



Articolo 39

## Autorizzazione di deroghe

<sup>1</sup> Su richiesta scritta del datore di lavoro, le autorità possono autorizzare in singoli casi deroghe alle prescrizioni della presente ordinanza, se:

- a. il datore di lavoro adotta altri provvedimenti altrettanto efficaci, oppure
- b. se l'applicazione della prescrizione implicherebbe un rigore eccessivo e se la deroga è compatibile con la protezione dei lavoratori.

<sup>2</sup> Prima d'inoltrare la richiesta il datore di lavoro deve consultare i lavoratori interessati o la loro rappresentanza in seno all'azienda e comunicare alle autorità il risultato di questa consultazione.

### Capoverso 1

Le prescrizioni di diritto pubblico dell'OLL 3 sono imperative sia per il datore di lavoro e i lavoratori che per l'autorità incaricata di applicare la legge. Le disposizioni sono tuttavia formulate in modo da lasciare un certo margine di manovra a livello di applicazione. Anche dopo avere completamente utilizzato questo margine di manovra, la stretta applicazione delle prescrizioni può tuttavia dare origine a rigore eccessivo o a ingiustizie. L'ordinanza conferisce perciò (analogamente all'OPI nell'art. 69) la facoltà alle autorità di esecuzione di autorizzare, in casi singoli, deroghe alle prescrizioni dell'ordinanza.

La richiesta scritta per la concessione di una deroga deve contenere le seguenti informazioni:

- disposizioni dell'ordinanza alle quali si vuole derogare; descrizione della deroga
- motivazione della richiesta:
  - per le deroghe secondo la lettera a.: descrizione dei provvedimenti di sostituzione previsti e dimostrazione che gli stessi sono altrettanto efficaci di quelli descritti nell'ordinanza.
  - per le deroghe secondo lettera b.: dimostrazione che l'applicazione delle prescrizioni provoca un rigore eccessivo e che, pur derogando alle stesse, la protezione dei lavoratori è ugualmente garantita

- risultato della consultazione dei lavoratori, o dei loro rappresentanti (v. cpv. 2).

Per la concessione di deroghe si sono sviluppati nella prassi i seguenti principi, che le autorità preposte all'autorizzazione delle deroghe devono rispettare:

- un'autorizzazione di deroga deve essere concessa solo in casi particolari debitamente motivati; le autorità devono attenersi strettamente alle fattispecie riportate nell'ordinanza;
- le autorizzazioni di deroga devono essere rilasciate solo caso per caso e non devono avere un carattere generale. Se il processo evolutivo rende necessarie deroghe generali alle prescrizioni esistenti, queste ultime devono essere sottoposte a revisione;
- il rilascio di un'un'autorizzazione di deroga non deve essere in contraddizione con gli obiettivi dell'ordinamento legislativo. Si farà riferimento, in tal caso, all'interesse pubblico che risulta dalla prescrizione concreta a cui si vuole derogare;
- le autorizzazioni di deroga non dovrebbero essere rilasciate o rifiutate arbitrariamente.

L'autorità ha la possibilità di limitare la durata di validità dell'autorizzazione e di vincolarla a condizioni od oneri, anche se questo non è espressamente previsto nell'ordinanza. Tuttavia, deve sempre esistere una connessione tra oneri/condizioni e auto-



rizzazione di deroga. Non si devono imporre oneri che non hanno materialmente niente in comune con l'autorizzazione. Quest'ultima può essere revocata se, dopo il suo rilascio, le condizioni sono profondamente mutate.

La decisione di rilascio o di rifiuto di un'autorizzazione deve essere comunicata per iscritto, sotto forma di decisione, al datore di lavoro che ha presentato la domanda di deroga (v. art. 50 e segg. della legge sul lavoro in materia di decisioni, di provvedimenti amministrativi e di giurisdizione amministrativa).

Alle autorità cantonali si raccomanda, prima di rilasciare una autorizzazione di deroga, di chiedere il parere del competente Ispettorato federale del lavoro.

## Capoverso 2

Prima di inoltrare la richiesta di deroga alle autorità competenti, il datore di lavoro deve informare a voce o per iscritto i rappresentanti dei lavoratori o, in loro assenza, i lavoratori in merito a detta richiesta. Scopo di questa informazione è quello di presentare ai lavoratori, oppure ai loro rappresentanti, i motivi alla base della deroga alle prescrizioni vigenti e di illustrare, se del caso, i provvedimenti sostitutivi previsti per raggiungere la tutela dei lavoratori in maniera diversa da quella proposta dall'ordinanza.

I lavoratori interessati o i loro rappresentanti hanno, dal canto loro, il diritto di presentare, in forma scritta od orale, le loro proposte o le loro riserve in merito alle misure previste (v. art. 6 cpv. 2 OLL 3). Il risultato di questa consultazione deve essere menzionato, in forma oggettiva, nella richiesta alle autorità. Il datore di lavoro deve informare i lavoratori interessati sulle decisioni prese dall'autorità (art. 6 cpv. 3 OLL 3).