a forte impatto. Art. 4 OLL 5

Obbligo di informare i giovani all'inizio della formazione professionale di base

Il datore di lavoro deve provvedere affinché i giovani siano sufficientemente e adeguatamente informati e istruiti. Il datore di lavoro deve informare i genitori o i tutori in merito alle condizioni di lavoro, ai possibili pericoli e alle misure adottate per proteggere la sicurezza e la salute del giovane. Art. 19 OLL 5

Lavoro diurno e serale / Informazioni generali sull'orario di lavoro

Orario di lavoro diurno dalle ore 06:00 alle ore 20:00 | Orario di lavoro serale dalle ore 20:00 alle ore 23:00 | Orario di lavoro notturno dalle ore 23:00 alle ore 06:00

L'inizio del lavoro diurno può essere anticipato al massimo di un'ora. Se nell'azienda l'inizio del lavoro diurno è fissato per le 05:00, questo orario vale come lavoro diurno anche per i giovani.

Art. 10 cpv. 1 LL, art. 12 cpv. 2 OLL5

Minori di 18 anni

Lavoro serale

A partire dai 16 anni fino alle ore 22:00 al più tardi.

9 ore di lavoro al giorno al massimo.

Il lavoro diurno e quello serale devono rientrare in un lasso di tempo di 12 ore.

Artt. 10 cpv. 1, 31 cpv. 1, 2 LL

Attenzione:

Alla vigilia dei corsi della scuola professionale o dei corsi interaziendali i giovani possono essere impiegati solo fino alle ore 20:00.

Art. 16 cpv. 2 OLL 5

A partire dai 18 anni

Lavoro serale

Dalle ore 20:00 alle ore 23:00

Deve essere compreso in un lasso di tempo di 14 ore, incluse le pause e le ore di straordinario

Art. 10 cpv. 1, 3 LL

Lavoro notturno

dalle ore 22:00 alle ore 06:00

Di principio vietato, salvo autorizzazione dell'autorità cantonale preposta al mercato del lavoro, nella misura in cui l'occupazione notturna è indispensabile.

Art. 12 OLL 5; art. 31 cpv. 4 LL

Per determinate professioni vige una normativa speciale sul lavoro notturno, stabilita dall'Ordinanza del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base (RS 822.115.4, si vedano i «Link»).

Lavoro notturno

dalle ore 23:00 alle ore 06:00

Di principio vietato, salvo autorizzazioni eccezionali. Le eccezioni sono elencate nell'allegato alla OLL 2.

Si vedano anche gli artt. 16 e 17 cpv. 1 LL

In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro non può superare 9 ore e deve essere compresa in un lasso di tempo di 10 ore, pause incluse.

Art. 17a LL; OLL 2

Il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25% per il lavoro notturno temporaneo (meno di 25 notti per anno civile) e un supplemento di tempo del 10% per il lavoro notturno regolare.

Art. 17b LL

Riposo giornaliero

Minimo di 12 ore consecutive.

Art. 16 cpv. 1 OLL 5

Riposo giornaliero

Minimo di 11 ore consecutive.

Art. 15a LL (le eccezioni sono disciplinate dall'art 15a cpv. 2 LL)



Lavoro domenicale

Autorizzato solo in casi eccezionali.

In casi eccezionali l'autorità cantonale autorizza un massimo di sei domeniche per anno civile; per un numero maggiore di domeniche lavorative l'autorizzazione viene conferita dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO), se:

1. il lavoro domenicale è indispensabile per:
 - a) raggiungere gli obiettivi di una formazione professionale di base o
 - b) correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore;
2. il lavoro è svolto sotto la sorveglianza di una persona adulta e qualificata;
3. l'occupazione domenicale non pregiudica la frequenza della scuola professionale.

Art. 31 cpv. 4 LL, art. 13 OLL 5

Confronta anche l'Ordinanza DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base.

Lavoro domenicale

Di principio vietato.

Le eccezioni concesse a determinati gruppi di aziende e di lavoratori sono disciplinate dall'OLL 2, in caso contrario va richiesta l'autorizzazione alle autorità competenti.

Le autorizzazioni fino a sei domeniche per anno civile sono accordate dall'autorità cantonale.

Art. 18 cpv. 1 LL

Spetta alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) accordare l'autorizzazione per più di sei domeniche.

Lavoro straordinario

Le ore di straordinario sono quelle che superano la durata massima della settimana lavorativa.

Art. 12 cpv. 1 LL, art. 25 cpv. 1 OLL 1

Il lavoro straordinario è autorizzato solo a partire dall'età di 16 anni.

Art. 31 cpv. 3 LL

Il lavoro straordinario è autorizzato solo se rientra nelle 9 ore di lavoro giornaliero.

Art. 31 cpv. 1 LL

I giovani non possono essere impiegati per effettuare lavoro straordinario durante la formazione professionale di base, fatta eccezione dei casi in cui la loro collaborazione è necessaria per correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore.

Art. 17 cpv. 2 OLL 5

I datori di lavoro devono dare la possibilità ai dipendenti di esprimere le loro opinioni e, nella misura del possibile, tenerne conto.

Lavoro straordinario

Le ore di straordinario sono quelle che superano la durata massima della settimana lavorativa.

Art. 12 cpv. 1 LL, art. 25 cpv. 1 OLL 1.

Il lavoro straordinario è autorizzato in via eccezionale unicamente durante giorni feriali tra le ore 06:00 e le ore 23:00, in caso di lavori urgenti, inventari, chiusura di conti, liquidazioni, prevenzione o correzione di disfunzioni d'esercizio.

Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare le 2 ore al giorno. Nelle grandi imprese che hanno la settimana lavorativa di 45 ore, il numero totale di ore di straordinario per anno civile è di 170, mentre nelle piccole imprese (da uno a quattro dipendenti senza proprietario) che hanno la settimana lavorativa di 50 ore, il numero totale di ore di straordinario per anno civile è di 140.

(Compensazione ai sensi dell'art. 13 LL).

Art. 12 cpv. 2 LL

Supplemento salariale ai sensi dell'art. 13 LL

I datori di lavoro devono dare la possibilità ai dipendenti di esprimere le loro opinioni e, nella misura del possibile, tenerne conto.

Compensazione del lavoro straordinario

Il lavoro straordinario normalmente va compensato entro 14 settimane mediante congedo corrispondente o pagamento.

Art. 13 cpv. 1, 2 LL, art. 25 cpv. 2 OLL 1

Compensazione del lavoro straordinario

Il lavoro straordinario normalmente va compensato entro 14 settimane mediante congedo corrispondente o pagamento.

Art. 13 cpv. 1, 2 LL, art. 25 cpv. 2 OLL 1



Domande specifiche sul rapporto di tirocinio

Frequenza della scuola professionale

Per la computabilità delle ore di lezione obbligatorie al tempo di lavoro, vale quanto segue: un giorno intero di lezione in una scuola professionale (con un massimo di nove ore, inclusi i corsi facoltativi e di sostegno) equivale a un giorno di lavoro. Secondo la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) è da considerarsi un giorno intero di scuola quando le persone in formazione hanno seguito sei o più ore di lezione. Nel caso di orario flessibile vale quanto segue: un giorno intero di lezione (massimo di nove ore) è considerato un «giorno di lavoro normale», nella misura in cui un giorno di lavoro equivale a 1/5 del tempo di lavoro settimanale.

Le consuete pause durante le lezioni (escluse le pause di mezzogiorno) non possono essere dedotte dal tempo di lavoro (un'ora di lezione equivale a un'ora di lavoro).

Art. 18 cpv. 2 OFPr, art. 31 LL, art. 345a cpv. 2 CO

Insegnamento scolastico e corsi interaziendali durante i giorni di riposo aziendale

La frequenza delle lezioni scolastiche equivale al tempo di lavoro (art. 31 LL) quando le lezioni si svolgono durante l'orario di lavoro. Lezioni scolastiche e corsi interaziendali seguiti durante giorni di riposo aziendale o durante semigiornate libere non possono essere dedotti dal tempo di riposo delle persone in formazione.

Ne consegue una facile regola: se le lezioni scolastiche o i corsi interaziendali avvengono durante una giornata o semigiornata libera, il tempo libero perso dovrà esser recuperato ancora nel corso della settimana in questione.

Autorità competente per il rilascio delle autorizzazioni

Il lavoro notturno o domenicale temporaneo (massimo di dieci notti e sei domeniche) è autorizzato dall'autorità cantonale competente, mentre quello periodico o regolare è autorizzato dalla SECO.

Esenzione dall'obbligo di autorizzazione per il lavoro notturno o domenicale nell'ambito della formazione professionale di base

Art. 14 OLL 5

Le disposizioni delle singole professioni si trovano nell'Ordinanza del DEFR del 21 aprile 2011 (stato 1° luglio 2016) sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base (RS 822.115.4). L'Ordinanza menziona tutte le formazioni professionali di base, suddivise per settore, per le quali non è richiesta un'autorizzazione per poter derogare, nei limiti previsti, al divieto di lavoro notturno e domenicale.

www.admin.ch/gov/it (inserire il numero 822.115.4).

Ulteriori normative riguardanti tutti i lavoratori

Pause

Un quarto d'ora per unità di lavoro giornaliera maggiore alle cinque ore e mezzo,
mezz'ora per unità di lavoro giornaliera maggiore alle sette ore,
un'ora per unità di lavoro giornaliera maggiore alle nove ore.

Art. 15 cpv. 1 LL

Le pause sono da considerarsi tempo lavorativo quando al lavoratore non è consentito di lasciare il posto di lavoro. Il regolamento del personale può prevedere pause retribuite. Art. 15 cpv. 2 LL

Durata massima della settimana lavorativa (a partire dall'età di 18 anni)

È in vigore la seguente normativa:

45 ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri,



compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al dettaglio (con più di cinquanta dipendenti);

50 ore per tutti gli altri lavoratori

Art. 9 cpv. 1 LL, art. 2 OLL 1 (definizione di grande azienda)

Semigiornata libera settimanale o giorno libero

Ai sensi dell'art. 21 cpv.1 LL, se il lavoro settimanale è ripartito su più di cinque giorni, il datore di lavoro deve concedere al lavoratore una semigiornata libera per settimana. Tale disposizione vale anche per i giovani che assolvono una formazione professionale di base. Se per i dipendenti la settimana lavorativa dura cinque giorni, deve valere lo stesso per i giovani in formazione.

Art. 31 cpv. 1 LL

Semigiornata libera o giorno libero in una settimana in cui cade un giorno festivo legale

Ai sensi dell'art. 20 cpv. 4 OLL 1, 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 cpv. 1 della Legge sul lavoro.

Vale inoltre quanto segue:

Nelle settimane in cui un giorno festivo legale coincide con un giorno o con una semigiornata liberi, non devono essere concessi né un giorno, né una semigiornata liberi supplementari.

Giorni di riposo cantonali

Oltre agli otto giorni festivi legali stabiliti dai Cantoni, i singoli Cantoni possono fissare ulteriori giorni festivi (giorni di riposo) che, ai sensi della Legge sul lavoro, valgono come giorni di lavoro e non sono quindi da considerare come delle domeniche. Un esempio è il 1° maggio in diversi Cantoni. Se il contratto di lavoro individuale o collettivo non dispone nulla in merito, simili giorni festivi possono essere compensati anteriormente o posteriormente. Il sistema di retribuzione mensile non prevede riduzioni salariali.

Diritto del contratto collettivo di lavoro

Il contratto collettivo di lavoro (CCL)

Mediante il contratto collettivo di lavoro, i datori di lavoro o le loro associazioni, da una parte, e associazioni di lavoratori, dall'altra, stabiliscono in comune disposizioni circa la conclusione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori interessati (art. 356 cpv. 1 CO).

Il CCL consta principalmente di disposizioni (ad es. relative all'ammontare del salario, al tempo di lavoro, al lavoro straordinario, alle vacanze, ecc.) atte a disciplinare i rapporti individuali di lavoro tra i lavoratori e i datori di lavoro.

Le disposizioni del CCL hanno un effetto diretto e automatico sui singoli rapporti individuali di lavoro e sono imperative, ossia non possono essere modificate né dal datore di lavoro né dal lavoratore, nella misura in cui tali disposizioni non prevedano condizioni più favorevoli a beneficio, ad esempio, di un lavoratore qualificato (principio di convenienza, art. 357 cpv. 2 CO).

Al CCL sottostanno soltanto le aziende e i lavoratori che appartengono alle associazioni di categoria che hanno sottoscritto il contratto. I contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale costituiscono l'eccezione.

Elenco dei contratti collettivi di lavoro dichiarati d'obbligatorietà generale a livello nazionale e cantonale:

www.seco.admin.ch



Basi legali

Art. 2 cpv. 3, art. 8 cpv.1 e 2 Cost. (Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999, RS 101)

CO, Codice delle obbligazioni (Legge federale del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero, Libro quinto: Diritto delle obbligazioni, RS 220)

LL, Legge sul lavoro (Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, RS 822.11)

OLL 1 (Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro, RS 822.111)

OLL 2 (Ordinanza 2 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro; Disposizioni speciali per determinate categorie di aziende e di lavoratori, RS 822.112)

OLL 5, Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (Ordinanza 5 del 28 settembre 2007 concernente la legge sul lavoro, RS 822.115)

LFP, Legge sulla formazione professionale (Legge federale del 23 dicembre 2002 sulla formazione professionale, RS 412.10)

OFPr, Ordinanza sulla formazione professionale (Ordinanza del 19 novembre 2003 sulla formazione professionale, RS 412.101)

Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base del 21 aprile 2011 (RS 822.115.4)

CNL federali e cantionali (Contratti normali di lavoro)

Informazioni sui contratti normali di lavoro federali

www.seco.admin.ch

Informazioni sui contratti normali di lavoro cantionali

www.agripuls.ch

Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (RS 221.215.311)

Le leggi sono consultabili cercando il numero RS nella raccolta sistematica: www.admin.ch/govlit/



Uffici competenti

Autorità di vigilanza cantonale
www.ch.ch

Segreteria di Stato dell'economia SECO
www.seco.admin.ch

Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI
www.sefri.admin.ch

Link

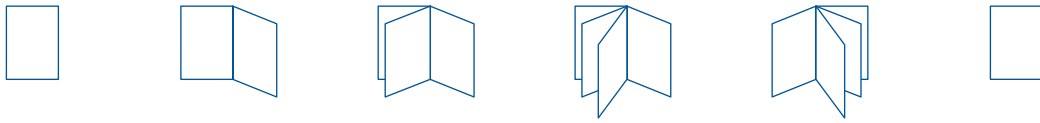
Permessi per il lavoro notturno, domenicale o continuo:
Per favore rivolgersi all'autorità di vigilanza cantonale.
www.seco.admin.ch

Indicazioni bibliografiche

Direzione del lavoro – Condizioni di lavoro. Indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4 concernenti la Legge sul lavoro, Berna : SECO, 2014
www.seco.admin.ch (Servizi e pubblicazioni > Pubblicazioni > Lavoro > Condizioni di lavoro > Indicazioni concernenti la Legge sul lavoro)

Direzione del lavoro – Condizioni di lavoro. Protezione dei giovani lavoratori _ Informazioni per i giovani fino a 18 anni. Berna: SECO, 2013
www.seco.admin.ch (Servizi e pubblicazioni > Pubblicazioni > Lavoro > Condizioni di lavoro > Opuscoli e volantini)

CSFO. Lessico della formazione professionale.
Berna: CSFO Edizioni, 2013. ISBN 978-3-03753-066-5.
Online con cambio automatico della lingua www.les.formazioneprof.ch



Promemoria 303

Il diritto pubblico del lavoro e il diritto del contratto collettivo di lavoro
www.memo.formazioneprof.ch

Edizione agosto 2018

© **CSFO Berna**

È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Casella postale | CH-3001 Berna
Telefono 031 320 29 00 | formazioneprof@csfo.ch

www.formazioneprof.ch