

Lavoro straordinario secondo il diritto svizzero

Il diritto svizzero distingue il lavoro straordinario disciplinato dalla Legge federale sul lavoro (in tedesco „Überzeit“), dal lavoro straordinario disciplinato dal Codice delle obbligazioni (in tedesco „Überstunden“).

Lavoro straordinario secondo la Legge sul lavoro

La Legge sul lavoro fissa la durata massima della settimana lavorativa in 45 ore per i lavoratori delle aziende industriali, il personale d'ufficio, gli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, e in 50 ore per tutti gli altri lavoratori. Sono considerate lavoro straordinario le ore lavorative che superano questi limiti.

Per determinate categorie di aziende, determinate categorie di lavoratori o per determinate aziende, la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente ed eccezionalmente di 4 ore al massimo, nella misura e per il tempo in cui il prolungamento sia giustificato da motivi impellenti, per rispondere all'urgenza o a uno straordinario accumulo di lavoro, per compilare un inventario, chiudere i conti o procedere a una liquidazione o per prevenire o correggere disfunzioni d'esercizio, nella misura in cui non si possano ragionevolmente pretendere dal datore di lavoro altri provvedimenti. Il lavoro straordinario per singolo lavoratore non può superare, però, 2 ore al giorno, tranne nei giorni feriali liberi o in caso di necessità, né superare complessivamente, in un anno civile, le 170 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore, o le 140 ore per i lavoratori con una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore.

Il datore di lavoro deve pagare per le ore straordinarie un supplemento salariale almeno del 25%. Tuttavia, al personale d'ufficio, agli impiegati tecnici e altri, compreso il personale di vendita delle grandi aziende del commercio al minuto, il supplemento è pagato solo per il lavoro straordinario che supera le 60 ore per anno civile. Il Tribunale Federale Svizzero ha confermato il carattere imperativo di queste norme, ribadendo che il lavoratore non può rinunciare al pagamento del 125% del salario per le ore di lavoro straordinario qualora non c'è compensazione.

Per contro, se il lavoro straordinario è compensato mediante congedo di pari durata, al lavoratore non viene pagato alcun supplemento. Il lavoratore deve dare il suo consenso alla compensazione. La compensazione deve avvenire entro un periodo "adeguato" di 14 settimane, a meno che il datore di lavoro e il lavoratore non convengano un termine più lungo che non deve superare 12 mesi.

Il Tribunale Federale ha più volte affermato che i datori di lavoro sono tenuti a vigilare affinché i lavoratori non superino l'orario di lavoro massimo contemplato dalla legge per proteggere i lavoratori. Qualora l'orario massimo venga comunque superato, i datori di lavoro sono tenuti a compensare in tempo o in denaro le ore supplementari prestate dai lavoratori.

Lavoro straordinario secondo il Codice delle obbligazioni

Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto fra datore di lavoro e lavoratore nel contratto di lavoro, d'uso per la categoria o stabilito mediante contratto normale o contratto collettivo di lavoro, il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui.

Le ore straordinarie devono essere richieste esplicitamente dal datore di lavoro e notificate regolarmente dal lavoratore al datore di lavoro. Nei casi in cui il datore di lavoro non abbia fatto una richiesta esplicita e non debba riconoscere la necessità di lavoro straordinario in base alle circostanze, il lavoratore deve informarlo immediatamente della sua prestazione supplementare.

Se il lavoratore è d'accordo, il datore di lavoro può chiedergli di compensare il lavoro straordinario mediante un congedo di durata almeno corrispondente. L'assenso del lavoratore non necessita di alcuna forma e può essere data nel caso concreto *ad hoc* oppure all'inizio del rapporto di lavoro, ovvero mediante una relativa clausola nel contratto di lavoro. La compensazione deve avvenire entro un tempo adeguato; la giurisprudenza, prendendo spunto da quanto stabilito dalla Legge sul lavoro, ha stabilito che periodi di 16 mesi possono essere considerati adeguati, tenendo presente però che le parti possono concordare periodi anche più lunghi.

Se il lavoro straordinario non è compensato mediante congedo, il datore di lavoro deve pagare per il lavoro straordinario il salario normale più un supplemento di almeno 25%. A condizione che non ci sia un accordo scritto tra le parti, un contratto normale o un contratto collettivo di lavoro che disponga diversamente. In particolare, accordi in base ai quali le ore straordinarie vengono remunerate senza alcun supplemento necessitano della forma scritta.

calderan@altenburger.ch