



Gennaio 2026

Revisione dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)

Disposizione speciale per lavoratori di giovani aziende che detengono partecipazioni nell'azienda (art. 32c OLL 2)

Rapporto esplicativo

1 Situazione iniziale

Il 9 giugno 2016 il consigliere nazionale Marcel Dobler ha depositato l'iniziativa parlamentare 16.442 «I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro», con la quale chiede che la legge sul lavoro (LL)¹ sia modificata in modo che gli impiegati delle start up che beneficiano di modelli di partecipazione (Employee Stock Option Plans) possano concordare un orario di lavoro basato sulla fiducia, ossia non debbano registrare il proprio orario di lavoro.

Il 20 febbraio 2017 la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) ha dato seguito all'iniziativa. Il 22 gennaio 2018 la sua omologa del Consiglio degli Stati (CET-S) ha invece proposto all'unanimità di non darvi seguito. Il 7 maggio 2019, su proposta della sua Commissione, il Consiglio nazionale ha tuttavia accolto l'iniziativa parlamentare e il 21 agosto 2020 la CET-S ha infine accettato di darvi anch'essa seguito.

Il 5 maggio 2022 la CET-N ha approvato un testo su cui potesse basarsi il progetto attuativo dell'iniziativa parlamentare. Nella riunione del 24 ottobre 2022 ha accettato il progetto preliminare preparato sulla base di questo testo e lo ha sottoposto a una procedura di consultazione svoltasi dal 17 novembre 2022 al 3 marzo 2023. Il 29 agosto 2023 la Commissione ha approvato il testo inviato in consultazione e raccomandando alla propria Camera di adottarlo².

¹ Legge sul lavoro (LL; RS 822.11).

² Iniziativa parlamentare 16.442: I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro, Rapporto della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale del 29 agosto 2023, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2216/it> (stato: 24 giugno 2025).

Il 1° novembre 2023, il Consiglio federale ha espresso il proprio parere sul progetto della CET-N³. Ritenendo che il progetto non avrebbe ottenuto l'adesione della maggioranza ha suggerito che, alla luce di un gruppo così ristretto di aziende e di lavoratori interessati, sarebbe stato opportuno esaminare con le parti sociali la possibilità di creare a livello di ordinanza una deroga alle norme sulla durata del lavoro e del riposo, così come era stato fatto per altri tipi di aziende.

Nel corso del 2024 si sono svolti vari colloqui con le parti sociali. I datori di lavoro erano rappresentati dalle associazioni mantello (UPS, usam) e dal settore delle start up (SWICO, SWESA/ Swiss Start-Up Association). I sindacati erano rappresentati dalle associazioni mantello USS e Travail.Suisse, nonché da rappresentanti di Syndicom, Unia e ASEB. A fine 2024 le parti sociali hanno trovato un'intesa su una proposta congiunta.

Il 27 marzo 2025, il progetto di articolo è stato presentato alla Commissione federale del lavoro, composta da rappresentanti di Cantoni, associazioni di datori di lavoro e lavoratori.

La CET-N ha preso atto in data 24 giugno 2025 del progetto elaborato dalle parti sociali⁴.

2 Spiegazioni relative alle disposizioni

2.1 Preambolo

Alcune categorie di aziende o di lavoratori per i quali il tempo di lavoro previsto dalla legge risulta troppo rigido possono essere assoggettati, tramite ordinanza, a speciali disposizioni derogatorie, purché esse siano indispensabili in considerazione della situazione particolare di un determinato settore o di un gruppo professionale nel suo complesso. L'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)⁵ contiene tali disposizioni in deroga alla legge sul lavoro e definisce i gruppi di aziende o lavoratori che ne sono oggetto.

Il progetto di revisione introduce un nuovo articolo 32c OLL 2 che prevede l'applicazione di norme particolari qualora siano cumulativamente soddisfatte varie condizioni, consentendo così di limitarne l'applicazione a determinati lavoratori specifici occupati in giovani aziende comunemente denominate «start-ups».

La nuova disposizione si basa sui colloqui intercorsi con le parti sociali e rappresenta un compromesso. Tiene conto sia delle aspettative delle parti sociali sia dell'obbligo di tutelare la salute dei lavoratori previsto dalla legge sul lavoro.

Consente ad alcuni lavoratori occupati da giovani aziende di beneficiare, in situazioni specifiche, di norme particolari relative alla durata del lavoro e al riposo che offrono maggiore flessibilità nell'organizzazione e esecuzione del lavoro. Tutte le altre disposizioni della legge sul lavoro rimangono valide. In particolare, le aziende possono occupare i propri lavoratori solo per un massimo di sei giorni consecutivi e devono concedere loro la mezza giornata di riposo settimanale di otto ore prevista dalla legge (art. 21 LL in combinato disposto con l'art. 20 cap.

³ Iniziativa parlamentare 16.442: I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro, Rapporto della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale del 29 agosto 2023, parere del Consiglio federale del 1° novembre 2023, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2653/it> (stato: 24 giugno 2025).

⁴ www.parlament.ch/it > Servizi > Notizie > Martedì 24 giugno, comunicato stampa CET-N, <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-wak-n-2025-06-24.aspx?lang=1040> (stato: 1° luglio 2025).

⁵ Ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2; RS **822.112**).

1 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro [OLL 1]⁶). La regolamentazione relativa alle pause resta invariata (art. 15 LL).

Va infine ricordato che i fondatori di un'azienda sono già oggi esclusi dal campo d'applicazione della LL in virtù dell'articolo 3 lettera d LL in combinato disposto con l'articolo 9 OLL 1, secondo cui «esercita un ufficio direttivo elevato chiunque, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni della stessa, dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa». Restano riservate le disposizioni in materia di protezione della salute (cfr. art. 3a, lett. b LL).

2.2 Spiegazioni relative all'articolo 32c OLL 2

2.2.1 Campo d'applicazione

A) Lavoratori e attività interessate (cpv. 2)

Questa disposizione speciale si applica unicamente ai lavoratori adulti. I giovani beneficiano di una maggiore protezione e inoltre non adempiono la condizione dell'autonomia (lett. b).

Let. a: i lavoratori che rientrano nel campo d'applicazione di questa disposizione possiedono competenze specifiche, sono effettivamente impiegati nei progetti di cui alla lettera d e si adoperano per garantire la continuità dell'azienda. In tal modo contribuiscono direttamente al suo sviluppo. Ciò li rende difficilmente sostituibili per l'azienda. Per determinare se questa condizione è soddisfatta è necessario valutare la situazione in un determinato momento. La difficoltà di sostituire lavoratori con competenze specifiche è una realtà con cui devono fare i conti le giovani aziende che spesso dispongono, a differenza di quelle più grandi, di un numero limitato di lavoratori.

Inoltre, per beneficiare delle disposizioni speciali previste dal presente articolo devono essere soddisfatte cumulativamente le seguenti condizioni:

Let. b: i lavoratori dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. La valutazione di tale criterio può basarsi sulla prassi sviluppatasi in applicazione dell'articolo 73a OLL 1.

I lavoratori interessati devono inoltre poter stabilire autonomamente la maggior parte (almeno 50%) dei propri orari di lavoro. Questa proporzione rappresenta un valore indicativo. La valutazione del grado di autonomia in termini di orari di lavoro va effettuata alla luce del contesto lavorativo nel suo complesso. Deve tenere conto dei compiti, delle responsabilità e del contesto professionale generale dei gruppi di lavoratori in questione. Anche in tal caso è possibile avvalersi delle esperienze maturate con l'articolo 73a OLL 1.

Let. c: i lavoratori devono possedere partecipazioni dell'azienda conformemente al piano di partecipazione dei collaboratori⁷ (Employee Stock Option Plan, ESOP), termine generico per indicare tutte le forme di partecipazione del personale.

⁶ Ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1; RS 822.111).

⁷ Amministrazione federale delle contribuzioni (AFC), circolare n° 37, *Imposizione delle partecipazioni di collaboratore*, versione del 30 ottobre 2020, <https://www.estv2.admin.ch/dvs/kreisschreiben/dbst-ks-2020-1-037-d-it.pdf> (stato: 24 giugno 2025), pag. 5 segg.

La partecipazione dei dipendenti deve essere proporzionale al valore dell'azienda e alla sua fase di finanziamento. Il suo importo si basa sulle pratiche di mercato e tiene conto di fattori come le dimensioni dell'azienda, lo stadio di sviluppo, il livello di valutazione e il ruolo individuale del dipendente.

La partecipazione è concepita in un'ottica futura: nel mondo delle giovani aziende si punta generalmente a un multiplo di almeno 10-20 volte il valore dell'azienda. La sua equità non si misura pertanto solo in base al valore attuale dell'azienda, ma anche al suo potenziale di sviluppo. Configurarla con precisione consente di renderla attrattiva e in linea con il mercato e di tenere conto sia del successo a lungo termine dell'azienda sia degli interessi delle parti coinvolte.

Nel contempo è necessario garantire la disponibilità di quote sufficienti per futuri cicli di finanziamento, in modo da non limitare la crescita dell'azienda: un aspetto che, in ultima analisi, incide positivamente anche sul valore della partecipazione dei dipendenti.

Il tasso di partecipazione corrisponde alla quota di capitale sociale in franchi svizzeri con la quale il dipendente partecipa all'azienda ed è espresso in percentuale.

L'adeguatezza della partecipazione si misura in funzione del suo tasso e del suo valore. A un basso tasso di partecipazione può corrispondere infatti un valore finanziario elevato. Nel caso di una nuova tornata di finanziamenti, il tasso di partecipazione diminuisce e il valore finanziario della partecipazione aumenta.

Il piano di partecipazione è composto, in linea di massima, da vari documenti che devono essere messi a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza della legge sul lavoro (cfr. cpv. 4).

Lett. d: attività interessate

Cifra 1: questa condizione è soddisfatta quando i lavoratori collaborano con persone di altri Paesi e il progetto risulta così più complesso, ad esempio in caso di orari di lavoro diversi (ad es. in seguito a culture lavorative, prescrizioni o fusi orari diversi). Lo scopo della flessibilizzazione è quello di consentire una stretta collaborazione grazie a un ritmo di lavoro comune. La valutazione di questo criterio può basarsi sulla prassi sviluppatasi in applicazione dell'articolo 32b capoverso 1 lettera a OLL 2.

Cifra 2: è una fase decisiva per la continuità dell'azienda in cui vanno realizzate attività di fondamentale importanza per la sua sopravvivenza. Per esempio, una tornata di finanziamenti che permette di garantire capitale sufficiente per proseguire l'attività, un prodotto pronto per essere commercializzato oppure un software pronto per essere messo in funzione. La situazione delle giovani aziende è particolare, poiché la loro esistenza dipende spesso da un unico prodotto.

La fase di immissione sul mercato è in linea di massima determinante per l'andamento degli affari dell'azienda, poiché concretizza il lavoro svolto durante la fase di sviluppo e lo conclude. Anche altre fasi, come quelle più importanti per lo sviluppo, possono rivelarsi decisive.

B) Definizione di giovani aziende (start-ups; cpv. 3)

In Svizzera non esiste una definizione giuridica a livello federale delle giovani aziende comunemente denominate «start-ups». La presente definizione serve unicamente a determinare se l'azienda può occupare i lavoratori di cui al capoverso 2 ai sensi delle disposizioni speciali contenute nel presente articolo. Lo scopo di queste norme derogatorie è tenere conto delle particolari condizioni di lavoro nelle giovani aziende, garantendo nel contempo la tutela della salute dei lavoratori.

Le giovani aziende sono società anonime (SA) costituite secondo i requisiti di cui agli articoli da 620 a 763 del Codice delle obbligazioni (CO)⁸. La società deve essere iscritta nel registro di commercio del luogo in cui ha sede (art. 640 CO).

Le giovani aziende sono aziende in fase di costituzione che presentano un notevole potenziale di crescita. Questa fase di sviluppo dura in genere fino alla creazione definitiva del prodotto, una parte di esso o del servizio che stanno sviluppando e al successo della loro introduzione sul mercato.

In linea di massima, i prodotti o i servizi basati sulle tecnologie che le giovani aziende sviluppano o migliorano non esistono ancora sul mercato di riferimento o puntano a soddisfare nuove esigenze dei consumatori; la loro commercializzazione appare promettente. I mercati di riferimento possono anche essere internazionali.

Esempi:

- Nel campo delle biotecnologie, una tecnologia esistente può essere adattata e sviluppata per essere utilizzata in un settore diverso da quello per cui era stata originariamente concepita.
- Una giovane azienda può adattare o sviluppare per esempio un modello di intelligenza artificiale (IA) esistente per renderlo applicabile in un altro campo.

Il finanziamento costituisce una sfida per le giovani aziende: in linea di massima non è garantito dai crediti bancari a causa dell'andamento incerto degli affari e dell'impossibilità di fornire garanzie o comunque garanzie sufficienti. Diverse organizzazioni statali (come Innosuisse⁹) e alcuni Cantoni e fondazioni private sostengono le giovani aziende proponendo loro vari servizi, in particolare soluzioni di finanziamento. Questi strumenti non dovrebbero rappresentare un motivo per escludere tali aziende dal campo di applicazione del presente articolo. Le giovani aziende beneficiano infine in generale di vari cicli di finanziamento che consentono loro di proseguire le proprie attività.

In linea di massima, la costituzione della giovane azienda deve risalire:

- a meno di cinque anni oppure
- a meno di dieci anni, a condizione che l'azienda non abbia ancora generato un flusso di cassa (cash flow) positivo con le sue attività operative.

Il riferimento alle attività operative esclude entrate provenienti da una fase di finanziamento.

L'elemento determinante per la data di costituzione dell'azienda è l'iscrizione nel registro di commercio; i cinque o dieci anni decorrono dall'iscrizione.

Una vendita a un'azienda consolidata, il trasferimento di un'azienda a un'azienda consolidata, una quotazione in borsa o il versamento di dividendi fanno perdere all'azienda la caratteristica di «giovane». Una giovane azienda non è neppure parte di un'azienda esternalizzata (spin-off), un'azienda in franchising o una filiale di un'azienda consolidata (corporate start up).

2.2.2 Disposizioni speciali (cpv. 1)

Lett. a: prolungamento dello spazio di lavoro diurno e serale

⁸ Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni; CO; RS 220).

⁹ www.innosuisse.admin.ch.

Le giovani aziende possono occupare lavoratori che soddisfano le condizioni di cui al capoverso 2 per il lavoro diurno e serale in uno spazio di 17 ore al massimo, pause e straordinari inclusi. In questo modo si estende di tre ore l'arco temporale di 14 ore stabilito all'articolo 10 capoverso 3 LL. Ciò non significa tuttavia che, nell'arco di una giornata, i lavoratori possano lavorare 17 ore: la durata massima durante la quale possono essere occupati viene calcolata deducendo le pause minime previste dalla legge (cfr. art. 15 LL). Lo scopo di questa disposizione non è infatti di permettere di lavorare il più a lungo possibile, ma di garantire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. A causa delle ripercussioni sulla salute, un prolungamento degli orari effettivi di lavoro non si concilia con il principio di protezione alla base della legge sul lavoro. Al termine delle ore di lavoro effettuate e prima della giornata di lavoro successiva deve essere previsto un riposo giornaliero, ridotto, di almeno nove ore (cfr. lett. b).

Let. b: riposo quotidiano

Nelle giovani aziende, il riposo giornaliero (normalmente di 11 ore) dei lavoratori di cui al capoverso 2 può essere ridotto a nove ore più volte alla settimana, a condizione che nella media di quattro settimane venga rispettata la durata di 11 ore. Se l'azienda si avvale di questa possibilità decade invece la possibilità generale prevista dalla legge di ridurre il periodo di riposo giornaliero a otto ore una volta alla settimana (cfr. art. 15a cpv. 2 LL). Il metodo attuale per calcolare la media resta invariato, ossia vengono presi in considerazione unicamente i periodi di riposo giornaliero tra due giorni lavorativi. Il periodo complessivo del riposo giornaliero deve tuttavia essere preservato nonostante eventuali interventi (cfr. art. 19 cpv. 3 OLL 1). Un'interruzione del riposo settimanale la domenica o durante lo spazio notturno di sette ore (in genere dalle 23 alle 6; cfr. art. 10 cpv. 1 e 2 LL) è ammessa nei limiti fissati alla lettera c. La riduzione e/o l'interruzione del riposo è possibile anche dopo che un lavoratore ha precedentemente lavorato durante un periodo di 17 ore ai sensi della lettera a.

Let. c: lavoro notturno e domenicale

I lavoratori di cui al capoverso 2 possono essere occupati per sei domeniche e dieci notti per anno civile senza autorizzazione ufficiale, purché il loro intervento sia indispensabile per la realizzazione di progetti limitati nel tempo e soggetti a scadenze.

Le sei domeniche corrispondono al limite del lavoro domenicale temporaneo (cfr. art. 32a cpv. 1 OLL 1); il limite di dieci notti si basa invece sulla definizione di lavoro notturno temporaneo per i giovani (cfr. art. 12 cpv. 4 dell'ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (OLL 5)¹⁰.

Si applicano le norme generali relative alla compensazione del lavoro domenicale e notturno: il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore chiamato a svolgere interventi di carattere temporaneo la domenica o nei giorni festivi legali assimilati alla domenica un supplemento salariale del 50 per cento, ovvero un salario totale del 150 per cento (cfr. art. 19 cpv. 3 LL). A ciò si aggiunge una compensazione in tempo che dipende dalla durata del lavoro domenicale: qualsiasi lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore deve essere compensato mediante tempo libero. Qualora si prolunghi oltre cinque ore, deve essere compensato con un riposo non inferiore a 24 ore consecutive durante un giorno lavorativo, seguente il riposo giornaliero, della settimana precedente o successiva (cfr. art. 20 cpv. 2 LL).

Per quanto riguarda il lavoro notturno, il datore di lavoro deve accordare un supplemento salariale del 25 per cento almeno al lavoratore che svolge temporaneamente un lavoro notturno fino a 25 notti all'anno, ovvero un salario totale del 125 per cento (cfr. art. 17b cpv. 1 LL).

Le compensazioni di cui sopra derivano da prescrizioni di legge imperative alle quali non è possibile derogare tramite convenzione a discapito dei lavoratori.

¹⁰ Ordinanza 5 concernente la legge sul lavoro (OLL 5; RS 822.115).

Lett. d: obbligo di registrare il tempo di lavoro

I datori di lavoro sono tenuti a registrare la durata del lavoro conformemente all'articolo 73 OLL 1 o almeno in modo semplificato, purché siano adempiute le condizioni di cui all'articolo 73b OLL 1.

2.2.3 Documenti da tenere a disposizione degli organi d'esecuzione (cpv. 4)

In virtù del loro obbligo d'informazione (art. 45 LL), i datori di lavoro che occupano lavoratori secondo il presente articolo devono fornire alle autorità d'esecuzione e di vigilanza tutte le informazioni che queste necessitano per adempiere i loro compiti. In particolare, devono essere in grado di presentare l'elenco dei lavoratori che beneficiano del piano di partecipazione dei collaboratori (ESOP) e i relativi documenti, ovvero il piano di partecipazione, il registro delle azioni e gli accordi individuali.

2.2.4 Misure di prevenzione (cpv. 5)

Il datore di lavoro deve prevedere provvedimenti di prevenzione in materia di tutela della salute per i lavoratori delle giovani aziende interessate dal presente articolo, prestando particolare attenzione ai rischi psicosociali. Già l'articolo 2 capoverso 1 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3)¹¹, impone al datore di lavoro di adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica.

I rischi psicosociali sono rischi per la salute indotti da un'organizzazione e una gestione inadeguate del lavoro nonché da un contesto sociale lavorativo non appropriato. Possono, ad esempio, essere causati da sollecitazioni eccessive (ad es. stress, burnout, monotonia o difficoltà a conciliare privata e lavorativa) o in violazioni dell'integrità personale (ad es. mobbing, molestie sessuali).

Per adempiere ai propri obblighi, il datore di lavoro determina i pericoli per la salute anche nell'ambito dei rischi psicosociali, insiti per esempio nell'organizzazione, nei contenuti e nell'intensità del lavoro o nelle condizioni lavorative. Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire le necessarie competenze. Se tali competenze non sono presenti all'interno dell'azienda, deve ricorrere a specialisti esterni nel campo dei rischi psicosociali (ad es. medici del lavoro e altri specialisti MSSL).

3 Verifiche preliminari della regolamentazione ai sensi della legge federale sullo sgravio delle imprese dai costi della regolamentazione (LSgrl)¹²

Le verifiche preliminari relative alle possibilità di semplificazione per le imprese, conformemente all'articolo 4 LSgrl, evidenziano quanto segue:

- La regolamentazione proposta riguarda le giovani aziende che possono essere considerate piccole e medie imprese (PMI)¹³ se ci si attiene alla definizione di PMI

¹¹ Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3; RS **822.113**).

¹² Legge federale sullo sgravio delle imprese dai costi della regolamentazione (LSgrl; RS **930.31**)

¹³ www.bfs.admin.ch > >Statistiche > Industria, servizi > Imprese e impieghi > Demografia delle imprese > Definizioni > [Piccole e medie imprese](#).

basata esclusivamente sul numero di dipendente (meno di 250)¹⁴. Poiché la normativa è stata concepita in modo da essere il più semplice possibile per queste aziende un'ulteriore semplificazione non è pertinente ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 lettera a LSgrl.

- Gli obblighi derivanti dal progetto non vanno oltre le regolamentazioni comparabili in vigore all'estero, il che consente di evitare lo «swiss finish» ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 lettera b LSgrl¹⁵.
- Il progetto non impedisce alle aziende di adempiere ai propri obblighi con mezzi digitali. L'obbligo di esaminare le semplificazioni mediante mezzi elettronici ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 lettera c LSgrl è pertanto adempiuto e attuato.
- L'articolo 32c OLL 2 introduce nuove norme per i lavoratori di giovani aziende che detengono partecipazioni nell'azienda. L'abrogazione della regolamentazione nello stesso ambito ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 lettera d LSgrl non risulta pertinente nel quadro del progetto.

Il progetto di revisione non impone nuovi obblighi alle aziende, ma concretizza alcuni requisiti previsti dalla legge, come i documenti da mettere a disposizione delle autorità d'esecuzione in virtù dell'obbligo di informazione (art. 45 LL) e le misure da adottare per proteggere la salute, in particolare psichica, dei lavoratori (art. 6 LL). Di conseguenza non è necessaria una stima dei costi della regolamentazione in virtù dell'articolo 5 LSgrl.

4 Conseguenze per i lavoratori, i datori di lavoro, i Cantoni e la Confederazione

Le modifiche previste garantiscono la protezione della salute dei lavoratori menzionata nella legge sul lavoro e tengono conto nel contempo delle aspettative delle parti sociali.

La CET-N ha stimato che ogni anno in Svizzera vengono costituite circa 10 000 nuove aziende denominate «start up». Secondo gli ultimi dati dell'Ufficio federale di statistica (OFS) sulla demografia delle imprese (UDEMO)¹⁶, nel 2022 in Svizzera sono state create 46 987 aziende¹⁷. Questa statistica evidenzia che solo il 2 per cento di queste aziende, pari a circa 940, occupava cinque o più persone. Inoltre, nel 2022 vi erano 234 aziende a forte crescita la cui data di fondazione risaliva a meno di cinque anni¹⁸.

Il nuovo articolo riguarda le giovani aziende la cui costituzione risale, in linea di massima, a meno di cinque o dieci anni e che propongono ai propri collaboratori un piano di partecipazione documentato (ESOP). Come spiegato in precedenza, in Svizzera non esiste una definizione giuridica a livello federale delle giovani aziende comunemente denominate «start-ups». La definizione scelta per definire il campo d'applicazione dell'articolo 32c OLL 2 è più specifica di

¹⁴ www.kmu.admin.ch > Consigli pratici > [Fatti e cifre sulle PMI svizzere](#).

¹⁵ Commissione europea, *La Commissione avvia una strategia ambiziosa per fare dell'Europa una potenza di start-up e scale-up*, comunicato stampa del 28 maggio 2025, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_25_1350 (stato: 23 giugno 2025).

¹⁶ www.bfs.admin.ch > Statistiche > Industria, servizi > Imprese e impieghi > [Demografia delle imprese](#).

¹⁷ Per nuove aziende s'intendono le aziende realmente nuove, ossia create «ex nihilo» nell'anno in rassegna, operative da un punto di vista economico,

¹⁸ Aziende denominate «gazzelle», la cui crescita può essere constatata solo «a posteriori».

quella utilizzata per distinguere le «gazzelle»¹⁹ dalle aziende «classiche»²⁰. Mancano inoltre dati ufficiali sul numero di aziende che propongono ai propri lavoratori piani di partecipazione documentati. Secondo le valutazioni del Consiglio federale, potrebbero essere interessate fra l'1 e il 3 per cento delle aziende, pari quindi a 400-1200. Questa valutazione si basa sui settori economici maggiormente coinvolti, se si prendono in considerazione le aziende con più di un dipendente e se si stima che un'azienda su cinque assegna partecipazioni ai propri collaboratori²¹.

Inoltre, il nuovo articolo 32c OLL 2 non comporta costi aggiuntivi di natura finanziaria o in termini di personale né per le autorità cantonali né per quelle federali.

¹⁹ www.bfs.admin.ch > >Statistiche > Industria, servizi > Imprese e impieghi > Demografia delle imprese > Definizioni > [Gazelles \(entreprises\)](#).

²⁰ www.bfs.admin.ch > >Statistiche > Industria, servizi > Imprese e impieghi > Demografia delle imprese > Definizioni > [Entreprise](#).

²¹ Parere del Consiglio federale, *Iniziativa parlamentare. I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro* Rapporto del 29 agosto 2023 della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale, 1° novembre 2023, cap. 2.2, [FF 2023 2653](#).