



**Stato: maggio 2021**

---

# **Modifica dell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)**

**Modello di orario di lavoro annuale per aziende che forniscono  
servizi nei settori della consulenza, revisione contabile e  
amministrazione fiduciaria (art. 34a)**

**Rapporto esplicativo per la procedura di consultazione**

---

## 1. Situazione iniziale

Il 17 marzo 2016 il consigliere agli Stati Konrad Graber ha depositato l'iniziativa parlamentare 16.414 Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi<sup>1</sup>. L'iniziativa chiede di disciplinare a livello legislativo la possibilità di un modello di orario di lavoro annuale e di rendere flessibili per il settore terziario le disposizioni sul tempo di lavoro e di riposo contenute nella legge del 13 marzo 1964<sup>2</sup> sul lavoro (LL). Dopo la decisione della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati (CET-S) e della sua omologa del Consiglio nazionale (CET-N) di dar seguito all'iniziativa parlamentare, la CET-S ha elaborato un avamprogetto di revisione, che ha posto in consultazione dal 4 settembre al 4 dicembre 2018 insieme all'avamprogetto relativo all'iniziativa parlamentare 16.423 Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti, depositata dalla consigliera agli Stati Karin Keller-Sutter.

Per tener conto di alcune critiche espresse durante la consultazione, la CET-S ha adeguato l'avamprogetto. Il Consiglio federale ha tuttavia considerato che le modifiche apportate non bastassero a mitigare in modo sostanziale i timori espressi e che il progetto di revisione avesse in generale scarse chance di riuscita, dato che la CET-S aveva rinunciato a un esplicito coinvolgimento delle principali parti sociali<sup>3</sup>.

La CET-S ha quindi vagliato la possibilità di procedere a livello di ordinanza invece che di legge, soluzione accolta con favore sia dal capo del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) che dai sindacati. La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha pertanto ricevuto l'incarico di elaborare, in collaborazione con le parti sociali, una proposta per l'introduzione nell'ordinanza 2 del 10 maggio 2000<sup>4</sup> concernente la legge sul lavoro (OLL 2) di un modello di orario di lavoro annuale. In seguito a questa decisione è stato sospeso l'ulteriore trattamento dell'iniziativa Graber.

## 2. Procedura preliminare e consultazioni

Dopo che il capo del DEFR ha assicurato il sostegno della SECO per trovare una soluzione a livello di ordinanza, le associazioni favorevoli al lancio dell'iniziativa Graber (*alliance réflexion suisse*<sup>5</sup> e *la plateforme*<sup>6</sup>) hanno preparato una prima bozza di ordinanza che è stata presentata alla seduta del 3 settembre 2020 della Commissione federale del lavoro (CFL). In questa occasione si è chiesto di organizzare una tavola rotonda per poter discutere il progetto in modo approfondito. La tavola rotonda si è svolta il 15 gennaio 2021 e vi hanno partecipato tutte le parti sociali coinvolte.

In seguito a questa discussione e tenendo conto delle richieste espresse nell'iniziativa Graber, la SECO ha elaborato, in vista della procedura di consultazione, un avamprogetto di ordinanza che disciplinasse un modello di orario di lavoro annuale bilanciando il più possibile tutti gli interessi in gioco.

---

<sup>1</sup> FF 2019 3259

<sup>2</sup> RS 822.11

<sup>3</sup> FF 2019 5405

<sup>4</sup> RS 822.112

<sup>5</sup> [allianz denkplatz schweiz \(allianz-denkplatz-schweiz.ch\)](http://allianz-denkplatz-schweiz.ch)

<sup>6</sup> [Home – die plattform | la plateforme \(die-plattform.ch\)](http://Home-die-plattform-la-plateforme.ch)

La presente proposta di revisione rappresenta un compromesso che prende in considerazione le richieste più rilevanti delle principali parti in causa. Alcune richieste non sono state accolte, perché erano in contrasto con il principio di tutela della salute o con importanti principi della legge sul lavoro oppure perché non avevano alcun nesso diretto con l'idea di un modello di orario di lavoro annuale.

### **3. Commento alla nuova disposizione**

#### **In generale**

Nella presente revisione di ordinanza è stato introdotto un nuovo articolo (34a OLL 2), in virtù del quale i lavoratori attivi in determinate aziende del settore terziario e che ricoprono una funzione dirigenziale o di specialisti possono essere impiegati in base a un modello di orario di lavoro annuale definito al capoverso 3. Questo, tuttavia, a condizione che: percepiscano un reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi o siano in possesso di un titolo universitario, dispongano di un'ampia autonomia nel loro lavoro e siano prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro.

Durante le trattative, i rappresentanti dei lavoratori hanno posto come condizione imperativa che il modello di orario di lavoro annuale venisse disciplinato nel dettaglio nella sezione 3 della OLL 2 (Categorie di lavoratori e di aziende assoggettate) e non in una nuova disposizione speciale della sezione 2, che il Consiglio federale potrebbe dichiarare applicabile anche per altre tipologie di aziende in occasione di un'eventuale revisione futura.

La subordinazione a questo tipo di modello di orario di lavoro annuale implica innanzitutto che la durata massima della settimana lavorativa di 45 o 50 ore non è più considerata un valore determinante di riferimento; ciò significa che ai lavoratori in questione non si applicheranno più neppure le disposizioni in materia di durata massima della settimana lavorativa e lavoro straordinario (art. 34a cpv. 3 lett. a OLL 2). È stato tuttavia fissato un limite massimo assoluto, pari a 63 ore di lavoro settimanale. Inoltre, l'unico criterio rilevante resta il numero di ore in esubero maturate alla fine dell'anno civile o commerciale rispetto al numero delle ore obbligatorie annuali concordate. Il numero delle ore in esubero è limitato: alla fine dell'anno il saldo delle ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto non può superare le 170 ore e la durata del lavoro settimanale, sulla quale poggia questo modello di orario di lavoro annuale, non deve superare le 45 ore, in media. Se, applicando questo principio, alla fine dell'anno si registrano ore in esubero, queste ultime dovranno essere remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento almeno oppure dovranno essere compensate con un congedo nell'anno seguente.

Per i lavoratori subordinati a questo modello di orario di lavoro annuale sono previste ulteriori misure di flessibilizzazione. Innanzitutto, il periodo di lavoro quotidiano autorizzato è prolungato da 14 (secondo l'art. 10 cpv. 3 LL) a 15 ore (cfr. art. 34a cpv. 3 lett. d OLL 2). Secondariamente, il riposo giornaliero potrà essere ridotto fino a nove ore più volte alla settimana (cfr. art. 34a cpv. 3 lett. e OLL 2). Infine, i lavoratori in questione potranno lavorare la domenica senza previa autorizzazione, ma al massimo sei domeniche all'anno e per un massimo di cinque ore ogni domenica (cfr. art. 34a cpv. 3 lett. f OLL 2).

Queste misure di flessibilizzazione dovranno essere accompagnate da un potenziamento dei provvedimenti di tutela della salute: i datori di lavoro devono cioè prevedere provvedimenti preventivi di tutela della salute in collaborazione con i lavoratori, o con i loro rappresentanti, subordinati a questo modello di orario di lavoro annuale, prestando una particolare attenzione ai rischi psicosociali (cfr. art. 34a cpv. 4 OLL 2).

Sono fatte salve tutte le rimanenti disposizioni: il divieto di lavoro notturno resta valido senza limitazioni; come in passato, si può lavorare per al massimo sei giorni consecutivi; la semigiornata libera settimanale di otto ore dev'essere mantenuta (art. 21 LL); e resta invariata anche la regolamentazione delle pause di cui all'articolo 15 LL. Inoltre il tempo di lavoro

dev'essere registrato secondo l'articolo 73 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000<sup>7</sup> concernente la legge sul lavoro (OLL 1); gli articoli 73a e 73b OLL 1 non sono applicabili in combinazione con questo modello di orario di lavoro annuale (art. 34a cpv. 3 lett. g OLL 2). **L'introduzione di questo modello non pregiudica la validità degli attuali modelli di orario di lavoro annuale rientranti nel campo d'applicazione della LL e convenuti in contratti collettivi di lavoro e a livello aziendale.** All'inizio si era previsto di far figurare questa precisazione esplicitamente nell'articolo. L'Ufficio federale di giustizia l'ha però considerata superflua e ha chiesto di cancellare il rimando.

## **Articolo 34a capoverso 1: Campo di applicazione**

### **Campo di applicazione aziendale**

Per aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria si intendono le imprese che offrono prevalentemente servizi nei settori della consulenza in ambito legale, fiscale, aziendale, gestionale o di comunicazione, nonché nei settori della revisione contabile o dell'amministrazione fiduciaria. Si tratta di attività nelle quali è nota la necessità di una certa flessibilità nell'orario di lavoro a causa delle particolari esigenze dei clienti e dei vincoli di calendario.

### **Lavoratori interessati**

Secondo il capoverso 3, il modello di orario di lavoro annuale è applicabile soltanto per i lavoratori adulti. Nel caso di lavoratori giovani vige una tutela speciale, in particolare per quanto riguarda la durata del lavoro e del riposo. Per questa categoria di lavoratori, che non soddisfa i criteri di cui alle lettere a–d, non può essere utilizzato questo modello di orario di lavoro annuale.

### Lettera a

La possibilità di introdurre questo modello di orario di lavoro annuale è riservata ai lavoratori che dispongono di un'**ampia autonomia** nell'organizzazione del proprio lavoro. I lavoratori devono quindi poter determinare in larga misura e autonomamente in che modo il lavoro dev'essere svolto e organizzato. Per valutare questo criterio, ci si può basare sulla prassi relativa all'articolo 73a OLL 1. Inoltre i lavoratori devono essere **prevalentemente liberi di stabilire autonomamente** i propri orari di lavoro. Per poter valutare l'autonomia decisionale sulla durata del lavoro bisogna considerare l'ambiente di lavoro nel suo insieme. Anche in questo caso ci si può basare sulle esperienze maturate in relazione all'articolo 73a OLL 1. Il modello di orario di lavoro annuale non può essere utilizzato da lavoratori che devono attenersi a piani di impiego o altri modelli con rigidi requisiti in termini di orario (p. es. lavoro a squadre, attività che prevedono piani di impiego giornaliero prestabiliti od orari di lavoro determinati in gran parte o prevalentemente dal datore di lavoro o da circostanze oggettive), mentre può essere preso in considerazione per i lavoratori vincolati a fasce orarie che sono occupati per meno della metà del proprio tempo di lavoro e che, al di fuori di tali fasce, sono liberi di stabilire i propri orari di lavoro.

### Lettera b

Un'altra condizione è che i lavoratori in questione ricoprano una **funzione dirigenziale** o siano degli **specialisti** in uno dei settori di cui al capoverso 1. Si considerano lavoratori con funzione dirigenziale coloro che dispongono del diritto permanente di impartire disposizioni ai collaboratori subordinati. In questo contesto il numero dei collaboratori subordinati non è rilevante. Per contro non si considera funzione dirigenziale il diritto di impartire disposizioni a stagisti o apprendisti.

Diversamente dai lavoratori con funzione dirigenziale, gli **specialisti** non dispongono di un diritto (permanente) di impartire disposizioni ai collaboratori subordinati ma, in virtù delle

---

<sup>7</sup> RS 822.111

proprie competenze specialistiche nei settori della consulenza (in ambito legale, fiscale, aziendale, gestionale o di comunicazione), della revisione contabile o dell'amministrazione fiduciaria, sono responsabili in seno all'azienda della loro area specialistica. Il personale addetto a mansioni di segretariato, per esempio, non rientra nel campo di applicazione.

#### Lettera c

Oltre a quanto stabilito nelle lettere a e b, i lavoratori in questione devono percepire un **reddito annuo lordo**, bonus compresi, **superiore a 120 000 franchi**. Tale importo corrisponde a quello indicato nell'articolo 73a capoverso 1 lettera b OLL 1 e ci si può basare sulla relativa prassi. In caso di impiego a tempo parziale, questo importo viene ridotto proporzionalmente. Il calcolo del reddito annuo lordo si basa sul salario determinante per il pagamento dei contributi AVS dell'anno precedente. Ciò significa nel caso specifico che sono compresi anche gli eventuali bonus, mentre sono esclusi gli assegni sociali. Nel caso di neoassunti ci si baserà sul salario convenuto nel contratto di lavoro.

Si può partire dal presupposto che gran parte dei lavoratori con un reddito superiore al limite fissato svolgono mansioni di grande responsabilità, che nella maggior parte dei casi implicano anche un ampio margine di manovra.

In alternativa al reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi, i lavoratori possono disporre di un **titolo universitario** (almeno titolo bachelor, livello 6 del quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale o diploma equivalente).

### **Articolo 34a capoverso 2 : convenzione scritta**

L'introduzione di questo modello di orario di lavoro annuale deve essere convenuta individualmente e per scritto con il lavoratore interessato secondo gli articoli 11 segg. del Codice delle obbligazioni<sup>8</sup> (CO). Nelle aziende nelle quali la documentazione del personale è solo in formato elettronico, la convenzione può essere stipulata anche in tale forma, nel rispetto dell'articolo 14 capoverso 2<sup>bis</sup> CO.

La convenzione deve contenere un esplicito rimando all'articolo 34a OLL 2 e stabilire in particolare il numero di ore di lavoro per anno civile o commerciale (numero di ore annuali) e la modalità di compensazione degli straordinari (lett. c). Per il resto si applicano le regole generali della LL e del CO.

La convenzione relativa a questo modello di orario di lavoro annuale può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro nel rispetto delle disposizioni sulla fine del rapporto di lavoro secondo gli articoli 334 segg. CO. In particolare si osserveranno i termini di disdetta secondo il CO. Questa clausola è estremamente importante per i casi in cui la mole di ore di lavoro prestate dovesse diventare un pericolo per la salute; si inserisce nelle possibilità già esistenti di modifiche contrattuali nell'ambito del CO, in particolare la disdetta da parte del datore di lavoro causata da una modifica del contratto di lavoro.

### **Articolo 34a capoverso 3: modello di orario di lavoro annuale**

L'introduzione di questo modello di orario di lavoro annuale implica che il tempo di lavoro massimo si basa solo sul periodo di riferimento di un anno civile o commerciale e non più, come nella legislazione vigente, su un tempo di lavoro massimo di 45 o 50 ore nel periodo di riferimento di una settimana (cfr. art. 9 cpv. 1 LL). La legge sul lavoro e le relative ordinanze contengono però numerose disposizioni basate sulla durata massima della settimana lavorativa. Tuttavia, poiché nel modello di orario di lavoro annuale il saldo delle ore annuali in esubero è determinato solo alla fine dell'anno civile o dell'anno commerciale, le disposizioni relative alla durata massima della settimana lavorativa e alle ore in esubero non sono applicabili.

---

<sup>8</sup> RS 220

Ai fini della tutela della salute, viene comunque fissata una soglia massima assoluta di 63 ore di tempo di lavoro settimanale.

***Massima durata della settimana lavorativa nella media dell'anno (lettera a)***

L'introduzione di un modello di orario di lavoro annuale ai sensi di questo nuovo articolo 34a è lasciata alle parti. Per poter beneficiare della nuova regolamentazione, il numero di ore di lavoro annuale concordato non può tuttavia superare le 45 ore settimanali calcolate sulla media dell'anno civile o commerciale. In caso di occupazione a tempo parziale, il numero massimo di ore annuali si riduce proporzionalmente. Per determinare il numero delle settimane per anno civile o commerciale vanno detratte le settimane di ferie convenute tra le parti e i giorni festivi parificati alle domeniche che cadono in un giorno lavorativo (nella media degli anni, i giorni festivi da detrarre corrispondono a una settimana di vacanza supplementare).

Il tempo di lavoro annuale massimo è dunque di 2115 ore (52 settimane - 4 settimane di ferie - 1 settimana di festività x 45 h) = 2115 h.

Si tratta di un calcolo approssimativo che funge da riferimento.

Viceversa, questo modello di orario di lavoro annuale è naturalmente ammissibile anche se il tempo di lavoro annuale convenuto si basa su un orario di lavoro settimanale inferiore a 45 ore.

Per tutelare la salute dei lavoratori in questione e a fini di trasparenza, viene stabilito che il singolo lavoratore possa lavorare al massimo per 63 ore. Questo limite è già fissato oggi per legge per diversi settori che possono lavorare nove ore al giorno per sette giorni consecutivi (cfr. art. 7 cpv. 2 OLL 2).

Si precisa esplicitamente che se i lavoratori sono impiegati secondo questo modello di orario di lavoro annuale, le disposizioni sulla durata massima della settimana lavorativa e sugli straordinari (art. 9, 12 e 13 LL) non sono applicabili.

Sono fatte salve le regole del CO. In teoria è ipotizzabile un modello sulla base dell'orario di lavoro annuale secondo le disposizioni degli articoli 319 segg. CO, in particolare in combinato disposto con l'articolo 321c capoverso 1 CO. Come indicato al capoverso 2, le parti devono concordare per contratto il modello utilizzato.

***Saldo delle ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto (Lettera b)***

Alla fine dell'anno civile o commerciale, i lavoratori con questo modello di orario di lavoro annuale possono avere accumulato al massimo 170 ore in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto. Ciò significa che le ore in esubero possono essere soggette a oscillazioni nel corso dell'anno civile o commerciale e il numero massimo di 170 ore può temporaneamente essere superato. Si tratta di una deroga a quanto previsto oggi per legge, ossia che ogni ora di lavoro straordinario prestata nel corso dell'anno – indipendentemente dal fatto che venga compensata o remunerata – viene sommata fino al raggiungimento del numero massimo di 170 di cui all'articolo 12 capoverso 2 LL (cosiddetto principio del saldo lordo).

In caso di **occupazione a tempo parziale, il numero massimo di ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto si riduce proporzionalmente**. Ciò significa che queste ore in esubero dei lavoratori a tempo parziale devono essere obbligatoriamente remunerate con un supplemento del 25 per cento o compensate con tempo libero di pari durata già al superamento del tempo di lavoro annuale proporzionalmente ridotto. Una riduzione proporzionale è effettuata anche nel caso in cui il lavoratore svolga più attività parallele. In linea con la prassi odierna, il calcolo proporzionale dovrebbe applicarsi anche in caso di impiego di durata inferiore a un anno.

In base alla legislazione in vigore, la durata massima della settimana lavorativa non si riduce in caso di occupazione a tempo parziale, ovvero restano validi gli attuali limiti massimi. Questo

modello di orario di lavoro annuale comporta pertanto una maggiore tutela di questa categoria di lavoratori.

***Compensazione delle ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto (lettera c)***

Se, alla fine dell'anno civile o commerciale, il lavoratore ha accumulato ore in esubero, queste ultime dovranno essere remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento oppure andranno compensate l'anno seguente con un congedo di uguale durata. Le modalità per compensare le ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto va concordata per contratto (cfr. cpv. 2). Per ragioni legate alla tutela della salute, la compensazione sotto forma di congedo entro l'anno seguente prevale sulla remunerazione. Contrariamente all'articolo 13 capoverso 1 LL, che per determinate categorie di lavoratori non prevede nessun supplemento salariale per le prime 60 ore di lavoro straordinario, l'obbligo di remunerare le ore in esubero prestate nell'ambito di questo modello di orario di lavoro annuale vale già a partire dalla prima ora straordinaria.

Anche le ore in esubero che oltrepassano la soglia delle 170 ore devono essere compensate. Se si riscontra il superamento di tale soglia, l'Ispettorato del lavoro procede conformemente agli articoli 51 segg. LL.

È fatto salvo l'articolo 321c capoversi 2 e 3 CO. In particolare, il consenso del lavoratore alla compensazione mediante congedo richiesto dall'articolo 321c capoverso 2 CO è considerato dato in virtù della convenzione di cui al capoverso 2.

***Durata del lavoro diurno e serale (lettera d)***

Nelle aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria i singoli lavoratori possono essere occupati nel lavoro diurno e serale, incluse le pause e il lavoro straordinario, per al massimo 15 ore, e non 14, come disciplinato nell'articolo 10 capoverso 3 LL. Detratte le pause minime fissate per legge (cfr. art. 15 LL), durante una giornata si potrà lavorare al massimo 13 ore.

Resta applicabile quanto previsto nell'articolo 10 capoversi 1 e 2 LL, secondo cui il lavoro diurno e serale *dell'azienda* è di 17 ore al massimo e si svolge normalmente tra le 6.00 e le 23.00. Non si viene così a modificare il periodo notturno. In caso di introduzione del lavoro serale (dalle ore 20.00), i rappresentanti dei lavoratori o, in loro assenza, i lavoratori dell'azienda, hanno inoltre il diritto di essere sentiti.

***Riduzione del riposo giornaliero (lettera e)***

Il riposo giornaliero dei lavoratori occupati in aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria può essere ridotto fino a nove ore più volte nel corso della settimana, a condizione che nella media di quattro settimane si assicuri una durata del riposo giornaliero di 12 ore. Viene invece meno la possibilità generalmente valida, prevista dalla legge, di ridurre il periodo di riposo a otto ore una volta alla settimana (cfr. art. 15a cpv. 2 LL). L'attuale metodo di calcolo del valore medio resta invariato: vengono cioè considerati unicamente i periodi di riposo giornalieri tra due giorni lavorativi. Rispetto alla disposizione speciale già in vigore (art. 9 cpv. 1 OLL 2), questo modello di orario di lavoro annuale concede maggiore flessibilità alle aziende raddoppiando da due a quattro settimane il periodo entro il quale deve avvenire la compensazione.

***Lavoro domenicale (lettera f)***

Conformemente all'articolo 18 capoverso 1 LL, il lavoro domenicale è in linea di principio vietato. Sono ammesse eccezioni in casi motivati, se è fornita l'autorizzazione richiesta o nell'ambito delle disposizioni speciali dell'OLL 2. Il lavoro domenicale temporaneo è autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno (art. 19 cpv. 3 LL).

Nelle aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria non sussistono motivi di indispensabilità tecnica o economica

che giustificano il lavoro domenicale continuativo. Viceversa in queste aziende è talvolta necessario che per un urgente bisogno i dipendenti debbano eccezionalmente lavorare alcune ore alla domenica. Per questo motivo la disposizione prevede che, secondo il nuovo modello di orario di lavoro annuale, i lavoratori possano lavorare, senza previa autorizzazione, al massimo sei domeniche all'anno, per un massimo di cinque ore ogni domenica.

Il lavoro domenicale di una durata massima di cinque ore dev'essere compensato con tempo libero 1:1 (cfr. art. 20 cpv. 2 LL). Il lavoro domenicale non soggetto ad autorizzazione è stato limitato a queste cinque ore per semplificarne la compensazione, rispetto a una soluzione in cui il datore di lavoro sia tenuto a concedere un riposo di 35 ore consecutive nella settimana successiva al lavoro domenicale o in quella seguente.

Il limite di sei domeniche qualifica questo lavoro domenicale come temporaneo, ragione per cui dovrà essere accordato un supplemento salariale del 50 per cento (cfr. art. 19 cpv. 3 LL).

### ***Registrazione del tempo di lavoro (lettera g)***

Secondo l'articolo 46 LL, i datori di lavoro sono tenuti a tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli altri atti da cui risultano chiaramente le indicazioni necessarie all'esecuzione della legge e delle relative ordinanze.

Conformemente all'articolo 73 OLL 1, i datori di lavoro devono fornire all'ispettorato cantonale del lavoro la documentazione relativa agli orari di lavoro e di riposo dei propri dipendenti. Questa documentazione deve essere chiara e strutturata in modo tale che il contenuto delle informazioni sia comprensibile e verificabile da parte del datore di lavoro, del lavoratore e dell'autorità competente. Inoltre, le modalità di registrazione dell'orario di lavoro possono essere determinate liberamente dal datore di lavoro. La cosa più importante è che rifletta il tempo effettivo di lavoro. Quando si utilizza questo modello di orario di lavoro annuale non è possibile rinunciare alla registrazione della durata del lavoro (art. 73a OLL 1) od optare per una registrazione semplificata (art. 73b OLL 1).

## **Articolo 34a capoverso 4: provvedimenti di prevenzione**

L'articolo 2 capoverso 1 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro<sup>9</sup> (OLL 3) dispone che il datore di lavoro debba adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica dei lavoratori.

In una precedente versione della revisione era stato previsto di integrare nella OLL 3 la disposizione sui provvedimenti di prevenzione specifici. A seguito delle discussioni si è però deciso di integrarla direttamente nell'articolo 34a OLL 2.

Per quanto riguarda i lavoratori subordinati a questo modello di orario di lavoro annuale, il datore di lavoro deve prevedere provvedimenti di prevenzione di tutela della salute, nell'ambito dei quali si presti particolare attenzione ai rischi psicosociali come lo stress, il sovraccarico di lavoro, le difficoltà per conciliare vita privata e professionale, ecc.

A tal fine il datore di lavoro dovrà rilevare sistematicamente i pericoli per la salute nell'ambito dei rischi psicosociali, insiti per esempio nell'organizzazione, nei contenuti e nell'intensità del lavoro o nelle condizioni di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire le necessarie competenze. Se tali competenze non sono presenti all'interno dell'azienda, si devono coinvolgere specialisti esterni, dotati della preparazione richiesta nel campo dei rischi psicosociali.

Il datore di lavoro deve inoltre coinvolgere i lavoratori o i loro rappresentanti, che possono richiedere un'analisi approfondita di determinate problematiche. Sulla base dei risultati

---

<sup>9</sup> RS 822.113

dell'analisi il datore di lavoro svilupperà misure preventive sistematiche che verranno sottoposte a verifica periodica.

Come previsto nell'articolo 6 capoverso 3 LL, il datore di lavoro deve far cooperare i lavoratori o i loro rappresentanti nell'azienda ai provvedimenti sulla protezione della salute. Il diritto di essere consultati comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda (art. 48 cpv. 2 LL).

## **4. Ripercussioni della revisione**

### **4.1 Ripercussioni per la Confederazione e i Cantoni**

L'esecuzione della legge sul lavoro spetta ai Cantoni (art. 41 LL). L'attuazione della nuova disposizione avviene nell'ambito dell'esecuzione ordinaria, non sono previsti né sussidi né personale aggiuntivo. Pertanto le modifiche previste non dovrebbero avere ripercussioni finanziarie o in termini di personale per la Confederazione e i Cantoni.

Per poter applicare correttamente la legge sul lavoro, gli ispettorati cantonali del lavoro devono poter contare su una chiara delimitazione del campo di applicazione. L'importo salariale e il livello di formazione richiesti per la subordinazione a questo modello di orario di lavoro annuale sono criteri oggettivi utili ai fini dell'esecuzione. Venendo meno il criterio della durata massima della settimana lavorativa, un limite relativamente facile da controllare, per gli ispettorati del lavoro diventerà più gravoso effettuare controlli dettagliati del tempo di lavoro.

### **4.2 Ripercussioni per i gruppi di interesse**

Poiché la compensazione delle ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto può avvenire in un periodo di tempo più lungo rispetto a quello previsto allo stato attuale, nella propria analisi gli ispettorati devono prendere in considerazione un arco di tempo conseguentemente più ampio. Ciò non ha tuttavia alcuna ripercussione sul carico di lavoro visto che, già oggi, i datori di lavoro sono tenuti a conservare elenchi e altri atti per almeno cinque anni dopo la scadenza della loro validità (art. 73 cpv. 2 OLL 1).

Secondo l'articolo 6 LL in combinato con l'OLL 3, il datore di lavoro deve inoltre prevedere specifici provvedimenti di prevenzione nell'ambito della tutela della salute. Il fatto di dover tenere conto in particolare dei rischi psicosociali non dovrebbe creare un onere supplementare eccessivo.

#### **Entità della categoria di lavoratori interessata**

Per stimare l'entità della categoria di lavoratori interessata relativamente alle aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria ci si è basati sulle posizioni 69 (attività legali e contabilità) e 70 (attività di sedi centrali; consulenza gestionale) della nomenclatura generale delle attività economiche (NOGA) [Nota: in base allo strumento di codifica dell'Ufficio federale di statistica (UST), anche le attività di consulenza gestionale rientrano nella posizione 70<sup>10</sup>]. Il peso delle posizioni NOGA 69 e 70 nell'economia nel suo complesso si può stimare come riportato qui di seguito, nel senso di un limite superiore stabilito sulla base di varie fonti di dati:

---

<sup>10</sup> <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/it/code/702100?q=kommunikationsberatung>

- UST/STATIMP<sup>11</sup> (2020): 175 000 occupati equivalenti a tempo pieno (4,4 %); 218 000 occupati (4,2 %);
- UST/RIFOS<sup>12</sup> (2019): 192 000 occupati, esclusi frontalieri e dimoranti temporanei (4,3 %); di cui ca. 146 000 salariati, esclusi apprendisti (3,8 %).

Nella revisione proposta ricadono solo i salariati (esclusi lavoratori indipendenti). Del 3,8 per cento dei salariati attivi in questi settori poco più del 50 per cento soddisfa i criteri stabiliti nell'ordinanza e relativi alla funzione dirigenziale, alla formazione, al livello salariale e all'autonomia nel lavoro. La rilevanza economica e i rischi della presente revisione sono pertanto contenuti.

## **5. Aspetti giuridici**

La revisione dell'OLL 2 si basa sull'articolo 27 LL, secondo il quale determinate categorie di aziende o di lavoratori possono essere esclusi totalmente o parzialmente, mediante ordinanza, dal campo d'applicazione di determinate disposizioni della LL ed essere assoggettati a disposizioni speciali. Le modifiche proposte rientrano in questo quadro giuridico. Poiché le disposizioni dell'ordinanza non possono a quelle del CO, queste ultimi vanno rispettate. Il modello di orario di lavoro annuale qui proposto è compatibile con le disposizioni del CO e può essere previsto nel contratto di lavoro individuale tra le parti.

---

<sup>11</sup>Statistica dell'impiego (STATIMP).

<sup>12</sup> Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS).