



Progetto di revisione dell'articolo 73a OLL 1

Valutazione dei risultati dell'indagine conoscitiva
(11 settembre 2012 – 30 novembre 2012)

Indice

1	Contesto	3
2	Pareri	3
3	Panoramica	3
3.1	Pareri contrari	3
3.1.1	Richiesta del mantenimento dell'obbligo legale di registrare la durata del lavoro per tutti i lavoratori.....	3
3.1.2	Il progetto non risponde ai bisogni attuali del mondo del lavoro	4
3.2	Pareri favorevoli.....	4
3.3	Approvazione di un allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro: critiche al progetto e proposte alternative.....	4
3.3.1	Il progetto dovrebbe essere più chiaro, più restrittivo o basarsi su altri criteri	4
3.3.2	Il progetto dovrebbe spingersi oltre e riguardare un numero maggiore di lavoratori	4
4	Sintesi dei pareri.....	4
4.1	Pareri contrari	4
4.1.1	Richiesta di mantenimento dell'obbligo legale di registrare la durata del lavoro per tutti i lavoratori	4
4.1.2	Il progetto non risponde ai bisogni attuali del mondo del lavoro	7
4.2	Pareri favorevoli.....	8
4.3	Approvazione di un allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro: critiche al progetto e proposte alternative.....	8
4.3.1	Il progetto dovrebbe essere più chiaro, più restrittivo o basarsi su altri criteri	8
4.3.2	Il progetto dovrebbe spingersi oltre e riguardare un numero maggiore di lavoratori	10
4.4	Richiesta di una revisione della legge	11
5	Allegato	12
5.1	Elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva	12

1 Contesto

Negli ultimi anni si è creata una certa discrepanza tra l'obbligo legale di registrare la durata del lavoro (derivante dagli art. 46 LL¹ e 73 OLL 1²) e la prassi in vigore. Circa il 16,7 per cento dei lavoratori in Svizzera non registra la durata del lavoro. Nel mese di marzo 2008 la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha deciso di esaminare possibili soluzioni per rendere meno restrittiva la registrazione e ne ha informato la Commissione federale del lavoro. Pertanto, tra il 2009 e il 2011 è stato condotto un progetto pilota nel settore bancario. Il progetto, realizzato dalla SECO in collaborazione con le parti sociali e gli organi d'esecuzione cantonali, si prefiggeva di esaminare in che modo si potessero adeguare le modalità di registrazione della durata del lavoro rispettando l'obiettivo di protezione prescritto dal legislatore.

Il dispositivo scelto per il progetto pilota, che prevedeva l'utilizzo di un promemoria e l'obbligo di annotazione soltanto in caso di superamento di determinate soglie, non ha interamente convinto, in particolare perché rendeva difficile la verifica dell'applicazione di determinate disposizioni. D'altra parte, ha permesso di raccogliere elementi utili per elaborare una soluzione migliore.

Il progetto, ampiamente discusso, ha portato alla proposta di revisione in questione, che prevede la possibilità di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro per i lavoratori con un reddito lordo di oltre 175 000 franchi o per le persone autorizzate a rappresentare una società in virtù di un'iscrizione nel registro di commercio. La soluzione scelta consente una delimitazione oggettiva, che facilita l'applicazione, e limita la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro a un gruppo ristretto di lavoratori che dispongono a priori di una grande autonomia nella gestione del loro lavoro.

2 Pareri

In totale sono pervenuti 68 pareri da diversi settori. L'elenco dei destinatari dell'indagine conoscitiva e le relative abbreviazioni utilizzate nel presente testo sono riportate nell'allegato.

3 Panoramica

3.1 Pareri contrari

3.1.1 Richiesta del mantenimento dell'obbligo legale di registrare la durata del lavoro per tutti i lavoratori

Autorità cantonali: AG, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NI, OW, SG, SH, SZ, SO, TG, UR, VS, ZG, ZH, Città di Winterthur, Città di Zurigo e associazioni intercantionali AIPL e AUSL.

Organizzazioni attive nel settore della salute e dell'igiene sul lavoro: SSMT, SSHT, SSSL, Suisse Pro, FMH, Promozione Salute Svizzera.

¹ Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro, LL), RS 822.11.

² Ordinanza 1 del 10 maggio 2000 concernente la legge sul lavoro (OLL 1).

Organizzazioni sindacali: USS, Syna, Travail.Suisse, Transfair, ASMAC, Hôtel & Gastro Union.

3.1.2 Il progetto non risponde ai bisogni attuali del mondo del lavoro

Partiti: PLR.

Aziende: ASA, SWICO, Atos, FER, Senesuisse.

Altre istituzioni: *Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektoren.*

3.2 Pareri favorevoli

Autorità cantonali: VD.

Azienda: Philip Morris International.

3.3 Approvazione di un allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro: critiche al progetto e proposte alternative

3.3.1 Il progetto dovrebbe essere più chiaro, più restrittivo o basarsi su altri criteri

Autorità cantonali: AR, TI.

Organizzazioni sindacali: SIC Svizzera, ASIB.

Azienda: Coop.

Altre istituzioni: Università di San Gallo.

3.3.2 Il progetto dovrebbe spingersi oltre e riguardare un numero maggiore di lavoratori

Organizzazioni dei datori di lavoro: USI, economiesuisse, CP, AGV Banken, USAM, H+, Swiss Retail Federation, SSIC, Camera fiduciaria, HAW.

Partiti: UDC.

Altre istituzioni: Forum PMI.

4 Sintesi dei pareri

4.1 Pareri contrari

4.1.1 Richiesta di mantenimento dell'obbligo legale di registrare la durata del lavoro per tutti i lavoratori

Argomenti

In generale i partecipanti all'indagine conoscitiva favorevoli allo status quo ritengono che la registrazione della durata del lavoro sia un presupposto fondamentale per la protezione della

salute dei lavoratori. A loro parere, inoltre, il progetto non risponde al postulato di base, che vuole concedere maggiore flessibilità alle aziende, ma priva gli attori interessati di uno degli strumenti più efficaci per prevenire problemi di salute sul lavoro. I pareri più categorici sono pervenuti dalle organizzazioni attive nel settore della salute (SSMT, SSHT, SSSL, Suisse pro, FMH): secondo loro il progetto di revisione deve assolutamente essere abbandonato. Promozione Salute Svizzera sottolinea che, considerati i rischi per la salute pubblica, la registrazione della durata del lavoro è nell'interesse sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

Gli oppositori al progetto sostengono che gli argomenti sollevati a favore di una rinuncia della registrazione della durata del lavoro non siano sufficientemente convincenti. Inoltre, molti di essi ritengono che il rapporto della SECO sia contraddittorio. Varie istituzioni (ad es. BL, VS, USS, Syna e Travail.Suisse) si dicono chiaramente deluse dal progetto di revisione.

AIPL, AUSL, BS, AG, FR, GE, GL, BL, GL, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SG, SZ, SO, UR, la Città di Wintertuhr, la Città di Zurigo, ZH, SSMT, SSHT, SSSL, Suisse pro, USS, Syna, Travail.Suisse, Transfair, ASMAC, Hôtel & Gastro Union hanno avanzato gli argomenti esposti qui di seguito.

- *Indebolimento della protezione della salute dei lavoratori*

Secondo gli oppositori al progetto la soppressione dell'obbligo di registrare la durata del lavoro indebolisce inevitabilmente il livello di protezione della salute dei lavoratori ed è quindi in contraddizione con lo scopo della legge. Gli studi svolti dalla SECO dimostrano infatti che i lavoratori che non registrano le ore di lavoro lavorano spesso oltre la durata del lavoro convenuta contrattualmente. Inoltre, rispetto ai lavoratori che registrano la durata del lavoro essi lavorano più spesso durante il tempo libero o in caso di malattia. Senza contare che il fatto di registrare gli orari di lavoro permette ai lavoratori di far valere le ore di lavoro straordinario. La mancanza di una simile prova è fonte di incertezza giuridica, che nuoce soprattutto ai lavoratori. Con questo progetto gli ispettorati cantonali sono inoltre privati di uno strumento di controllo fondamentale. In tal modo le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo diverrebbero lettera morta per la categoria di lavoratori a cui si riferisce il progetto. La maggioranza degli ispettorati cantonali e le organizzazioni sindacali ritengono quindi più logico e coerente inserire i lavoratori interessati dal progetto nella definizione di lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato (art. 3 lett. d LL e 9 OLL 1). Le organizzazioni sindacali Syna, Travail.Suisse, Transfair e Hôtel & Gastro Union parlano di un controsenso: sarebbe del tutto illogico sostenere che i limiti della durata del lavoro e del riposo rimarrebbero applicabili se poi concretamente non sarebbero misurabili. Inoltre, alcuni Cantoni (GE, BL) sottolineano che la registrazione della durata del lavoro è uno strumento efficace di cui il datore di lavoro dispone per adempiere ai propri obblighi derivanti dagli articoli 6 LL e 328 CO. Secondo loro il progetto non ha affrontato e chiarito questo problema.

Il progetto prevede che la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro sia concordata per iscritto e che il lavoratore mantenga un diritto di revoca. BL, NE, USS non criticano questa proposta ma dubitano fortemente che possa garantire una sufficiente protezione dei lavoratori che sarebbero probabilmente sottoposti a una certa pressione da parte dei datori di lavoro.

GR e le organizzazioni attive nel settore della salute rammentano che il numero di malattie legate al lavoro è da anni in costante aumento e ritengono che non sarebbe opportuno adottare il progetto in questione.

- *Criteri inadeguati*

Il nuovo articolo creerebbe un'ennesima categoria di eccezioni e sarebbe quindi problematico dal punto di vista della parità di trattamento.

Secondo i partecipanti all'indagine conoscitiva favorevoli all'obbligo di registrazione della durata del lavoro, il criterio del salario per determinare in modo oggettivo il potere negoziale

di un lavoratore nei confronti del suo datore di lavoro è arbitrario. I salari variano infatti da settore a settore e da Cantone a Cantone. Al riguardo l'ASMAC fa notare che molti medici, pur non disponendo di una grande autonomia, percepiscono comunque un salario di almeno 175 000 franchi. Esonerarli dall'obbligo di registrare la durata del lavoro non sarebbe pericoloso soltanto per i medici stessi ma anche per i loro pazienti. Inoltre, la variabilità dei salari usuali in alcuni settori, come le banche che versano comunemente bonus agli impiegati, creerebbe un'incertezza giuridica inaccettabile. Sarebbe pertanto impossibile determinare all'inizio dell'anno i lavoratori a cui si applica il nuovo articolo. Per l'USS è incomprensibile che il progetto preveda un salario di 175 000 franchi mentre il modello di orario di lavoro basato sulla fiducia del personale della Confederazione fissa un limite minimo di 200 000 franchi.

Anche il criterio del diritto di firma iscritto nel registro di commercio è ritenuto inadeguato. Questo criterio non indicherebbe con certezza l'esistenza di una sufficiente libertà nell'organizzare il proprio lavoro. L'esempio di una procura collettiva ai sensi dell'articolo 460 capoverso 2 CO illustrerebbe questo problema. Vari oppositori al progetto avanzano come argomento il rischio di abuso: le aziende sarebbero tentate di accordare il diritto di firma (ad es. collettivo) per eludere la LL.

A questo proposito JU parla di una contraddizione con la giurisprudenza del Tribunale federale (DTF 98 Ib 348), secondo cui il diritto di firma e il livello salariale sono sicuramente degli indizi ma non sono criteri sufficienti per determinare la nozione di lavoratore che esercita un ufficio direttivo elevato.

- *Compatibilità con le nuove forme di orario di lavoro flessibile*

I modelli di orario di lavoro flessibile moderni sono compatibili con la registrazione della durata del lavoro, tanto più che i nuovi strumenti informatici permettono di registrare le ore di lavoro senza sforzi da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori. Gli studi svolti dalla SECO indicano inoltre che i lavoratori con un orario di lavoro flessibile e che registrano le ore di lavoro sono più soddisfatti. In questo senso Syna, Travail.Suisse, Transfair e Hôtel & Gastro Union ritengono inutile la revisione proposta poiché proprio nei casi in cui vige un orario di lavoro flessibile è necessario avere un parametro di misura.

Raccomandazioni in caso di mantenimento del progetto di revisione

Nonostante il loro parere contrario al progetto di revisione, alcuni partecipanti all'indagine conoscitiva hanno formulato raccomandazioni che andrebbero prese in considerazione se la revisione dovesse essere attuata.

L'AIPL, BS, NW e la Città di Winterthur propongono in primo luogo di basarsi su un salario minimo di 200 000 franchi. Inoltre, l'articolo 73a capoverso 4 OLL 1 andrebbe precisato in modo che siano contemplati soltanto i lavoratori con un diritto di firma semplice. Queste due condizioni dovrebbero essere cumulative e non alternative. AG condivide quest'ultima raccomandazione ma non fornisce indicazioni precise riguardo al salario o al diritto di firma.

BL propone una soluzione simile a quella summenzionata, tuttavia vorrebbe fissare il limite salariale a 250 000 franchi. Esso chiede anche che la sistematica sia rivista.

AUSL, LU, OW, SO, TG, ZG, UR propongono di non scendere in nessun caso al di sotto dei 175 000 franchi e di stralciare il capoverso 4.

GE e SH si dichiarano favorevoli al criterio del salario per definire i lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato (art. 3 lett. d LL e 9 OLL 1). A loro parere sarebbe inoltre opportuno fissare un salario minimo assoluto al di sotto del quale i lavoratori non possano rientrare nella definizione degli articoli 3 lettera d LL e 9 OLL 1 (GE sostiene di riscontrare spesso casi di abusi).

4.1.2 Il progetto non risponde ai bisogni attuali del mondo del lavoro

Coloro che sostengono questa opinione ritengono che un controllo rigido della durata del lavoro non sia più adeguato ai tempi. A loro parere, quindi, il progetto di revisione non tiene sufficientemente conto dei bisogni e delle richieste dei datori di lavoro e dei lavoratori provenienti in particolare dai settori dei servizi e della finanza.

ASA, Zürich, La Mobiliare e Axa Winterthur fanno notare come le nuove tecnologie abbiano modificato il modo di lavorare: oggi giorno il luogo e il momento della giornata non sono più importanti. Nel settore terziario, in particolare, si è instaurato tra datori di lavoro e lavoratori un tipo di rapporto basato sulla fiducia. Di conseguenza sarebbe sbagliato ritenere che la protezione della salute dei lavoratori sia garantita unicamente tramite controlli minuziosi degli orari di lavoro poiché la si può conseguire anche con altri mezzi. A titolo di esempio Axa Winterthur menziona i programmi «Familie UND Beruf» e «Friendly Work Space». Inoltre, ASA, Zürich, Axa Winterthur e SWICO sono del parere che la revisione peggiori le condizioni economiche e minacci il mercato del lavoro liberale della Svizzera. Oltre a ciò i costi amministrativi che essa comporta sarebbero sottovalutati.

L'argomentazione del PLR va nella stessa direzione. Quest'ultimo sostiene che la revisione proposta comporterebbe un peggioramento del quadro economico. L'interpretazione generosa delle disposizioni attuali sull'obbligo di registrare la durata del lavoro non sarebbe infatti più possibile.

Secondo FER, SWICO, Senesuisse e Atos, l'allentamento auspicato dal progetto di revisione dovrebbe dipendere unicamente dalla volontà delle parti contraenti e non dal salario di un collaboratore. Secondo il rapporto della SECO e della *Fachhochschule Nordwestschweiz* i dipendenti si dichiarano infatti nettamente più soddisfatti degli orari flessibili senza registrazione della durata del lavoro. Senesuisse ritiene che la grande maggioranza dei lavoratori, o perlomeno quelli che hanno un ampio margine di manovra nell'adempimento del loro mansionario, dovrebbe avere la possibilità di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro. Il criterio del salario non è, secondo queste organizzazioni, un criterio adeguato. Nelle case di cura, ad esempio, solo pochi lavoratori con grandi responsabilità guadagnano 175 000 franchi. Inoltre, FER fa riferimento alla «generazione Y» che sta entrando stabilmente nel mondo del lavoro e che aspira a una maggiore libertà nell'organizzazione del proprio tempo. Tuttavia, se nella revisione si dovesse mantenere il criterio del salario, FER propone di ridurne il limite a 126 000 franchi (corrispondente al salario massimo assicurato secondo la LAINF) mentre Senesuisse propone un limite di 100 000 CHF al massimo.

ASA, Zürich e Axa Winterthur aggiungono che il criterio del salario lordo crea incertezza giuridica in quanto non è noto nella sistematica della legge sul lavoro ed è in contraddizione con l'abituale discrezione svizzera riguardo ai salari dei lavoratori. PLR, SWICO e Atos ritengono inoltre che una soglia di reddito di 175 000 franchi sia troppo elevata. Per quanto riguarda il diritto di firma iscritto nel registro di commercio, esso sarebbe legato più ai bisogni delle aziende rispetto ai loro partner che non alle reali responsabilità di un collaboratore. A questo proposito, SWICO e Atos sottolineano che per le aziende TIC il capoverso 4 non avrebbe alcun senso.

Per il resto, ASA, Zürich e Axa Winterthur hanno formulato la seguente proposta:

«Art. 73bis ArGV1 Abweichung von den lückenlosen Zeiterfassungspflicht

Auf die lückenlose Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c und e kann in Unternehmen mit Vertrauensarbeitszeit oder ähnlichen Modellen verzichtet werden, wenn in einer einzel- oder kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarung fol-gende Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern festgehalten sind:

a. Informationspflicht des Arbeitgebers über alle für das Arbeitsverhältnis relevanten öffentlich- und privatrechtlichen Vorschriften über die Arbeitszeit. Die Erfüllung dieser Informationspflicht ist zu dokumentieren;

b. Gewährleistung der Möglichkeit zur Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmenden gemäss Art. 73 Abs. 1 c und e;

c. Die Verpflichtung zur persönlichen Diskussion des Arbeitgebers mit jedem Arbeitnehmer über die Arbeitszeit und –belastung sowie über Abweichungen von der im Arbeitsvertrag und im Arbeitsgesetz vorgegebenen Arbeitszeiten mindestens einmal jährlich. Die Erfüllung dieser Gesprächspflicht und sich daraus allenfalls ergebende Massnahmen und gegenseitige Verpflichtungen sind zu dokumentieren; und

d. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen oder externen Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen.»

4.2 Pareri favorevoli

Secondo VD e Philip Morris International i lavoratori che raggiungono un certo reddito e/o che sono autorizzati a rappresentare il datore di lavoro con la propria firma hanno un livello di responsabilità che implica una determinata autonomia nella gestione del proprio lavoro. L'eccezione sancita con il nuovo articolo 73a OLL 1 è a loro parere ampiamente giustificata.

4.3 Approvazione di un allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro: critiche al progetto e proposte alternative

Vari partecipanti all'indagine conoscitiva si dichiarano d'accordo sul principio di un allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro. Tuttavia, per ragioni a volte molto divergenti, non accettano il progetto di revisione così come formulato.

In generale la grande maggioranza non contesta il fatto che l'allentamento dell'obbligo in questione sia realizzato tramite una convenzione individuale scritta, purché questa non comporti oneri amministrativi eccessivi. Va sottolineato che la maggior parte dei partecipanti che non si oppone al salario quale criterio di delimitazione si dichiara in linea di principio favorevole a un limite di reddito fisso (anziché un reddito lordo che includa elementi di salario variabili, ad es. USI, AGV Banken)

4.3.1 Il progetto dovrebbe essere più chiaro, più restrittivo o basarsi su altri criteri

Le posizioni di AR e SIC Svizzera sono quelle che si allineano maggiormente al progetto di revisione così come è formulato.

AR è in linea di principio d'accordo con il progetto ma propone di aumentare la soglia del salario a 200 000 franchi affinché la protezione dei lavoratori sia meno indebolita.

SIC Svizzera si dichiara d'accordo con il limite salariale proposto ma chiede che esso sia previsto come importo fisso; in altri termini, l'importo di 175 000 franchi dovrebbe corrispondere al salario annuo che figura nel contratto di lavoro. ASIB, pur essendo in linea di principio scettica rispetto alla scelta del salario come criterio, propone un limite fisso di 200 000 franchi. Per contro, va rilevato che SIC Svizzera e ASIB si oppongono al capoverso 4 del progetto poiché il diritto di firma non implicherebbe necessariamente un grado di autonomia sufficiente da parte del lavoratore. Inoltre, il titolo del nuovo articolo dovrebbe indicare più chiaramente che si tratta di un'eccezione.

TI, Coop e SUVA non sono, a loro volta, contrari a un allentamento dell'obbligo di registrazione ma si oppongono in generale ai criteri del salario e del diritto di firma. Solo le

mansioni e la funzione realmente svolte dovrebbero essere determinanti per giustificare un allentamento dell'obbligo di registrare gli orari di lavoro. Secondo TI e Coop un limite salariale sarebbe fonte di disparità tra i Cantoni e i lavoratori che provengono da settori diversi. Al riguardo Coop aggiunge che, con la revisione, l'abituale discrezione sui salari non sarebbe più garantita nella stessa misura di oggi. Inoltre, introdurre un parametro pecuniario sarebbe contrario alla sistematica della legge. Il criterio che esonera i collaboratori dall'obbligo di registrare gli orari di lavoro previsto dal capoverso 4 è ritenuto inutile. Infatti, secondo Coop e TI, i collaboratori iscritti nel registro di commercio spesso beneficiano già di un salario di almeno 175 000 franchi o rientrano nella definizione dell'articolo 3 lettera d LL. TI sostiene che tale criterio potrebbe comportare rischi di abuso.

TI propone quindi di aggiungere all'articolo 73 lettera c OLL 1 le seguenti frasi: «*Per il personale con compiti dirigenziali sono sufficienti i dati sulla durata (giornaliera e settimanale) del lavoro effettivamente svolto. Il lavoro compensativo e il lavoro straordinario deve essere disciplinato in un regolamento approvato dall'organo d'esecuzione della LL.*». Bisognerebbe in seguito aggiungere un paragrafo che qualifichi il «personale con compiti dirigenziali».

Secondo la SUVA, se il progetto dovesse mantenere il criterio del salario quest'ultimo dovrebbe essere ridotto a 140 000 franchi per provocare un reale cambiamento in termini di flessibilità. In tal modo la revisione riguarderebbe un numero maggiore di lavoratori. Il capoverso 4 (riferito al diritto di firma) andrebbe stralciato oppure cumulato alla condizione di un reddito minimo.

Per raggiungere una maggiore certezza giuridica, l'Università di San Gallo propone di sostituire il riferimento a un reddito di 175 000 franchi con un rinvio al «salario massimo assicurato secondo la LAINF» e di limitarsi al salario convenuto. Bisognerebbe inoltre prevedere un obbligo per il lavoratore di informare il datore di lavoro in caso di superamento dei limiti secondo la LL. L'Università di San Gallo propone di stralciare il capoverso 4 (criterio del diritto di firma) e di cercare altre alternative con le parti sociali per le persone che non soddisfano i criteri di cui all'articolo 73a OLL 1. L'Università ha inoltre formulato la seguente proposta:

Art. 73a ArGV 1

¹ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres Arbeitsvertrags ihre Arbeitszeit frei einteilen können und deren vertraglich fest vereinbarter Lohn jährlich über dem bei der Unfallversicherung obligatorisch versicherten Lohn liegt, können auf die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten gemäss Art. 73 Absatz 1 Buchstaben c-e verzichten. Dieser Verzicht muss mit dem Arbeitgeber individuell schriftlich vereinbart werden und kann jeweils per Ende Jahr widerrufen werden.*

² *Der Arbeitgeber führt ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, oder hält diese Information auf sonstige geeignete Weise, zusammen mit den individuellen Verzichtsvereinbarungen, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung.*

³ *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Erfassung und Dokumentation ihrer Arbeitszeit verzichten, haben Abweichungen in ihren Arbeitszeiten von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes oder deren Verordnungen, insbesondere allfällige Überzeiten, dem Arbeitgeber innert dreier Monate schriftlich zu melden. Bei Abweichungen vom Arbeitsgesetz oder deren Verordnungen, die eine Bewilligung voraussetzen, muss die Mitteilung vorgängig erfolgen.*

⁴ *Durch GAV kann ein Nachweis des Einhaltens der Arbeitszeitregelungen auf andere Weise vereinbart werden. Auf diese Weise kann auch auf ein Verzeichnis gemäss Abs. 2 verzichtet werden.*

4.3.2 Il progetto dovrebbe spingersi oltre e riguardare un numero maggiore di lavoratori

Varie organizzazioni (USI, economiesuisse, AGV Banken, CP, H+, USAM, Swiss Retail Federation, SSIC, HAW, Camera fiduciaria) e il partito UDC ritengono che il progetto sia troppo cauto e dovrebbe spingersi oltre. Accolgono con favore il «primo passo nella giusta direzione» ma constatano con rammarico che il progetto riguarda un numero di lavoratori troppo limitato, ossia il 4 per cento circa dei lavoratori. Per questo motivo numerose organizzazioni e aziende (ad es. USI, economiesuisse, CP, AGV Banken, H+, USAM) propongono un limite salariale di 126 000 franchi facendo così riferimento al salario massimo assicurato secondo la LAINF. In tal modo la nuova disposizione si applicherebbe al 10 per cento dei lavoratori. Secondo Swiss Retail Federation il limite minimo dovrebbe situarsi tra i 126 000 e i 140 000 franchi. La Camera fiduciaria propone un limite di 150 000 o di 125 000 franchi a seconda del fatto che si tratti del reddito loro (componenti variabili incluse) o del salario fissato contrattualmente. Secondo il Forum PMI, la possibilità di rinunciare alla registrazione dovrebbe essere lasciata ampiamente aperta e bisognerebbe trovare soluzioni differenziate in funzione dei settori. Se ciò non fosse possibile, il limite dovrebbe essere ridotto a 125 000 franchi. Bisognerebbe inoltre far riferimento alla nozione di «salario lordo totale» anziché di reddito lordo annuo imponibile³. Inoltre, il Forum PMI propone di riconsiderare una variante che coinvolga le parti sociali in modo da tenere maggiormente conto delle specificità di ogni settore.

I criteri scelti sono considerati adeguati da USI, economiesuisse e SSIC per ragioni pratiche. Il reddito e l'autorizzazione a rappresentare una società sarebbero infatti elementi oggettivi e facilmente controllabili. Benché AGV Banken accetti il criterio del salario per le stesse ragioni, essa solleva la questione della variabilità dei salari nei vari settori e sottolinea che in Svizzera non è abituale chiedere una simile trasparenza sui salari dei lavoratori. In ogni caso, l'importo determinante dovrebbe essere quello fissato contrattualmente, senza tener conto di bonus o di altri elementi variabili (USI, economiesuisse, AGV Banken, Swiss Retail Federation, Camera fiduciaria). La Camera fiduciaria auspica che l'importo sia ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale e in caso di contratto di durata inferiore a un anno.

Per quanto riguarda l'articolo 73a capoverso 4 OLL 1, esso dovrebbe precisare meglio il suo campo di applicazione in modo da includere chiaramente le aziende contemplate dagli articoli 1 e 2 ORC⁴ (USI, economiesuisse). Al riguardo USI, economiesuisse e AGV Banken propongono di riprendere il termine di «azienda» di cui all'articolo 1 capoverso 1 LL. La Camera fiduciaria e il Forum PMI sostengono che, contrariamente a quanto sostenuto dalla SECO nel suo rapporto esplicativo, i mandanti commerciali ai sensi dell'articolo 462 CO non possono essere iscritti nel registro di commercio. Bisognerebbe tuttavia includerli esplicitamente nel nuovo articolo 73a capoverso 4 OLL 1 (Camera fiduciaria). Per evitare qualsiasi equivoco, CP e HAW raccomandano di precisare che anche i collaboratori con un diritto di firma collettivo possano rinunciare alla registrazione della durata del lavoro.

Dal canto suo, Swiss Retail Federation sostiene che se il limite minimo del salario fosse fissato in una fascia compresa tra i 126 000 e i 140 000 franchi, il capoverso 4 non sarebbe più necessario. Per contro, se la revisione dovesse prendere come criterio un salario superiore a 140 000 franchi, tale capoverso andrebbe mantenuto.

H+ fa notare che la responsabilità in caso di controversia sul rispetto delle norme relative alla durata massima del lavoro e alla durata minima del riposo non viene disciplinata. Le SECO dovrebbe esaminare questo aspetto.

³ Nell'avamprogetto sottoposto a consultazione la versione italiana non contiene, a differenza della versione tedesca e francese, la nozione di imponibile.

⁴ Ordinanza del 17 ottobre 2007 sul registro di commercio, RS. 221.411.

USI, economiesuisse e USAM condividono la proposta alternativa formulata anche da ASA (cfr. sopra a pag. 7) e chiedono al Consiglio federale di riesaminarla nell'ambito di una futura discussione.

4.4 Richiesta di una revisione della legge

Vari partecipanti all'indagine conoscitiva provenienti da tutti i settori hanno espresso dubbi riguardo alla legalità del progetto o si sono chiesti se fosse legittimo intraprendere una revisione di tale entità a livello di ordinanza.

ASA, Zürich, La Mobiliare, BS, SZ e VS ritengono che la revisione vada oltre al potere conferito al Consiglio federale. Inoltre i criteri scelti per esonerare determinati lavoratori dall'obbligo di registrare gli orari di lavoro sarebbero in contraddizione con la giurisprudenza del TF (come sostenuto anche da JU). Al riguardo ASA, Zürich e La Mobiliare propongono di procedere a una revisione dell'articolo 27 LL e dell'OLL 2 in modo da tener maggiormente conto dei bisogni di ogni settore.

Per ragioni democratiche si sostiene che il progetto dovrebbe essere trasposto a livello di legge (ASIB, Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz e maggioranza dei partecipanti all'indagine conoscitiva di cui al punto 4.1.1). La registrazione della durata del lavoro ha infatti un ruolo fondamentale per l'osservanza delle disposizioni della legge. Una revisione riguardante questo aspetto dovrebbe quindi beneficiare di un ampio consenso.

Alcuni partecipanti si sono addirittura pronunciati a favore di una revisione totale della legge poiché il progetto proposto non sarebbe in grado di provocare un cambiamento significativo (Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz, ZG). Anche il Forum PMI ritiene che sarebbe necessaria una revisione più ampia e più approfondita del diritto del lavoro.

L'Università di San Gallo considera corretta la revisione dell'ordinanza. Tuttavia ritiene che in un secondo tempo bisognerebbe affrontare alcune questioni cruciali procedendo a una revisione della legge.

5 Allegato

5.1 Elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva

Autorità cantionali	
Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau	AG
Arbeitsinspektorat Appenzell Ausserrhoden	AR
Abteilung Arbeitnehmerschutz Baselland	BL
Amt für Wirtschaft und Arbeitsinspektorat Basel-Stadt	BS
Inspection du travail Fribourg	FR
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail Genève	GR
Amt für Wirtschaft und Arbeitsinspektorat Glarus	GL
Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden	GR
Service des arts et métiers et du travail Jura	JU
Dienststelle Wirtschaft und Arbeit Luzern	LU
Office de l'inspection du travail Neuchâtel	NE
Arbeitsinspektorat Nidwalden	NW
Amt für Arbeit und Technische Inspektorate Obwalden	OW
Arbeitsamt Schaffhausen	SH
Amt für Wirtschaft und Arbeit St. Gallen	SG
Amt für Arbeit und Arbeitsinspektorat Schwyz	SZ
Amt für Wirtschaft und Arbeit Solothurn	SO
Amt für Arbeit und Arbeitsinspektorat Thurgau	TG
Ufficio dell'ispettorato del lavoro Ticino	TI
Amt für Arbeit und Migration Uri	UR
Département de la sécurité, des affaires sociales et de l'intégration Valais	VS
Service de l'emploi Vaud	VD
Arbeitsinspektorat Stadt Winterthur	
Amt für Wirtschaft und Arbeit Zug	ZG
Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich	ZH
Arbeitsinspektorat Stadt Zürich	

Associazioni intercantionali	
Associazione degli uffici svizzeri del lavoro	AUSL
Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori	AIPL

Organizzazioni attive nel settore della salute e dell'igiene sul lavoro	
Federazione dei medici svizzeri	FMH
Promozione Salute Svizzera	
Società svizzera d'igiene del lavoro	SSHT
Società svizzera di medicina del lavoro	SSMT
Società svizzera di sicurezza sul lavoro	SSSL
Suisse Pro	
SUVA	

Organizzazioni dei lavoratori	
Associazione svizzera degli impiegati di banca	ASIB
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica	ASMAC
Hotel & Gastro Union	
Syna	
Società svizzera degli impiegati del commercio	SIC Svizzera
Transfair	
Travail.Suisse	
Unione sindacale svizzera	USS

Organizzazioni dei datori di lavoro	
Associazione delle istituzioni svizzere private di cura per anziani	senesuisse
Associazione padronale delle banche in Svizzera	AGV Banken
Associazione svizzera d'assicurazioni	ASA
Associazione svizzera per la tecnica dell'informazione, della comunicazione e dell'organizzazione	SWICO
Camera svizzera degli esperti contabili e fiscali	Camera fiduciaria
Centre Patronal	CP

Economiesuisse	
Fédération des Entreprises Romandes	FER
Gli ospedali svizzeri	H+
Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur	HAW
Società svizzera degli impresari-costruttori	SSIC
Swiss Retail Federation	
Unione svizzera degli imprenditori	USI
Unione svizzera delle arti e mestieri	USAM

Aziende	
Atos AG	
Axa Winterthur	
Coop	
La Mobiliare	
Philip Morris International	
Zürich	

Altre istituzioni	
Forum PMI	
Università di San Gallo	
Zentralschweizer Volkswirtschaftsdirektoren	

Partiti	
PLR. I Liberali Radicali	PLR
Unione democratica di centro	UDC