



Settembre 2012 (*progetto per indagine conoscitiva*)

Rapporto esplicativo

Nuovo articolo 73a dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1): Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

1 Contesto

L'articolo 46 della legge sul lavoro (LL) prevede che il datore di lavoro tenga a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli altri atti da cui risultano le indicazioni necessarie all'esecuzione della legge e delle relative ordinanze. Secondo l'articolo 73 dell'ordinanza 1 della legge sul lavoro (OLL 1), gli elenchi e gli atti devono contenere, in particolare, dati sulla durata giornaliera e settimanale del lavoro effettivamente svolto (inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario), sulla loro posizione sull'arco della giornata nonché sul periodo e la durata delle pause di oltre mezz'ora.

Tra il 2009 e il 2011 è stato condotto un progetto pilota nel settore bancario. In collaborazione con le autorità d'esecuzione e le parti sociali, il gruppo di progetto ha avuto il compito di cercare soluzioni che consentano una ripartizione dell'orario di lavoro più flessibile, non imposta né controllata dal datore di lavoro e rispondente alle esigenze dettate dalla prassi. Tali soluzioni dovevano nel contempo garantire la protezione della salute dei lavoratori e permettere alle autorità d'esecuzione di continuare a vigilare sul rispetto della legge sul lavoro. Inoltre, le eventuali nuove disposizioni devono essere applicabili a tutti i settori¹.

Sia durante che dopo la sua esecuzione, il progetto ha dato adito a numerose discussioni controverse. Anche la Commissione federale del lavoro si è occupata più volte della questione. Da un lato è stato sottolineato che il rispetto degli orari di lavoro secondo le disposizioni di legge è un aspetto centrale per la protezione della salute dei lavoratori e che il solo fatto di poter documentare la durata del lavoro può contribuire al suo disciplinamento. I pericoli per la salute risultanti da giornate lavorative troppo lunghe (> 10 ore) e da periodi di riposo insufficienti sono noti e confermati da vari studi². Questi pericoli andrebbero considerati attentamente soprattutto dai datori di lavoro, ma anche dalle autorità d'esecuzione allo scopo di poter adottare eventuali contromisure in caso di violazioni.

¹ Il rapporto conclusivo del gruppo di lavoro è pubblicato all'indirizzo www.seco.admin.ch.

² Tra l'altro: Wirtz Anna (2010): *Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten*, Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (URL stato al 20.8.2012: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd59.pdf>).

Pertanto, la registrazione della durata del lavoro sarebbe uno strumento importante. Si è fatto notare, d'altra parte, che i lavoratori interessati sarebbero poco propensi a registrare minuziosamente la durata del lavoro svolto. Essi interpreterebbero la soppressione dell'obbligo di registrare la durata del lavoro come gesto di fiducia del datore di lavoro nei loro confronti, il che sarebbe in parte anche una questione di prestigio.

Alla luce di queste posizioni discordi, il presente avamprogetto di ordinanza prevede che per la stragrande maggioranza dei lavoratori continui a valere il principio della registrazione della durata del lavoro. Per contro, devono potervi derogare unicamente gli impiegati che godono di ampie libertà nel definire i contenuti e nell'impostare il loro lavoro e che dispongono di potere negoziale nei confronti del loro datore di lavoro. Come criterio di delimitazione oggettivo si è optato per il livello salariale o per l'iscrizione nel registro di commercio.

All'articolo 9 OLL 1 si è rinunciato consapevolmente a precisare il concetto di «lavoratore che esercita un ufficio direttivo elevato» più di quanto non lo faccia la rigorosa giurisprudenza del Tribunale federale. A questa categoria di lavoratori, infatti, le disposizioni sul tempo di lavoro e sui periodi di riposo non si applicano (art. 3 lett. d LL). I principi concernenti la durata del lavoro e i periodi di riposo, tuttavia, devono valere anche per i lavoratori dispensati dalla registrazione delle ore di lavoro. Anche per questa categoria di lavoratori rimangono dunque valide le disposizioni relative al divieto di lavoro notturno e domenicale, ai periodi di riposo e alla durata di lavoro giornaliera massima. L'unica differenza consiste nel fatto che la durata del lavoro non deve più essere documentata.

2 Spiegazioni concernenti il nuovo articolo 73a OLL 1 – Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

Per una cerchia ristretta di lavoratori il nuovo articolo costituisce una deroga agli obblighi di documentazione di cui all'articolo 73 OLL 1.

1) Capoverso 1 – premesse per una rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

a) Lavoratori dal salario elevato

Possono rinunciare alla registrazione della durata del lavoro di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c–e i lavoratori dal salario elevato, vale a dire quelli con un reddito lordo annuo superiore a 175 000 franchi (stato: 2012). Questo importo sarà adeguato all'indice dei salari nominali (cfr. capoverso 3).

Questa disposizione mira a definire una categoria di lavoratori per i quali viene meno l'obbligo di registrare la durata del lavoro. L'attenzione è rivolta principalmente a coloro che, in virtù della loro funzione, godono di ampi margini di manovra nell'adempimento dei loro compiti e che in via di principio possono impostare autonomamente le loro giornate lavorative. Dotati solitamente di poteri negoziali nei confronti del loro datore di lavoro, questi impiegati sarebbero in grado di tematizzare un'eventuale problema risultante da una mole di lavoro eccessiva da smaltire in tempi troppo brevi.

Per creare chiarezza e facilitare a tutti gli interessati l'esecuzione della legge si è optato per un principio di delimitazione oggettivo, ossia un determinato livello di reddito, anziché per un criterio che offre spazi interpretativi (come ad esempio «ampio margine di manovra nell'adempimento del suo mansionario»). Si può ragionevolmente supporre che un impiegato con un reddito lordo superiore a 175 000 franchi goda di ampi margini di manovra. Questa soluzione offre il vantaggio di consentire una definizione semplice del gruppo target. Il suo svantaggio, per contro, consiste nel fatto che non tutti gli impiegati con ampi margini di manovra ne possono beneficiare, viste le grandi differenze salariali a livello sia settoriale sia regionale che sussistono.

Secondo la Rilevazione della struttura dei salari 2010, meno del 4 per cento di tutti gli impiegati guadagna più di 175 000 franchi all'anno. È risaputo che nel settore delle

prestazioni finanziarie e assicurative la loro percentuale è ben maggiore (quasi il 14 %) rispetto all'edilizia (meno dell'uno per cento) o al settore alberghiero e della ristorazione (0,5 %). Circa il 35 per cento degli impiegati che partecipa alla definizione di obiettivi e strategie aziendali guadagna più di 175 000 franchi all'anno. Lo stesso vale per il 29 per cento degli impiegati con funzioni di alto profilo.

Fanno parte del reddito lordo imponibile anche i bonus, le provvigioni, la 13^a e la 14^a mensilità ecc. È considerato determinante il salario dovuto a norma di contratto o la media dei salari percepiti nei due anni precedenti. Quest'ultima variante è stata presa in considerazione per le imprese i cui salari sono soggetti a forti oscillazioni a causa del versamento di bonus o provvigioni. Si intende evitare, in tal modo, che la disposizione sull'obbligo di registrare la durata del lavoro cambi da un anno all'altro.

Viene meno, dunque, l'obbligo di registrare la durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto, inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario nonché la loro posizione sull'arco della giornata (art. 73 cpv. 1 lett. c), i giorni di riposo o di riposo compensativo concessi settimanalmente se non cadono regolarmente di domenica (lett. d) e il periodo e la durata delle pause di almeno mezz'ora (lett. e). Per gli impiegati il cui salario subisce un calo, scendendo al di sotto della soglia prestabilita, torna in vigore l'obbligo di registrare la durata del lavoro.

b) Rinuncia concordata individualmente e per iscritto

La rinuncia all'obbligo di registrare la durata del lavoro dev'essere concordata individualmente e per iscritto. Una tale rinuncia non può essere né imposta unilateralmente dalla direzione né decisa in nome del lavoratore interessato dalla commissione del personale o da un sindacato nell'ambito di un contratto collettivo di lavoro. Questa convenzione dev'essere documentata per ogni singolo dipendente (cfr. spiegazioni concernenti il cpv. 2).

c) Revoca della rinuncia

La rinuncia all'obbligo di registrare la durata del lavoro può essere revocata alla fine di ogni anno civile. Questa clausola è estremamente importante qualora il volume di ore di lavoro prestate cominci a diventare un pericolo per la salute. La convenzione può essere revocata sia dal datore di lavoro sia dal dipendente stesso.

2) Capoverso 2 – Obblighi di documentazione del datore di lavoro

Le autorità d'esecuzione devono poter verificare se per determinati collaboratori le premesse per un'esenzione dall'obbligo di registrare la durata del lavoro sono soddisfatte. I datori di lavoro sono pertanto tenuti a tenere a loro disposizione le relative informazioni.

Il datore di lavoro deve tenere un registro, da aggiornare ogni anno, in cui figura il livello salariale del collaboratore interessato. In alternativa, egli può garantire in altro modo che tali informazioni siano fornite immediatamente alle autorità d'esecuzione, se da esse richieste. Per gli impiegati il cui salario subisce un calo, scendendo al di sotto della soglia prestabilita, torna in vigore l'obbligo di registrare la durata del lavoro.

Il datore di lavoro deve inoltre conservare le convenzioni di rinuncia scritte e deve poterle presentare all'autorità d'esecuzione.

3) Capoverso 3 – delega di competenze per l'adeguamento dell'indice salariale

L'importo salariale annuo di 175 000 viene indicizzato con l'indice dei salari nominali per garantire che sia in linea con l'evoluzione generale dei salari.

In tal modo s'intende evitare che la cerchia dei collaboratori esentati dall'obbligo di registrare la durata del lavoro si estenda ogni anno, senza che ciò sia oggettivamente giustificato.

In virtù di questa delega di competenze, il Dipartimento federale dell'economia (che a partire dal 1° gennaio 2013 si chiamerà Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca) adeguerà la soglia di reddito di 175 000 all'aumento dell'indice dei salari nominali con effetto dall'anno successivo, qualora tale aumento sia stato almeno del 5 per cento a partire dall'entrata in vigore o dall'ultima modifica della relativa disposizione. Uno sviluppo negativo dell'indice salariale non ha alcun effetto.

4) Capoverso 4 – Rinuncia per persone con diritto di firma

Un'altra cerchia più di persone per le quali si può ragionevolmente presumere che godano di ampi margini di manovra nell'adempimento dei loro compiti e che in via di principio possono impostare autonomamente le loro giornate lavorative è costituita dagli impiegati che in una società commerciale hanno diritto di firma. Anche in questo caso è stato definito un criterio di delimitazione oggettivo, ossia l'iscrizione nel registro di commercio.

Chi figura nel registro di commercio come avente diritto di firma presso una società commerciale (come pure chi detiene una procura ai sensi dell'articolo 462 CO) può rinunciare all'obbligo di registrare la durata del lavoro analogamente ai lavoratori dal salario elevato, vale a dire stipulando una convenzione individuale da cui possono recedere una volta all'anno.

Non tutti gli aventi diritto di firma necessitano di una tale autorizzazione, in quanto si può ragionevolmente supporre che – per citare un esempio – i soci plenipotenziari o i membri del consiglio di amministrazione sono generalmente lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato ai sensi dell'articolo 3 lett. d LL e che non rientrano pertanto nel campo d'applicazione delle disposizioni sulla durata del lavoro e sui periodi di riposo.