



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia  
della formazione e della ricerca DEFR  
**Segreteria di Stato dell'economia SECO**

# **Indicazioni**

relative all'ordinanza  
5 concernente la legge  
sul lavoro

Protezione  
dei giovani lavoratori

## **Nota sull'uso delle indicazioni**

Le pagine sono numerate in funzione dei capitoli e degli articoli dell'ordinanza.

Esempi:	OP-1	= Pagina 1 delle osservazioni preliminari
	501-1	= Pagina 1 delle indicazioni riguardanti l'articolo 1 OLL 5
	515-2	= Pagina 2 delle indicazioni riguardanti l'articolo 15 OLL 5
	AP2-3	= Pagina 3 dell'appendice 3

## **Berna, giugno 2018**

Queste indicazioni sono state redatte dai collaboratori del Campo di prestazioni Condizioni di lavoro

Creazione della copertina: Michèle Petter Sakthivel, Berna

Traduzione: Servizio linguistico italofono del DFER

Editore: SECO – Direzione del lavoro  
Condizioni di lavoro  
3003 Berna

Download: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (parola da cercare: indicazioni)

Riproduzione autorizzata con indicazione della fonte



# Indice

<b>Indice</b>	I-1
<b>Abbreviazioni</b>	A-1
<b>Osservazioni preliminari</b>	OP-1
<b>Sezione 1: Disposizioni generali</b>	
Art. 1 Oggetto	501-1
Art. 2 Rapporto con la legge sul lavoro	502-1
Art. 3 Applicazione della legge sul lavoro a determinate categorie di aziende	503-1
<b>Sezione 2: Attività particolari</b>	
Art. 4 Lavori pericolosi	504-1
Art. 5 Servizio dei clienti in aziende di divertimenti, alberghi, ristoranti e caffè	505-1
Art. 6 Lavoro nelle sale da cinema, nei circhi e nelle aziende di spettacolo	506-1
Art. 7 Manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie	507-1
Art. 8 Lavori leggeri	508-1
<b>Sezione 3: Occupazione di giovani di età inferiore ai 15 anni prosciolti dall'obbligo scolastico</b>	
Art. 9	509-1
<b>Sezione 4: Durata del lavoro e del riposo</b>	
Art. 10 Durata massima della settimana e della giornata lavorative per i giovani di età inferiore ai 13 anni	510-1
Art. 11 Durata massima della settimana e della giornata lavorative nonché pause per i giovani di età superiore ai 13 anni soggetti all'obbligo scolastico	511-1
Art. 12 Autorizzazione eccezionale del lavoro notturno	512-1
Art. 13 Autorizzazione eccezionale del lavoro domenicale	513-1
Art. 14 Esenzione dall'obbligo di autorizzazione per il lavoro notturno o domenicale nell'ambito della formazione professionale di base	514-1
Art. 15 Deroga al divieto del lavoro serale e domenicale	515-1
Art. 16 Riposo giornaliero	516-1
Art. 17 Lavoro straordinario	517-1
<b>Sezione 5: Certificato medico</b>	
Art. 18	518-1
<b>Sezione 6: Obbligo del datore di lavoro di informare e istruire i giovani lavoratori</b>	
Art. 19	519-1
<b>Sezione 7: Compiti e organizzazione delle autorità</b>	
Art. 20 Commissione federale del lavoro	520-1
Art. 21 Collaborazione tra la SECO, la SEFRI e la SUVA	521-1
<b>Sezione 8: Disposizioni finali</b>	
Art. 22 Abrogazione del diritto vigente	522-1
Art. 22a Disposizioni transitorie della modifica del 25 giugno 2014	522a-1
<b>Appendici</b>	
App. 1 Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani	AP1-1

Indice



**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro  
(Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori, OLL 5)**

Indice

App. 2 Ordinanza del DEFR  
sulle deroghe al divieto del  
lavoro notturno e domenicale  
durante la formazione pro-  
fessionale di base \_\_\_\_\_ AP2-1

**Indice alfabetico** \_\_\_\_\_ IA-1



## Abbreviazioni

AFC	Attestato federale di capacità	OLL 1	ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (RS 822.111)
art.	articolo		
CC	Codice civile	OLL 2	ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (RS 822.112)
CFL	Commissione federale del lavoro		
CFP	Certificato federale di formazione pratica	OLL 3	ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (RS 822.113)
cfr.	confronta	OLL 4	ordinanza 4 concernente la legge sul lavoro (RS 822.114)
cpv.	capoverso		
DEFR	Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca	OLL 5	ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (RS 822.115)
ecc.	eccetera	OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (RS 832.30)
IT	tecnologia dell'informazione		
lett.	lettera		
LFPr	legge federale sulla formazione professionale (RS 412.10)	OPLM	ordinanza sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da microorganismi (RS 832.321)
LL	legge sul lavoro (RS 822.11)		
MSSL	appello ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro	p. es	per esempio
OFPr	ordinanza sulla formazione professionale (RS 412.101)	RS	Raccolta sistematica del diritto federale
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro	SECO	Segreteria di Stato dell'economia
		SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
		segg.	seguenti
		SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni



# Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori, OLL 5)

## Osservazioni preliminari

L'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (Ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro, OLL 5; RS 822.115), entrata in vigore il 1° gennaio 2008, mira a tutelare la salute, la sicurezza e la moralità dei giovani lavoratori che non hanno ancora compiuto 18 anni. Questo obiettivo riguarda i giovani in formazione o quelli che effettuano un periodo di orientamento professionale, i giovani lavoratori e quelli che svolgono un lavoro dietro compenso durante il tempo libero.

### Grandi linee dell'ordinanza

- Per i giovani di età inferiore ai 15 anni vige il principio generale del divieto di lavoro. A determinate condizioni, tuttavia, i giovani di età inferiore ai 15 anni possono essere impiegati in occasione di manifestazioni culturali, artistiche e sportive nonché a scopo pubblicitario. Per l'esercizio di tali attività è previsto un obbligo di notifica. A partire dall'età di 13 anni essi possono inoltre eseguire lavori leggeri. L'ordinanza definisce le condizioni e stabilisce la durata massima del lavoro autorizzata.
- I lavori pericolosi sono per principio vietati ai giovani. Tuttavia, sono possibili eccezioni nell'ambito della oppure dopo la formazione professionale di base. Le attività considerate pericolose vengono elencate in un'ordinanza dipartimentale (RS 822.115.2). Inoltre l'OLL 5 stabilisce altri divieti e restrizioni di occupazione, come ad esempio l'impiego in bar e ristoranti.

- Per i giovani fino ai 18 anni il lavoro notturno e domenicale è normalmente autorizzato soltanto se necessario al raggiungimento degli obiettivi di una formazione professionale di base; inoltre tale lavoro può essere autorizzato soltanto a partire dai 16 anni. La concessione di autorizzazioni individuali a questo scopo dovrebbe però costituire un'eccezione, visto che un'ulteriore ordinanza dipartimentale (RS 822.115.4) concernente l'OLL 5 stabilisce per quali formazioni professionali di base e in che misura il lavoro notturno e il lavoro domenicale sono ammessi senza dover richiedere un'autorizzazione. Nell'OLL 5 sono inoltre precisate le condizioni alle quali il lavoro domenicale è ammesso al di fuori del tirocinio.

Occorre rammentare che l'OLL 5 non riprende le disposizioni della legge in materia di protezione dei giovani lavoratori (art. 29 segg. LL). Di conseguenza i principi inerenti all'età minima e alla durata massima ammessa della giornata lavorativa per i giovani di età superiore ai 15 anni sono stabiliti nella legge.

SECO - Direzione del lavoro  
Condizioni di lavoro

Articolo 1

## Oggetto

(art. 29 cpv. 1 e 2 LL)

La presente ordinanza disciplina la tutela della salute, della sicurezza e dello sviluppo psicofisico dei giovani lavoratori.

L'articolo 29 capoverso 1 della legge sul lavoro (LL) definisce come giovani i lavoratori fino ai 18 anni compiuti. Dal punto di vista concettuale non si fa una distinzione tra bambini e giovani. L'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori disciplina quindi la tutela della salute, della sicurezza e dello sviluppo psicofisico delle persone sul lavoro dalla nascita fino ai 18 anni compiuti. I giovani hanno poca esperienza, non hanno ancora una piena consapevolezza dei pericoli e non sono ancora efficienti come gli adulti. Infatti essi si trovano appena alla soglia dell'età adulta. Per questo motivo occorre vegliare in modo particolare affinché il loro sviluppo generale non sia compromesso dal lavoro svolto. Tale obiettivo si applica sia ai giovani che seguono una formazione professionale di base sia a quelli già integrati nel mondo del lavoro o che vogliono arrotondare le loro entrate svolgendo un lavoro durante il tempo libero.

Diversamente dal Codice civile (CC), che tutela i bambini in generale, la presente ordinanza mira a proteggere i giovani nel mondo del lavoro. Per l'applicabilità dell'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori è quindi determinante che i giovani vengano occupati quali lavoratori. Si tratta di

un concetto che corrisponde a quello della legge sul lavoro e che è inteso in senso ampio. Di conseguenza, per lavoratore ai sensi dell'ordinanza si deve intendere ogni persona che esercita un'attività dipendente, vale a dire che presta un lavoro in un'organizzazione di lavoro estranea e perciò si trova in una situazione di subordinazione personale. Nel campo d'applicazione dell'ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori rientrano anche le attività non retribuite, nella misura in cui esse sono svolte nell'azienda a scopo di formazione o per prepararsi alla scelta della professione (cfr. in merito art. 1 cpv. 2 OLL 1). I principi menzionati valgono anche per i lavori leggeri come pure per le manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie. Se, ad esempio, un'allieva di 10 anni recita gratuitamente nella società filodrammatica del suo paese, questa attività non è considerata un'occupazione secondo la presente ordinanza. Se la stessa allieva collabora come comparsa nel teatro cittadino e riceve in cambio una controprestazione valutabile in denaro, sia sotto forma di salario che di entrate gratuite o altro, tale impegno è considerato un'occupazione ai sensi della presente ordinanza.

Articolo 2

## Rapporto con la legge sul lavoro

Salvo disposizioni speciali della presente ordinanza, si applicano le disposizioni della legge sul lavoro e delle relative ordinanze.

L'ordinanza disciplina le norme speciali applicabili ai giovani. In assenza di una regolamentazione specifica nell'ordinanza, le disposizioni protettive generali della legge e delle relative ordinanze sono pertanto applicabili anche ai giovani di età inferiore ai 18 anni. I giovani che lavorano regolarmente o periodicamente di notte, ad esempio, hanno diritto come gli adulti alla compensazione di tempo prevista all'articolo 17b capoverso 2 della legge, anche se ciò non è menzionato nella presente ordinanza. Altri esempi sono il diritto al riposo compensativo in caso di lavoro domenicale (art. 20 cpv. 2 LL), di cui fruiscono anche i giovani, o i periodi di lavoro e di riposo per i giovani da osservare in base alla legge (art. 31 cpv. 1 - 3 LL).

Occorre tuttavia precisare che ai giovani, in linea di massima, non sono applicabili le disposizioni speciali dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2) per quanto riguarda l'esenzione dall'obbligo di autorizzazione per il lavoro notturno e il lavoro domenicale. Di conseguenza il lavoro notturno e domenicale dei giovani è soggetto all'obbligo di autorizzazione, ad eccezione delle formazioni professionali di base che sono elencate nella rispettiva ordinanza del DEFR (RS 822.115.4).

Articolo 3

## **Applicazione della legge sul lavoro a determinate categorie di aziende**

(art. 2 cpv. 3 e 4 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> Nelle aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante la legge sul lavoro è applicabile ai giovani che seguono una formazione professionale di base secondo la legge del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (LFPr) (formazione professionale di base).

<sup>2</sup> Nelle aziende familiari la legge sul lavoro è applicabile ai giovani familiari se questi sono impiegati accanto ad altri lavoratori.

### **Capoverso 1**

L'articolo 2 capoverso 3 LL stabilisce che singole disposizioni della legge possono essere dichiarate applicabili, per ordinanza, ad aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante, che formano apprendisti, nella misura in cui tale applicazione sia necessaria per la protezione dei medesimi. Al capoverso 1 si fa uso di questa competenza e si stabilisce che la legge sul lavoro è applicabile in tali aziende ai giovani che seguono una formazione professionale di base. Per quanto riguarda la nozione di "aziende prevalentemente adibite alla produzione di piante" si può rinviare all'articolo 6 OLL 1.

### **Capoverso 2**

Questa disposizione stabilisce che la legge sul lavoro è applicabile nelle aziende familiari ai giovani familiari se questi sono impiegati accanto ad altri lavoratori (cfr. anche il commento all'art. 4 LL). In tal modo la legge sul lavoro è applicabile, ad esempio, al giovane figlio del datore di lavoro se, oltre a lui, sono occupate anche altre persone che non sono familiari ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 LL. Se invece si tratta di una semplice azienda familiare (p. es. titolare dell'azienda, coniuge, figlie e figli), le disposizioni della legge sul lavoro non valgono nemmeno per le persone giovani.

Articolo 4

## Lavori pericolosi

(art. 29 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> È vietato l'impiego di giovani per lavori pericolosi.

<sup>1bis</sup> I giovani con un certificato federale di formazione pratica (CFP) o un attestato federale di capacità (AFC) possono essere impiegati per lavori pericolosi se svolgono tali lavori nel quadro della professione appresa.

<sup>2</sup> Per lavori pericolosi si intendono tutti i lavori che per la loro natura o per le condizioni nelle quali vengono eseguiti possono pregiudicare la salute, l'educazione, la formazione e la sicurezza dei giovani come anche il loro sviluppo psicofisico.

<sup>3</sup> Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) stabilisce quali lavori, in base all'esperienza e allo stato della tecnica, sono da considerare pericolosi. In quest'ambito tiene conto del fatto che i giovani, a causa della scarsa esperienza o formazione, non hanno una consapevolezza dei pericoli e una capacità di proteggersi da essi pari a quelle degli adulti.

<sup>4</sup> La Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) può, d'intesa con la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), prevedere, con ordinanze in materia di formazione, deroghe per i giovani di età superiore ai 15 anni se ciò è necessario al raggiungimento degli obiettivi della formazione professionale di base o alla frequentazione di corsi riconosciuti dalle autorità. Le organizzazioni del mondo del lavoro definiscono, nell'allegato ai piani di formazione, misure di accompagnamento concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. A tal fine consultano preventivamente uno specialista della sicurezza sul lavoro conformemente all'ordinanza del 25 novembre 1996 sulla qualifica degli specialisti della sicurezza sul lavoro.

<sup>5</sup> L'impiego di giovani per lavori pericolosi ai sensi della legislazione sul lavoro e della legislazione sull'assicurazione contro gli infortuni, necessario al raggiungimento degli obiettivi della formazione professionale di base o alla frequentazione di corsi riconosciuti dalle autorità, dev'essere parte integrante dell'autorizzazione per formare apprendisti di cui all'articolo 20 capoverso 2 LFPr. Prima di rilasciare l'autorizzazione, l'ufficio cantonale della formazione professionale sente l'ispettorato cantonale del lavoro.

<sup>6</sup> La SECO può accordare autorizzazioni nei singoli casi (permessi individuali) che esulano dalle deroghe previste nel capoverso 4, se ciò è necessario al raggiungimento degli obiettivi della formazione professionale di base o alla frequentazione di corsi riconosciuti dalle autorità

### Capoverso 1

Il capoverso 1 stabilisce il principio secondo cui i giovani non possono eseguire lavori pericolosi.

### Capoverso 1<sup>bis</sup>

Il divieto assoluto stabilito al capoverso 1 è revocato se i giovani, dopo aver completato con successo un apprendistato con la menzione CFP o AFC (una formazione professionale di base secondo la Legge federale sulla formazione professionale; LFPr; RS 412.10), svolgono lavori pericolosi nell'ambito della professione appresa.

## Capoverso 2

La definizione di lavori pericolosi si ispira alla Convenzione n. 182 dell'Organizzazione internazionale del lavoro OIL (RS 0.822.728.2) e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo (RS 0.107).

## Capoverso 3

L'articolo 4 della Convenzione n. 182 dell'OIL impone agli Stati membri di definire mediante la legislazione nazionale i tipi di attività che rischiano di avere un effetto dannoso sulla salute psichica, fisica o sociale dei giovani. Inoltre essi devono compilare una lista di tali lavori e riesaminarla periodicamente. Per questo motivo i lavori pericolosi sono elencati in un'ordinanza dipartimentale (Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani; RS 822.115.2). Secondo l'articolo 20 OLL 5 la Commissione federale del lavoro (CFL) riesamina almeno ogni cinque anni la lista dei lavori pericolosi.

## Capoverso 4

D'intesa con la Segreteria di Stato dell'economia (SECO), la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) può prevedere deroghe, con ordinanze in materia di formazione, per i giovani di età superiore ai 15 anni se ciò è necessario al raggiungimento degli obiettivi della formazione professionale di base o alla frequentazione di corsi riconosciuti dalle autorità. Gli obiettivi della formazione professionale di base sono descritti nel dettaglio nel piano di formazione. Sulla base di un piano di formazione la SEFRI emana le deroghe al divieto per lavori pericolosi nelle rispettive ordinanze in materia di formazione. Alcuni esempi si possono trovare nell'ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani (RS 822.115.2) e nell'allegato 1 della direttiva CFSL 6508 (pericoli particolari secondo OPI, RS 832.30).

Le organizzazioni del mondo del lavoro definiscono le misure di accompagnamento e a questo scopo consultano preventivamente uno specialista MSSL. Le misure necessarie sono concepite specificamente per i giovani e integrano le misure già impiegate per garantire la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute dei lavoratori (ad. es. soluzioni settoriali, soluzioni per gruppi di aziende e soluzioni modello, certificate dalla CFSL).

Per l'elaborazione e la revisione delle ordinanze in materia di formazione e dei piani di formazione la SEFRI consulta la SECO, che a sua volta chiede un parere alla SUVA e/o a un'altra organizzazione specializzata (cfr. art. 21 cpv.v2 OLL 5).

Le misure di accompagnamento approvate dalla SEFRI vengono allegate sotto forma di lista di controllo al piano di formazione e pubblicate su Internet ([www.sefri.admin.ch](http://www.sefri.admin.ch), Rubrica > Temi > Formazione professionale > Formazione professionale di base > Protezione dei giovani lavoratori). Questa lista funge da strumento volto a garantire l'attuazione delle misure di accompagnamento per le aziende di tirocinio, per i servizi incaricati della vigilanza sul tirocinio e per gli organi esecutivi della LAINF e della LL.

## Capoverso 5

Per permettere agli apprendisti di svolgere una formazione professionale di base, le aziende di tirocinio devono disporre, tra l'altro, di un'autorizzazione per formare apprendisti e devono stipulare un contratto di tirocinio con le persone in formazione. Le autorizzazioni vengono rilasciate a un'azienda se questa soddisfa i requisiti per la trasmissione dei contenuti della formazione pratica e altre condizioni stabilite nelle singole ordinanze in materia di formazione. Tra le condizioni rientrano la necessaria infrastruttura (ad. es. una postazione di lavoro per l'apprendista, equipaggiamento personale di protezione ecc.), il tipo di lavori da eseguire all'interno dell'azienda e le qualifiche dei formatori. Durante la procedura per il ri-

lascio dell'autorizzazione vengono considerati anche aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute.

Inoltre, nell'ambito della procedura per il rilascio di un'autorizzazione per formare apprendisti vengono esaminati anche il rispetto e l'attuazione delle misure di accompagnamento approvate dalla SEFRI. Le autorizzazioni già rilasciate al momento dell'approvazione delle misure di accompagnamento devono essere riesaminate sulla base di queste ultime. Senza un'autorizzazione di questo tipo le aziende di tirocinio non possono impiegare giovani per lavori pericolosi. L'attuazione e il coordinamento della procedura di autorizzazione o di esame delle autorizzazioni già accordate è compito degli uffici cantonali della formazione professionale. Questi disciplinano la collaborazione tra i servizi incaricati della vigilanza sul tirocinio e l'ispettorato del lavoro e assicurano lo scambio regolare di informazioni. Agli ispettorati del lavoro spetta il controllo delle aziende per quanto riguarda le misure di sicurezza generali e specifiche del ramo conformemente alla LL e alla LAINE. Ai servizi incaricati della vigilanza sul tirocinio competono il rilascio e l'esame dell'autorizzazione per formare apprendisti secondo la Legge federale sulla formazione professionale (LFPr); a tal fine tengono conto delle condizioni generali formulate nella LFPr e delle condizioni particolari contenute nelle ordinanze in materia di formazione delle singole professioni.

L'esame sistematico delle misure di accompagnamento concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute entra in tal modo a far parte della procedura seguita per il rilascio delle autorizzazioni per formare apprendisti (art. 20 cpv. 2 LFPr).

## Capoverso 6

La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) può accordare autorizzazioni eccezionali (permessi individuali) per l'esercizio di un lavoro pericoloso. Anche in questo caso, tuttavia, occorre adempiere le condizioni previste al capoverso 4 affinché un lavoro pericoloso possa essere autorizzato. Di conseguenza vale anche in questo ambito, per esempio, l'età minima di 15 anni. Il permesso individuale deve rimanere un'eccezione, poiché occorre applicare il sistema illustrato al capoverso 4 (inserimento nelle ordinanze in materia di formazione e nei piani di formazione se i lavori pericolosi sono necessari al raggiungimento degli obiettivi della formazione e sono definite misure di accompagnamento nei piani di formazione; cfr. commento all'art. 4 cpv. 4). Vi è tuttavia la possibilità che insorgano nuovi pericoli, come ad esempio sostanze chimiche finora sconosciute, o che vengano utilizzate nuove macchine il cui impiego è necessario per il raggiungimento di un obiettivo professionale, ma che non sono ancora previste nella rispettiva ordinanza in materia di formazione rispettivamente nel piano di formazione. Simili casi, prima di trovare posto in un piano di formazione, devono poter essere provvisoriamente disciplinati da questa disposizione.

Se la SECO rilascia l'autorizzazione eccezionale per un lavoro pericoloso, viene meno l'autorizzazione aggiuntiva dell'ufficio cantonale della formazione per questo lavoro pericoloso secondo l'articolo 4 capoverso 5 OLL 5. In casi singoli, la SECO verifica se le condizioni per il rilascio di un'autorizzazione eccezionale sono rispettate.

Articolo 5

## Servizio dei clienti in aziende di divertimenti, alberghi, ristoranti e caffè

(art. 29 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> È vietato l'impiego di giovani per il servizio dei clienti nelle aziende di divertimenti quali locali notturni, dancing, discoteche e bar.

<sup>2</sup> È vietato l'impiego di giovani di età inferiore ai 16 anni per il servizio dei clienti in alberghi, ristoranti e caffè. L'occupazione può tuttavia essere autorizzata nell'ambito di una formazione professionale di base o di programmi organizzati, a scopo di orientamento professionale, dalle imprese, dalle organizzazioni del mondo del lavoro con responsabilità in materia di formazione e di esame, da enti incaricati dell'orientamento professionale o da enti responsabili di attività giovanili extrascolastiche, conformemente alla legge federale del 6 ottobre 1989 per la promozione delle attività giovanili extrascolastiche.

### In generale

Questa disposizione è applicabile soltanto se i giovani sono impiegati come lavoratori ai sensi della legge sul lavoro rispettivamente dell'OLL 5 (cfr. commento all'art. 1 OLL 5). Per questo motivo le disposizioni di protezione dell'articolo 5 OLL 5 non sono applicabili ai giovani che partecipano alle attività da svolgere durante una festa di un'associazione, anche se il ricavo di tali attività è destinato alla cassa dell'associazione. In un simile caso rientra invece nella responsabilità delle persone competenti dell'associazione e dei genitori il fatto di preoccuparsi che i giovani siano impiegati in attività adeguate alla loro età.

Per quanto riguarda l'impiego in attività da svolgere durante una festa, tuttavia, occorre in ogni caso osservare le limitazioni alla consegna secondo l'articolo 41 capoverso 1 lettera i della legge sull'alcool (RS 680) rispettivamente secondo l'articolo 11 capoverso 1 dell'ordinanza sulle derrate alimentari e gli oggetti d'uso (RS 817.02): in particolare le bevande distillate non devono essere consegnate a bambini e minori di 18 anni, mentre le altre bevande alcoliche non devono essere consegnate a bambini e minori di 16 anni. I giovani che sono occupati durante una festa di un'asso-

ciazione non possono, in determinati casi, mescolare alcool ai frequentatori della festa che hanno la stessa età e devono anche imporre questo divieto, ciò che talvolta può creare situazioni critiche. Inoltre possono comunque verificarsi problemi (p. es. se vi sono persone alcolizzate o persone che compiono atti di vandalismo). Ci si può quindi chiedere se i giovani dispongono di un'esperienza e di una maturità sufficienti per essere all'altezza di tali situazioni critiche. Per questo motivo, in linea di massima, si dovrebbe valutare bene la questione dell'impiego di giovani in attività da svolgere durante una festa e, in ogni caso, si dovrebbe autorizzare tale impiego soltanto se è presente una persona adulta.

### Capoverso 1

Dall'articolo 29 capoverso 3 LL risulta che l'occupazione dei giovani in determinati lavori considerati per essi inammissibili deve essere esplicitamente vietata per ordinanza. Si tratta più specificamente di settori le cui condizioni di lavoro potrebbero essere inadatte ai giovani, vista la loro età.

Per le attività menzionate al capoverso 1 vige un divieto assoluto di lavoro fino ai 18 anni.

Art. 5

OLL 5

**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Sezione 2: Attività particolari

Art. 5 Servizio dei clienti in aziende di divertimenti, alberghi, ristoranti e caffè

## Capoverso 2

L'impiego di giovani sotto i 16 anni per il servizio dei clienti in alberghi, ristoranti e caffè è in linea di massima vietato, ma può essere autorizzato nell'ambito di una formazione professionale riconosciuta o di periodi di pratica di orientamen-

to professionale. Le aziende di formazione sottostanno per principio alle disposizioni relative alla formazione professionale riconosciuta e quindi devono soddisfare gli attuali standard di qualità specifici della professione in questione. Di conseguenza l'occupazione dei giovani sotto i 16 anni in questo ambito è autorizzata.

Articolo 6

## **Lavoro nelle sale da cinema, nei circhi e nelle aziende di spettacolo**

(art. 29 cpv. 3 LL)

È vietato l'impiego di giovani di età inferiore ai 16 anni nelle sale da cinema, nei circhi e nelle aziende di spettacolo. È fatto salvo l'articolo 7.

Questo articolo vieta tutte le attività nei cinema, nei circhi e nelle aziende di spettacolo che non hanno carattere artistico. Esempi: vendita di biglietti nei cinema, lavori di montaggio e di smontaggio dei tendoni nei circhi, attività di incasso nelle aziende di spettacolo, servizi di cura, lavori di pulizia e di manutenzione.

Questa precisazione è necessaria per poter garantire, nella pratica, l'indispensabile delimitazione per quanto riguarda le deroghe al divieto di lavoro per i giovani menzionate all'articolo 7.

Articolo 7

## Manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie

(art. 30 cpv. 2 lett. b LL)

<sup>1</sup> I giovani possono essere impiegati per attività culturali, artistiche e sportive nonché a scopo pubblicitario in occasione di registrazioni radiofoniche o televisive, di riprese filmate o fotografiche, e in occasione di manifestazioni culturali quali spettacoli teatrali, circensi o musicali, incluse le prove, nonché nell'ambito di eventi sportivi, purché l'attività non abbia ripercussioni negative per la salute, la sicurezza e lo sviluppo psicofisico dei giovani e non ne pregiudichi la frequenza e le prestazioni scolastiche.

<sup>2</sup> L'impiego di giovani di età inferiore ai 15 anni per attività legate agli ambiti di cui al capoverso 1 deve essere notificato alle autorità cantonali competenti 14 giorni prima della prestazione del lavoro. Senza un parere contrario da parte dell'autorità entro 10 giorni, detta prestazione è autorizzata.

### Capoverso 1

L'articolo 30 capoverso 2 LL stabilisce che, mediante ordinanza, si può determinare per quali categorie di aziende o di lavoratori e a quali condizioni i giovani minori di 15 anni possono essere occupati in occasione di manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie. Le condizioni di ammissione necessarie per poter svolgere tali attività sono perciò elencate nello stesso capoverso. I datori di lavoro responsabili dell'occupazione di giovani minori di 15 anni e i loro genitori o altre persone cui è affidata la loro educazione sono obbligati al rispetto di queste disposizioni. Essi devono provvedere affinché le attività assegnate ai giovani non abbiano ripercussioni negative sulla loro salute, sul loro sviluppo, sulla loro sicurezza e sulle loro prestazioni scolastiche. Inoltre i datori di lavoro devono rispettare gli orari di lavoro previsti agli articoli 10 e 11. Tutte le attività pericolose ai sensi dell'articolo 4 sono vietate senza eccezioni.

**Esempi:** occupazione regolare di giovani, dietro compenso, come attori in uno spettacolo teatrale o nell'ambito di una produzione cinematografica, come artisti nei circhi o a scopo pubblicitario (p. es. per giocattoli o per pannolini).

### Capoverso 2

Il capoverso 2 prevede un obbligo di notifica per l'impiego di giovani di età inferiore ai 15 anni in manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie. Il datore di lavoro deve notificare all'autorità cantonale competente l'impiego della persona di età inferiore ai 15 anni almeno 14 giorni prima che inizi a lavorare. Senza un parere contrario da parte dell'autorità entro 10 giorni, detta prestazione è considerata autorizzata. Occorre rilevare che, in linea di massima, devono essere notificate tutte le occupazioni per le quali esiste un rapporto di lavoro in senso ampio, ossia se per il loro impiego i giovani ricevono una controprestazione valutabile in denaro, che può essere corrisposta sia come salario che come reddito in natura, ad esempio sotto forma di entrate gratuite o buoni. Non devono invece essere notificate le attività puramente ricreative svolte a titolo gratuito e volontario (p. es. attività in un'associazione locale o in un teatro filodrammatico).

Il modulo di notifica può essere scaricato dal sito Internet della SECO al seguente indirizzo: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) -> Temi -> Lavoro -> Protezione dei lavoratori -> Protezione speciale -> Protezione dei giovani lavoratori.

**Art. 7**

**OLL 5**

**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Sezione 2: Attività particolari

Art. 7 Manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie

L'obbligo di notifica consente alle autorità d'esecuzione cantonali di avere un controllo sull'occupazione dei giovani nel loro Cantone. Esse vengono informate in merito al luogo e al periodo in cui i fanciulli o i giovani sono occupati. Se sospettano abusi in materia di protezione dei giovani, le au-

torità possono chiarire la situazione con il datore di lavoro e i genitori degli interessati o con le persone cui è affidata la loro educazione. Le autorità provvedono affinché le disposizioni dell'ordinanza siano rispettate e, all'occorrenza, possono vietare l'occupazione.

Articolo 8

## Lavori leggeri

(art. 30 cpv. 2 lett. a LL)

Se non è applicabile una disposizione speciale secondo gli articoli 4–7, i giovani di età superiore ai 13 anni possono essere impiegati per lavori che, per il genere o le condizioni in cui vengono eseguiti, non ne compromettano la salute, la sicurezza o lo sviluppo psicofisico e non ne pregiudichino la frequenza e le prestazioni scolastiche. I giovani di età superiore ai 13 anni possono essere impiegati segnatamente nell'ambito di programmi organizzati a scopi di orientamento professionale da parte di aziende, di organizzazioni del mondo del lavoro con responsabilità in materia di formazione e di esame, di enti incaricati dell'orientamento professionale o di enti responsabili di attività giovanili extrascolastiche, conformemente alla legge federale del 6 ottobre 1989 per la promozione delle attività giovanili extrascolastiche.

I giovani di età superiore ai 13 anni possono effettuare lavori leggeri senza bisogno di un'auto-ricizzazione, ma anche in questi casi occorre rispettare la durata del lavoro e del riposo stabilita nella presente ordinanza (art. 11 OLL 5). Essi possono anche lavorare in un'azienda per scoprire se una professione corrisponde o meno alle loro aspettative. A tale proposito è importante che durante il periodo di pratica i giovani abbiano la possibilità di vedere in che cosa consiste una professione, in modo da poter fare una scelta. Per questo motivo gli impieghi devono essere impostati in modo corretto e pertinente. La presente disposizione permette inoltre ai giovani di età superiore ai 13 anni di effettuare il cosiddetto "servizio in fattoria" o impieghi simili nonostante l'applicazione, anche nell'agricoltura, dell'età minima di 15 anni. La definizione di lavori leggeri corrisponde a quella dell'articolo 7 della Convenzione n. 138 dell'OIL (RS 0.822.723.8). Ciò che distingue un lavoro leg-

gero da un'attività "normale" o pericolosa sono la natura e le condizioni d'esercizio del lavoro in questione (orario, frequenze, ecc.). Occorre valutare nei singoli casi se un lavoro è leggero basandosi sui criteri elencati nella disposizione dell'ordinanza.

Distinzione nel singolo caso per quanto riguarda l'esempio "distribuzione di prospetti" su incarico di una società pubblicitaria:

- Lavoro leggero: un giovane di 14 anni trasporta una volta alla settimana, dopo la scuola, alcuni volantini nel suo quartiere. Egli non ha difficoltà a scuola e non soffre di disturbi fisici.
- Lavoro non leggero: un giovane di 14 anni trasporta ogni mattina, prima di recarsi a scuola, una grande scatola piena di prospetti. La conseguenza di questa attività sono problemi alla schiena e difficoltà a scuola.

Articolo 9

## Occupazione di giovani di età inferiore ai 15 anni prosciolti dall'obbligo scolastico

(art. 30 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> Se il diritto cantonale prevede il proscioglimento dall'obbligo scolastico prima del quindicesimo anno d'età o l'esclusione provvisoria dalle lezioni, l'autorità cantonale può autorizzare nel singolo caso l'occupazione regolare di giovani che hanno compiuto i 14 anni nell'ambito della formazione professionale di base o di un programma di promozione delle attività giovanili extrascolastiche.

<sup>2</sup> L'autorità cantonale può accordare un'autorizzazione soltanto se un certificato medico attesta che lo stato di salute del giovane gli consente di esercitare un'occupazione regolare prima del compimento dei 15 anni e che la prevista attività non rischia di pregiudicarne la salute, la sicurezza e lo sviluppo psicofisico.

### Capoverso 1

Con questa disposizione si apre una breccia nel principio del divieto del lavoro per i giovani di età inferiore ai 15 anni. Conformemente all'articolo 6 della Convenzione n. 138 dell'OIL (RS 0.822.723.8), l'occupazione dei giovani di almeno 14 anni è ammessa nel caso di lavori effettuati in stabilimenti d'insegnamento generale, in scuole professionali o tecniche oppure in altri istituti di formazione professionale. In base allo stesso articolo un giovane può anche essere occupato in un'azienda nell'ambito di un programma di formazione professionale approvato dall'autorità competente ed eseguito interamente in tale azienda.

Questa regolamentazione si rende necessaria per motivi pratici. Per diverse ragioni è possibile che la scuola dell'obbligo termini prima dei 15 anni. Sempre più spesso vi è la tendenza ad anticipare l'inizio della scuola dell'obbligo o a consentire agli allievi particolarmente dotati di saltare una classe, cosicché alla fine del nono anno scolastico gli interessati non hanno ancora 15 anni. Raramente questi giovani intraprendono una formazione

professionale subito dopo la scuola dell'obbligo. Tuttavia le autorità d'esecuzione cantonali devono avere la competenza di rilasciare un'autorizzazione in tali casi. Allo stesso modo deve esistere la possibilità di integrare provvisoriamente nel processo lavorativo gli scolari che sono stati esclusi dalla scuola per motivi disciplinari o per altri motivi.

### Capoverso 2

Prima del rilascio dell'autorizzazione occorre richiedere un certificato medico e chiarire nel singolo caso se l'occupazione è adatta a una persona così giovane. Se non è possibile eliminare tutti i dubbi, si deve visitare il posto di lavoro per accertare eventuali pericoli e simili.

Occorre ancora rammentare che i giovani di età inferiore ai 16 anni non possono in alcun caso svolgere un lavoro notturno e domenicale (art. 12 e 13 OLL 5) e che essi possono essere occupati soltanto fino alle ore 20 (art. 31 cpv. 2 LL). Inoltre è vietato l'impiego di giovani di età inferiore ai 15 anni per lavori pericolosi (art. 4 OLL 5).

**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Sezione 4: Durata del lavoro e del riposo

Art. 10 Durata massima della settimana e della giornata lavorative per i giovani di età inferiore ai 13 anni

OLL 5

Art. 10

Articolo 10

## **Durata massima della settimana e della giornata lavorative per i giovani di età inferiore ai 13 anni**

(art. 30 cpv. 2 lett. b LL)

La durata massima del lavoro per i giovani di età inferiore ai 13 anni è di tre ore al giorno e nove ore alla settimana.

Fino all'età di 13 anni i giovani possono essere impiegati soltanto per manifestazioni culturali, artistiche e sportive nonché a scopo pubblicitario (cfr. art. 7 OLL 5). Per queste attività la durata massima del lavoro è limitata a tre ore al giorno e nove ore alla settimana. Ovviamente i giovani di età inferiore ai 13 anni necessitano di una protezione ancora

più estesa di quella prevista per i giovani che hanno già compiuto 13 anni. Se le condizioni previste agli articoli 7 e 10 OLL 5 sono soddisfatte, anche bambini piccoli (fino dalla nascita) possono essere impiegati, per esempio, nella pubblicità per giocattoli o per pannolini.

## Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro

Sezione 4: Durata del lavoro e del riposo

Art. 11 Durata massima della settimana e della giornata lavorative nonché pause per i giovani di età superiore ai 13 anni soggetti all'obbligo scolastico

OLL 5

Art. 11

Articolo 11

# Durata massima della settimana e della giornata lavorative nonché pause per i giovani di età superiore ai 13 anni soggetti all'obbligo scolastico

(art. 30 cpv. 2 lett. a LL)

La durata massima del lavoro per i giovani di età superiore ai 13 anni soggetti all'obbligo scolastico è la seguente:

- a. durante il periodo scolastico: tre ore al giorno e nove ore alla settimana;
- b. per al massimo la metà delle vacanze scolastiche o durante un periodo di pratica di orientamento professionale: otto ore al giorno e 40 ore alla settimana, tra le ore 06.00 e le ore 18.00, con una pausa di almeno mezz'ora dopo cinque ore di lavoro; la durata del periodo di pratica di orientamento professionale è di due settimane.

## In generale

L'articolo 11 OLL 5 definisce la durata massima del lavoro per i giovani tra i 13 e i 15 anni soggetti all'obbligo scolastico nell'esecuzione di lavori leggeri. Per i giovani di età superiore ai 15 anni valgono in linea di massima, per quanto riguarda la durata del lavoro ammessa, i limiti previsti dalla legge sul lavoro, anche se i giovani in questione vanno ancora a scuola. È comunque ovvio che la frequenza e le prestazioni scolastiche non possono essere pregiudicate da impieghi eccessivamente lunghi e che spetta ai responsabili (genitori o persone cui è affidata l'educazione dei giovani, datori di lavoro, autorità scolastiche) il compito di intervenire eventualmente.

### Lettera a

Per quanto concerne i lavori leggeri durante il periodo scolastico, la durata massima del lavoro giornaliero e settimanale è di tre ore al giorno e nove ore alla settimana. La durata del lavoro diurno e serale autorizzata per i giovani di età superiore ai 13 anni durante il periodo scolastico non è definita alla lettera a, motivo per cui valgono i limiti previsti dalla legge sul lavoro (secondo l'art. 31 cpv. 2 congiuntamente all'art. 10 LL in linea di massima

dalle ore 6 fino alle 20 risp. alle 22). Ovviamente, quando si tratta di un impiego concreto, è comunque sempre richiesta anche la responsabilità dei genitori o delle persone cui è affidata l'educazione dei giovani. Di conseguenza vi è naturalmente una differenza se un giovane di 13 anni distribuisce prospetti durante una sera d'estate con il bel tempo o se svolge la stessa attività d'inverno, allo scuro e in condizioni di tempo sfavorevoli.

### Lettera b

Gli scolari di età superiore ai 13 anni possono lavorare per al massimo la metà delle vacanze scolastiche. L'occupazione durante le vacanze è limitata a otto ore al giorno e a 40 ore alla settimana, tra le ore 6 e le ore 18.

Lo stesso vale per la durata e l'entità degli orari di lavoro durante un periodo di pratica di orientamento professionale; questi impieghi devono però essere di breve durata e non possono superare le due settimane al massimo (10 giorni lavorativi).

Occorre inoltre rilevare che l'articolo 11 non viene applicato agli apprendisti, anche se essi in casi eccezionali e in applicazione dell'articolo 9 OLL 5 non hanno ancora compiuto i 15 anni. Per questi ultimi valgono i limiti previsti dalla legge in merito alla durata massima del lavoro (cfr. art. 31 LL).

Articolo 12

## Autorizzazione eccezionale del lavoro notturno

(art. 17 cpv. 5 e 31 cpv. 4 LL)

<sup>1</sup> L'occupazione di giovani di età superiore ai 16 anni tra le ore 22.00 e le ore 06.00 per al massimo nove ore in un intervallo di 10 ore può essere autorizzata se:

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

<sup>2</sup> Se nell'azienda l'inizio del lavoro diurno è fissato alle ore 05.00, questo orario vale anche per i giovani come lavoro diurno.

<sup>3</sup> Le visite e la consulenza mediche sono obbligatorie per i giovani impiegati regolarmente o periodicamente durante la notte. I costi sono a carico del datore di lavoro.

<sup>4</sup> Il lavoro notturno regolare o periodico è soggetto all'autorizzazione della SECO, il lavoro notturno temporaneo fino a 10 notti per anno civile, a quella dell'autorità cantonale.

### Capoverso 1

Deroghe al divieto generale del lavoro notturno per i giovani (cfr. art. 31 cpv. 4 LL) sono previste a livello di ordinanza unicamente per persone di età superiore ai 16 anni. L'occupazione durante la notte tra le ore 22.00 e le ore 06.00 può essere autorizzata se e nella misura in cui ciò è indispensabile all'apprendimento di una professione, se è garantita un'assistenza qualificata e se il lavoro notturno non influisce negativamente sulla frequenza della scuola professionale. Tali condizioni devono essere adempiute cumulativamente affinché il lavoro notturno possa essere autorizzato nell'ambito di un tirocinio. Le condizioni menzionate valgono anche per il lavoro notturno autorizzato in base all'ordinanza dipartimentale (RS 822.115.4), conformemente all'articolo 14 OLL 5, per determinate formazioni professionali.

Il lavoro notturno può anche essere autorizzato al fine di permettere la collaborazione dei giovani per correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore, purché anche in questo caso

siano adempiute cumulativamente determinate condizioni (il lavoro notturno deve essere indispensabile per correggere disfunzioni d'esercizio, deve svolgersi sotto la sorveglianza di una persona adulta e qualificata e non deve influire negativamente sulla frequenza della scuola professionale). L'autorizzazione per svolgere questa attività deve essere richiesta all'autorità cantonale competente. Se la domanda non può essere presentata tempestivamente per determinati motivi (p. es. nel caso di una disfunzione d'esercizio durante il fine settimana), si deve comunque provvedere senza indugio.

### Capoverso 2

La norma secondo cui i giovani possono iniziare il loro lavoro diurno alle ore 05.00 è necessaria per motivi di chiarezza. Se un'azienda sposta lo spazio diurno e serale a partire dalle ore 05.00, l'ora compresa tra le ore 05.00 e le ore 06.00 non vale come lavoro notturno per i giovani lavoratori. In

linea di massima lo spazio di tempo per il lavoro diurno e serale dei giovani si distingue soltanto alla sera da quello stabilito per gli adulti: secondo l'articolo 31 capoverso 2 LL, i giovani fino a 16 anni compiuti possono lavorare fino alle ore 20, mentre i giovani di oltre 16 anni fino alle ore 22.

### Capoverso 3

Per i giovani impiegati regolarmente o periodicamente durante la notte, vale a dire durante più di 10 notti per anno civile (cfr. cpv. 4), le visite e la consulenza mediche sono obbligatorie. I costi devono essere assunti dal datore di lavoro.

A differenza delle visite e della consulenza mediche, per il calcolo del supplemento salariale e del tempo di riposo supplementare in caso di occupazione dei giovani non ci si basa sul limite di dieci notti, ma su quello di 25 notti conformemente all'articolo 31 OLL 1 (applicazione della norma generale, poiché l'OLL 5 non prevede disposizioni specifiche in merito al supplemento salariale e al tempo di riposo supplementare).

### Capoverso 4

L'autorità cantonale è responsabile del rilascio dell'autorizzazione per il lavoro notturno temporaneo fino a dieci notti per anno civile. Il numero di notti che occorre autorizzare è limitato a dieci per definire chiaramente il quadro d'intervento delle autorità d'esecuzione cantonali e per impedire che possa essere autorizzata, mediante permessi temporanei, una mole di lavoro notturno superiore a quella prevista di norma nell'ordinanza

dipartimentale (RS 822.115.4). Occorre prevedere la possibilità di autorizzare singoli casi in situazioni particolari. In questo modo, nei settori in cui il lavoro notturno non è usuale ma è necessario di tanto in tanto, è disponibile uno strumento che permette di impiegare sporadicamente gli apprendisti se la loro formazione lo richiede.

Si possono citare ad esempio: conclusione di progetti IT durante la notte (o la domenica), alla quale è importante che assistano anche gli apprendisti, o lavori su un cantiere stradale che possono essere effettuati soltanto di notte e nell'ambito dei quali la persona in formazione impara particolari tecniche.

La SECO è responsabile della valutazione delle domande di autorizzazione del lavoro notturno regolare o periodico, vale a dire se il limite di dieci notti per anno civile viene superato. In casi particolari, come ad esempio se nello stesso settore di un'azienda una parte dei giovani deve essere impiegata durante otto notti, mentre per un'altra parte è prevista un'occupazione durante dodici notti per anno civile, o se soltanto nel corso dell'anno risulta che occorre lavorare durante più di dieci notti, l'autorità cantonale e SECO si mettono d'accordo sulla competenza in materia di autorizzazioni.

Va sottolineato il fatto che la maggior parte delle professioni, che dipendono ovviamente dal lavoro notturno per raggiungere gli obiettivi di formazione degli apprendisti, dispone di un disciplinamento nella relativa ordinanza dipartimentale (RS 822.115.4). Per questo motivo le autorizzazioni specifiche del lavoro notturno regolare o periodico sono necessarie soltanto in casi eccezionali.

Articolo 13

## Autorizzazione eccezionale del lavoro domenicale

(art. 19 cpv. 4 e 31 cpv. 4 LL)

<sup>1</sup> L'occupazione domenicale di giovani di età superiore ai 16 anni può essere autorizzata se:

a. l'occupazione domenicale è indispensabile per:

1. raggiungere gli obiettivi di una formazione professionale di base o
2. correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore.

b. il lavoro è svolto sotto la sorveglianza di una persona adulta e qualificata; e

c. l'occupazione domenicale non pregiudica la frequenza della scuola professionale.

<sup>2</sup> Nei rami e per il numero di domeniche fissati dal DEFR conformemente all'articolo 14 l'occupazione domenicale di giovani di età superiore ai 16 anni può essere autorizzata anche al di fuori dell'ambito della formazione professionale di base.

<sup>3</sup> Per i rami fissati dal DEFR conformemente all'articolo 14 lettera a l'occupazione di giovani prosciolti dalla scolarità obbligatoria può essere autorizzata una domenica su due.

<sup>4</sup> Il lavoro domenicale regolare o periodico è soggetto all'autorizzazione della SECO, il lavoro domenicale temporaneo fino a sei domeniche per anno civile, a quella dell'autorità cantonale.

### Capoverso 1

I giovani di età superiore ai 16 anni dovrebbero poter essere occupati la domenica se ciò è indispensabile per l'apprendimento di una professione, se è garantita un'assistenza qualificata e se il lavoro domenicale non influisce negativamente sulla frequenza della scuola professionale. Tali condizioni devono essere adempiute cumulativamente affinché il lavoro domenicale possa essere autorizzato nell'ambito di un tirocinio. Le condizioni menzionate valgono anche per il lavoro domenicale autorizzato in base all'ordinanza dipartimentale (RS 822.115.4), conformemente all'articolo 14 OLL 5, per determinate formazioni professionali.

Il lavoro domenicale può anche essere autorizzato al fine di permettere la collaborazione dei giovani per correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore. Anche in questo caso, tuttavia, devono essere adempiute cumulativamente determinate condizioni (il lavoro domenicale deve essere indispensabile per correggere disfunzioni d'esercizio, deve svolgersi sotto la sorveglianza di

una persona adulta e qualificata e non deve influire negativamente sulla frequenza della scuola professionale).

### Capoverso 2

Contrariamente al lavoro notturno, il lavoro domenicale in determinati casi può essere autorizzato anche al di fuori della formazione professionale di base. Nei rami definiti dall'ordinanza del DEFR (RS 822.115.4) il lavoro domenicale di giovani di età superiore ai 16 anni può essere autorizzato anche al di fuori dell'ambito della formazione professionale di base. Per i giovani al di fuori della formazione professionale di base è ammesso lo stesso numero di domeniche lavorative che per le persone in formazione delle rispettive professioni. Mediante tale disciplinamento si intende soprattutto sostenere l'occupazione di giovani al termine della scuola dell'obbligo che non possono iniziare un tirocinio (p. es. nei settori della salute e della ristorazione).

**Art. 13**

**OLL 5**

**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Sezione 4: Durata del lavoro e del riposo

Art. 13 Autorizzazione eccezionale del lavoro domenicale

### **Capoverso 3**

L'occupazione di giovani prosciolti dall'obbligo scolastico (p. es. studenti delle scuole medie superiori) tra i 16 e i 18 anni può essere autorizzata una domenica su due nei rami definiti dal DEFR nella rispettiva ordinanza (RS 822.115.4).

### **Capoverso 4**

L'autorità cantonale è l'autorità che rilascia le autorizzazioni per il lavoro domenicale temporaneo fino a sei domeniche per anno civile. Se questo numero di domeniche viene superato, in linea di massima la competenza spetta alla SECO. In casi limite – p. es. se un'azienda verso la fine dell'anno constata che sono necessarie ulteriori domeniche lavorative oltre alle sei domeniche autorizzate – l'autorità cantonale e la SECO si mettono d'accordo sulla competenza in materia di autorizzazioni.

Articolo 14

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

(art. 31 cpv. 4 LL)

Tenendo conto delle condizioni previste dagli articoli 12 capoverso 1 e 13 capoverso 1 il DEFR stabilisce, dopo aver consultato le parti sociali:

- a. per quali formazioni professionali di base non è necessario richiedere un'autorizzazione per il lavoro notturno e domenicale conformemente agli articoli 12 capoverso 1 e 13 capoverso 1;
- b. l'entità del lavoro notturno e domenicale.

L'ordinanza delega al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) la competenza di disciplinare in un'ordinanza dipartimentale il lavoro notturno e domenicale nelle formazioni professionali per le quali ne è riconosciuta la necessità. Nella relativa ordinanza dipartimentale (Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base; RS 822.115.4) diverse formazioni professionali di base sono esentate dall'obbligo di richiedere un'autorizzazione: si tratta per esempio delle professioni del settore alberghiero, della ristorazione e dell'economia domestica, della panetteria, della pasticceria e della confetteria nonché delle professioni della sanità. L'entità del lavoro notturno e domenicale ammesso è ugualmente stabilita nell'ordinanza dipartimentale menzionata. Questa soluzione dovrebbe permettere di introdurre agevolazioni amministrative sia per le aziende di tirocinio che per le autorità d'esecuzione e di garantire un'unità di dottrina a livello svizzero.

Se il datore di lavoro ritiene necessario oltrepassare i limiti fissati nell'ordinanza dipartimentale, deve chiedere all'autorità competente un permesso individuale spiegando i motivi che rendono indispensabile il superamento dei limiti prescritti. Eventuali domande sono esaminate in base ai criteri stabiliti negli articoli 12 e 13 OLL 5. Nel caso in cui le esigenze inerenti a una formazione di base subissero cambiamenti che rendono il lavoro notturno o/e domenicale generalmente necessario oppure superfluo per il raggiungimento degli obiettivi professionali, le rispettive domande in tal senso potrebbero essere presentate alla SECO dalle relative associazioni professionali o di categoria a livello svizzero. Dopo aver consultato le parti sociali, la SECO potrà eventualmente avviare una procedura per la modifica dell'ordinanza dipartimentale.

Articolo 15

## Deroga al divieto del lavoro serale e domenicale

(art. 30 cpv. 2 lett. b e 31 cpv. 4 LL)

<sup>1</sup> I giovani possono essere impiegati eccezionalmente fino alle ore 23.00 e la domenica in caso di eventi culturali, artistici o sportivi che si tengono solo di sera o la domenica.

<sup>2</sup> Le aziende delle regioni turistiche di cui all'articolo 25 dell'ordinanza 2 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro possono impiegare giovani al di fuori dell'ambito della formazione professionale durante 26 domeniche per anno civile. Le domeniche possono essere ripartite in modo irregolare sull'arco dell'anno.

### Capoverso 1

Le manifestazioni culturali, artistiche e sportive secondo l'articolo 7 OLL 5 si svolgono spesso la domenica e di sera. Per questo motivo si rende necessaria la presente disposizione derogatoria. Essa si applica a tutti i giovani di età inferiore ai 18 anni nell'esercizio delle attività menzionate, nella misura in cui tali manifestazioni si svolgono soltanto di sera o la domenica. Le condizioni previste all'articolo 7 OLL 5 e la durata massima della giornata e della settimana lavorative di cui agli articoli 10 e 11 OLL 5 devono ovviamente essere rispettate.

Per quanto riguarda l'occupazione di giovani a scopo pubblicitario questo disciplinamento non viene applicato, poiché le riprese pubblicitarie con i giovani possono essere effettuate senz'altro di giorno o durante i giorni feriali.

### Capoverso 2

Nelle regioni turistiche i giovani di età superiore ai 16 anni al di fuori della formazione professionale possono essere impiegati la domenica anche nelle aziende che adempiono i criteri previsti dall'articolo 25 OLL 2. Come i lavoratori adulti, anche essi possono essere occupati soltanto 26 domeniche all'anno. In tal senso le domeniche possono essere ripartite in modo irregolare sull'arco dell'anno. Questa disposizione non è applicabile ai giovani che svolgono una formazione professionale di base.

Articolo 16

## Riposo giornaliero

(art. 31, al. 2, LTr)

<sup>1</sup> I giovani devono disporre di un periodo di riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive.

<sup>2</sup> Alla vigilia dei corsi della scuola professionale o dei corsi interaziendali i giovani possono essere impiegati unicamente fino alle ore 20.00.

### Capoverso 1

Conformemente all'articolo 31 capoverso 2 LL il lavoro diurno dei giovani deve essere compreso in uno spazio di dodici ore, pause incluse (p. es. dalle ore 07.00 alle ore 19.00). L'articolo 16 capoverso 1 OLL 5 precisa inoltre che i giovani devono disporre ulteriormente di un periodo di riposo giornaliero di almeno 12 ore consecutive. Se ad esempio il lavoro diurno termina lunedì alle ore 19.00, il martedì mattina non sarebbe possibile iniziare a lavorare già alle ore 06.00, poiché le 12 ore di riposo richieste non verrebbero rispettate.

### Capoverso 2

Alla vigilia dei corsi della scuola professionale o dei corsi interaziendali i giovani non possono essere impiegati oltre le ore 20.00. Siccome le ore di corsi della scuola professionale sono considerate tempo di lavoro, occorre accordare agli apprendisti un periodo di riposo di almeno 12 ore prima dell'inizio dei corsi. Per quanto riguarda il rispetto del principio previsto dal capoverso 2, questa esigenza viene normalmente soddisfatta. Se in casi eccezionali la prima lezione della scuola professionale dovesse iniziare prima delle ore 08.00, occorre terminare il lavoro alla vigilia prima delle ore 20.00 affinché le 12 ore di riposo richieste possano essere rispettate.

Articolo 17

## Lavoro straordinario

(art. 31 cpv. 3 LL)

<sup>1</sup> I giovani di età superiore ai 16 anni possono effettuare lavoro straordinario unicamente nei giorni feriali, nell'intervallo del lavoro diurno e del lavoro serale fino alle ore 22.00.

<sup>2</sup> 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.

### Capoverso 1

L'articolo 31 capoverso 3 LL vieta di occupare i giovani minori di 16 anni in lavoro straordinario. Per i giovani di età superiore ai 16 anni il lavoro straordinario è possibile soltanto nei giorni feriali, nell'intervallo del lavoro diurno e del lavoro serale fino alle ore 22.00 al più tardi. Anche in situazioni eccezionali (art. 26 OLL 1) i giovani non possono svolgere lavoro straordinario, né di notte tra le ore 22.00 e le ore 06.00 né la domenica, ossia tra le ore 22.00 del sabato sera e le ore 06.00 del lunedì mattina (risp. alle ore 5 o alle ore 7, se il relativo intervallo è stato spostato conformemente all'articolo 10 LL).

### Capoverso 2

Il capoverso 2 stabilisce che i giovani non possono essere impiegati per effettuare lavoro straordinario durante la formazione professionale di base. L'unica eccezione è costituita dai casi in cui il lavoro straordinario è necessario per correggere disfunzioni d'esercizio dovute a forza maggiore (p. es. a causa di alluvioni). Durante la formazione professionale di base la durata del lavoro ammessa per i giovani è molto estesa. Teoricamente, in base alla LL, essi possono lavorare, a seconda del settore, fino a 50 ore alla settimana. Per questo motivo non è possibile sovraccaricarli ulteriormente di lavoro straordinario.

Articolo 18

## **Certificato medico**

(art. 29 cpv. 4 LL)

<sup>1</sup> Il DEFR, sentito il parere della Commissione federale del lavoro, può indicare i lavori che possono essere svolti dai giovani soltanto su presentazione di un certificato medico. Tale certificato deve attestare che il giovane è idoneo, con o senza riserve, a svolgere il lavoro previsto.

<sup>2</sup> Sono fatte salve le prescrizioni cantonali più rigorose concernenti i certificati e gli esami medici.

### **Capoverso 1**

Questa disposizione conferisce al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) la competenza – sentito il parere della Commissione federale del lavoro (CFL) – di assoggettare l'esercizio di determinati lavori da parte dei giovani a una visita medica e alla presentazione di un certificato medico. Finora, tuttavia, questa regolamentazione del DEFR non è ancora stata introdotta per alcuna professione.

### **Capoverso 2**

Questa disposizione precisa che i Cantoni possono prevedere prescrizioni più rigorose in merito alla presentazione di un certificato medico o allo svolgimento di esami medici.

Articolo 19

## **Obbligo del datore di lavoro di informare e istruire i giovani lavoratori**

(art. 29 cpv. 2 LL)

- <sup>1</sup> Il datore di lavoro deve provvedere affinché tutti i giovani impiegati nella sua azienda siano sufficientemente e adeguatamente informati e istruiti da una persona adulta qualificata, in particolare in merito alla sicurezza e alla protezione della salute sul lavoro. Una volta assunti, il datore di lavoro deve consegnare e spiegare loro le relative prescrizioni e raccomandazioni.
- <sup>2</sup> Il datore di lavoro informa i genitori o le persone cui è affidata l'educazione in merito alle condizioni di lavoro, ai possibili pericoli e alle misure adottate per proteggere la sicurezza e la salute del giovane.

Questa disposizione precisa l'obbligo di informare cui è tenuto il datore di lavoro, sancito dall'articolo 48 LL. Inoltre il datore di lavoro deve provvedere affinché i giovani siano istruiti adeguatamente

da una persona adulta qualificata a tale scopo. La formulazione tiene conto delle esigenze particolari dei giovani, che non hanno una percezione dei rischi e dei pericoli equivalente a quella degli adulti.

**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Sezione 7: Compiti e organizzazione delle autorità  
Art. 20 Commissione federale del lavoro

**OLL 5**

**Art. 20**

Articolo 20

## **Commissione federale del lavoro**

(art. 29 cpv. 3 e 43 cpv. 2 LL)

La Commissione federale del lavoro riesamina ogni 5 anni l'ordinanza dipartimentale di cui all'articolo 4 capoverso 3 ed emana raccomandazioni in proposito.

Conformemente a questa disposizione la CFL deve riesaminare almeno ogni cinque anni l'ordinanza sui lavori pericolosi per i giovani (RS 822.115.2). In tal modo si adempie l'obbligo previsto all'articolo 4 paragrafo 3 della Convenzione n. 182 dell'OIL (RS 0.822.728.2). Siccome la CFL ha una funzione consultiva, essa può unicamente emanare rac-

comandazioni in merito a eventuali adeguamenti di questa ordinanza dipartimentale. Un'eventuale revisione dell'ordinanza – tenendo conto delle raccomandazioni della CFL – conformemente all'articolo 4 capoverso 3 OLL 5 deve essere effettuata dal DEFR.

Articolo 21

## Collaborazione tra la SECO, la SEFRI e la SUVA

- <sup>1</sup> La SECO, la SEFRI e l'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) collaborano per tutte le questioni relative alla protezione della salute e della sicurezza dei giovani in formazione.
- <sup>2</sup> La SEFRI consulta la SECO per l'elaborazione di ordinanze in materia di formazione e prima di approvare i piani di formazione; la SECO chiede un parere alla SUVA ed eventualmente ad altre organizzazioni specializzate nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute.
- <sup>3</sup> La SECO consulta la SEFRI per l'elaborazione delle ordinanze di cui agli articoli 4 capoverso 3 e 14.

### Capoverso 1

In ambito internazionale tutti sono concordi nell'affermare che la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro deve costituire parte integrante della formazione professionale. Per questo motivo nel capoverso 1 viene sancito il principio della collaborazione tra la SECO, la SEFRI e la SUVA. Le singole misure da adottare devono essere accertate e stabilite di volta in volta in funzione dei pericoli specifici della professione in questione.

### Capoverso 2

Il capoverso 2 prevede di dare maggior risalto all'aspetto della prevenzione nell'elaborazione delle ordinanze in materia di formazione e dei piani di formazione. A questo scopo è necessario intensificare la collaborazione tra la SEFRI, la SUVA e la SECO e ottimizzare i processi. Se necessario,

per il controllo sono da coinvolgere anche altre organizzazioni della sicurezza sul lavoro. Nel parere della SECO trasmesso alla SEFRI sono riportate invariate le osservazioni della SUVA in merito ai rischi di malattie professionali. Questo ambito (malattie professionali in tutte le imprese) è infatti di esclusiva competenza della SUVA (art. 50 cpv. 1 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, OPI, RS 832.30).

### Capoverso 3

Allo scopo di tenere conto delle esigenze della formazione professionale, la SECO coinvolge la SEFRI nell'elaborazione delle due ordinanze dipartimentali menzionate (ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani, RS 822.115.2 e ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base, RS 822.115.4).

**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Sezione 8: Disposizioni finali  
Art. 22 Abrogazione del diritto vigente

**OLL 5**

**Art. 22**

Articolo 22

## **Abrogazione del diritto vigente**

L'ordinanza 1 del 10 maggio 2000<sup>1</sup> concernente la legge sul lavoro è modificata come segue:

...<sup>2</sup>

Non è necessario nessun commento.

<sup>1</sup> RS 822.111

<sup>2</sup> Le mod. possono essere consultate alla RU 2007 4959.

Articolo 22a

## Disposizioni transitorie della modifica del 25 giugno 2014

- <sup>1</sup> Le competenti organizzazioni del mondo del lavoro provvedono affinché entro tre anni dall'entrata in vigore della modifica del 25 giugno 2014 della presente ordinanza siano definite misure di accompagnamento concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute ai sensi dell'articolo 4 capoverso 4 e che tali misure siano approvate dalla SEFRI. Se alla scadenza di tale termine non sono state definite né approvate misure di accompagnamento, non si possono più impiegare giovani ai sensi dell'articolo 4 capoverso 4 nella formazione professionale di base interessata.
- <sup>2</sup> Gli uffici cantonali della formazione professionale riesaminano, entro due anni dall'approvazione delle misure di accompagnamento di cui al capoverso 1, le autorizzazioni per formare apprendisti già rilasciate ai sensi dell'articolo 20 capoverso 2 LFP. Fino alla conclusione di questo riesame si applica il diritto previgente. Se, alla scadenza del termine di riesame di due anni, un'azienda non dispone di un'autorizzazione per formare apprendisti aggiornata, essa non può più impiegare giovani ai sensi dell'articolo 4 capoverso 4 nella formazione professionale di base interessata.
- <sup>3</sup> Concludono la formazione professionale di base secondo il diritto previgente i giovani che soddisfano una delle due condizioni seguenti:
- hanno iniziato una formazione professionale di base senza che entro il termine di cui al capoverso 1 siano state approvate le misure di accompagnamento di cui all'articolo 4 capoverso 4;
  - hanno iniziato una formazione professionale di base in un'azienda la cui autorizzazione per formare apprendisti non è stata riesaminata entro il termine di cui al capoverso 2.

### Capoverso 1

Il capoverso 1 delle disposizioni transitorie stabilisce un termine di tre anni (entro il 31 luglio 2017) entro cui devono essere presentate le misure di accompagnamento approvate. Se alla scadenza del termine previsto non sono state definite né approvate misure di accompagnamento, non possono più essere impiegati giovani ai sensi dell'articolo 4 capoverso 4 nella formazione di base professionale interessata finché le condizioni (misure di accompagnamento approvate e riesame dell'autorizzazione per formare apprendisti) secondo il nuovo diritto non sono soddisfatte. Le deroghe sono disciplinate dal capoverso 3.

### Capoverso 2

Entro due anni (entro il 31 luglio 2019) gli uffici cantonali della formazione professionale sono tenuti a riesaminare le autorizzazioni per formare apprendisti già rilasciate al momento dell'approvazione delle misure di accompagnamento di cui al capoverso 1. Fino alla conclusione di tale riesame si applica il diritto previgente e i giovani di età superiore ai 16 anni possono essere impiegati nel rispetto delle misure di protezione previgenti (cfr. art. 4 cpv. 4 del diritto previgente). Se, alla scadenza del termine di due anni, un'azienda di tirocinio non dispone di un'autorizzazione per formare apprendisti riesaminata, non può più impiegare giovani ai sensi dell'articolo 4 capoverso 4 nella formazione professionale di base interessata finché il riesame non è concluso. Le deroghe sono disciplinate dal capoverso 3.

### Capoverso 3

I giovani apprendisti che hanno iniziato la formazione di base professionale senza approvazione delle misure di accompagnamento entro il termine stabilito di cui al capoverso 1, concludono la loro formazione secondo il diritto previgente. Questo vale anche per gli apprendisti che hanno iniziato la loro formazione di base professionale in un'azienda la cui autorizzazione per formare apprendisti non è stata riesaminata entro il termine stabilito di cui al capoverso 2 (vedi Tab. 522a-1).

<b>Applicazione dell'articolo 22a ed effetti sull'età minima per svolgere lavori pericolosi nella formazione di base professionale secondo l'articolo 4 capoverso 4</b>			
<i>È necessario svolgere lavori pericolosi durante la formazione di base professionale?</i>	<i>Sono state elaborate misure di accompagnamento?</i>	<i>L'autorizzazione per formare apprendisti è stata riesaminata?</i>	<i>Età compiuta (all'inizio della formazione) per svolgere lavori pericolosi</i>
No	Non necessario, in quanto non sono previste deroghe al divieto di eseguire lavori pericolosi.	Non necessario	18
Sì, con inizio del tirocinio <b>a partire</b> dal 01.08.2019	No	No	18
Sì, con inizio del tirocinio <b>a partire</b> dal 01.08.2019	Sì	Sì	15
Sì, con inizio del tirocinio <b>tra</b> il 01.08.2014 e il 31.07.2017	No	No	16
Sì, con inizio del tirocinio <b>tra</b> il 01.08.2017 e il 31.07.2019	Sì	No	16

**Tabella 522a-1:** Applicazione delle disposizioni transitorie



# Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani

822.115.2

del 4 dicembre 2007 (Stato 1° gennaio 2013)

*Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR),  
visto l'articolo 4 capoverso 3 dell'ordinanza 5 del 28 settembre 2007<sup>1</sup> concernente la legge  
sul lavoro (OLL 5),*

*ordina:*

## Art. 1 Lavori pericolosi

I seguenti lavori sono considerati pericolosi per i giovani:

- a. lavori che superano obiettivamente le capacità fisiche o psichiche dei giovani;
- b. lavori che espongono i giovani a sevizie fisiche, psicologiche, morali o sessuali, segnatamente la prostituzione o la partecipazione alla produzione di materiale o di spettacoli pornografici;
- c. lavori nell'ambito di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro che, per esperienza, portano a un forte aggravio, segnatamente il lavoro a cottimo;
- d. lavori che espongono i giovani a effetti fisici pericolosi per la salute, segnatamente:
  1. radiazioni ionizzanti,
  2. lavori in condizioni di sovrappressione,
  3. lavori che espongono al freddo o al caldo o a un'umidità eccessivi,
  4. lavori che implicano una forte esposizione al rumore o urti, vibrazioni o scosse a forte impatto;
- e. lavori che espongono i giovani ad agenti biologici pericolosi per la salute, segnatamente microorganismi dei gruppi 3 e 4 ai sensi dell'ordinanza del 25 agosto 1999 sulla protezione dei lavoratori dal pericolo derivante da microorganismi;
- f. lavori che espongono i giovani ad agenti chimici pericolosi per la salute contrassegnati con una delle seguenti frasi R secondo l'ordinanza del 18 maggio 2005 sui prodotti chimici:
  1. pericolo di effetti irreversibili molto gravi (R39),
  2. può provocare sensibilizzazione per inalazione (designazione «S» secondo la lista «Valori limite d'esposizione sui posti di lavoro»; R42),
  3. può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle (designazione «S» secondo la lista «Valori limite d'esposizione sui posti di lavoro»; R43),
  4. può provocare il cancro (designazione «K» secondo la lista «Valori limite d'esposizione sui posti di lavoro»; R40, R45),
  5. può provocare alterazioni genetiche ereditarie (R46),
  6. pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata (R48),
  7. può ridurre la fertilità (R60),
  8. può danneggiare i nascituri (R61);
- g. lavori che si effettuano con macchine, equipaggiamenti o attrezzi che presentano rischi di incidenti, che presumibilmente i giovani, per mancanza di sicurezza o per scarsa esperienza o formazione, non possono individuare o prevenire;
- h. lavori che comportano un notevole pericolo d'incendio, di esplosione, d'infortunio, di malattia o d'intossicazione;
- i. lavori che si effettuano sottoterra, sott'acqua, ad altezze pericolose, in spazi angusti o che comportano il rischio di crolli;

<sup>1</sup> RS 822.115

<sup>2</sup> RS 832.321

<sup>3</sup> RS 813.11

1



**Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro**

Appendice 1: Ordinanza del DEFR sui lavori pericolosi per i giovani

- j. lavori con animali pericolosi;
- k. macellazione industriale di animali;
- l. cernita di materiale vecchio, come carte e cartoni, e di biancheria sporca e non disinfettata, di crini, di setole e di pelli.

**Art. 2 Entrata in vigore**

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2008.



# Ordinanza del DEFR 822.115.4 sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base

del 21 aprile 2011 (Stato 1° maggio 2015)

*Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR)<sup>1</sup>,  
visto l'articolo 14 dell'ordinanza del 28 settembre 2007<sup>2</sup> sulla protezione dei giovani lavoratori,  
ordina:*

## **Art. 1 Esenzione dall'obbligo di richiedere un'autorizzazione**

Durante le formazioni professionali di base elencate di seguito non è richiesta un'autorizzazione per poter derogare, nei limiti previsti, al divieto di lavoro notturno e domenicale.

## **Art. 2 Settore alberghiero, ristorazione ed economia domestica**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. impiegata d'economia domestica AFC/impiegato d'economia domestica AFC;
- b. addetta d'economia domestica CFP/addetto d'economia domestica CFP;
- c. addetta d'albergo CFP/addetto d'albergo CFP;
- d. impiegata d'albergo AFC/impiegato d'albergo AFC;
- e. addetta di ristorazione CFP/addetto di ristorazione CFP;
- f. impiegata di ristorazione AFC/impiegato di ristorazione AFC;
- g. cuoca AFC/cuoco AFC;
- h. addetta di cucina CFP/addetto di cucina CFP;
- i.<sup>3</sup> impiegata di commercio AFC/impiegato di commercio AFC (formazione di base, formazione estesa) nel ramo di formazione e d'esame settore alberghiero-gastronomia-turismo;
- j.<sup>4</sup> impiegata di gastronomia standardizzata AFC/impiegato di gastronomia standardizzata AFC.

<sup>2</sup> Per l'occupazione notturna di persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione sono autorizzate a lavorare fino alle 23.00 e al massimo 10 notti all'anno fino alle 01.00;
- b. nei giorni precedenti i corsi della scuola professionale o i corsi interaziendali le persone in formazione sono autorizzate a lavorare al massimo fino alle 20.00.

<sup>3</sup> Per l'occupazione domenicale di persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti si applicano le seguenti disposizioni:

- a. oltre alle domeniche nei periodi di vacanza, devono essere accordate almeno 12 domeniche libere all'anno. Nelle aziende stagionali le domeniche libere possono essere ripartite in modo irregolare nell'arco dell'anno;
- b. le aziende con due giorni di chiusura settimanale devono accordare, oltre alle domeniche nei periodi di vacanza, almeno una domenica libera al trimestre. Se un corso della scuola professionale o un corso interaziendale cade in uno dei due giorni di chiusura settimanale,

RU 2011 1661

<sup>1</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 (RS 170.512.1), con effetto dal 1° gen. 2013. Di detta mod. è tenuto conto in tutto il presente testo.

<sup>2</sup> RS 822.115

<sup>3</sup> Nuovo testo il n. I dell'O del DEFR del 26 mar. 2013, in vigore dal 1° mag. 2013 (RU 2013 1057).

<sup>4</sup> Introdotta dal n. I dell'O del DEFR del 26 mar. 2013, in vigore dal 1° mag. 2013 (RU 2013 1057).



l'azienda deve accordare, oltre alle domeniche nei periodi di vacanza, almeno 12 domeniche libere all'anno.

### **Art. 3 Panetterie, pasticcerie e confetterie**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. panettiera-pasticciera-confettiera AFC/panettiere-pasticchiere-confettiere AFC;
- b. panettiera-pasticciera-confettiera CFP/panettiere-pasticchiere-confettiere CFP.

<sup>2</sup> Le persone in formazione sono autorizzate a lavorare di notte entro i seguenti limiti:

- a. a partire dai 16 anni compiuti: al massimo cinque notti alla settimana a partire dalle 04.00 (di sabato e nei giorni prefestivi a partire dalle 03.00);
- b. a partire dai 17 anni compiuti: al massimo cinque notti alla settimana a partire dalle 03.00 (di sabato e nei giorni prefestivi a partire dalle 02.00).

<sup>3</sup> Le persone in formazione sono autorizzate a lavorare di domenica entro i seguenti limiti:

- a. a partire dai 16 anni compiuti: al massimo una domenica al mese;
- b. a partire dai 17 anni compiuti: al massimo due domeniche al mese.

### **Art. 4 Commercio al dettaglio di panetteria, pasticceria e confetteria**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. impiegata del commercio al dettaglio AFC/impiegato del commercio al dettaglio AFC nel ramo di formazione e d'esame panetteria, pasticceria e confetteria;
- b. assistente del commercio al dettaglio CFP nel ramo di formazione e d'esame panetteria, pasticceria e confetteria.

<sup>2</sup> Le persone in formazione sono autorizzate a lavorare di domenica entro i seguenti limiti:

- a. a partire dai 16 anni compiuti: al massimo una domenica al mese;

- b. a partire dai 17 anni compiuti: al massimo due domeniche al mese.

### **Art. 5 Tecnologia dell'industria lattiera**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti professioni:

- a. tecnologa dell'industria lattiera AFC/tecnologo dell'industria lattiera AFC;
- b. addetta alla trasformazione lattiero-casearia CFP/addetto alla trasformazione lattiero-casearia CFP.

<sup>2</sup> Per l'occupazione notturna di persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti si applicano le seguenti disposizioni:

- a. sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana a partire dalle 03.00 e al massimo 48 notti all'anno;
- b. un periodo di lavoro notturno può durare al massimo quattro settimane consecutive;
- c. un periodo di lavoro notturno deve essere seguito da un periodo di lavoro diurno di durata almeno equivalente.

### **Art. 6 Tecnologia alimentare**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a.<sup>5</sup> tecnica alimentarista AFC/tecnico alimentarista AFC;
- b. addetta alimentarista CFP/addetto alimentarista CFP.

<sup>2</sup> Per l'occupazione notturna di persone in formazione nell'orientamento prodotti da forno si applicano le seguenti disposizioni:<sup>6</sup>

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 90 notti all'anno, di cui 25 notti al più tardi fino alle 01.00 e 25 notti al più presto a partire dalle 03.00;

<sup>5</sup> Nuovo testo il n. I dell'O del DEFR del 26 mar. 2013, in vigore dal 1° mag. 2013 (RU 2013 1057).

<sup>6</sup> Nuovo testo il n. I dell'O del DEFR del 26 mar. 2013, in vigore dal 1° mag. 2013 (RU 2013 1057).



- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 100 notti all'anno, di cui 25 notti al più tardi fino alle 01.00 e 25 notti al più presto a partire dalle 03.00;
- c. un periodo di lavoro notturno può durare al massimo sei settimane consecutive;
- d. un periodo di lavoro notturno deve essere seguito da un periodo di lavoro diurno di durata almeno equivalente.

<sup>3</sup> Per l'occupazione notturna di persone in formazione negli altri orientamenti si applicano le seguenti disposizioni:<sup>7</sup>

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 50 notti all'anno, di cui 12 notti al più tardi fino alle 01.00 e 12 notti al più presto a partire dalle 03.00;
- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 60 notti all'anno, di cui 15 notti al più tardi fino alle 01.00 e 15 notti al più presto a partire dalle 03.00;
- c. un periodo di lavoro notturno può durare al massimo sei settimane consecutive;
- d. un periodo di lavoro notturno deve essere seguito da un periodo di lavoro diurno di durata almeno equivalente.

### **Art. 7 Settore delle linee di produzione e di imballaggio**

Per l'occupazione di persone che seguono la formazione professionale di base di operatrice di linee di produzione AFC/operatore di linee di produzione AFC si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 30 notti all'anno;
- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massi-

mo cinque notti alla settimana e al massimo 50 notti all'anno;

- c. una settimana di lavoro notturno deve essere seguita da almeno una settimana di lavoro diurno.

### **Art. 8 Macelleria-salumeria**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. macellaia-salumiera AFC/macellaio-salumiere AFC;
- b. addetta di macelleria CFP/addetto di macelleria CFP.

<sup>2</sup> Le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo due notti alla settimana fino alle 23.00 o a partire dalle 04.00.

### **Art. 9 Detenzione e cura degli animali**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. professionista del cavallo AFC (cure, monta classica, cavalli d'andatura, corse, monta western);
- b. custode di cavalli CFP;
- c. guardiana di animali AFC/guardiano di animali AFC.

<sup>2</sup> Le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo una domenica su due e al massimo per la metà dei giorni festivi annui equiparati alla domenica.

### **Art. 10 Sanità**

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. operatrice sociosanitaria AFC/operatore socio-sanitario AFC;
- b. operatrice socioassistenziale AFC/operatore socioassistenziale AFC;
- c.<sup>8</sup> ...

<sup>7</sup> Nuovo testo il n. I dell'O del DEFR del 26 mar. 2013, in vigore dal 1° mag. 2013 (RU 2013 1057).

<sup>8</sup> Abrogata dal n. I dell'O del DEFR del 26 mar. 2013, con effetto dal 1° mag. 2013 (RU 2013 1057).



- d. assistente di studio medico AFC;
- e. assistente di studio veterinario AFC;
- f.<sup>9</sup> addetta alle cure sociosanitarie CFP/addetto alle cure sociosanitarie CFP.

<sup>2</sup> Le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo due notti alla settimana e al massimo 10 notti all'anno.

<sup>3</sup> Le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo una domenica al mese o un giorno festivo equiparato alla domenica al mese, ma al massimo due giorni festivi all'anno che non cadono di domenica.

### Art. 11<sup>10</sup> Costruzione di binari

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. costruttrice di binari AFC/costruttore di binari AFC (campo professionale Costruzione delle vie di traffico);
- b. addetta alla costruzione di binari CFP/addetto alla costruzione di binari CFP (campo professionale Costruzione delle vie di traffico).

<sup>2</sup> Per l'occupazione notturna di persone in formazione si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo sei notti alla settimana, al massimo 15 notti in due mesi e al massimo 40 notti all'anno;
- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo sei notti alla settimana, al massimo 15 notti in due mesi e al massimo 60 notti all'anno;
- c. una settimana con lavoro notturno deve essere seguita da almeno una settimana senza lavoro notturno.

### Art. 11a<sup>11</sup> Elettricità di rete

<sup>1</sup> Per l'occupazione di persone che seguono la formazione professionale di base di elettricista per reti di distribuzione AFC nell'orientamento energia e nell'orientamento telecomunicazioni si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo quattro notti alla settimana, al massimo sei notti in due mesi e al massimo 18 notti all'anno;
- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo quattro notti alla settimana, al massimo otto notti in due mesi e al massimo 24 notti all'anno;
- c. una settimana di lavoro notturno deve essere seguita da almeno una settimana senza lavoro notturno.

<sup>2</sup> Per l'occupazione di persone che seguono la formazione professionale di base di elettricista per reti di distribuzione AFC nell'orientamento catarie si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo quattro notti alla settimana, al massimo 15 notti in due mesi e al massimo 40 notti all'anno;
- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo quattro notti alla settimana, al massimo 15 notti in due mesi e al massimo 52 notti all'anno;
- c. una settimana di lavoro notturno deve essere seguita da almeno una settimana senza lavoro notturno.

### Art. 11b<sup>12</sup> Trasporti pubblici

<sup>1</sup> Le disposizioni si applicano alle seguenti formazioni professionali di base:

- a. agente dei trasporti pubblici AFC;
- b. impiegata di commercio AFC/impiegato di commercio AFC (formazione di base e forma-

<sup>9</sup> Introdotta dal n. I dell'O del DEFR del 3 feb. 2012, in vigore dal 1° apr. 2012 (RU 2012 927).

<sup>10</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del DEFR del 20 mar. 2015, in vigore dal 1° mag. 2015 (RU 2015 1087).

<sup>11</sup> Introdotta dal n. I dell'O del DEFR del 29 ott. 2013, in vigore dal 1° dic. 2013 (RU 2013 3859).

<sup>12</sup> Introdotta dal n. I dell'O del DEFR del 20 mar. 2015, in vigore dal 1° mag. 2015 (RU 2015 1087).

## Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro

Appendice 2: Ordinanza del DEFR sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base



2

zione estesa) nel ramo di formazione e d'esame trasporti pubblici nell'ambito della consulenza e delle vendite.

<sup>2</sup> Le persone in formazione di cui al capoverso 1 lettera a sono autorizzate a lavorare di notte a partire dai 16 anni compiuti entro i seguenti limiti:

- a. al massimo due notti al mese a partire dalle 04.30 e al massimo otto notti all'anno a partire dalle 04.30; e
- b. al massimo quattro notti al mese e al massimo 32 notti all'anno, di cui al massimo tre notti al mese fino alle 24.00 e al massimo una notte al mese fino alle 02.00.

<sup>3</sup> Le persone in formazione di cui al capoverso 1 sono autorizzate a lavorare di domenica o in giorni festivi equiparati alla domenica entro i seguenti limiti:

- a. a partire dai 16 anni compiuti: al massimo quattro domeniche o giorni festivi all'anno;
- b. a partire dai 17 anni compiuti: al massimo due domeniche o giorni festivi al mese e al massimo 12 domeniche o giorni festivi all'anno, ma al massimo due giorni festivi all'anno che non cadono di domenica.

### Art. 12 Tecnica di palcoscenico

<sup>1</sup> Per l'occupazione notturna di persone che seguono la formazione professionale di base di operatrice di palcoscenico AFC/operatore di palcoscenico AFC si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 10 notti all'anno;

- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo cinque notti alla settimana e al massimo 30 notti all'anno;

c. una settimana di lavoro notturno deve essere seguita da almeno una settimana senza lavoro notturno.

<sup>2</sup> Per l'occupazione domenicale o in giorni festivi equiparati alla domenica di persone in formazione si applicano le seguenti disposizioni:

- a. le persone in formazione a partire dai 16 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo una domenica o un giorno festivo al mese, ma al massimo due giorni festivi all'anno che non cadono di domenica;
- b. le persone in formazione a partire dai 17 anni compiuti sono autorizzate a lavorare al massimo due domeniche o due giorni festivi al mese, ma al massimo due giorni festivi all'anno che non cadono di domenica.

### Art. 13 Diritto previgente: abrogazione

L'ordinanza del DEFR del 29 maggio 2008<sup>13</sup> sulle deroghe al divieto del lavoro notturno e domenicale durante la formazione professionale di base è abrogata.

### Art. 14 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 15 maggio 2011.

<sup>13</sup>[RU 2008 2473, 2009 1613, 2010 533 1507].



## Indice alfabetico

### Nota

Le tematiche seguenti sono trattate principalmente negli articoli indicati.

**Esempi:** OP = osservazioni preliminari  
512 = ordinanza 5, articolo 12

### A

attività non retribuite 501, 507  
autorità cantonali d'esecuzione 507, 509, 512, 513  
autorità d'esecuzione, cantonale 507, 509, 512, 513  
autorizzazione eccezionale  
  lavori pericolosi 504  
  lavoro notturno 512  
  lavoro domenicale 513  
aziende di spettacolo 506, 507  
aziende familiari 503

### C

certificato medico 509, 518  
cinema 506, 507  
circhi 506, 507  
convenzioni dell'OIL 504, 509, 520

### D

deroga al divieto del lavoro serale e domenicale 515  
disposizioni transitorie 522a  
durata del lavoro e del riposo per i giovani 502, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517

### E

esami medici 512, 518

### F

formazione di base, professionale OP, 501, 503, 504, 505, 509, 512, 513, 514, 517  
formazione professionale di base OP, 501, 503, 504, 505, 509, 512, 513, 514, 517

### G

giovani soggetti all'obbligo scolastico 511

### L

lavori  
  pericolosi OP, 504, 507, 520  
  leggeri OP, 501, 508, 511  
lavori leggeri OP, 501, 508, 511  
lavori pericolosi 504  
lavoro diurno 512  
lavoro domenicale OP, 502, 513, 514, 515  
lavoro notturno OP, 502, 512, 514, 515  
lavoro straordinario 517  
legge federale sulla formazione professionale LFPr 522a  
limitazioni alla consegna di bevande alcoliche 505



## M

manifestazioni culturali, artistiche, sportive e pubblicitarie 507  
MSSL 504

## O

obbligo di autorizzazione  
  esenzione (lavoro notturno o domenicale) 514  
  lavori pericolosi 504  
  lavoro notturno 512  
  lavoro domenicale 513  
obbligo d'informazione del datore di lavoro 519  
obbligo di informare e istruire 519  
obbligo di notifica OP, 507  
OPI 504, 521  
ordinanze sulla formazione 504, 521  
orientamento professionale 501, 505, 508, 511

## P

produzione di piante 503  
pubblicità 507

## R

regioni turistiche 515  
riposo 502, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517  
riposo compensativo in caso di lavoro domenicale 502

## S

sale da cinema 506, 507  
salute (psicofisica) OP, 501, 504, 507, 508, 509  
servizio dei clienti in aziende di divertimenti, alberghi, ristoranti e caffè 505  
sicurezza OP, 501, 504, 507, 508, 509, 519, 521

## T

tempo di riposo supplementare in caso di lavoro notturno regolare o periodico 502, 512

## V

visita medica 512, 518