
16.484 Iniziativa parlamentare

Maggiore libertà organizzativa in caso di lavoro da casa

Rapporto sui risultati della procedura di consultazione del 29 gennaio 2025



Indice

1	Situazione iniziale	4
2	Pareri pervenuti	4
3	Modifiche della legge sul lavoro.....	5
3.1	Osservazioni generali di Cantoni, AUSL e AIPL	5
3.2	Osservazioni generali dei partiti	5
3.3	Osservazioni generali delle organizzazioni mantello	6
3.4	Osservazioni generali delle ulteriori cerchie coinvolte	7
4	Modifiche alla legge sul lavoro - Commenti ai singoli articoli	8
4.1	Titolo	8
4.2	Minoranza: non entrare in materia	9
4.3	Art. 28a LL Campo d'applicazione	9
4.4	Art. 28b LL Diritto all'irreperibilità	10
4.5	Articolo 28c LL Lavoro diurno e serale.....	12
4.6	Articolo 28d LL Riposo giornaliero	12
4.7	Art. 28e LL Lavoro domenicale	14
4.8	Art. 28e LL Lavoro domenicale: <i>richiesta della minoranza: stralciare</i>	15
4.9	Art. 28f LL Lavoro notturno	15
4.10	Art. 28g LL Convenzione sul telelavoro	15
4.11	Art. 28h LL (<i>Richiesta della minoranza: nuovo</i>) Strumenti di lavoro e spese	16
5	Variante: modifica di un altro atto normativo – Codice delle obbligazioni.....	17
5.1	Osservazioni generali dei Cantoni	17
5.2	Art. 354a CO	17
5.3	Art. 354b CO	17
5.4	Art. 354c CO.....	17
5.5	Art. 354d CO	17
5.6	Art. 354e CO	18
6	Osservazioni degli altri destinatari	18
6.1	Partiti politici: osservazioni generali	18
6.1.1	Art. 354a CO	18
6.1.2	Art. 354b CO	18
6.1.3	Art. 354c CO.....	18
6.1.4	Art. 354d CO	18
6.1.5	Art. 354e CO	18
6.2	Associazioni dei rappresentanti dei lavoratori e organizzazioni dei lavoratori: osservazioni generali.....	18
6.2.1	Art. 354a CO	19
6.2.2	Art. 354b CO	19
6.2.3	Art. 354c CO.....	19
6.2.4	Art. 354d CO	19
6.2.5	Art. 354e CO	19
6.3	Associazioni dei rappresentanti dei lavoratori e organizzazioni dei lavoratori: osservazioni generali.....	20
6.3.1	Art. 354a CO	20
6.3.2	Art. 354b CO	20

6.3.3	Art. 354c CO.....	20
6.3.4	Art. 354d CO	20
6.3.5	Art. 354e CO	20
6.4	Ulteriori destinatari: osservazioni generali	20
6.4.1	Art. 354a CO	21
6.4.2	Art. 354b CO	21
6.4.3	Art. 354c CO.....	21
6.4.4	Art. 354d CO	22
6.4.5	Art. 354e CO	22
7	Elenco dei partecipanti che hanno risposto	23

1 Situazione iniziale

La Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) attua l'iniziativa parlamentare Burkart 16.484 «Maggiore libertà organizzativa in caso di lavoro da casa». La consultazione è durata dal 10 settembre al 10 dicembre 2024.

Con le modifiche di legge proposte, la Commissione intende tenere conto dell'evoluzione avvenuta nel mondo del lavoro e istituire condizioni quadro più flessibili per il telelavoro. I lavoratori disporranno di un più ampio margine di manovra, a tutto vantaggio della conciliabilità tra professione e famiglia. Il progetto della Commissione prevede di aumentare il periodo di tempo massimo entro il quale è possibile svolgere il lavoro diurno e serale da 14 a 17 ore e di consentire il disbrigo di incarichi di lavoro occasionali la domenica. Allo stesso tempo sarà sancito il diritto all'irreperibilità. Per garantire coerenza al diritto del lavoro nel suo insieme, la Commissione propone di non modificare unicamente la legge sul lavoro (LL), ma anche il Codice delle obbligazioni (CO). Essa sottopone le modifiche del CO in una variante.

Il progetto prevede una revisione della legge sul lavoro e, come variante, un'ulteriore revisione del CO.

Il presente rapporto sui risultati della procedura di consultazione riporta nella prima parte i pareri concernenti le modifiche della legge sul lavoro e nella seconda quelli relative al CO.

2 Pareri pervenuti

Nell'ambito della procedura di consultazione sono pervenuti 71 pareri. 26 Cantoni e AUSL/AIPL, sette partiti, sette organizzazioni mantello e 30 ulteriori cerchie interessate si sono espresse in merito.

Tra i Cantoni, sette accolgono con favore la revisione (AI, AG, AR, LU, SH, SZ, ZG). In linea di principio, 19 Cantoni e AUSL/AIPL (parere congiunto) accolgono con favore una regolamentazione delle condizioni quadro per il telelavoro, anche se alcuni con riserve e con proposte di modifica del progetto (BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, NE, NW, OW, SG, SO, TG, TI, UR, VD, VS, ZH).

Tra i partiti, UDC sostiene il progetto incluse le modifiche ai singoli aspetti del CO. PLR è molto favorevole alle richieste formulate dall'iniziativa parlamentare, ma ritiene che il progetto sia troppo complicato. PVL sostiene il progetto, tuttavia respinge le richieste della minoranza. Alleanza del Centro e PEV accolgono il progetto, ma esprimono riserve. PS e Verdi respingono il progetto.

Tra le organizzazioni mantello, una accoglie con favore la revisione nella forma proposta (SAB). In linea di principio, due (Società svizzera degli impiegati di commercio, Travail.suisse) accolgono con favore una regolamentazione normativa, ma formulano proposte di modifica. Due (USI, usam) sostengono la revisione della legge sul lavoro (fatte salve le varie proposte di modifica), ma respingono l'inserimento del telelavoro nel CO. Una (USS) respinge in toto la revisione in entrambi le varianti proposte.

Delle altre cerchie interessate, in linea di principio, 17 accolgono la revisione, alcune delle quali con riserva e proposte di modifica (Zürcher Handelskammer, Forum PMI, SwissAccounting, Genève aéroport, Handel Schweiz, Partito Parat, AIHK, VZH, SSPH+, Swiss TPH, Public Health Schweiz, transfair, FER, SWICO, Freichkirchen.ch, syna, WalderWyss). 11 partecipanti rifiutano la revisione nella forma in cui è stata presentata (Arbeitgeber Banken, BERNMOBIL, SSMT, Sonntagsallianz, SEA, asib, Université de Genève, SEV, swissstaffing, SSP, Unia).

SUVA e Associazione dei Comuni Svizzeri si sono rifiutate di esprimersi in merito, nonostante siano state esplicitamente invitate a farlo.

L'elenco dei pareri ricevuti è riportato nel punto sette.



3 Modifiche della legge sul lavoro

3.1 Osservazioni generali di Cantoni, AUSL e AIPL

AUSL e AIPL accolgono la proposta di rendere più dinamiche le condizioni quadro per il telelavoro. Tuttavia, il progetto contiene una serie di ambiguità, solleva diversi interrogativi di natura giuridica e comprende varie questioni aperte concernenti l'esecuzione. L'adeguamento alle direttive è già oggi troppo impegnativo e oneroso. Pertanto, non è il caso di rendere ancora più difficoltoso il conformarsi delle aziende a quanto previsto e l'esecuzione da parte delle autorità, in quanto procedure già complesse. È necessario garantire che lavoro e vita privata dei lavoratori siano adeguatamente separati e che non si producano effetti indesiderati sulla salute di questi ultimi. AUSL e AIPL richiedono una stretta collaborazione con le autorità cantonali per sviluppare ulteriormente una soluzione ragionevole, praticabile e sostenibile dal punto di vista finanziario. Nel rapporto esplicativo si fa più volte menzione del fatto che i lavoratori che nell'ambito del telelavoro lavorano da casa possono organizzare il proprio tempo di lavoro in maniera più flessibile. Tuttavia, nessuna delle disposizioni del progetto prevede che la prestazione lavorativa sia fornita da casa.

In generale, AG, BL, FR, GE, GR, JU, LU, NE, NW, SG, TG, UR, VD e ZH accolgono il progetto; tuttavia, temono un aumento del rischio per la salute degli occupati, fattore non trascurabile, ed esprimono riserve in tal senso.

BE, OW e VS non sostengono il progetto, pur condividendone gli obiettivi. Tuttavia, ritengono che si debba garantire una chiara distinzione tra lavoro e vita privata. La protezione dei lavoratori non deve venire indebolita.

GL chiede se sia necessario agire a livello normativo in questo ambito. Il rischio di mettere in pericolo la salute dei collaboratori rappresenta lo svantaggio del progetto.

LU si esprime a favore di un'attuazione generale della flessibilizzazione delle direttive concernenti la durata del lavoro e del riposo. Tuttavia, la loro applicazione non deve limitarsi solo al telelavoro e a un ristretto gruppo di lavoratori.

BE, BS, GL, GR, VD e VS ritengono ci siano delle ambiguità da chiarire.

ZG è dell'avviso che le modifiche previste siano già effettive nel concreto.

La questione della variante

ZG e GE sono a favore delle modifiche alla legge sul lavoro e al CO.

BE, GR, NW, OW, SG, SZ e UR sono contrari alle modifiche previste al CO.

Difficoltà nell'esecuzione

GL, SH e ZG prevedono un aumento dei costi di ispezione. Ritengono che i Cantoni debbano essere coinvolti per tempo nell'elaborazione delle disposizioni dell'ordinanza o delle relative direttive, così come tutte le parti interessate (SECO, Cantoni, datori di lavoro). Gli ispettorati del lavoro devono essere formati in maniera mirata alle nuove tecnologie (GL, OW).

Al fine di consentire un'efficace attuazione delle nuove disposizioni, è necessario combinare tra loro sostegno statale, coinvolgimento dei datori di lavoro e impiego di moderne tecnologie (GL, SH).

Dato che non è possibile effettuare controlli in loco, si dovranno sviluppare strumenti di sorveglianza digitali, o tali controlli dovranno essere resi possibili nelle postazioni di telelavoro (GL). AI, SH e SZ si oppongono ai controlli, soprattutto in loco. Per NE e VD il controllo dell'osservanza delle disposizioni della legge sul lavoro e delle sue ordinanze d'esecuzione sono intrinsecamente complessi. Si teme quindi che l'introduzione di prescrizioni renderà questo controllo ancora più complicato nella pratica.

3.2 Osservazioni generali dei partiti

UDC sostiene il progetto, inclusa la variante che prevede di apportare modifiche circostanziate al CO. La flessibilizzazione prevista non è altro che un adeguamento della legge sul lavoro alle mutate necessità della società e dell'economia. Si tratta in sostanza di un'estensione del principio di flessibilità nel mercato del lavoro.

PS e Verdi respingono in toto le modifiche alla legge sul lavoro e al CO, in quanto non ravvisano alcuna necessità di una nuova regolamentazione nell'ambito del telelavoro. Ritengono la legge sul

lavoro flessibile e il telelavoro possibile anche secondo le attuali disposizioni. Le condizioni di lavoro e la protezione della salute dei lavoratori subiscono un peggioramento.

PS ritiene che non vi sia la necessità di modificare le disposizioni di protezione inerenti al lavoro domenicale, all'interruzione diurna massima e ai tempi di riposo per i lavoratori in telelavoro. È inoltre dell'avviso che il telelavoro sia associato a notevoli rischi per la salute dei lavoratori. Il datore di lavoro deve farsi carico della responsabilità logistica e finanziaria. Il documento trascura l'aspetto dell'obbligo di tutela da parte del datore di lavoro. Per determinati rami o gruppi di lavoratori si possono trovare soluzioni specifiche tramite contratti collettivi di lavoro (in quanto rappresentanti delle parti sociali). PS si oppone allo smantellamento della tutela della salute.

I Verdi ritengono che il lavoro mobile e il lavoro da casa rappresentino un notevole potenziale a favore di un modo di lavorare più accettabile dal punto di vista sociale e rispettoso dell'ambiente (riduzione delle emissioni dovute alla mobilità/alleggerimento del carico sull'infrastruttura di trasporto/migliore conciliabilità tra lavoro, famiglia e vita privata). Tuttavia, il telelavoro non comporta solo vantaggi, ma anche rischi. I Verdi si attendono che anche questo aspetto venga preso in considerazione. Tuttavia, il progetto di legge non tiene chiaramente conto di questo aspetto, dato che propone una liberalizzazione unilaterale del diritto del lavoro a favore dei datori di lavoro e a spese della salute e del portafogli dei lavoratori.

PVL è a favore delle modifiche alla legge sul lavoro e al CO e accoglie con favore il fatto che il lavoro da casa e il telelavoro siano diventati parte integrante del quotidiano lavorativo, in quanto associati a numerosi e importanti vantaggi per i lavoratori, ma anche per la nostra società e per l'economia nazionale (alleggerimento del carico sulle infrastrutture di trasporto/migliore conciliabilità lavoro e famiglia). Il lavoro da casa è una spinta fondamentale per aumentare l'attrattiva delle attività lucrative e creare questo incentivo è urgente per sopperire sia alla carenza di manodopera qualificata sia al calo dell'occupazione.

Pare ovvio che i principi normativi debbano tener conto di questo sviluppo sociale e tecnologico.

PLR accoglie con favore le richieste dell'iniziativa parlamentare. Essa mira in particolare a una flessibilizzazione della durata del lavoro, anche a vantaggio della conciliabilità tra lavoro e famiglia. Il lavoro da casa, in particolare, è una pratica estesa. È quindi fondamentale che il diritto del lavoro si adegui a una realtà esistente e crei certezza del diritto. Tuttavia, PLR ritiene che il progetto sia formulato in maniera inutilmente complicata.

Alleanza del Centro sostiene il progetto nel rispetto della protezione della salute dei lavoratori. L'attuale legge sul lavoro non tiene più in considerazione le necessità dell'odierna società dei servizi. Si devono considerare le nuove realtà (lavoro da casa) che caratterizzano il mondo del lavoro. Tuttavia, per l'Alleanza del Centro è fondamentale che la modifica non venga usata per aggiungere nuovi incarichi ai lavoratori, per esempio nel fine settimana, o per prolungarne l'orario di lavoro. La tutela della salute dei lavoratori deve essere garantita in via prioritaria. Alleanza del Centro ritiene inoltre fondamentale integrare nella normativa il diritto a non essere reperibili nel tempo libero e la domenica.

PEV accoglie con favore il fatto che il diritto del lavoro si adegui a realtà spesso già esistenti. Il progetto offre ai lavoratori la possibilità di beneficiare dei vantaggi del telelavoro e di poter organizzare il proprio tempo di lavoro in maniera flessibile. Ciò consente un maggior margine di manovra e un'organizzazione più semplice, per esempio per quanto concerne i compiti di assistenza, favorendo così la possibilità di conciliare lavoro e famiglia. Al contempo, PEV esprime la sua preoccupazione in merito al crescente numero di lavoratori colpiti da esaurimento nervoso e burn-out e ritiene che la linea di confine sempre meno marcata tra lavoro e vita privata sia un fattore fondamentale in questo senso.

3.3 Osservazioni generali delle organizzazioni mantello

SAB sostiene il progetto nella versione della maggioranza della Commissione. La crescente diffusione del lavoro da casa ha effetti positivi sulle regioni di montagna e negli spazi rurali. Il diritto del lavoro è in ritardo rispetto allo sviluppo attuale e non contempla ancora le moderne forme di lavoro. SAB ha

chiesto al Consiglio federale di assicurarsi che i costi amministrativi non diventino troppo onerosi per i Cantoni.

In linea di massima, Travail.suisse accoglie una regolamentazione normativa del lavoro da casa. In particolare, ritiene che si debba migliorare la tutela della salute dei lavoratori (vista anche l'elevata flessibilità). Senza una normativa esplicita si creerebbero notevoli ambiguità sia dal punto di vista delle disposizioni del CO sia nell'esecuzione da parte degli ispettorati del lavoro. Il rispetto delle disposizioni normative inerenti al diritto del lavoro deve essere verificato in maniera differente nel caso del lavoro da casa rispetto a quello svolto in azienda.

Secondo la Società svizzera degli impiegati di commercio, la richiesta di lavoro da casa è notevole e la maggioranza intende lavorare in questo modo per due-tre giorni a settimana. Tuttavia, il risultato più rilevante è che gli occupati che possono lavorare regolarmente da casa sono significativamente più soddisfatti della loro autonomia lavorativa il che, secondo studi scientifici, riduce lo stress.

sgv sostiene la revisione della LL, in quanto ritiene necessario un aggiornamento del diritto del lavoro vigente, ma respinge l'inserimento del telelavoro nel CO.

USI ritiene che una regolamentazione normativa del telelavoro non sia necessaria. Laddove vi erano questioni irrisolte, le aziende hanno trovato da sole normative soddisfacenti, poi disciplinate a livello contrattuale, sia in forma implicita sia in forma orale o scritta. L' USI sostiene l'obiettivo perseguito con l'iniziativa parlamentare, che consente ai lavoratori di conciliare meglio gli obblighi lavorativi con le loro necessità familiari, allentando le rigide disposizioni della LL.

USS: i sindacati respingono in maniera netta l'iniziativa parlamentare in entrambe le sue varianti e impiegheranno ogni mezzo a loro disposizione per contrastarla. Singoli adeguamenti nell'ambito del telelavoro devono essere fatti sotto l'egida della SECO a livello di ordinanza coinvolgendo le parti sociali. Il progetto introdurrebbe una flessibilità unilaterale a favore del datore di lavoro, consentendo ai lavoratori di lavorare quando meglio conviene al datore di lavoro, generando così effetti negativi soprattutto sulla salute psichica dei lavoratori.

3.4 Osservazioni generali delle ulteriori cerchie coinvolte

SwissAccounting, commercio svizzero, ZHK e Forum PMI accolgono con favore l'orientamento del progetto. Public Health Schweiz e transfair sono dell'avviso che il lavoro da casa debba essere disciplinato a livello normativo, in particolare per migliorare la tutela della salute dei lavoratori. Freikirchen.ch accoglie con favore la richiesta della Commissione che promuove la conciliazione tra lavoro e famiglia e offre la possibilità ai genitori lavoratori di organizzare le proprie ore di lavoro in maniera flessibile, potendo così dedicare più tempo alle loro famiglie. Tuttavia, esprime preoccupazione per il crescente numero di lavoratori colpiti da esaurimento nervoso o burn-out.

Arbeitgeber Banken respinge il progetto di revisione presentato dalla CET-CN nella sua forma attuale e chiede si torni alle originarie richieste fondamentali dell'iniziativa Burkart. Un'ampia e dettagliata normazione del telelavoro tramite la legge sul lavoro o perfino nel CO non è necessaria e neanche opportuna.

FER accoglie con favore le modifiche alla legge sul lavoro; tuttavia, è contraria a quelle concernenti il CO.

swissstaffing accoglie l'iniziativa parlamentare originaria, ma rileva che il progetto di revisione si allontana parecchio dalla richiesta iniziale. AIHK è favorevole all'attuazione dell'iniziativa parlamentare indicata nel titolo, ma formula varie osservazioni e proposte in merito.

SWICO è favorevole all'allentamento delle rigide disposizioni della LL; tuttavia, ritiene che l'avamprogetto riprenda solo in parte gli obiettivi definiti dall'iniziativa parlamentare.

ssp richiama in modo particolare l'attenzione sui rischi psicosociali e sulla protezione della salute in generale nell'ambito del telelavoro.

SEV, asib, ssp, oltre alle loro osservazioni, rimandano alla presa di posizione dell'USS e respingono in toto sia le modifiche della legge sul lavoro sia quelle del CO.

Unia: il diritto del lavoro svizzero è uno dei più flessibili e consente senza problemi tutte le forme di lavoro da casa, a condizione che sia garantito un minimo assoluto di tutela della salute e che il datore di lavoro si assuma determinati costi minimi. Già oggi il lavoro da casa può essere disciplinato in maniera dettagliata nel CCL, cosa che molte aziende fanno già da tempo. Gli studi dimostrano che, nonostante i molteplici vantaggi apportati, il lavoro da casa comporta rischi soprattutto per la salute psicosociale dei lavoratori. La deregolamentazione del tempo di lavoro e del periodo di riposo, nonché l'aumento del lavoro domenicale qui proposte porterebbero a un negligente indebolimento della tutela della salute di un'ampia cerchia di persone, agendo così sulle fondamenta del diritto del lavoro.

Syna ritiene che il lavoro da casa si sia già affermato nel mondo del lavoro contemporaneo e ne accoglie con favore una regolamentazione a livello giuridico. La situazione sanitaria generale dei lavoratori sta evolvendo in maniera molto preoccupante. Pertanto, la legge sul lavoro deve tutelare meglio i lavoratori dai nuovi rischi. I datori di lavoro sfrutterebbero sempre più l'elevata flessibilità prevista dalla LL, diventando così un problema per la salute dei lavoratori.

Secondo Unia, Sonntagsallianz, SEA e Syna si deve prevedere la possibilità di svolgere controlli da parte dei datori di lavoro e degli ispettorati cantonali del lavoro.

SSMT ritiene che l'iniziativa sia superflua, dato che la flessibilità dell'orario di lavoro adotta come motivo dell'iniziativa può essere già ottenuta con l'attuale normativa e respinge quindi sia la regolamentazione del tempo di lavoro proposta dall'iniziativa, sia l'introduzione del lavoro domenicale senza autorizzazione, in quanto entrambi ridurrebbero in maniera significativa la tutela della salute, aumenterebbero le tensioni psichiche legate al lavoro e la prevalenza di disturbi psichici con il conseguente aumento delle assenze dal posto di lavoro.

Arbeitgeber Zürich VZH sostiene l'obiettivo perseguito con la procedura di consultazione e accoglie una conseguente revisione della LL. Tuttavia, al posto delle modifiche proposte ritiene si debbano adeguare gli articoli della LL già esistenti.

In linea generale, Partei Parat è favorevole al progetto concernente la LL e il CO, ma auspica una migliore protezione dei lavoratori contro condizioni di lavoro inique per quanto concerne la flessibilizzazione dell'orario di lavoro. Partei Parat chiede inoltre che a tutti i lavoratori sia accordato il diritto esplicito di non essere filmati durante il telelavoro (p.es. in occasione di riunioni in videochiamata).

Swiss TPH e SSPH ritengono fondamentali la regolamentazione del lavoro da casa e del telelavoro. Risulta però importante che non vi sia alcun peggioramento delle condizioni di lavoro. I lavoratori devono poter aver diritto in qualsiasi momento a un posto di lavoro adeguato nei locali messi a disposizione dal datore di lavoro. Idealmente, si dovrebbe procedere a un monitoraggio degli effetti generati dal telelavoro, prima di passare a un'eventuale attuazione di una modifica della legge sul lavoro. Public Health Schweiz è del parere che il lavoro da casa debba essere regolamentato giuridicamente, al fine di tutelare in particolare la salute dei lavoratori.

4 Modifiche alla legge sul lavoro - Commenti ai singoli articoli

4.1 Titolo

BS insieme a AUSL/AIPL ritiene che il titolo del capitolo IIIa «Durata del lavoro e del riposo in caso di telelavoro» sia fuorviante, dato che l'attività lavorativa non è necessariamente svolta a casa. NW, TG e FR sostengono esplicitamente questa presa di posizione.

Arbeitgeber Zürich VHZ ritiene che il titolo debba essere integrato con «auf Wunsch der Arbeitnehmenden» (*su richiesta dei lavoratori*) e che le eccezioni al telelavoro debbano essere limitate e formulate in un titolo separato.

4.2 Minoranza: non entrare in materia

AI, pvl e sgv respingono la richiesta.

4.3 Art. 28a LL Campo d'applicazione

La norma che esclude i giovani non può essere oggetto di discussione.

BL, AG, pvl e EVP sono espressamente a favore.

AUSL e AIPL, BE, BS, FR, GE, GL, GR, NW, SG, TG, VD, VS e ZH: il campo d'applicazione non è stato sufficientemente concretizzato. I criteri «ampia autonomia» (*grosse Autonomie*) e «prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro» (*Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen*) daranno probabilmente adito a notevoli discussioni in sede di esecuzione, sebbene corrispondano a quanto previsto dall'articolo 73a OLL 1 e dall'articolo 34a capoverso 1 lettera a OLL 2 (Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale). Swiss TPH e SSPH chiedono di precisare i gruppi target. Inoltre, è importante garantire che i lavoratori a basso reddito e con rapporti di lavoro precari non siano penalizzati.

FER ritiene che la restrizione del campo d'applicazione sia rilevante nella misura in cui contribuisce al raggiungimento dello scopo della legge, ovvero la tutela della salute. Questo perché l'autonomia dei lavoratori rappresenta un fattore di riduzione dello stress e quindi positivo per la salute dei lavoratori.

AUSL e AIPL, BE, BS, FR, GL, NW e TG: nel rapporto esplicativo si sottolinea che «in genere, dispongono di una tale autonomia organizzativa i quadri superiori» (*tendenziell das höhere Kader* in tedesco) e i «lavoratori cui sono affidati incarichi particolari, come i capiprogetto» (*Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende*). Rimane ancora poco chiaro cosa si debba intendere per «quadri superiori» (*höheres Kader*), mentre «incarichi particolari» (*besonderes Pflichtenheft*) non è ancora sufficientemente preciso. L'uso di «in genere» (*tendenziell*) ed «e» (*wie etwa*) potrebbe creare ancora maggiore incertezza delle definizioni, già vaghe (BE, BS).

AUSL e AIPL, FR, NW e TG: in merito agli orari di lavoro, si presume che siano «prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro» (*mehrheitlich selber festlegen*). A questo proposito, nel rapporto esplicativo si rimanda ai lavoratori che possono registrare la loro durata del lavoro in maniera semplificata e tra parentesi viene citata la disposizione dell'articolo 73a OLL 1. Inoltre, l'articolo 73a OLL 1 disciplina la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro. Di conseguenza, non è chiaro a quale disposizione faccia riferimento il rapporto esplicativo. In assenza di una definizione chiara, quindi, non è possibile garantire un'attuazione uniforme nei Cantoni.

GL e SG fanno notare il richiamo all'articolo 73a LL 1 erroneamente citato nel rapporto esplicativo. L'articolo 73b OLL 1 prescrive che per questo gruppo di persone, come detto, si deve registrare solo la durata del lavoro effettivamente svolto, ma non l'inizio e la fine. Anche AIHK fa notare che, visto l'obiettivo dell'iniziativa parlamentare, sarebbe sensato orientare le disposizioni del campo d'applicazione a quanto previsto dall'articolo 73b OLL 1.

TI ritiene che l'ambito di attività di questo articolo sia più ampio rispetto a quello dell'articolo 73b OLL 1 e che includa anche coloro che dispongono di una certa autonomia temporale. Questa estensione non è giustificata e porta a una contraddizione. La cerchia dei lavoratori che beneficerebbe di questa deroga normativa, e in particolare di una deroga generale al divieto di lavoro domenicale, sarebbe sostanzialmente più numerosa di quella per la quale esisterebbe la possibilità di registrare la durata del lavoro in maniera semplificata.

GE è dell'avviso che si possano adottare i criteri della direttiva SECO inerenti all'articolo 73a OLL 1, con cui è possibile determinare se un lavoratore dispone di ampia autonomia. Si deve indicare se l'articolo 28a e l'articolo 73a OLL 1 sono congruenti.

SO dispone di proprie normative cantonali. L'orientamento del progetto è in linea con le sue normative cantonali.

Secondo FR, GL e GR manca inoltre una normativa concernente il lavoro domenicale ammesso.

AR si chiede per quale motivo le flessibilizzazioni per persone con elevato grado di autonomia debbano riguardare solo il lavoro da casa. Queste devono valere anche per persone che dispongono di un elevato grado di autonomia ma che svolgono il loro lavoro in azienda.

Società svizzera impiegati di commercio, Arbeitgeber Zürich VZH, ZHK, Forum PMI, AIHK e swissstaffing sono dell'avviso che le nuove disposizioni debbano valere per tutti e non essere riservate solo alle persone con elevato grado di autonomia. Secondo Arbeitgeber Zürich VZH si dovrebbe eventualmente introdurre una limitazione per coloro che possono stabilire la durata del proprio lavoro in maniera significativa.

Società svizzera impiegati di commercio, SwissAccounting e SWICO chiedono lo stralcio delle lettere *a* e *b*. Inoltre, Arbeitgeber Zürich VZH e ZHK chiedono un'estensione generale e non solamente una limitazione al telelavoro.

Swissstaffing ritiene che un ulteriore accordo scritto aumenti l'onere amministrativo e renda l'attuazione più difficile. Questo, inoltre, potrebbe rendere soprattutto meno interessante per i datori di lavoro garantire il lavoro da casa, con la probabile conseguenza che il datore di lavoro vi rinunci del tutto.

USAM e USI ritengono che il campo d'applicazione venga fortemente limitato. USI chiede lo stralcio nella lettera *c* del termine «per scritto» (*schriftlich*), perché non ne è chiaro il motivo. Eventualmente il campo d'applicazione nella lettera *b* deve essere limitato a quei lavoratori che possono definire la durata del proprio lavoro «in misura significativa» (*namhaften*) piuttosto che «prevalentemente» (*mehrheitlich*).

PS è dell'avviso che si debba definire in maniera precisa cosa si intenda per «ampia autonomia». Alla stessa maniera si deve precisare per quali lavoratori trova applicazione la deroga normativa. PS, Unia, Sonntagsallianz e SEA ritengono troppo elevato il pericolo che i lavoratori siano soggetti a una forte pressione a causa del telelavoro.

USS, Unia, SEV, ssp, asib, Public Health Schweiz e transfair ritengono che manchino ulteriori criteri, come l'importo del salario. Questo dato è rilevante per definire per quali gruppi di persone sarebbe possibile la flessibilizzazione generalizzata. Il progetto non disciplina solo il «lavoro da casa», bensì il telelavoro in generale. Nell'intero progetto, per l'attuazione nella LL manca la definizione di lavoro da casa; pertanto, si deve presumere che ogni lavoro concordato esternamente all'azienda possa essere svolto da casa. ssp ritiene che la mancata definizione delle cerchie di persone interessate costituisca un problema.

Travail.suisse accoglie con favore il fatto che solo i lavoratori che godono di «ampia autonomia» (*grosser Gestaltungsautonomie*) siano interessati dalla nuova normativa. Secondo Travail.suisse e Syna, «autonomia organizzativa» (*Gestaltungsautonomie*) e «prevalentemente liberi di organizzare i propri orari di lavoro» (*mehrheitlich selbst festgelegte Arbeitszeiten*) non sono criteri sufficienti. Si deve inoltre definire un reddito minimo. Travail.suisse accoglie l'approvazione individuale per mezzo di accordo scritto.

Arbeitgeber Banken propone la seguente modifica:

Dieses Kapitel gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäss Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem anderen Arbeitsort ausserhalb des Betriebes erbringen können. (Questo capitolo si applica alle lavoratrici e ai lavoratori che, previo accordo con il proprio datore di lavoro, possono svolgere tutto o parte del loro lavoro in un altro luogo di lavoro esterno all'azienda)

Handel Schweiz, WalderWyss, FER e SWICO propongono di stralciare l'espressione «per scritto» (*schriftlich*) in quanto neanche il contratto di lavoro deve essere concluso per scritto. FER ritiene che, eventualmente, si debba procedere come previsto dall'articolo 73a OLL 1 (ammesso in forma elettronica e nessuna forma scritta qualificata).

WalderWyss raccomanda di applicare il campo d'applicazione sia ai lavoratori che registrano la durata del lavoro in maniera semplificata sia ai lavoratori che possono rinunciare alla registrazione della durata del lavoro.

4.4 Art. 28b LL Diritto all'irreperibilità

SH, UR, PVL, PEV, SAB, Travail.suisse, Syna, Società svizzera degli impiegati di commercio, SwissAccounting, Freikirchen.ch e ssp sono espressamente d'accordo con la proposta. Anche

Swiss TPH e SSPH approvano il diritto all'irreperibilità durante il riposo; tuttavia ritengono che la formulazione rispecchi troppo poco la realtà. Syna e transfair chiedono che i periodi siano definiti per scritto.

GE sostiene il diritto all'irreperibilità, ma ritiene che debba essere definito in maniera più precisa, al fine di garantire la tutela della salute.

Partei Parat sostiene il diritto all'irreperibilità, ma chiede che sia esteso ad almeno 14 ore al giorno. Ritiene inoltre che manchi una regolamentazione per le persone che non dispongono di un'ampia autonomia nell'organizzazione del telelavoro. Anche queste ultime dovrebbero beneficiare in maniera esplicita di un diritto all'irreperibilità.

AIPL e AOST, BE, FR, NW e TG ritengono che il Consiglio federale abbia già più volte affermato il diritto all'irreperibilità durante i periodi di riposo. Di conseguenza, già oggi esistono limiti legislativi chiari e sufficienti alla reperibilità permanente. I lavoratori hanno diritto all'irreperibilità, fatta eccezione per il servizio di picchetto. Unia e WalderWyss sono dello stesso avviso.

AIPL e AOST, BE, BS, FR, NW, TG, VD e VS sono dell'avviso che il diritto all'irreperibilità – se inserito nella legge – debba essere esteso a tutti i riposi e alle pause cui i lavoratori hanno diritto e quindi integrato nel capitolo III della legge, che si applica a tutti i lavoratori.

BE: se si dovesse mantenere la disposizione nel capitolo IIIa, si dovrebbe anche tenere conto del fatto che la settimana lavorativa di cinque giorni dal lunedì al venerdì si è già affermata per quanto riguarda le attività d'ufficio rilevanti in questo caso. Una disposizione della LL che preveda unicamente il diritto all'irreperibilità durante i riposi e la domenica implicherebbe la reperibilità il sabato.

PLR ritiene che il diritto all'irreperibilità non rientri nell'elenco delle richieste presentate. Nel caso dei lavoratori che definiscono autonomamente la propria durata del lavoro e che lavorano da casa, il datore di lavoro può non sapere quando questi ultimi beneficiano del loro riposo. Anche AIHK condivide quest'ultima constatazione, pertanto ritiene che definire il diritto all'irreperibilità durante il riposo quotidiano per mezzo di una norma di legge non sia appropriato. Inoltre, il diritto all'irreperibilità non è conforme al sistema, in quanto la legge sul lavoro definisce in prima linea degli obblighi verso lo Stato da parte del datore di lavoro (cui si aggiungono anche degli obblighi verso lo Stato da parte dei lavoratori). Per essere conforme al sistema, il diritto all'irreperibilità dovrebbe essere rivolto contro lo Stato, e questo non avrebbe alcun senso.

Arbeitgeber Zürich VHZ chiede lo stralcio di questo articolo, perché il diritto all'irreperibilità è un fatto del tutto ovvio. Una regolamentazione specifica del diritto all'irreperibilità nell'ambito del telelavoro solleverebbe la questione inerente all'applicabilità di questo diritto ad altri ambiti. Anche Forum PMI, SWICO, swissstaffing e FER ne richiedono lo stralcio.

BL, GR, usam, USI e Arbeitgeber Banken chiedono lo stralcio. GR ritiene che oggi la reperibilità permanente sia già sufficientemente e chiaramente limitata. E un controllo in tale senso è impossibile.

BE è dell'avviso che il diritto all'irreperibilità si applica solo al gruppo di persone indicato in questo articolo 28a e non agli altri lavoratori. Una simile disparità di trattamento non è giustificabile.

PS ritiene che la definizione di diritto all'irreperibilità sia incoerente e insufficiente. Una definizione di questo tipo deve essere elaborata coinvolgendo i partner sociali.

USS, SSP e ASIB accolgono con favore una regolamentazione materiale correttamente formulata concernente l'«irreperibilità». La formulazione proposta e l'attuazione nella forma attuale sono contraddittorie e carenti. A tal fine sarebbe efficace ed auspicabile una norma inversa, secondo cui il datore di lavoro garantisce il rispetto del diritto, con l'ausilio di mezzi tecnici o altri provvedimenti. USS propone di precisare e concretizzare tale «diritto all'irreperibilità» nelle relative OLL. USS è disponibile a una revisione di questo tipo basata sul partenariato sociale sotto l'egida della SECO.

asib riconosce che in linea di principio il progetto prevede un diritto all'irreperibilità. Tuttavia, ritiene che non sia ragionevole limitarlo al «riposo giornaliero e alla domenica» (*tägliche Ruhezeit sowie an Sonntagen*) e al «tempo libero, alle vacanze o a un congedo» (*Freizeit, Ferien oder während eines Urlaubs*). Semmai, al contrario, si deve prevedere un diritto generale all'irreperibilità durante periodi definiti con precisione nei singoli contratti di lavoro. Al diritto all'irreperibilità corrisponde anche l'obbligo

da parte del datore di lavoro, alla luce dell'obbligo di tutela, di doverlo garantire con adeguati mezzi tecnici, per esempio bloccando l'accesso alle e-mail e all'intranet all'infuori di periodi ben definiti.

TI ritiene che il diritto all'irreperibilità sia disciplinato in maniera contraddittoria, che per i datori di lavoro sia difficile da controllare e che comporta il rischio che i lavoratori non siano trattati nella stessa maniera. La decisione di lavorare durante il riposo viene lasciata ai lavoratori e non al datore di lavoro, anche se spetta a quest'ultimo garantirne la tutela della salute (art. 6 LL). Questo rende più onerosa l'attività di controllo da parte delle autorità.

4.5 Articolo 28c LL Lavoro diurno e serale

LU, SH, PVL, PEV, usam, USI, Arbeitgeber Banken, FER, SWICO e swissstaffing sono favorevoli alla proposta.

Società svizzera degli impiegati di commercio è favorevole a una modifica, ma sottolinea che i limiti tra durata del lavoro e del riposo devono rimanere chiaramente definiti, al fine di tutelare la salute dei lavoratori. Anche SwissAccounting condivide questo orientamento.

Per evitare abusi, si potrebbe porre come requisito per la flessibilizzazione l'approvazione da parte dei lavoratori. swissstaffing chiede quindi una modifica in tal senso dell'articolo 10 LL.

USI e Arbeitgeber Zürich VZH sono favorevoli ma, dato che si chiede lo stralcio della lettera b dell'articolo 28a, propongono la seguente modifica:

«Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist die Tages- und Abendarbeit einschliesslich Pausen und Überzeit innerhalb von höchstens 17 aufeinander folgenden Stunden zu leisten» (In caso di telelavoro su richiesta del lavoratore, il lavoro diurno e serale comprese pause e lavoro straordinario deve essere svolto entro un massimo di 17 ore consecutive.)

usam ritiene che una delimitazione a 14 ore, per i lavori nei quali è possibile, abbia poco senso, perché priva i lavoratori della flessibilità necessaria per lavorare quando sono particolarmente produttivi.

GE è favorevole, a patto che il diritto all'irreperibilità venga pienamente realizzato.

La LL disciplina unicamente la durata massima settimanale del lavoro. Richiedono il disciplinamento normativo della durata massima del lavoro giornaliero: GL, GR e TI (14 ore), BL (12,5 ore), BE e TG (in analogia all'art. 32b OLL 2 13 ore), AOST e AIPL, BE, BS, FR, NW e TG. (13 ore) e Società svizzera degli impiegati di commercio (15 ore).

VS: la disposizione non ha l'obiettivo di aumentare la durata del lavoro giornaliero, ma di ripartire la durata del lavoro su 17 ore al posto di 14. NE e UR: l'aumento della durata del lavoro diurno e serale a 17 ore solleva inoltre la questione del riposo giornaliero.

AG: nel lavoro quotidiano può capitare regolarmente che durante la giornata il lavoro da casa si combini con lavoro in sede, presso terzi o con gli spostamenti. Il regolamento proposto implica quindi l'adozione di vari periodi, fatto che può aumentare il grado di complessità. Si deve inoltre esaminare come garantire una semplice attuazione del periodo di 17 ore.

AUSL e AIPL, BE, BS, FR, NW e TG: la durata giornaliera massima del lavoro di 12,50 ore o di addirittura 13 ore nel periodo massimo di 14 ore è già oggi controversa. Un aumento a 17 ore peggiora ulteriormente la situazione. Visti gli effetti sulla salute, una durata del lavoro effettivamente più lunga non è più in linea con l'idea di tutela da parte del datore di lavoro prevista dalla legge sul lavoro a causa degli effetti sulla salute.

I Verdi: l'aumento della fascia oraria non è controbilanciato con misure idonee a rafforzare la protezione della salute psicosociale. Il progetto non prevede alcuna ottimizzazione dell'equilibrio tra vita professionale e sfera privata, bensì una flessibilizzazione unilaterale.

PS, Travail.suisse, USS, Unia, Syna, Public Health Schweiz, transfair, SEV e asib respingono in toto le nuove regolamentazioni relative al grado di occupazione e al riposo.

4.6 Articolo 28d LL Riposo giornaliero

Arbeitgeber Banken e SWICO approvano la modifica.

FER è d'accordo, dato che ritiene che queste disposizioni nel contesto dell'estensione dell'intervallo del lavoro diurno e serale siano necessarie e rispondano a una vera necessità di flessibilità richiesta dai lavoratori nell'ambito del telelavoro.

WalderWyss: è necessario stabilire se il riposo giornaliero debba essere fruito in un'unica soluzione o se sia possibile beneficiarne in maniera flessibile durante la giornata.

USI e Arbeitgeber Zürich VZH sono favorevoli ma, dato che si chiede lo stralcio della lettera *b* dell'articolo 28a, propongono la seguente modifica:

«Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden muss die tägliche Ruhezeit...» (In caso di telelavoro su richiesta del lavoratore il riposo giornaliero deve...)

Per evitare abusi, come criterio per la flessibilizzazione si potrebbe chiederne l'approvazione dei lavoratori. swissstaffing chiede quindi una modifica dell'articolo 15a LL. SwissAccounting ritiene che la possibilità di non sfruttare appieno il riposo debba essere definita con precisione e strettamente regolamentata.

FR, GR, LU, SH, VS, ZH, PEV e Società svizzera degli impiegati di commercio ritengono sia giustificabile la definizione di una durata del riposo effettivo di nove ore. Società svizzera degli impiegati di commercio è dell'avviso che nella legge sul lavoro si debba inoltre prevedere la possibilità di ridurre il riposo a otto ore, una volta a settimana. Questa possibilità potrebbe inoltre essere sfruttata in casi eccezionali o per «casi urgenti» (*dringenden Fällen*).

JU ritiene che la riduzione del riposo giornaliero a nove ore sia ragionevole, ma è dell'avviso che ai lavoratori debba essere garantito un riposo di nove ore in blocco, al fine di garantirne la tutela della salute. BL, GE e GL sono favorevoli al capoverso 1. Tuttavia, GE ritiene si debba chiarire che la disposizione non possa essere cumulata con l'estensione del lavoro diurno-serale a 17 ore. Questo per evitare che il riposo giornaliero possa essere ridotto a sette ore.

La riduzione del riposo a nove ore deve rimanere un'eccezione (SO).

AIHK richiede che nella legge sia chiaro che nei giorni in cui si svolge il telelavoro, in maniera parziale o completa, il riposo giornaliero sia di almeno nove ore.

Società svizzera degli impiegati di commercio: la possibilità di interrompere il riposo per «attività urgenti» (*dringende Tätigkeiten*) è fondamentalmente problematica. Sussiste il pericolo che il riposo possa essere compromesso da continue interruzioni. Nell'attuazione è importante che il riposo sia riconosciuto come tale e tutelato di conseguenza.

Nel capoverso 2 manca la definizione di «attività urgenti» (*dringende Tätigkeiten*), il che comporta un'ambiguità giuridica (AUSL e AIPL, AG, BE, BS, FR, JU, NE, NW, OW, SG, TG, TI, UR, VD, VS, ZH e società svizzera degli impiegati di commercio).

AUSL e AIPL, BE, BL, BS, FR, GE, GL, JU, NW, OW, SG, SO, TG, UR, ZG, ZH e USS sono contrari all'interruzione del riposo giornaliero. BE: la possibilità di interrompere il riposo per svolgere lavori urgenti contrasta con il diritto all'irreperibilità.

Verdi: la riduzione del riposo non è contrastata da alcuna misura per il rafforzamento della salute psicosociale. Il progetto non prevede alcuna ottimizzazione dell'equilibrio tra vita professionale e sfera privata, bensì una flessibilizzazione unilaterale.

TI: garantire una concessione forfettaria del lavoro da casa non è giustificabile, a meno che l'attività non rientri già tra le eccezioni previste dall'OLL 2. Inoltre, porta a una disparità di trattamento tra coloro che svolgono la stessa attività da casa e quelli che lo fanno sul posto di lavoro.

NE: si deve valutare l'opportunità di introdurre una disposizione che limiti la durata del lavoro diurno. La Commissione intende fornire ai lavoratori e ai datori di lavoro un maggiore margine di manovra, al fine di estendere la fascia oraria entro la quale fornire la prestazione lavorativa, senza dover aumentare la durata massima settimanale o giornaliera del lavoro.

La norma concernente la compensazione in un periodo di tempo di quattro settimane non è praticabile per i lavoratori, ma neanche per i datori di lavoro e per le autorità esecutive (AUSL e AIPL, BE, BS, FR, FR, GR, NW, TG, UR, VS e ZH). Anche SG è dello stesso avviso.

Travail.suisse, USS, Unia, Syna, Sonntagsallianz, SEA, Public Health Schweiz, transfair, SEV e asib respingono la riduzione del riposo giornaliero a nove ore. Non vi è alcuna ragione a favore di un'estensione della durata del lavoro e di una riduzione del riposo, afferma PS.

AUSL e AIPL, FR, NW e TG: la proposta di legge non richiede alcun lavoro effettivo da casa; pertanto, l'argomentazione che giustifica una riduzione del riposo in caso di lavoro da casa non è valida in via generale. Questo orientamento è condiviso anche da BE e BS.

4.7 Art. 28e LL Lavoro domenicale

PVL, USI e Arbeitgeber Banken sono favorevoli all'introduzione del lavoro domenicale senza autorizzazione. FER è d'accordo con la proposta che il numero delle domeniche sia conteggiato «per anno civile» (*pro Kalenderjahr*) (e non «per anno» (*pro Jahr*)), come avviene nel caso di altri articoli della LL.

AUSL e AIPL, AG, BE, BL, BS, FR, FR, GL, NW, TG, ZG e swissstaffing: la disposizione concernente il lavoro domenicale deve essere integrata specificando che i lavoratori possono svolgere il lavoro domenicale «di propria iniziativa» (*aus eigenem Antrieb*) e non dietro richiesta del datore di lavoro.

USI, Arbeitgeber Zürich VZH e SWICO sono parzialmente d'accordo sul fatto che la nuova norma rappresenta un cambio di paradigma. Tuttavia, ritengono inaccettabile che il trasferimento dell'orario di lavoro di un giorno settimanale alla domenica sia recuperato con un riposo compensativo. USI propone le seguenti modifiche:

«Für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr ist keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet. Eine Ersatzruhezeit für die geleistete Sonntagsarbeit erfolgt nicht.» (Per il lavoro domenicale di un massimo di cinque ore e per un massimo di nove domeniche l'anno non è necessaria alcuna autorizzazione e per il lavoro straordinario domenicale non è dovuto alcun supplemento. Non è previsto alcun riposo compensativo per il lavoro domenicale svolto.)

Poiché per l'articolo 28a viene chiesto lo stralcio della lettera *b*, l'articolo 28e deve essere integrato in questa maniera:

«Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet. Eine Ersatzruhezeit für die geleistete Sonntagsarbeit erfolgt nicht.» (In caso di telelavoro su richiesta del lavoratore, per il lavoro domenicale di un massimo di cinque ore e per un massimo di nove domeniche l'anno non è necessario alcuna autorizzazione e per il lavoro straordinario domenicale non è dovuto alcun supplemento. Non è previsto alcun riposo compensativo per il lavoro domenicale svolto.)

JU e ZH: l'articolo 28e è in contraddizione con l'articolo 19 capoverso 3 LL e con l'articolo 32a capoverso 3 OLL 1, che dispongono che i lavoratori che in un anno devono svolgere lavoro domenicale per meno di sei domeniche, hanno diritto a un supplemento salariale del 50 per cento. Al fine di evitare abusi, si devono definire chiaramente le condizioni secondo cui gli occupati hanno diritto a questo supplemento salariale.

AIHK ritiene che si debba definire in maniera chiara che si tratta di lavoro domenicale svolto da casa. Tuttavia, non si deve richiedere alcuna autorizzazione per il lavoro domenicale fino a 26 domeniche. L'articolo 28a e seguenti devono valere solo per lavoratori che possono svolgere una parte o tutto il lavoro da casa. Se ciò venisse attuato, il divieto di svolgere lavoro domenicale potrebbe venire ulteriormente allentato, come previsto dall'articolo 28e LL.

Partei Parat afferma che, nell'ottica della flessibilizzazione si debba rinunciare del tutto alla limitazione del lavoro domenicale, prevedendo invece un intero giorno libero a settimana.

PLR ritiene che la norma sia troppo restrittiva. WalderWyss propone di aumentare il numero di domeniche senza autorizzazione o di prevedere un limite temporale minimo per lo svolgimento del lavoro domenicale da casa, altrimenti già un controllo delle e-mail di 15 minuti potrebbe consumare una delle nove domeniche previste. Forum PMI non vede alcun senso nelle restrizioni previste e ne

chiede lo stralcio. Forum PMI chiede che, in via eventuale, i lavoratori possano svolgere lavoro domenicale da casa senza autorizzazione per 18 domeniche l'anno e fino a otto ore.

BE, BS, OW, VS e ZH: con la disposizione prevista, si esonera il lavoro domenicale permanente o ricorrente dall'obbligo di autorizzazione. Le attività il cui svolgimento in ufficio la domenica in assenza di un urgente bisogno o di indispensabilità non potrebbero essere autorizzate, potrebbero essere svolte da casa senza bisogno di autorizzazione. E ciò è in contraddizione con la legge sul lavoro. ZH: si deve inoltre tener conto del fatto che il lavoro domenicale con durata superiore alle cinque ore di norma non può essere autorizzato (art. 27 cpv. 1 lett. a OLL 1). ZG propone di precisare quali lavori possono essere svolti da casa di domenica, per evitare che l'obbligo di autorizzazione per le attività soggette ad autorizzazione possa essere aggirato.

OW: la disposizione proposta potrebbe inoltre portare a un aumento dello stress sul posto di lavoro, dato che i datori di lavoro potrebbero esercitare pressione (latente) sui lavoratori, affinché lavorino da casa la domenica. UR valuta in maniera molto critica la possibilità di svolgere lavoro domenicale, dato che verrebbe meno una distinzione netta tra lavoro e tempo libero. Anche se spetta agli stessi lavoratori scegliere se svolgere lavoro domenicale, si potrebbe generare una pressione indiretta.

Società svizzera degli impiegati di commercio è dell'avviso che il lavoro domenicale debba essere soprattutto possibile unicamente sulla base di requisiti stringenti e chiaramente disciplinati e a condizione che le procedure necessarie per la tutela della salute siano garantite. SwissAccounting è dello stesso parere.

USS, Unia, Sonntagsallianz, Freikirchen.ch e SEA: le domeniche non lavorative servono alla vita sociale e alla tutela della salute dei lavoratori. SSP è dell'avviso che non sussista alcun motivo urgente di estendere il lavoro domenicale esente da autorizzazione al fine di perseguire profitto.

BL, GE, JU, OW, SO, TI e VS sono contrari a concedere in maniera generalizzata l'autorizzazione a svolgere lavoro domenicale per il lavoro da casa. A favore di questa tesi vi è la contraddizione con il principio sancito dalla legge della tutela della salute. PEV, Travail.suisse, usam, Unia, Syna, Sonntagsallianz, SEA, USS, PS, Public Health Schweiz, transfair e SEV respingono questa disposizione.

4.8 Art. 28e LL Lavoro domenicale: richiesta della minoranza: stralciare

PEV sostiene la richiesta della minoranza, ovvero lo stralcio senza sostituzione dell'articolo 28e. Se questa richiesta della minoranza non avesse seguito, il PEV respingerebbe del tutto le modifiche alla legge sul lavoro.

AG e AI respingono la richiesta della minoranza.

4.9 Art. 28f LL Lavoro notturno

AUSL e AIPL, BE, BL, BS, FR, GR, NW, TG, PEV, Travail.suisse, Società svizzera degli impiegati di commercio, SwissAccounting, Public Health Schweiz, transfair, FER e Syna approvano l'articolo.

In linea generale, Partei Parat approva il divieto di lavoro notturno, tuttavia propone che l'orario sia definito in maniera differente rispetto a quanto previsto per i contratti di lavoro in presenza e che si tenga conto anche del ritmo quotidiano delle persone con cronotipo «gufo». Il divieto di svolgere lavoro notturno da casa deve essere ridotto alla fascia oraria compresa tra le 2:00 e le 6:00 del mattino.

ZH, usam, SAV, Arbeitgeber Zürich VZH, AIHK, SWICO e swissstaffing richiedono lo stralcio, dato che questo principio è già sancito dalla legge sul lavoro. Anche PLR e Arbeitgeber Banken chiedono che la norma relativa al lavoro notturno venga stralciata senza sostituzione.

4.10 Art. 28g LL Convenzione sul telelavoro

Freikirchen.ch è d'accordo con la norma concernente la convenzione sul telelavoro.

PEV, Travail.suisse, Syna, Public Health Schweiz e transfair accolgono questa disposizione e ritengono importante che questo provvedimento sia ulteriormente concretizzato e riformulato dal Consiglio federale. Inoltre, durante i loro controlli, gli ispettorati cantonali del lavoro devono

verificare la conformità della convenzione alla legge e se in azienda l'obbligo di tutela viene attuato mediante provvedimenti supplementari, posizione condivisa anche da AR.

AOST e AIPL, BS, FR, NW, TG e VS ritengono sia ancora poco chiaro quali debbano essere le condizioni quadro previste dalla convenzione per la tutela della salute. In questo contesto, anche la registrazione della durata del lavoro solleva varie questioni (in particolare per quanto riguarda l'art. 73a OLL 1), posizione condivisa anche da BE. GL chiede che i datori di lavoro siano obbligati a registrare e documentare in maniera dettagliata la durata del lavoro dei lavoratori interessati. Inoltre, la convenzione deve definire anche come registrare e documentare la durata del lavoro, in particolare con riferimento agli articoli 73a e 73b OLL 1.

NE sottolinea che, nell'ottica della sicurezza dei dati e della protezione della sfera privata è fondamentale definire chiaramente norme e procedure di controllo valide per il luogo di domicilio del lavoratore, sia per il datore di lavoro sia per le autorità cantonali d'esecuzione. Nella convenzione sul telelavoro queste norme devono essere chiaramente definite, come per esempio l'irreperibilità, la reperibilità e la durata del riposo.

SwissAccounting approva questa norma, ma ritiene che oltre alle norme concernenti le condizioni quadro personali, il riferimento al disciplinamento del telelavoro definito dal datore di lavoro sia parte integrante della convenzione. Il capoverso 2 deve essere adeguato in funzione di questo regolamento. Il termine di disdetta disciplinato dal capoverso 3 deve valere solo per il datore di lavoro; pertanto, al posto di «disdetta» (*Kündigung*) si dovrebbe parlare di «risoluzione» (*Auflösung*) o di «conclusione» (*Beendigung*).

PS e USS sono dell'avviso che la possibilità dei contratti di telelavoro comporti poi la necessità di una disdetta se i lavoratori intendono svolgere l'attività lavorativa solo nei locali dell'azienda (neutralizzazione del principio di volontarietà).

Bernmobil ritiene che una norma generale debba essere ammissibile e sufficiente, purché sia parte integrante del contratto di lavoro e che i requisiti previsti siano conformi a quanto indicato da una convenzione individuale. Società svizzera degli impiegati di commercio è d'accordo, pur chiedendo un ulteriore capoverso 4 che stabilisca che in qualsiasi momento il datore di lavoro può definire con il lavoratore una convenzione specifica sul telelavoro.

WalderWyss è contrario all'obbligo di contrarre e al termine di disdetta. Si dovrebbe eventualmente prevedere un termine di disdetta significativamente più breve (7 giorni), al fine di poter richiamare immediatamente dal lavoro da casa i lavoratori inadempienti.

VD, SAV, Arbeitgeber Zürich VZH, FER e swissstaffing sono contrari a una disposizione concernente la convenzione sul telelavoro. Arbeitgeber Banken, Handel Schweiz e SWICO chiedono lo stralcio.

4.11 Art. 28h LL (*Richiesta della minoranza: nuovo*) Strumenti di lavoro e spese

PEV, Travail.suisse, USS, Syna, Public Health Schweiz e transfair sostengono la richiesta della minoranza. Anche asib è dello stesso parere (ammesso che qualcosa debba essere disciplinato).

Swiss TPH e SSPH affermano che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori in telelavoro una postazione di lavoro ergonomica.

Genève aéroport: l'obbligo del datore di lavoro di fornire materiali e strumenti deve sussistere solo se il lavoratore non dispone di una postazione di lavoro nei locali del datore di lavoro.

SSP sostiene che il rischio d'impresa non debba essere trasferito al lavoratore; pertanto, l'assunzione dei costi per strumenti e materiali non deve essere trasferita ai lavoratori mediante accordo.

AUSL e AIPL, AG, AI, BE, BS, FR, GR, NW, SH, TG, VD, ZH e Arbeitgeber Zürich VZH: questo aspetto non deve essere disciplinato dalla LL, in quanto un'eventuale norma concernente il finanziamento di strumenti di lavoro e spese non ha alcuna correlazione con la tutela della salute.

GR: eventualmente si potrebbe indicare in un altro luogo che l'autorizzazione a svolgere telelavoro deve essere subordinata al requisito dell'esistenza di una postazione di lavoro ergonomica.

PVL, usam, USI, WalderWyss, FER, swissstaffing e Forum PMI, Arbeitgeber Banken, Handel Schweiz e SWICO respingono la richiesta della minoranza.

5 Variante: modifica di un altro atto normativo – Codice delle obbligazioni

5.1 Osservazioni generali dei Cantoni

AG, AI, AR, GE, JU, LU, NE, SG, SH, SO, VD, VS, SZ, TG, TI, ZG e ZH sono favorevoli alla variante comprendente la modifica del CO. Norme in parallelo nella LL e nel CO avrebbero senso alla luce delle numerose questioni da dirimere nell'ambito del telelavoro. Stabilire norme basate su un accordo tra datore di lavoro e lavoratore garantisce la certezza del diritto e la protezione del lavoratore. AG ritiene che quest'ultima debba essere rielaborata, in quanto varie questioni concernenti il telelavoro non sono ancora state disciplinate (in particolare il verificarsi dell'impossibilità di lavoro presso il domicilio del lavoratore, il riconoscimento dei giorni festivi presso il domicilio o la sede del datore di lavoro, i controlli presso il domicilio del lavoratore).

BE, BL, BS, FR, GR, OW, NW e UR si oppongono alla variante con modifiche al CO. Le modifiche della LL sono sufficienti, queste modifiche supplementari restringono troppo la libertà contrattuale e alle aziende non servono ulteriori oneri amministrativi. Un contratto di telelavoro può essere concluso sulle base delle norme generali. Allo stesso modo, la coerenza con la LL non è necessariamente garantita e non spetta agli ispettorati del lavoro cantonali controllare l'applicazione del CO.

BE, BS, VD e VS propongono che le modifiche siano integrate nel titolo X, senza creare un contratto speciale. Il telelavoro non costituisce una categoria separata del contratto di lavoro e nella pratica è disciplinato con clausole aggiuntive e non con un contratto specifico. Questioni come il diritto alla disconnessione o la remunerazione dei periodi di reperibilità riguardano tutti i lavoratori.

GL non si pronuncia né a favore della variante con né a favore di quella senza modifiche al CO ed è favorevole a una regolamentazione precisa, qualunque sia la variante scelta.

SZ rifiuta di coinvolgere gli ispettorati del lavoro nel controllo delle disposizioni del CO.

5.2 Art. 354a CO

AG ritiene che la definizione non coincida con quella dell'articolo 319 CO, in quanto può includere attività che rientrano nel mandato.

5.3 Art. 354b CO

BE, BS, NW ritengono che il contenuto del contratto non debba essere disciplinato dalla legge. BE e BS sono scettici in merito alla modifica del contratto prevista ai capoversi 2 e 3. BE, BS e VD si oppongono alla creazione di termini di disdetta speciali (cpv. 3).

5.4 Art. 354c CO

ZG sostiene la regolamentazione del diritto alla disconnessione per legge.

BE, BS e NW ritengono che il diritto alla disconnessione possa interessare tutti i lavori e non si limita al telelavoro.

5.5 Art. 354d CO

GE propone di precisare questa disposizione per evitare abusi da parte del datore di lavoro, in quanto il diritto alla disconnessione si deve applicare completamente. ZH propone anche di precisare la disposizione fissando dei criteri qualitativi e quantitativi in caso di reperibilità senza effettiva attività. GE è scettica in merito alle norme in parallelo per il servizio di picchetto nel diritto privato e nel diritto pubblico.

BE e BS ritengono che la regola debba valere per tutti i contratti di lavoro.

5.6 Art. 354e CO

BE, BS e SO sono a favore di questa modifica.

6 Osservazioni degli altri destinatari

6.1 Partiti politici: osservazioni generali

Alleanza del Centro, PEV, pvl e UDC, sono favorevoli alla variante che prevede la modifica del CO, che fornisce una regolamentazione completa del telelavoro e la sicurezza del diritto.

PES e PSS respingono la revisione nel suo complesso, compresa la variante che propone una regolamentazione nel CO. Il diritto in vigore consente di rispondere alle questioni giuridiche inerenti al telelavoro. Se proposto al lavoratore e se questi non intende lavorare in questo modo, l'unica possibilità di cui dispone è la disdetta del contratto. Il progetto favorisce l'uso del telelavoro come mezzo di pressione sui lavoratori.

PLR respinge la variante proponendo una regolamentazione nel CO. Non è necessaria e non era richiesta dall'iniziativa parlamentare.

6.1.1 Art. 354a CO

PEV sostiene l'introduzione di questa definizione. Rileva che il CO usa il termine di «contratto» di telelavoro mentre la LL usa «convenzione» e che la formulazione suggerisce un obbligo (*verpflichtet*) di svolgere il telelavoro mentre questa deve essere una possibilità.

6.1.2 Art. 354b CO

PEV ritiene sia importante poter trasformare, come previsto dal capoverso 2, un contratto di lavoro in un contratto di telelavoro e poter tornare a un contratto di lavoro ordinario con un mese di preavviso.

6.1.3 Art. 354c CO

PEV sostiene l'introduzione del diritto alla disconnessione.

PS ritiene che la definizione del diritto alla disconnessione sia incoerente e insufficiente. Si deve sviluppare una definizione unica con i partner sociali, comprendente l'obbligazione di mettere a disposizione dei mezzi tecnici che garantiscano la disconnessione.

6.1.4 Art. 354d CO

PEV sostiene la regolamentazione della remunerazione durante i periodi di reperibilità.

6.1.5 Art. 354e CO

PEV sostiene questa disposizione.

PS si oppone alla regolamentazione, in quanto permette al datore di lavoro di trasferire dei costi dell'infrastruttura sul lavoro a un costo minimo. Il datore di lavoro deve finanziare interamente l'allestimento necessario per garantire la tutela della salute del lavoratore nella sua postazione di telelavoro.

6.2 Associazioni dei rappresentanti dei lavoratori e organizzazioni dei lavoratori: osservazioni generali

Syna, transfair e Travail.suisse sono favorevoli alla variante che comprende la modifica del CO. Ciò consente di avere una regolamentazione generale del telelavoro, valida per tutti i salariati. Al contempo si sostiene anche l'introduzione di un contratto di telelavoro.

ASIB, sev, ssp, Unia e USS respingono la revisione nel suo insieme, variante compresa. Essa indebolisce la protezione dei lavoratori. Inoltre, non si ravvisa la necessità di una regolamentazione nel CO. Infine, la creazione di un contratto di lavoro speciale non è una buona soluzione.

6.2.1 Art. 354a CO

syna, transfair e Travail.suisse propongono che il contratto di telelavoro sia caratterizzato dalla facoltà di svolgere il telelavoro e non da un obbligo. Syna ritiene inoltre che si debba anche prevedere un diritto al rientro nei locali dell'azienda nel momento in cui il lavoratore non desidera più lavorare in telelavoro.

Unia rileva che il legame tra il campo d'applicazione delle norme del CO e della LL non è chiaro.

6.2.2 Art. 354b CO

Syna, transfair e Travail.suisse accolgono la possibilità di trasformare un contratto di lavoro esistente in un contratto di telelavoro e viceversa indicando un termine di un mese.

Unia e USS ritengono che le norme proposte non gettino le basi per un telelavoro svolto a titolo volontario. Esse ritengono che il lavoratore che desidera rientrare in ufficio sia obbligato a disdire il contratto e che il termine di un mese gli lascerebbe troppo poco tempo per organizzarsi in vista del suo ritorno a tempo pieno in ufficio, quando il datore di lavoro conclude il suo contratto di telelavoro. Unia critica l'assenza di forme contrattuali quando, secondo la LL, la convenzione dovrebbe essere definita per scritto.

6.2.3 Art. 354c CO

ASIB, Syna, transfair e Travail.suisse sostengono l'introduzione del diritto all'irreperibilità.

ASIB chiede che questo diritto non si limiti alle vacanze e ai giorni liberi. Deve coprire periodi da definire a livello contrattuale. Unia e USS criticano anche la formulazione troppo restrittiva e insufficiente. La disposizione deve includere tutti i periodi al di fuori del tempo di lavoro o dei periodi di reperibilità definiti.

ssp chiede che il diritto alla disconnessione sia disciplinato in maniera generale per tutti i contratti di lavoro.

ASIB, ssp e USS chiedono che il datore di lavoro abbia l'obbligo di mettere a disposizione dei mezzi tecnici per realizzare la disconnessione. Questa norma potrebbe figurare nelle ordinanze relative alla LL.

Unia critica la mancanza di coordinazione con la LL. Perché il diritto alla disconnessione previsto dall'articolo 28b P-LL non dovrebbe valere nell'ambito del CO?

6.2.4 Art. 354d CO

Syna, transfair e Travail.suisse accolgono con favore la regolamentazione sul salario durante il periodo in cui il lavoratore è reperibile, ma chiedono di disciplinare l'importo minimo del salario.

Unia critica la mancanza di precisione dei criteri per definire la remunerazione e propone di aggiungere il tempo di reazione come criterio addizionale.

6.2.5 Art. 354e CO

Syna, transfair e Travail.suisse accolgono la regolamentazione, ma Syna si oppone alla possibilità di rinunciare all'assunzione dei costi da parte del datore di lavoro (cpv. 1). Si tratta di un peggioramento rispetto al diritto vigente.

ASIB, sev, ssp, Unia e USS si oppongono alla regolamentazione proposta. Essa pone diversi problemi e costituisce un trasferimento del rischio dall'azienda al lavoratore.

6.3 Associazioni dei rappresentanti dei lavoratori e organizzazioni dei lavoratori: osservazioni generali

FER, UPS, USAM e VZH respingono la variante che prevede una modifica del CO. Le norme generali relative al contratto di lavoro sono adeguate al telelavoro. L'iniziativa parlamentare chiede delle flessibilizzazioni che rientrano nell'ambito del tempo di lavoro disciplinato dalla LL.

APBS e swissstaffing respingono la revisione nel suo complesso, compresa la variante che include una modifica del CO. La revisione proposta va oltre le richieste dell'iniziativa parlamentare, complica le norme sul telelavoro e genera costi supplementari per le aziende. La revisione si deve limitare alle richieste dell'iniziativa parlamentare e includere le categorie di lavoratori ugualmente interessati dalle norme della flessibilizzazione. Per quanto riguarda la variante, le norme vigenti sono sufficienti e le modifiche proposte sono controproducenti e problematiche.

6.3.1 Art. 354a CO

swissstaffing respinge questa modifica. Attualmente esistono già pratiche contrattuali in quest'ambito, il che consente la necessaria flessibilità. Le nuove norme creano più problemi di quanti ne risolvano e generano un carico supplementare importante per i datori di lavoro.

6.3.2 Art. 354b CO

swissstaffing respinge questa modifica. Attualmente esistono già pratiche contrattuali in quest'ambito, il che consente di avere la flessibilità necessaria. Le nuove norme creano più problemi di quanti ne risolvano e generano un carico supplementare importante per i datori di lavoro, oltre a una notevole complessità.

VZH critica l'introduzione di un termine di disdetta perché limita la libertà contrattuale.

6.3.3 Art. 354c CO

swissstaffing respinge questa modifica. Crea una disuguaglianza rispetto ad altre forme di lavoro per le quali potrebbe sussistere un diritto alla disconnessione e incertezza per il fatto che, a contrario, questo diritto non esiste per queste altre forme.

APBS critica questa disposizione, rilevando che eventuali situazioni di emergenza possono rendere un contatto necessario, il cui limite è costituito dalla protezione della personalità del lavoratore (art. 328 CO).

6.3.4 Art. 354d CO

swissstaffing respinge questa modifica. Le norme vigenti sono sufficienti. Si crea inoltre una disuguaglianza nei confronti di altre forme di lavoro.

VZH critica questa disposizione perché crea problemi di delimitazione tra tempo di lavoro pagato e tempo libero e solleva questioni complesse in merito al concetto di tempo di lavoro secondo la LL.

6.3.5 Art. 354e CO

swissstaffing respinge questa modifica. La pratica attuale è sufficiente. Non è necessario disciplinare questo aspetto.

6.4 Ulteriori destinatari: osservazioni generali

Bernmobil, die plattform, una minoranza dei membri di Forum PMI, Genève Aéroport, kfmv e SPS, swissaccounting sono favorevoli alla variante che include le modifiche al CO. Queste modifiche

migliorano la chiarezza e la sicurezza del diritto in merito a questi punti fondamentali. Favoriscono l'accettazione del telelavoro.

AIHK, AIPL, Commerce Suisse, una maggioranza dei membri di Forum PMI, SAB, SWICO, WalderWyss e ZHK respingono la variante. Ritengono sia inutile, dato che le norme generali permettono di risolvere molti dei problemi legati al telelavoro. La revisione deve limitarsi a flessibilizzare il tempo di lavoro, materia disciplinata dalla LL. Le norme nel CO non corrispondono al mandato dell'iniziativa.

Sonntagsallianz, SSMT e UNIGE respingono il progetto nel suo complesso.

AIPL e WalderWyss non approvano la creazione di un contratto di lavoro speciale e accolgono con favore delle norme integrate nell'articolo 319 e seguenti CO.

6.4.1 Art. 354a CO

PS propone di modificare la formulazione in modo da sottolineare che il lavoratore ha la possibilità di fare del telelavoro ma non è obbligato.

AIHK critica questa disposizione, dato che il riferimento alla definizione dell'articolo 319 capoverso 1 CO non è definito, la definizione non comprende il telelavoro e l'obbligo di fare telelavoro non deve incombere sul lavoratore, ma piuttosto sul datore di lavoro che s'impegna a consentire questa forma di lavoro.

6.4.2 Art. 354b CO

PS sottolinea l'importanza di introdurre il telelavoro in una relazione di lavoro esistente e di poter tornare a un contratto di lavoro ordinario indicando un termine di disdetta di un mese. AIPL, al contrario, critica queste possibilità e l'introduzione di un termine differente rispetto a quello previsto dalle norme generali sui termini di disdetta.

Bernmobil respinge questa modifica, perché la convenzione sul telelavoro deve essere conforme unicamente alle norme generali senza che vi sia necessità di norme aggiuntive.

AIPL critica la definizione del contenuto del contratto nella legge perché questa crea incoerenze nell'ambito del diritto del lavoro.

In merito ai periodi di reperibilità, WalderWyss rileva che le norme sulle ore e il lavoro straordinario devono potersi applicare al di fuori di questi periodi senza che vi sia un diritto all'irreperibilità. Si dovrebbe quindi parlare di «Blockzeiten» (*fasce obbligatorie*).

AIHK critica questa disposizione dato che non menziona affatto i punti da disciplinare in caso di telelavoro. AIHK e WalderWyss criticano la possibilità concludere il telelavoro in maniera unilaterale con un preavviso di un mese per tornare a un contratto di lavoro ordinario, perché questo obbliga il datore di lavoro a dover mettere a disposizione del lavoratore una postazione di lavoro nei suoi locali. Questo non è possibile, per esempio, per un datore di lavoro negli USA che occupa un solo lavoratore in Svizzera. Al contrario, WalderWyss rileva che il datore di lavoro che sfrutta la possibilità di tornare al contratto di lavoro ordinario obbliga il proprio collaboratore a lavorare in locali potenzialmente distanti (azienda ginevrina che occupa per esempio una persona domiciliata nel Canton Turgovia). WalderWyss suggerisce quindi che la modifica si basi su un accordo comune, che avvenga secondo i termini di disdetta ordinari, conformemente alle norme inerenti alla disdetta con riserva di modifica.

6.4.3 Art. 354c CO

die platform, kfmv e PS sostengono l'introduzione di questa disposizione.

die platform e kfmv propongono di includere in questa disposizione la tutela della salute.

AIPL critica questa disposizione in quanto il diritto alla disconnessione non concerne in maniera specifica il telelavoro ma interessa tutti i lavoratori.

WalderWyss rileva che il rimando al diritto generale alla disconnessione che deriva dall'articolo 328 CO non è chiaro.

6.4.4 Art. 354d CO

PS sostiene l'introduzione di norme inerenti alla remunerazione dei periodi di reperibilità ma chiede che la legge definisca un minimo in base al salario.

AIPL critica questa disposizione in quanto la norma interessa tutte le relazioni di lavoro.

WalderWyss rileva che le norme proposte si differenziano rispetto a quelle dell'OLL 1 inerenti al servizio di picchetto e che attualmente qualsiasi remunerazione per il tempo messo a disposizione può essere esclusa per contratto o per CCL. Questa disposizione non è quindi necessaria e disciplina un punto non regolamentato dalle altre relazioni di lavoro. Ad ogni modo lo si deve integrare nelle norme generali e prevedere che il tempo di reperibilità non sia tempo di lavoro e che la sua remunerazione possa essere compresa nel salario.

6.4.5 Art. 354e CO

AIPL e SPS sono a favore delle norme proposte.

WalderWyss critica il capoverso 1 e si esprime in favore della norma generale dell'articolo 327 CO. La forma scritta per una deroga non è nemmeno indicata. Il capoverso 2 è inutile e in ogni caso dovrebbe essere incluso tra le norme generali.

7 Elenco dei partecipanti che hanno risposto
Liste des organismes ayant répondu
Liste der eingegangenen Stellungnahmen

Kantone / Cantons / Cantoni

AG	Aargau / Argovie / Argovia	5001	Aarau
AI	Appenzell Innerrhoden / Appenzell Rhodes-Intérieurs / Appenzello Interno	9050	Appenzell
AR	Appenzell Ausserrhoden / Appenzell Rhodes-Extérieurs / Appenzello Esterno	9102	Herisau
BE	Bern / Berne / Berna	3000	Bern
BL	Basel-Landschaft / Bâle-Campagne / Basilea-Campagna	4410	Liestal
BS	Basel-Stadt / Bâle-Ville / Basilea- Città	4001	Basel
FR	Freiburg / Fribourg / Friburgo	1701	Freiburg
GE	Genf / Genève / Ginevra	1211	Genève
GL	Glarus / Glaris / Glarona	8750	Glarus
GR	Graubünden / Grisons / Grigioni	7001	Chur
JU	Jura / Giura	2800	Delémont
LU	Luzern / Lucerne / Lucerna	6002	Luzern
NE	Neuenburg / Neuchâtel	2001	Neuchâtel
NW	Nidwalden / Nidwald / Nidvaldo	6370	Stans
OW	Obwalden / Obwald / Obvaldo	6060	Sarnen
SG	St. Gallen / Saint-Gall / San Gallo	9001	St. Gallen
SH	Schaffhausen / Schaffhouse / Sciaffusa	8200	Schaffhausen
SO	Solothurn / Soleure / Soletta	4509	Solothurn
SZ	Schwyz	6320	Schwyz
TG	Thurgau / Turgovie / Turgovia	8510	Frauenfeld
TI	Tessin / Ticino	6501	Bellinzona
UR	Uri	6460	Altdorf
VD	Waadt / Vaud	1014	Lausanne
VS	Wallis / Valais / Vallese	1950	Sion
ZG	Zug / Zoug / Zugo	6310	Zug
ZH	Zürich / Zurich / Zurigo	8090	Zürich



In der Bundesversammlung vertretene politische Parteien
Partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale
Partiti rappresentati nell'Assemblea federale

	Die Mitte Le Centre Alleanza del Centro	3001	Bern
EVP PEV PEV	Evangelische Volkspartei der Schweiz Parti Evangélique Partito evangelico svizzero	3001	Bern
FDP PLR PLR	FDP. Die Liberalen PLR. Les Libéraux-Radicaux I Liberali Radicali	3001	Bern
GPS PES PES	Grüne Partei der Schweiz Parti écologiste suisse Partito ecologista svizzero	3011	Bern
GLP pvl	Grünliberale Partei Parti vert'libéral Partito verdi liberali	3011	Bern
SVP UDC UDC	Schweizerische Volkspartei Union démocratique du centre Unione democratica di centro	3001	Bern
SP PS PS	Sozialdemokratische Partei der Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero	3001	Bern

Gesamtschweizerische Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete
Associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna
Associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna

SAB	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete Groupement suisse pour les régions de montagne Gruppo svizzero per le regioni di montagna	3001	Bern
	Schweizerischer Gemeindeverband Association des Communes Suisses Associazione dei Comuni Svizzeri	3001	Bern

Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft
Associations faîtières de l'économie qui œuvrent au niveau national
Associazioni mantello nazionali dell'economia

Travail.Suisse	Organizzazione mantello dei lavoratori Organisation faîtière	3001	Bern
kfmv	Kaufmännischer Verband Schweiz Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio	8027	Zürich
SAV UPS UE	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli imprenditori	8032	Zürich
sgv usam usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union patronale suisse Unione svizzera delle arti e mestieri	3001	Bern
SGB USS USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera	3000	Bern 23

Weitere interessierte Kreise
Altri ambienti interessati
Altre cerchie interessate

AIHK	Aargauische Industrie- und Handelskammer	5000	Aarau
VZH	Arbeitgeber Zürich	8001	Zürich
APBS	Arbeitgeberverband der Banken Association patronale des banques suisses	4051	Basel
	BERNMOBIL	3000	Bern 14
	Centre Patronal	1094	Paudex
FER	Fédération des entreprises romandes	1211	Ginevra 3
	Freikirchen.ch	8330	Pfäffikon
	Genève aéroport	1215	Genève 15
sev sev sev	Sindacato del personale dei trasporti Syndicat du personnel des transports Sindacato del personale dei trasporti	3000	Bern
Unia	Gewerkschaft Unia Syndicat Unia Sindacato Unia	3000	Bern 16
	HandelSchweiz	4010	Basel
IVA AIPT AIPL	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz Association intercantonale pour la protection des travailleurs Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori	3001	Bern
	KMU-Forum Forum-PME	3003	Bern
PARAT	Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe	6312	Steinhausen
SPS	Public Health Schweiz Santé Public Suisse	3005	Bern
SEA	Schweizerische Evangelische Allianz	8005	Zürich
SUVA CNA INSAI	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents	6004	Luzern

	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni		
SGARM SSMT	Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin Société Suisse de Médecine du travail		
SBPV ASEB ASIB	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca		
	Sonntagsallianz	3011	Bern
Swico	Swico	8004	Zürich
	Swiss Accounting	8001	Zürich
SSPH+	Swiss School of Public Health	8001	Zürich
Swiss TPH	Swiss TPH Swiss Tropical and Public Health Institute	4123	Allschwil
	swissstaffing	8600	Dübendorf
Syna	Syna, Die Gewerkschaft Syna, Le syndicat Syna, Il sindacato	4600	Olten
	transfair	3000	Bern
	Université de Genève		Genève
VPOD SSP SSP	Verband des Personals öffentlicher Dienste Sindacato svizzero dei servizi pubblici Sindacato dei servizi pubblici	8036	Zürich
VSAA AOST	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbahörden Association des offices suisse du travail	3001	Bern
Walder- Wyss	Walder Wyss	8034	Zürich
ZHK	Zürcher Handelskammer	8021	Zürich