

L'essenziale in breve



La Legge sulla durata del lavoro (LDL) e relativa Ordinanza (OLDL)

Versione per il prestito di personale

Introduzione

Il quadro giuridico per la durata del lavoro è costituito dalla Legge sul lavoro (LL) e dalla Legge sulla durata del lavoro (LDL). **La LDL è orientata alle particolari esigenze dei trasporti pubblici**, in particolare alla necessità di garantire 365 giorni l'anno, 24 ore al giorno, un esercizio ferroviario affidabile. Si applica alla maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori delle FFS, a meno che non lavorino nei servizi amministrativi, e al personale in prestito nel servizio dell'esercizio.

La LDL e la relativa ordinanza (OLDL) costituiscono le **linee guida fondamentali**, a cui ci si deve sempre attenere.

Il datore di lavoro e il personale, incluso quello in prestito, sono **responsabili in egual misura** del rispetto delle disposizioni di legge: le FFS devono assegnare gli orari e i turni di lavoro in conformità alla legge, i dipendenti devono segnalare eventuali violazioni o, in caso di autonomia nella gestione del tempo*, pianificare correttamente i turni di servizio in modo autonomo.

Abbiamo **riassunto per voi le principali disposizioni della LDL**, alcune delle quali sono piuttosto complesse. Parlatene e discutetene con le/i colleghe/i e il vostro superiore alle FFS.

** orario mobile, orari di lavoro flessibili con o senza orari di blocco*

Indice

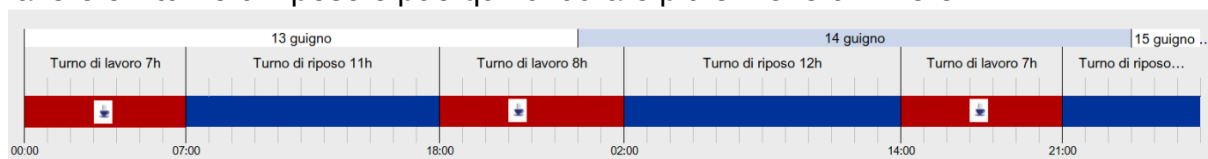
Basi e definizioni	4
Durata massima del lavoro	5
Durata massima del lavoro – eccezioni	6
Lavoro straordinario	7
Turno di riposo	8
Pause	9
interruzione del lavoro al posto di una pausa	10
Interruzione del lavoro al posto di una seconda pausa	10
Turno di servizio	11
Lavoro notturno	12
Giorni liberi ⇒ Giorni di compensazione e di riposo	13
Servizio di picchetto	15
Perturbazioni dell’esercizio / Cause di forza maggiore	16
Ulteriori informazioni	17

Basi e definizioni

Come accennato all'inizio, la LDL è mirata alle particolari esigenze del settore dei trasporti pubblici, che prevede un esercizio e, di riflesso, una presenza del personale 24 ore su 24 sull'arco di 365 giorni all'anno.

Per soddisfare queste esigenze, alcuni termini sono definiti in modo diverso dall'uso quotidiano.

Un giorno di lavoro non corrisponde a un giorno civile, ma comprende il turno di lavoro e il turno di riposo e può quindi durare più o meno di 24 ore.



I termini *settimana civile* o *settimana lavorativa* non sono utilizzati nella LDL; anche il *mese civile* è determinante solo in pochi casi. La LDL riconosce principalmente i *periodi di tempo*, che spesso comprendono 7 o 28 giorni o che, in taluni contesti, sono definiti come l'*intervallo tra due giorni liberi*.



(CT = giorno di compensazione, RT = giorno di riposo; v. capitolo «Giorni liberi»)

Ciò significa che, a differenza della Legge sul lavoro (LL), *non viene definito alcun orario di lavoro settimanale*. È consentito, anche se non usuale, lavorare 9 ore in ciascuno dei sette giorni lavorativi consecutivi (ad es. dal lunedì alla domenica), il che significa una durata complessiva del lavoro di 63 ore in una settimana civile.

Durata massima del lavoro

(art. 4 LDL; art. 5 OLDL)

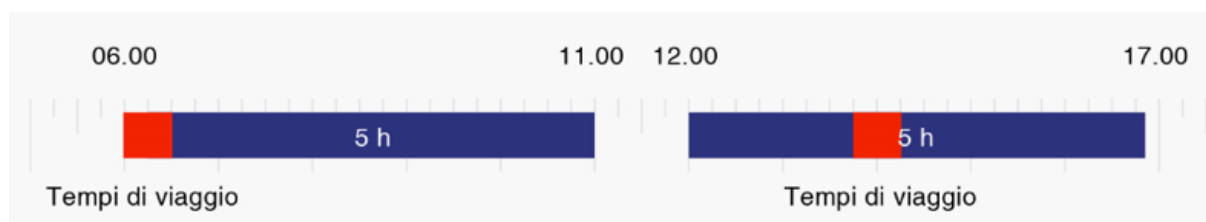
In un singolo giorno di lavoro non si può lavorare per più di 10 ore. Su 7 giorni lavorativi, anche se ci sono giorni liberi in mezzo, la media non può superare le 9 ore.

Questo periodo di 7 giorni lavorativi ricomincia a decorrere da ogni giorno lavorativo, per cui devono essere considerati tutti i 7 giorni lavorativi:



(M = assenza dovuta a malattia)

Oltre all'orario di lavoro effettivo, nella durata massima del lavoro rientrano anche i tempi di percorrenza e di viaggio, se sono necessari prima, durante o dopo il turno di servizio (ad es. per un incarico in un altro luogo).

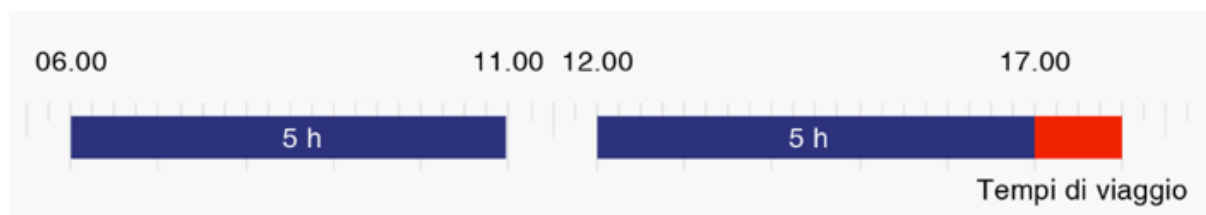


Durata massima del lavoro – eccezioni

(art. 4 cpv. 4 LDL, art. 6 OLDL e art. 5 cpv. 3 LDL)

La durata massima del lavoro di dieci ore può essere prolungata per gli spostamenti alla fine del turno di servizio nei seguenti casi:

- dopo aver partecipato a riunioni o formazioni di base e continue: di al massimo due ore;
- per attività che per motivi di servizio devono essere svolte al di fuori del luogo di servizio assegnato: di al massimo un'ora o, previo accordo con la collaboratrice o il collaboratore, di al massimo due ore.



In questi casi, bisogna attenersi alla media di 9 ore per 7 giorni lavorativi.

È consentito superare la durata massima del lavoro in caso di perturbazione, vale a dire per una perturbazione dell'esercizio o per cause di forza maggiore (ad es. calamità naturali). Si veda il capitolo «Perturbazioni dell'esercizio / Cause di forza maggiore»

L'orario di lavoro ininterrotto di cinque ore (vedi capitolo «Pause») può essere superato nei casi sopra indicati (eccezioni).

Lavoro straordinario

(art. 5 LDL; art. 14 OLDL)

A differenza della LL, la LDL non prevede una durata massima del lavoro settimanale né ore supplementari. È possibile lavorare fino a 13 giorni non interrotti da giorni liberi (v. capitolo «Giorni liberi») e pertanto una durata del lavoro di 63 ore in una settimana è possibile, anche se non usuale.

Secondo la LDL, il lavoro straordinario ha luogo quando, per motivi di servizio, viene superato il tempo di lavoro previsto dal piano di servizio. Esempio: un turno di lavoro previsto dal piano di servizio prevede 8 ore di lavoro. A causa di un ritardo nell'arrivo di un treno, l'orario di lavoro viene prolungato di 20 minuti. Questi 20 minuti valgono come lavoro straordinario.

Nel caso di modelli di lavoro con parziale o completa autonomia nella gestione del tempo, il lavoro straordinario ha luogo solo se è stato esplicitamente ordinato dal dirigente responsabile, poiché tali collaboratori/trici stabiliscono autonomamente il proprio orario di lavoro giornaliero nell'ambito delle disposizioni di legge (soprattutto la durata massima del lavoro al giorno e su 7 giorni lavorativi).

Di norma, il lavoro straordinario va compensato con tempo libero di pari durata. Se la compensazione non è possibile entro i due mesi successivi, il lavoro straordinario sarà remunerato con una maggiorazione del 25%.

In un anno civile, possono essere compensate al massimo 150 ore di lavoro straordinario con prestazioni in denaro.

Le disposizioni in caso di superamento della durata massima del lavoro a seguito di perturbazioni dell'esercizio o per cause di forza maggiore sono illustrate nel relativo capitolo.

Turno di riposo

(art. 8 LDL, art. 18 OLDL)

I turni di riposo tra due turni di servizio devono ammontare idealmente almeno a 12 ore. Essi devono durare obbligatoriamente 12 ore nella media di 28 giorni.

Eccezioni:

- un turno di riposo può essere ridotto a 11 ore una volta tra due giorni liberi (② sul grafico);
- il turno di riposo può essere ridotto a nove ore (① sul grafico), se sono soddisfatte tutte le condizioni seguenti:
 - solo una volta tra due giorni liberi;
 - se è disponibile il consenso del personale interessato o della relativa rappresentanza (codecisione);
 - si deve raggiungere di nuovo complessivamente una media di dodici ore insieme ai due turni di riposo successivi o prima del prossimo giorno libero (nel caso in cui prima di tale giorno ci sia solo un turno di riposo o non ce ne siano più);
- 👉 *nel caso di un servizio notturno solo se il turno di servizio precedente termina alle ore 2.00;*
- *regola d'eccezione per lavori di costruzione*: in caso di passaggio dal turno di preparazione al primo turno notturno, può essere programmato un turno di riposo di 10 ore con il consenso del personale interessato o della relativa rappresentanza (③ sul grafico);
- il mancato raggiungimento del turno di riposo fino a otto ore è possibile solo nell'eventualità di una perturbazione dell'esercizio o una causa di forza maggiore (④ sul grafico). In una simile eventualità il turno di riposo va compensato entro un termine di 28 giorni.

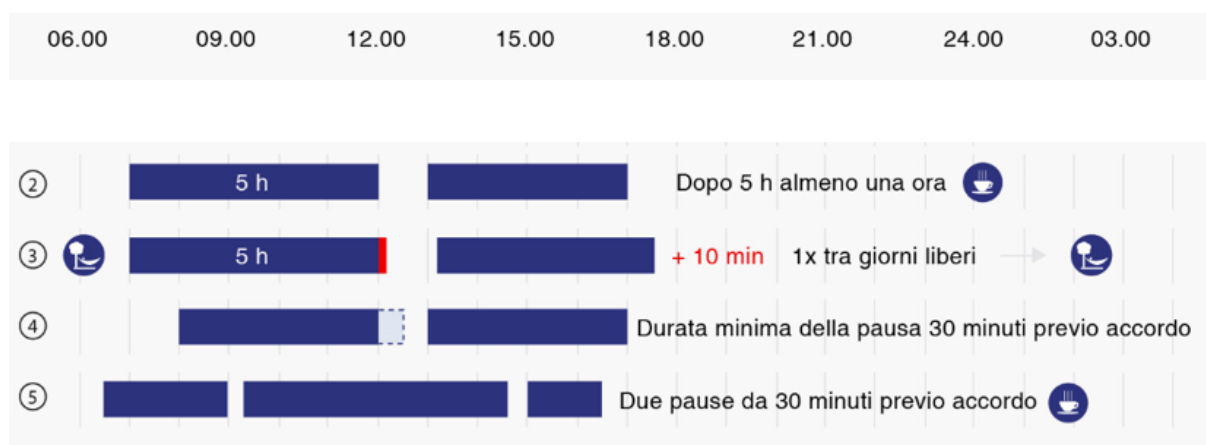


Pause

(art. 7 cpv. 1 e 2 LDL; art. 16 OLDL)

Si deve concedere una pausa per consumare un pasto dopo circa la metà del tempo di lavoro, ma al più tardi dopo cinque ore (una volta tra due giorni liberi dopo cinque ore e dieci minuti – ③ sul grafico).

- Una pausa deve durare almeno un'ora (② sul grafico).
- Può essere ridotta a 30 minuti (④ sul grafico). Una durata della pausa inferiore a 45 minuti deve essere concordata con il personale interessato o la relativa rappresentanza.
- Le collaboratrici e i collaboratori con autonomia nella gestione del tempo stabiliscono autonomamente la durata della pausa, ma devono osservare le disposizioni di cui sopra.
- Per ogni turno di servizio possono essere distribuite due pause. D'intesa con il personale interessato o la relativa rappresentanza, è possibile distribuire fino a quattro pause.



- In casi di forza maggiore o di perturbazione dell'esercizio e per il tempo di viaggio senza prestazione lavorativa alla fine del turno di servizio, il tempo di lavoro ininterrotto di cinque ore può essere superato se la durata massima del lavoro viene superata o prolungata.

Nota bene:

una «pausa caffè» facoltativa di 10 o 15 minuti non è una pausa ai sensi della LDL né un'«interruzione del lavoro» (v. capitolo successivo). La retribuzione o meno della «pausa caffè» è a discrezione del dirigente responsabile.

Interruzione del lavoro al posto di una pausa

(art. 7 cpv. 4 LDL)

Un'interruzione del lavoro serve a riposarsi brevemente e a consumare uno spuntino o per utilizzare gli impianti sanitari. Può essere trascorsa sul posto di lavoro o nelle immediate vicinanze come pure durante il viaggio senza prestazione lavorativa (viaggio di servizio).

- L'interruzione del lavoro conta come tempo di lavoro e dura da 20 minuti ad un massimo di 29 minuti.
- Per l'assegnazione dell'interruzione del lavoro valgono le stesse disposizioni applicabili alla pianificazione delle pause.
- Le interruzioni del lavoro al posto di una pausa possono essere pianificate per un turno di servizio della durata massima di nove ore. In questo caso, il personale interessato o la relativa rappresentanza ha un diritto di codiscussione.



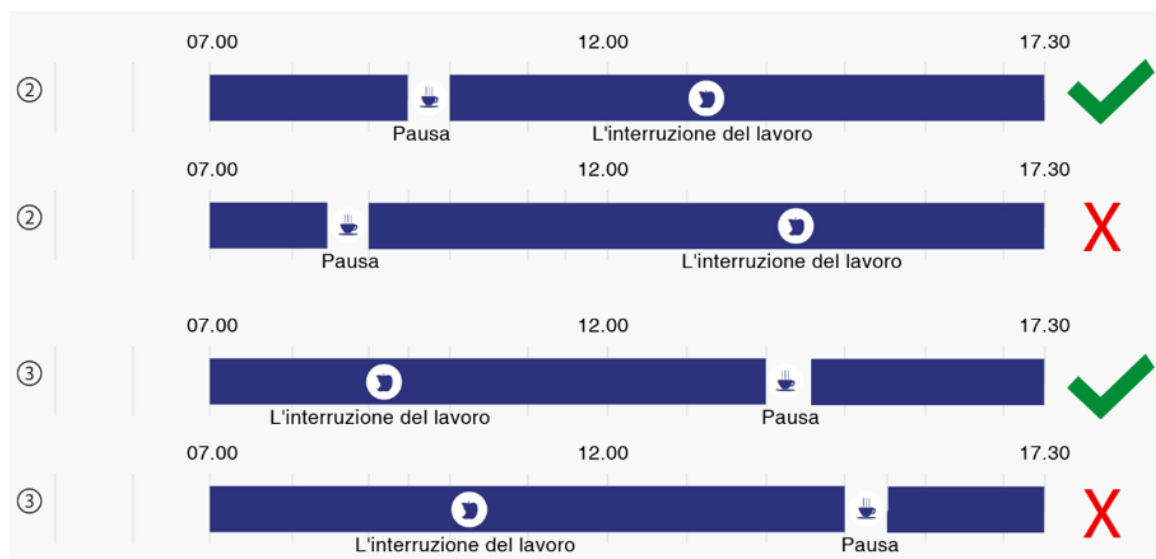
Interruzione del lavoro al posto di una seconda pausa

(art. 7 cpv. 5 LDL)

Se il turno di servizio dura più di nove ore, al posto di una seconda pausa può essere assegnata un'interruzione del lavoro se la pausa

- non viene assegnata durante le prime due ore (② sul grafico) e
- non viene assegnata nelle ultime tre ore del servizio (③ sul grafico)

Le interruzioni del lavoro possono invece essere assegnate.



Turno di servizio

(art. 6 LDL; art. 15 OLDL)

Il turno di servizio comprende il tempo di lavoro e le pause, vale a dire l'intero tempo che intercorre tra l'inizio del lavoro e la fine del lavoro.

- All'occorrenza, il turno di servizio può durare fino a dodici ore.
- Una volta nel periodo tra due giorni liberi è possibile un prolungamento fino a 13 ore (senza codecisione del personale interessato).
- Nella media di 28 giorni civili o in una rotazione completa di turni, il turno di servizio non può comunque superare le dodici ore.

Un prolungamento del turno di servizio a 15 ore è possibile con il consenso del personale o della relativa rappresentanza per i motivi seguenti:

- per mancanza di personale dovuta a servizio militare o della protezione civile, a malattie o infortuni,
- per far fronte a compiti straordinari e passeggeri.

Tuttavia, la durata massima del lavoro di dieci ore non può essere superata e nella media di tre giorni di lavoro consecutivi il turno di servizio non può superare le 12 ore.

La sottoccupazione del personale non è motivo per prolungare il turno di lavoro a 15 ore.

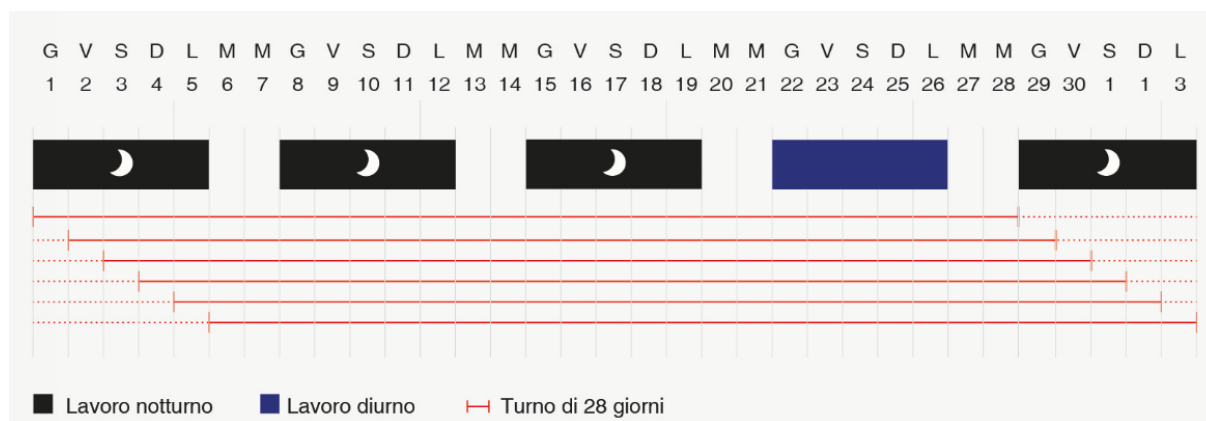
Lavoro notturno

(art. 9 LDL; art. 52 OLDL)

Il lavoro notturno è usuale nell'esercizio ferroviario, per cui non occorre un permesso cantonale né un consenso esplicito da parte del personale.

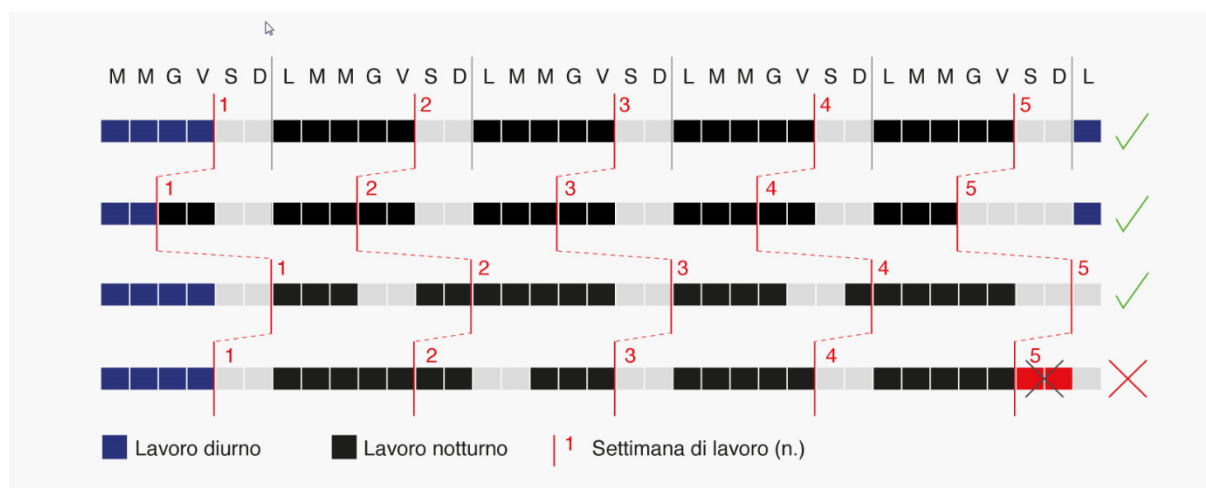
Per «lavoro notturno» si intende il lavoro che rientra totalmente o in parte nell'intervallo di tempo tra le ore 24.00 e le 4.00.

→ Il lavoro notturno non può essere assegnato più di sette giorni consecutivi, né per più di 15 giorni durante un periodo di 28 giorni.



Eccezione:

per i lavori di costruzione e di manutenzione che per ragioni d'esercizio possono essere svolti soltanto durante la notte, è possibile assegnare in via eccezionale quattro settimane consecutive di lavoro notturno (= quattro periodi di 7 giorni ciascuno). In tale contesto, al personale deve essere concesso un giorno di riposo e un giorno di compensazione consecutivi alla settimana.



Assunzione per lavoro notturno continuo

Le precedenti disposizioni non sono valide per le collaboratrici e i collaboratori che sono assunti per lavorare unicamente di notte.

Giorni liberi ⇒ Giorni di compensazione e di riposo

(art. 4c e 10 cpv. 1 LDL; art. 8 cpv. 1, 2, 4 e art. 19 OLDL)

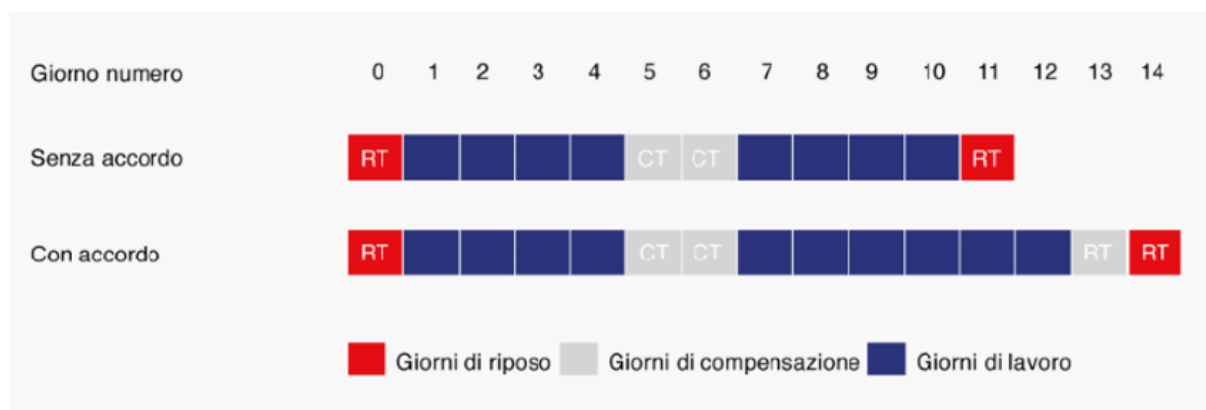
La LDL riconosce due tipi di giorni liberi: giorni di compensazione (CT) e giorni di riposo (RT).

Tutte le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a 63 giorni di riposo all'anno. Questi durano in media 36 ore, ma almeno 33, e non devono necessariamente coprire un intero giorno civile (ad es. se la giornata lavorativa termina alle 3.00 del lunedì e inizia alle 15.00 o alle 12.00 del martedì).

La LDL non stabilisce il numero di giorni di compensazione. Esso deriva dal tempo di lavoro che supera una media annuale di 7 ore al giorno per 6 giorni alla settimana. Esempio: se si lavora in media 8,24 ore, si ottiene un giorno libero in più alla settimana come compensazione: $5 \times 1,24 \text{ ore} = 7 \text{ ore}$, vale a dire un giorno lavorativo ai sensi della LDL, che è stato accumulato negli altri giorni.

Assegnazione dei giorni liberi

- Ogni mese devono essere distribuiti almeno quattro giorni di riposo. Uno di questi deve cadere di domenica o in un giorno festivo (v. giorni di riposo domenicale).
- Dopo un giorno di riposo, l'undicesimo giorno dev'essere di nuovo al più tardi un giorno di riposo. Con l'accordo del personale interessato o della relativa rappresentanza, l'intervallo di tempo tra i giorni di riposo può essere prolungato fino a un massimo di 13 giorni. Un arco di tempo superiore a 13 giorni non è consentito. In ogni caso, il 14° giorno deve essere un giorno di riposo.



Giorni di riposo domenicale

- Nell'anno civile, almeno 20 giorni di riposo devono cadere di domenica. Un giorno di riposo domenicale deve coprire l'intero giorno civile, vale a dire nell'intervallo tra le ore 0.00 e le ore 24.00 non si deve lavorare.
- Sono parificati alle domeniche il Capodanno, l'Ascensione, la Festa nazionale, il Natale e al massimo sette altri giorni festivi cantonali, che sono riportati in un'istruzione interna delle FFS.
- Se una collaboratrice o un collaboratore desidera lavorare più domeniche, su sua richiesta è ammesso ridurre a 16 il numero di giorni di riposo domenicale. Se i

giorni di riposo domenicale vengono ridotti a 16 per anno civile, è obbligatorio accordare un intero fine settimana (sabato e domenica) libero per ogni mese civile. Importante: non vi è alcun diritto a una riduzione del numero di giorni di riposo domenicale!

La collaboratrice o il collaboratore deve richiedere la riduzione dei giorni di riposo domenicale per iscritto al proprio quadro dirigente senza esercitare alcuna influenza (ad es. Buongiorno Nome, io sottoscritta/o, Cognome Nome, con la presente chiedo di poter ridurre a 16 i 20 giorni di riposo domenicale previsti per anno civile. Qualora la richiesta venisse approvata, avrò un intero fine settimana libero per mese civile. Data/Firma). Il quadro dirigente esamina la richiesta e comunica la decisione per iscritto.

Servizio di picchetto

(art. 4b LDL, art. 10, 11, 12, 13 OLDL)

È considerato servizio di picchetto il servizio in cui le collaboratrici e i collaboratori si tengono pronti per eventuali interventi speciali al di fuori del tempo di lavoro previsto, cioè durante pause, turni di riposo o giorni liberi, per eliminare perturbazioni o per far fronte ad analoghe situazioni particolari, nonché per i relativi passaggi di controllo.

Assegnazione del servizio di picchetto

- Il servizio di picchetto è possibile normalmente al massimo per sette giorni nell'arco di 28 giorni.
- Le deroghe a causa di dimensioni del team (troppo pochi collaboratrici e collaboratori abili al servizio):
 - nel corso dell'anno civile 20 periodi di 7 giorni; dopo un simile periodo devono seguire almeno sette giorni senza servizio di picchetto oppure
 - al massimo 90 giorni di picchetto nel corso dell'anno civile.

Disposizioni sul turno di riposo in caso di interventi di picchetto

- Se un intervento di picchetto cade durante un turno di riposo, il turno di riposo originariamente previsto si riduce della durata dell'intervento di picchetto.
- Il turno di riposo residuo che precede o che segue l'intervento di picchetto, o che si situa fra due interventi di picchetto, deve durare tuttavia undici ore in tutto, laddove una parte del turno di riposo deve durare almeno sei ore consecutive.



Perturbazioni dell'esercizio / Cause di forza maggiore

(art. 5 cpv. 3 e art. 6 cpv. 3 LDL; art. 18 cpv. 3 e 4, art. 54 OLDL)

Definizioni

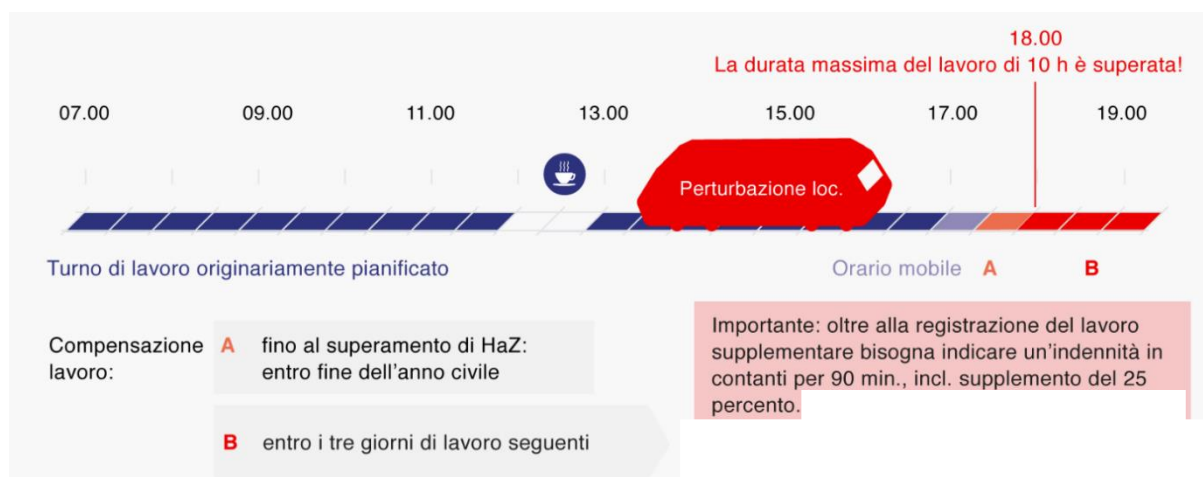
- Perturbazioni dell'esercizio = perturbazioni in impianti, sistemi o veicoli.
- Forza maggiore = eventi straordinari e imprevedibili come eventi naturali (alluvioni, nevicate fuori stagione, caduta di massi) o incidenti ecc.

Principi

- La durata massima del lavoro può essere superata per casi di forza maggiore o perturbazioni dell'esercizio. Non vanno considerate le disposizioni concernenti la collocazione delle pause, il tempo di lavoro ininterrotto, il tempo di lavoro effettivo e la durata del turno di servizio.
- L'importante è che le collaboratrici e i collaboratori si sentano in grado di svolgere il proprio lavoro in sicurezza.
- I servizi di coordinamento devono fare in modo che vengano ripristinate le condizioni conformi alla LDL il più rapidamente possibile.

Compensazione del tempo di lavoro oltre le 10 ore

- La quota di tempo di lavoro oltre le 10 ore deve essere compensata nei tre giorni di lavoro successivi. Eccezione: servizio lavori: se si lavora più di 12 ore (cioè più di 2 ore in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro), la compensazione può avvenire nei sette giorni lavorativi successivi.
- Per la quota del tempo di lavoro oltre le 10 ore, la collaboratrice o il collaboratore in questione ha diritto a un'indennità in contanti con un supplemento del 25%.



Dopo un turno di servizio con superamento della durata massima del lavoro, il turno di riposo successivo deve durare almeno otto ore (vedi capitolo Turno di riposo).

Ulteriori informazioni

Per domande relative al tempo di lavoro e alla distribuzione potete rivolgervi al vostro dirigente FFS o al/alla pianificatore/trice del personale.

Legge sulla durata del lavoro (LDL)

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19710247/index.html>

Ordinanza concernente la legge sulla durata del lavoro (OLDL)

<https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20171317/index.html>

Ferrovie federali svizzere FFS

Human Resources

Hilfikerstrasse 1

3000 Berna 65

Stato: settembre 2023