



Numero di riferimento: BAV-520.0-3/27

Stato, 20 dicembre 2022

Foglio informativo concernente l'applicazione della LDL durante situazioni eccezionali (ad es. pandemia)

Garantire il servizio di base dei trasporti pubblici e al contempo la sicurezza di personale, utenti e merci in situazioni eccezionali è una priorità assoluta. Per situazione eccezionale s'intendono circostanze non programmabili, con conseguenze di lunga durata sull'organico, generalmente di più o di tutte le imprese dei trasporti pubblici (TP).

Quest'obiettivo può però essere raggiunto solo con collaboratori in buona salute ed efficienti, nonché evitando la riduzione degli effettivi dovuta al sovraccarico. A causa di una situazione eccezionale anche il personale operativo dei TP, oltre al normale carico di lavoro, può subire stress psichico. Il rischio di una carenza di personale o di un incidente è relativamente alto.

Per tale motivo occorre tener presente che anche in situazioni eccezionali si applica e va rispettata la legge sulla durata del lavoro (LDL).

Di conseguenza, in caso di dubbio è preferibile sopprimere eccezionalmente un collegamento piuttosto che sovraccaricare permanentemente i lavoratori.

L'autorità di vigilanza è consapevole che si potrebbero presentare situazioni in cui sarà difficile rispettare la LDL e potrebbero insorgere problemi di applicazione.

Se non è possibile rispettare la LDL adottando altre misure (ad es. rinuncia regolare a corse d'intesa con il gestore del sistema o singole soppressioni sotto la responsabilità dell'impresa), si deve procedere preservando il personale interessato e tenendo conto di quanto segue, nell'ordine di priorità qui indicato.

1. Applicare le deroghe previste

La LDL prevede deroghe concrete in caso di mancanza di personale dovuta a servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, malattie o infortuni, che possono essere applicate non appena si presenta la fattispecie (ad es. art. 15 cpv. 3 e art. 18 cpv. 2 OLDL).

Definizione di mancanza di personale: per mancanza di personale si intende l'assenza di un numero consistente di lavoratori. È un caso ipotizzabile, ad esempio, in presenza di una pandemia o a seguito di mobilitazioni impreviste dell'esercito o della protezione civile in periodi di crisi.



La LDL contiene disposizioni derogatorie per molti altri casi, di cui normalmente le imprese non si avvalgono. Si tratta, ad esempio, di turni di servizio prolungati in presenza di orari d'esercizio particolari. Tali disposizioni potranno essere applicate per le fattispecie previste.

2. Abrogare disposizioni interne che eccedono il quadro legale sulla durata del lavoro

I CCL, i regolamenti del personale, le istruzioni interne e i contratti di lavoro a volte contengono condizioni per il personale più favorevoli di quelle disposte dalla LDL riguardo, ad esempio, alla durata dei turni di servizio, alla ripartizione dei giorni di riposo e giorni di compensazione e alle ferie. Raccomandiamo di verificare tali disposizioni e, se necessario, di concordare con i lavoratori interessati o i loro rappresentanti quali di queste sospendere temporaneamente o, eventualmente, addirittura di aumentare la durata del lavoro al massimo legale.

3. Richiedere deroga alle disposizioni

In circostanze particolari è possibile richiedere all'UFT una deroga (art. 21. cpv. 2 LDL). La domanda deve essere motivata e adempiere i seguenti requisiti.

- Le deroghe richieste devono essere formulate in modo chiaro e preciso, specificando con che frequenza e in quali circostanze si intende applicarle. Ad esempio una riduzione del turno di riposo da 9 a 8 ore una volta tra due giorni senza servizio oppure un aumento della durata del lavoro a 14 ore di domenica e nei giorni festivi.
- Se del caso bisogna prevedere misure di compensazione. Se è il richiedente stesso a proporle e risultano ammissibili, non è necessario che l'UFT ne emani unilateralmente.
- È necessario indicare i motivi che richiedono condizioni straordinarie (ad es. orari d'esercizio, conflitti d'interesse con raccomandazioni o prescrizioni di autorità, carenza di risorse).
- Nella misura del possibile i lavoratori interessati o i loro rappresentanti devono essere consultati, poiché proprio essi sono in grado di valutare al meglio le ripercussioni concrete. Alla domanda va allegato un mezzo di prova minimo. L'UFT può fornire il proprio sostegno durante i colloqui con i lavoratori o i loro rappresentanti, eventualmente con il coinvolgimento della Commissione della legge sulla durata del lavoro (art. 22 LDL).

Se una simile situazione dovesse interessare più imprese, l'UFT potrà analizzare la domanda con il gestore del sistema (FFS per il traffico ferroviario e AutoPostale per il traffico regionale viaggiatori e i trasporti pubblici su strada, vie d'acqua e filovie) o la Commissione della legge sulla durata del lavoro e, se del caso, rilascerà un'autorizzazione per più imprese. Tali autorizzazioni saranno pubblicate sulla pagina Internet dell'UFT.

4. Casi di forza maggiore

In determinati casi, qualora non vi fossero alternative, oltre che le disposizioni derogatorie concernenti la mancanza di personale si possono applicare quelle in materia di forza maggiore. Sotto il profilo della tutela della salute e della sicurezza, tuttavia, queste risultano adeguate solo se applicate in modo puntuale e per brevi periodi. La compensazione deve avvenire nei tre giorni di lavoro successivi (art. 5 cpv. 3 LDL). Applicare tali disposizioni, pertanto, è opportuno solo per situazioni improvvise e di breve durata, nonché ben motivate e in assenza di alternative. In ogni caso, i servizi devono essere documentati di conseguenza e il lavoro straordinario compensato secondo le direttive.

Definizione: per caso di forza maggiore s'intende generalmente un evento esterno imprevedibile, straordinario e inevitabile.

Si tenga presente che le imprese sono in ogni caso responsabili della sicurezza del lavoro nonché della tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore ([art. 328 CO](#), [art. 2 OLL 3](#)). Allo stesso tempo non devono essere impiegati conducenti che per spossatezza o per altre ragioni si ritengano inabili alla guida. Devono essere rispettate le disposizioni vincolanti delle prescrizioni svizzere sulla circolazione dei treni (in part. [PCT R 300.1 n. 5](#)) e dell'ordinanza sulle norme della circolazione stradale ([art. 2 cpv. 1 ONC](#)). In quanto alla tutela della salute (OLL 3), attualmente devono essere osservate altresì le raccomandazioni dell'UFSP. Il datore di lavoro deve effettuare una stima del rischio legato alla situazione e, se del caso, determinare misure (ad es. zona ad accesso esclusivo del personale dell'impresa).

Eventuali richieste di attuazione o interpretazione nonché domande di deroga alla LDL possono essere inoltrate all'UFT per e-mail (ldl@bav.admin.ch).

Vi esortiamo a impiegare il personale in maniera oculata e porgiamo a voi e ai vostri collaboratori i nostri migliori auguri di buona salute e corse sempre sicure!