



Novembre 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 sui risultati della procedura di consultazione
(dal 25 maggio 2021 al 15 settembre 2021)

Sommario

1	Situazione iniziale.....	3
2	Pareri pervenuti	4
3	Posizione di massima dei partecipanti alla consultazione	4
4	Osservazioni sui singoli articoli	7
4.1	Articolo 34a capoverso 1: campo di applicazione.....	7
4.1.1	Capoverso 1 lettera a	8
4.1.2	Capoverso 1 lettera b	9
4.1.3	Capoverso 1 lettera c	9
4.2	Articolo 34a capoverso 2: convenzione scritta	10
4.3	Articolo 34a capoverso 3: modello di orario di lavoro annuale.....	11
4.3.1	Lettera a: massima durata della settimana lavorativa nella media dell'anno. 11	
4.3.2	lettera b: saldo delle ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto	12
4.3.3	Lettera c: compensazione delle ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto	13
4.3.4	Lettera d: prolungamento del lavoro diurno e serale.....	14
4.3.5	Lettera e: riduzione del riposo giornaliero.....	14 15
4.3.6	Lettera f: lavoro domenicale	15
4.3.7	Lettera g: registrazione del tempo di lavoro.....	16
4.4	Articolo 34a capoverso 4: provvedimenti di prevenzione.....	17
5	Lista dei partecipanti alla procedura di consultazione	19

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»¹. 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 sul lavoro² (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.³

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 2000⁴ concernente la legge sul lavoro (OLL 2) di un modello di orario di lavoro annuale particolare. In seguito a questa decisione è stato sospeso l'ulteriore trattamento dell'iniziativa parlamentare Graber.

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 parlamentare (*alliance réflexion suisses*⁵ e *la plateforme*⁶) 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 parlamentare 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.

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 LL oppure perché non avevano alcun nesso diretto con l'idea di un modello di orario di lavoro annuale.

¹ FF 2019 3259

² RS 822.11

³ FF 2019 5405

⁴ RS 822.112

⁵ [allianz denkplatz schweiz \(allianz-denkplatz-schweiz.ch\)](https://allianz-denkplatz-schweiz.ch)

⁶ [Home – die plattform](https://home-die-plattform.ch) | [la plateforme \(die-plattform.ch\)](https://la-plateforme-die-plattform.ch)

2 Pareri pervenuti

Nel quadro della procedura di consultazione sono pervenuti 62 pareri, 26 dei quali da parte dei Cantoni e 36 di organizzazioni, associazioni e altre parti interessate. Suva e Swissmem hanno rinunciato espressamente a inoltrarli. LU, OW e UR rimandano al parere dell'Associazione intercantionale per la protezione dei lavoratori (AIPL), pertanto si rinuncia in seguito a menzionarli esplicitamente.⁷

SG accoglie con favore la revisione. AG, AI, AR, BE, BS, FR, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZG, ZH e l'AIPL sono favorevoli in linea di massima alla revisione. BL e GE la respingono nella forma attuale. Alcuni articoli sono tuttavia oggetto di proposte di precisazione a livello redazionale, di osservazioni critiche e, in alcuni casi, di rifiuto.

Degli altri partecipanti alla procedura di consultazione, Arbeitgeber Banken, CCIG, CP, Alleanza del Centro, la plateforme, EIT.swiss, FER, GEM, GLP, SAV/FSA, swissstaffing e ZHK accolgono con favore la revisione, molti di loro, tuttavia, a determinate condizioni. L'ASA accoglie favorevolmente in linea di massima l'iniziativa parlamentare Graber 16.414, ma non si esprime sulle singole disposizioni dell'articolo 34a OLL 2 per mancanza di attinenza. L'UDC continua ad appoggiare l'attuazione dell'iniziativa parlamentare 16.414 a livello legislativo, ma precisa che la presente modifica dell'ordinanza, pur rappresentando un passo nella direzione giusta, non tiene equamente conto della richiesta centrale dell'iniziativa parlamentare 16.414. Allianz denkplatz schweiz, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, PLR, Forum PMI, USI, ASIB, SSMT, USS, usam, PS, Swico, Syna, syndicom, Travail.Suisse, TREUHAND|SUISSE, Unia e ASMAC rifiutano la revisione nella forma attuale.

Il progetto di revisione è molto controverso. Le organizzazioni dei lavoratori (a eccezione di la plateforme) lo giudicano eccessivo, quelle dei datori di lavoro troppo restrittivo. Numerosi partecipanti alla procedura di consultazione formulano una serie di condizioni che a loro avviso vanno soddisfatte per poter appoggiare la revisione. Anche coloro che non rifiutano in generale il progetto e sono favorevoli alla sua impostazione auspicano varie modifiche.

3 Posizione di massima dei partecipanti alla consultazione

Riassumendo, 24 Cantoni su 26 e l'AIPL sono fondamentalmente favorevoli al progetto. Sottolineano in particolare che conferma un approccio già consolidato e che punta nel contempo a garantire il quadro legale necessario alla protezione dei lavoratori. Precisano tuttavia che il nuovo articolo solleva numerosi aspetti giuridici e schiude una serie di dubbi che vanno anticipatamente chiariti e risolti. BE, BL, GR e ZH temono oneri supplementari per i Cantoni. GE è del parere che i controlli degli ispettorati del lavoro vengano resi più difficili. BL parte dal presupposto che il necessario coinvolgimento dei datori di lavoro sia contemplato dall'articolo 46 LL.

SG accoglie con favore il fatto che l'introduzione di modelli di lavoro più flessibili offra l'opportunità di raccogliere esperienze e di valutare questi modelli anche sotto il profilo della protezione dei lavoratori e della controllabilità da parte degli ispettorati del lavoro.

Per AR, ZG e ZH il progetto attuale è troppo blando. ZH, inoltre, ne mette in dubbio l'efficacia alla luce dell'esecuzione complessa e onerosa sia per le aziende sia per le autorità e ritiene le disposizioni previste insufficienti sul piano dei provvedimenti di prevenzione destinati a proteggere la salute. AR e ZH ritengono che anche il ramo informatico debba essere inserito nell'articolo o per lo meno che non sia chiaro il perché della sua esclusione.

GE, JU, NE e TI rimandano alla tutela della salute dei lavoratori. In particolare JU e NE considerano problematici orari di lavoro più lunghi per periodi prolungati. TI ritiene

⁷ La lista dei partecipanti alla procedura di consultazione e delle abbreviazioni utilizzate nel presente rapporto è riportata in allegato.

indispensabile che il datore di lavoro provi in modo inequivocabile di aver adottato tutti i provvedimenti volti a proteggere la salute dei lavoratori.

GR non ritiene opportuno emanare regolarmente deroghe o disposizioni speciali per determinati settori, in quanto rendono sempre più difficile mantenere una panoramica sulle normative in vigore. L'articolo 34a OLL 2 contiene già numerose condizioni supplementari che le aziende devono rispettare. Maggiore è la somma di queste disposizioni, meno chiara risulta la legge ai datori di lavoro.

Per VD alcune delle norme dell'articolo 34a OLL 2 non dispongono di un riferimento normativo. Ciò vale in particolare per il concetto di «annualisation du temps de travail» (numero di ore annuali), che la legge sul lavoro (LL) non prevede, in quanto il tempo di lavoro viene stabilito su base settimanale. Inoltre VD propone la creazione di una nuova sezione 4 nella OLL 2 dal titolo Categorie particolari di aziende o lavoratori, contenente un nuovo articolo 53 che definisca le eccezioni valide per le aziende riportate in questa sezione e un articolo 54 che recepisca il contenuto del progetto dell'articolo 34a OLL 2.

Secondo BL, la necessità di un orario di lavoro flessibile è comprensibile e attestata in presenza di vincoli di calendario e criticità di tempo; non è invece giustificato allentare le disposizioni sulla protezione dei lavoratori semplicemente per soddisfare presunte esigenze dei clienti. Tuttavia, rispetto al progetto originario inviato in consultazione, in questo secondo tentativo di introdurre un modello di orario di lavoro annuale sono stati almeno raggiunti alcuni miglioramenti in termini di protezione dei lavoratori.

GE respinge la revisione e sostiene, fra l'altro, che dal punto di vista del diritto del lavoro la nuova disposizione risponde sì alla necessità di semplificare la registrazione del tempo di lavoro, ma comporta anche il rischio di pregiudicare la salute fisica e mentale del lavoratore.

Come menzionato all'inizio, Arbeitgeber Banken, CCIG, CP, Alleanza del Centro, la plateforme, EIT.swiss, FER, GEM, GLP, SAV/FSA, swissstaffing e ZHK accolgono in linea di massima con favore la revisione. Arbeitgeber Banken appoggia l'impostazione del progetto di legge, anche se la sua importanza per il settore bancario è secondaria, in quanto consente una gestione più flessibile degli orari di lavoro per numerose aziende di servizi e tiene conto delle loro realtà senza trascurare la protezione dei lavoratori.

In particolare Arbeitgeber Banken, EIT.swiss, Alleanza del Centro, GLP e ZHK sono del parere che l'articolo 34a OLL 2 vada esteso ad altri settori. Secondo Arbeitgeber Banken, Alleanza del Centro e GLP, nel campo di applicazione del nuovo modello di orario di lavoro vanno inseriti soprattutto i rami tecnologia dell'informazione e della comunicazione e informatica. EIT.swiss ritiene inoltre auspicabile ridurre il salario determinante a 110 000 franchi.

L'Alleanza del Centro è dell'avviso che nel progetto attuale siano ancora necessari chiarimenti sull'organizzazione in autonomia del lavoro. È favorevole al fatto che il progetto in consultazione ponga requisiti elevati alla convenzione individuale sull'orario di lavoro annuale.

ZHK respinge invece l'introduzione di ulteriori provvedimenti di prevenzione nel campo della tutela della salute, essendo questo aspetto già ampiamente e dettagliatamente regolamentato.

Swissstaffing è del parere che il progetto in consultazione non soddisfi aspetti centrali dell'iniziativa parlamentare 16.414 e non sia pertanto in grado di garantire la flessibilità auspicata nell'iniziativa.

SAV/FSA fa presente che la necessità del mondo economico di disporre di modelli di orario di lavoro annuali è in linea di massima attestata, anche se alcuni settori sono naturalmente più interessati da questa soluzione rispetto, per esempio, agli studi di avvocati. Accoglie con favore la prevista revisione dell'ordinanza, ma pone un chiaro e articolato interrogativo sulla competenza del Consiglio federale di emanarla. È infatti del parere che, secondo gli attuali standard legislativi, le norme della LL materialmente inequivocabili possano essere modificate solo dal Parlamento e non dal Consiglio federale tramite un'ordinanza. Sostiene inoltre che il

nuovo modello di orario di lavoro annuale è caratterizzato da una marcata estensione dei limiti del tempo di lavoro previsti dalla LL, in chiara contraddizione con il contesto legislativo.

la plateforme rileva una mancanza di disposizioni di validità generale sul lavoro flessibile al di fuori dell'azienda e la necessità di modificare i riferimenti normativi. Tuttavia, poiché riguarda un'ampia categoria di lavoratori e aziende, questo aspetto della flessibilità dovrebbe essere disciplinato da una legge e non da un'ordinanza. Pertanto le associazioni che fanno capo a la plateforme si impegneranno a livello politico per introdurre una nuova regolamentazione.

Un'attuazione a livello di legge della sospesa iniziativa parlamentare 16.414 è appoggiata dall'UDC. In quest'ottica il campo di applicazione limitato della presenta modifica d'ordinanza, pur rappresentando un passo nella direzione giusta, non tiene equamente conto della richiesta centrale dell'iniziativa parlamentare.

Allianz denkplatz schweiz, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, PLR, Forum PMI, USI, Swico e TREUHAND|SUISSE respingono il progetto attuale. Anche per usam la modifica dell'ordinanza è troppo blanda. L'attuale proposta di revisione non soddisfa le richieste formulate: non prevede la possibilità di organizzare l'orario di lavoro settimanale in piena autonomia, si rivolge a una tipologia di aziende troppo circoscritta ed è molto importante che il particolare modello di orario di lavoro annuale proposto non pregiudichi modelli di orario di lavoro annuale esistenti.

Allianz denkplatz schweiz, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, USI e Swico sottolineano in particolare che il progetto non è adatto ad attuare l'iniziativa parlamentare 16.414 e non apporta miglioramenti concreti per lavoratori e datori di lavoro che esercitano attività di consulenti ed esperti e auspicano lavorare in modo più moderno e autonomo. Per garantire una soluzione a livello di ordinanza che risponda alla richiesta, legittima e ampiamente sostenuta, di un orario di lavoro annuale autentico e flessibile vanno apportate con urgenza le seguenti modifiche: 1. Coinvolgimento del settore della tecnologia dell'informazione e della comunicazione; 2. Interruzione in autonomia del tempo di riposo da parte del lavoratore (analogamente al servizio di picchetto); e 3. Definizione in autonomia dell'orario di lavoro settimanale da parte del lavoratore in sostituzione del lavoro domenicale disposto dal datore di lavoro. Anche PLR e TREUHAND|SUISSE chiedono con urgenza di liberalizzare le regole sul tempo di riposo e il lavoro domenicale.

ASIB, SSMT, USS, PS, Syna, syndicom, Travail.Suisse, Unia e ASMAC non concordano con il progetto di ordinanza, con motivazioni diverse. Temono in particolare un indebolimento a livello di tutela della salute.

Secondo USS, da un lato viene notevolmente ridimensionata, in termini di contenuto, l'abolizione delle disposizioni sul tempo di lavoro, dall'altro le categorie di lavoratori coinvolte risultano notevolmente ampliate rispetto ai fiduciari e ai revisori contabili originariamente previsti. La versione attuale del nuovo articolo 34a OLL 2 è in contraddizione con il diritto sovraordinato e lo spirito delle eccezioni contemplate dalla OLL 2, che presuppongono una necessità economica o tecnica attestata, urgente e reale.

Syndicom ritiene che le convenzioni basate sui contratti collettivi di lavoro siano più adatte a soddisfare le esigenze di un'azienda o di un settore in materia di orario di lavoro e modelli di orario di lavoro flessibili. Pertanto è necessario privilegiare la soluzione dei contratti collettivi e promuoverne la stipula nel maggior numero possibile di settori che ancora ne sono privi.

Secondo ASIB, l'attuale diritto del lavoro offre sufficienti possibilità di attuare, attraverso il partenariato sociale, una regolamentazione flessibile dell'orario di lavoro a livello aziendale che tenga conto sia delle esigenze delle aziende interessate sia della protezione dei lavoratori.

PS sostiene che il progetto di revisione debba essere rettificato in due punti essenziali. In primo luogo le nuove eccezioni da recepire vanno definite in maniera più precisa e dettagliata. In secondo luogo gli ulteriori requisiti per l'applicazione del nuovo articolo 34a OLL 2 sono eccessivi e contengono in parte concetti vaghi e giuridicamente incomprensibili.

In un'ottica di compromesso Unia è disposta ad accettare la modifica dell'ordinanza alle seguenti condizioni: limitare a una categoria di persone chiaramente circoscritta l'estensione dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e il lavoro domenicale senza previa autorizzazione previsti dalla nuova disposizione speciale. Vanno esclusi una minore tutela della salute susseguente all'estensione dell'orario di lavoro per lavoratori con un reddito annuo lordo inferiore a 120 000 franchi svizzeri e una penalizzazione dei lavoratori a tempo parziale.

4 Osservazioni sui singoli articoli

4.1 Articolo 34a capoverso 1: campo di applicazione

Allianz denkplatz schweiz, AR, Arbeitgeber Banken, asut, CCIG, Alleanza del Centro, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, USI, usam, Swico, TREUHAND|SUISSE e ZH chiedono l'inserimento del settore informatico (e di quello delle telecomunicazioni) nel campo di applicazione del nuovo articolo 34a OLL 2. Allianz denkplatz schweiz, EXPERTsuisse e USI sono favorevoli alla seguente richiesta di modifica: Art. 34a Le aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, revisione contabile e amministrazione fiduciaria, *tecnologia dell'informazione e tecnologia della comunicazione* e al capoverso 1 Le aziende che forniscono principalmente servizi nei settori della consulenza in ambito legale, fiscale, aziendale, gestionale o di comunicazione, nonché nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria, *della tecnologia dell'informazione o della tecnologia della comunicazione* possono [...]. L'economia svizzera è in larga misura dipendente da aziende operanti nel settore della tecnologia dell'informazione che adottano sistemi di lavoro flessibili. Inoltre sono proprio queste professioni che influiranno in modo determinante sulla futura solidità, innovazione e capacità di esportazione della piazza economica svizzera.

CCIG propone di estendere come segue il campo di applicazione: Le aziende o *parti di aziende* che forniscono principalmente servizi nei settori della consulenza in ambito legale, fiscale, aziendale, *delle relazioni pubbliche, dell'informatica, della tecnica*, gestionale o di comunicazione, nonché nei settori della revisione contabile o dell'amministrazione fiduciaria [...]. FER e GEM appoggiano l'aggiunta dei concetti «*o parti di aziende*» e «*relazioni pubbliche*».

Swissstaffing e TREUHAND|SUISSE chiedono l'inserimento dei settori del personale a prestito e del collocamento nel campo di applicazione dell'articolo 34a OLL 2. Anche usam chiede l'inserimento del personale interno delle aziende di servizi per il personale (p. es. responsabili di filiali, consulenti ecc.).

Secondo allianz denkplatz schweiz, anche le aziende che sottostanno al contratto collettivo di lavoro devono poter utilizzare facoltativamente il modello di orario di lavoro annuale.

GLP e Forum PMI sono del parere che la possibilità dell'orario di lavoro annuale debba essere estesa a tutte le aziende di servizi. La limitazione prevista non è né giustificata né comprensibile.

ZHK va oltre e chiede che il modello di orario di lavoro annuale secondo l'articolo 34a OLL 2 sia fruibile a tutti i settori, soprattutto perché non viene applicato automaticamente, ma solo se il lavoratore e il datore di lavoro lo convengono per iscritto. Inoltre, la categoria di lavoratori cui è destinato è già sufficientemente limitata dai requisiti richiesti al capoverso 1 lettera a-c. ZHK propone di riformularlo come segue: *Le aziende possono occupare secondo il modello di orario di lavoro annuale di cui al capoverso 3 lavoratori adulti che adempiono le seguenti condizioni.*

ASIB, USS, PS, Syna, Syndicom e Unia ritengono eccessivo il campo di applicazione aziendale e chiedono di stralciare la consulenza in ambito legale, aziendale, gestionale e di comunicazione. Unia sottolinea il forte rischio di poter eludere abusivamente i criteri delle disposizioni speciali ai sensi dell'articolo 27 LL e si rammarica che questo aspetto non sia stata esaminato approfonditamente nel quadro della nuova norma derogatoria. Chiede pertanto di modificare il capoverso 1 come segue: 1. Le aziende che forniscono principalmente servizi nei

settori della *consulenza in ambito fiscale, della revisione contabile o dell'amministrazione fiduciaria* possono occupare secondo il modello di orario di lavoro annuale di cui al capoverso 3 lavoratori adulti che adempiono *cumulativamente* le seguenti condizioni. Inoltre Travail.Suisse chiede di limitare il nuovo articolo 34a alle aziende di servizi nei settori della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria e di circoscrivere la consulenza unicamente a quella fiscale.

GE considera i concetti «consulenza aziendale» e «consulenza gestionale» troppo vasti. Secondo GE definizioni che comportano criteri più rigidi, p. es. sul modello del codice NOGA, sono più opportune per delimitare meglio il campo di applicazione.

In riferimento al campo di applicazione aziendale dell'articolo 34a OLL 2, BL formula la seguente richiesta: Nel titolo il concetto di «consulenza» va stralciato e il campo di applicazione descritto con più precisione. Inoltre, la necessità di rendere flessibile l'orario di lavoro deve essere valutata, invece che in funzione delle esigenze del cliente, sulla base di vincoli di calendario attestati. Il campo di applicazione individuale, infine, va limitato e uniformato a quello dell'articolo 73a OLL 1.

Secondo ZH il campo di applicazione aziendale solleva varie domande a livello di esecuzione.

Per GR il testo dell'ordinanza dovrebbe riportare esplicitamente o con una formulazione modificata, che i presupposti di cui alle lettere a. - c. devono essere soddisfatti cumulativamente per evitare qualsiasi malinteso.

BS, FR, NW, SH, VS e l'A IPL sono del parere che non sarà così semplice appellarsi alla prassi relativa all'articolo 73a OLL 1, in quanto molto meno estesa di quella dell'articolo 73b OLL 1. Di conseguenza, secondo BS la SECO dovrebbe essere più concreta nelle sue prescrizioni.

Per SAV/FSA i requisiti formazione superiore, funzione dirigenziale o specialista sono presupposti già inclusi nel reddito lordo annuo superiore a 120 000 franchi e nell'ampia autonomia organizzativa sul lavoro. Inoltre è socialmente sostenibile e attestato in sede legale che da questa categoria di lavoratori sia lecito attendersi orari di lavoro più lunghi.

Secondo GLP la cerchia di lavoratori che hanno la possibilità di convenire un modello di orario di lavoro annuale è definita in modo troppo restrittivo. Giudica sufficiente che la persona occupata disponga di un'*ampia autonomia* e sia *prevalentemente libera di stabilire i propri orari di lavoro*.

4.1.1 Capoverso 1 lettera a

Travail.Suisse accoglie con favore che la lettera a riprenda le stesse disposizioni dell'articolo 73a OLL 1.

Secondo ZH, dare la possibilità ai lavoratori vincolati a fasce orarie per «meno della metà del tempo di lavoro» di essere prevalentemente liberi di stabilire i propri orari è una soluzione generosa, tenuto conto delle sue conseguenze di vasta portata. Inoltre una limitazione di queste fasce a due ore sia la mattina sia il pomeriggio è ampiamente diffusa.

GL chiede di stralciare la lettera a senza sostituirla. Ritene che questo criterio non sia definito con sufficiente chiarezza e dia pertanto adito a una libera interpretazione che va evitata. Anche per GE il concetto di «autonomia» è troppo vago, in quanto l'azienda può facilmente affermare che i suoi dipendenti ne dispongono senza poterlo dimostrare.

CP sottolinea che la lettera a parla di stabilire l'orario di lavoro senza precisare questo concetto. Propone pertanto la seguente formulazione per migliorare la comprensibilità: *Dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono liberi di stabilire almeno la metà dei propri orari di lavoro*. FER e GEM chiedono di completare come segue la lettera a: *Dispongono*

di un'ampia autonomia nel loro lavoro ai sensi dell'articolo 73b OLL 1 e sono liberi di stabilire una parte rilevante dei propri orari di lavoro.

4.1.2 Capoverso 1 lettera b

Secondo GLP non è necessario esigere che la persona in questione rivesta una funzione dirigenziale o sia uno specialista. Queste condizioni sono in genere soddisfatte da chi gode di una grande autonomia e organizza da sé il proprio orario di lavoro.

Per Unia e PS, i nuovi concetti di «specialisti» e lavoratori con «funzioni dirigenziali» sono troppo vaghi e devono almeno essere specificati nelle indicazioni; in caso contrario vengono a mancare i criteri per garantire l'esecuzione e prevenire gli abusi di legge. Anche per GL, Travail.Suisse e SYNA il concetto di specialisti è troppo vago e rischia di essere interpretato arbitrariamente. Per evitare in futuro inutili problemi di delimitazione, chiedono che questo concetto sia stralciato e che la lettera b sia limitata ai lavoratori con funzioni dirigenziali. Per Syna l'alternativa è specificare il concetto di «specialisti» nelle indicazioni.

Anche per GE il concetto di «specialisti» è problematico: Rispetto a una determinata categoria di dipendenti (i non specialisti) non possono infatti esservi che specialisti. Non è chiaro come in una ditta di consulenza possano lavorare dipendenti che non siano specialisti.

Secondo Syndicom, in riferimento ai lavoratori interessati il concetto di «funzione dirigenziale» va specificato o completato in modo che solo i lavoratori di livello dirigenziale superiore rientrino nel campo di applicazione dell'articolo: Ricoprono una funzione dirigenziale *superiore* o sono specialisti in uno dei settori di cui al capoverso 1... Secondo USS, Syndicom e Unia, il criterio di specialisti va abbinato a quello del titolo di studio. Pertanto richiedono la seguente aggiunta: [...] *e dispongono di un titolo di studio almeno (al livello di bachelor,) al livello 6 del quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale o di un titolo di studio universitario equivalente.*⁸

AI, BE, BS, FR, NW, SH, VS e l'A IPL ritengono sia necessario chiarire che le **stagiste e gli stagisti** di aziende cui questa disposizione si applica non vanno considerati specialisti e pertanto non possono essere occupati in base al modello di orario di lavoro annuale. AI chiede pertanto di integrare in questa disposizione il seguente periodo: [...] *La presente disposizione non si applica alle stagiste e agli stagisti.*

4.1.3 Capoverso 1 lettera c

BE, BS, FR, GE, GR, NW, SH, SO, TG, VS, ZH e l'A IPL entrano nel merito della **definizione del titolo di studio** della lettera c e sono del parere che non sia formulata con sufficiente chiarezza. FR, NW, SH, SO, TG, VS, ZH e l'A IPL sostengono che il riferimento a un «titolo di studio universitario equivalente» lascia spazio a interpretazioni e complica il controllo e l'esecuzione della disposizione. ZH ritiene che non sia chiaro quali titoli di studio corrispondano al livello 6 del quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale. Anche BE chiede una concretizzazione sul piano dell'esecuzione.

Per GE il livello di qualifica «livello 6 del quadro nazionale delle qualifiche» solleva l'aspetto dell'equipollenza nei confronti dei lavoratori stranieri. GE è del parere che la verifica dell'equipollenza comporti un notevole onere supplementare per l'autorità di sorveglianza. Ritiene pertanto che debba essere messo a disposizione per lo meno uno strumento pratico, p. es. una tabella di riferimento. GE richiama l'attenzione sul rapporto fra gli «specialisti» della lettera b e le qualifiche richieste alla lettera c: Inoltre, gli specialisti in uno dei settori di cui al capoverso 1 (lett. b) devono obbligatoriamente disporre di una formazione in questo settore; pertanto è legittimo chiedersi cosa apporti il concetto di «specialista» in relazione al requisito di formazione della lettera c. Tutti coloro che soddisfano il livello di formazione della lettera c

⁸ USS, Syndicom e Unia.

sono specialisti o per essere specialisti è necessario disporre anche di questa ulteriore formazione?

AG, BS, GL, GR, USS, PS, Syna, Syndicom, SZ, TI, Travail.Suisse e Unia chiedono di stralciare integralmente la parte di periodo «oppure dispongono di un titolo di studio almeno al livello di bachelor o al livello 6 del quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale o di un titolo di studio universitario equivalente». L'unico criterio di riferimento deve essere il reddito annuo lordo di 120 000 franchi in caso di impiego a tempo pieno. Una buona formazione non mette al riparo dai salari bassi (ad esempio, stagisti, assistenti, assistenti legali e simili) e non è quindi un criterio adatto per applicare ai lavoratori un modello di orario di lavoro annuale particolare. Anche AG esprime dubbi sulle qualifiche minime dei lavoratori (un titolo di studio almeno al livello di bachelor o al livello 6 per i titoli della formazione professionale o un titolo di studio universitario equivalente).

Alternativamente allo stralcio della parte di periodo, ASIB, USS, Syna, Travail.Suisse e Unia chiedono di sostituire «oppure» con «e»: e dispongono di un [...]. Ciò significa che, in alternativa, la formazione superiore sarebbe considerata solo come un requisito cumulativo. Anche GE è del parere di mantenere il criterio del salario.

Per GLP, invece, l'aspetto determinante è che la persona occupata possa organizzare in autonomia il proprio lavoro e non la formazione di cui dispone. Gli altri requisiti, il reddito lordo superiore a 120 000 franchi (in caso di impiego a tempo pieno) o, il possesso di un titolo di studio almeno al livello di bachelor, non sono necessari.

4.2 Articolo 34a capoverso 2: convenzione scritta

AG, AI, BE, BS, FR, NW, SH, SO, TG, VD, VS e l'AIPL chiedono di sostituire il concetto di lavoro straordinario con ore in esubero o ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto per evitare il rimando al Codice delle obbligazioni (CO). Fanno presente che il concetto di «lavoro straordinario» – disciplinato nel CO e non nella LL – deve essere riportato qui in un testo di diritto pubblico. AI definisce pertanto il concetto di ore di lavoro prestate in eccesso incompatibile con il sistema. BS afferma anche che la LL e le sue ordinanze, già di per sé poco chiare ai non addetti ai lavori, diverrebbero di ancor più difficile comprensione utilizzando simultaneamente concetti di diritto pubblico e di diritto privato. Nella LL e nelle sue ordinanze bisognerebbe pertanto parlare solo di ore in esubero o di ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto e non di ore di lavoro prestate in eccesso.

Secondo CP, il rimando al CO può dare adito a confusione, in particolare quando le parti hanno convenuto termini di disdetta contrattuali in deroga a quelli previsti dalla legge. CP propone pertanto la seguente formulazione: La convenzione può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro nel rispetto dei termini di disdetta definiti nel contratto di lavoro.

BS, SH, SO, TG, VD, VS, ZH e l'AIPL si esprimono sulla **revoca della convenzione** di cui al capoverso 2, in cui si prevede che la convenzione può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro nel rispetto delle disposizioni del CO. Ancora una volta aspetti di diritto privato vengono introdotti in un testo di diritto pubblico, il che è da evitare. Secondo l'AIPL il rimando al CO va stralciato ed eventualmente inserito nelle indicazioni della SECO. ZH richiama l'attenzione sull'articolo 334 segg. CO. Queste disposizioni contengono termini di disdetta in funzione degli anni di servizio, ma anche la possibilità di derogarvi. Si pone pertanto la domanda se vadano applicati i termini previsti dalla legge o se il termine di disdetta valido sia quello del rispettivo rapporto di lavoro individuale.

GE chiede che nella convenzione scritta siano riportate le principali disposizioni sulla protezione del lavoratore, compresa la **soglia massima assoluta di 63 ore di tempo di lavoro settimanale**, al fine di tutelarne la salute. Il diritto del datore di lavoro di revocare la convenzione in qualsiasi momento indebolisce la posizione del lavoratore: il datore di lavoro

può infatti disdire il contratto di lavoro se il lavoratore rifiuta l'orario di lavoro annuale o vuole tornare al sistema normale. GE richiama inoltre l'attenzione sulla tutela della salute come obiettivo principale della LL (per la cui esecuzione è competente l'ispettorato del lavoro cantonale): Da questo punto di vista, il modello annuale dell'orario di lavoro secondo la disposizione speciale permette unicamente di effettuare un controllo retroattivo (fine anno), il che rende impossibile una verifica dei provvedimenti di prevenzione da parte delle autorità.

Secondo ASIB il capoverso 2 va completato come segue: I lavoratori che si avvalgono di questo diritto di revoca o che non desiderano stipulare una convenzione scritta sul modello di orario di lavoro annuale non devono essere penalizzati.

4.3 Articolo 34a capoverso 3: modello di orario di lavoro annuale

CP si esprime in generale sul capoverso 3 lettere a a f : Queste particolari modalità sono disposizioni speciali che rientrano nella delega di ordinanza dell'articolo 27 capoverso 1 LL.

BL fa notare che le norme riguardanti il modello di orario di lavoro annuale sono, per i lavoratori interessati, in parte ancora più drastiche rispetto alle disposizioni speciali stabilite dalla OLL 2. Nel complesso BL ritiene elevato l'onere generato per un periodo possibilmente prolungato dal modello di orario di lavoro annuale proposto. Secondo BL, in relazione al modello di orario di lavoro annuale va pertanto esaminata la possibilità di inserire rimandi alle attuali disposizioni speciali della OLL 2 invece di prevedere ulteriori eccezioni. BL ritiene inoltre che alla luce delle 63 ore di tempo di lavoro settimanale e della prevista regolamentazione del lavoro domenicale vadano in ogni caso definite misure compensative a favore della protezione dei lavoratori.

4.3.1 Lettera a: massima durata della settimana lavorativa nella media dell'anno

NW, SH, SO, TG, VS e l'A IPL sono dell'opinione che con il previsto modello di orario di lavoro annuale, la durata massima della settimana lavorativa di 45 o 50 ore sancita dal CO non funga più da valore di riferimento determinante. Appare pertanto problematico sotto il profilo giuridico prevedere in un'ordinanza una deroga della durata massima della settimana lavorativa senza la presenza di un riferimento normativo formale nella LL. La soglia massima di 63 ore di tempo di lavoro settimanale, la durata massima della settimana lavorativa di 45 ore nella media annua (art. 34a cpv. 3 lett. a OLL 2) e il numero massimo di 170 ore in eccesso accumulate rispetto a quello annuale convenuto (art. 34a cpv. 3 lett. b OLL 2) dovrebbero attenuare questo problema. Tuttavia anche questi concetti sono nuovi e non dispongono di un riferimento normativo nella LL.

Secondo SAV/FSA, la soglia massima di 63 ore è stata definita in funzione della categoria di lavoratori ai sensi della LL per la quale è prevista una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore. Per questi lavoratori vale per legge il principio secondo cui «la durata massima della settimana lavorativa può essere prolungata temporaneamente, per ordinanza, di quattro ore al più», «purché essa rimanga osservata nella media annuale» (art. 9 cpv. 3 LL). Per SAV/FSA ciò lascia supporre che il previsto nuovo articolo 34a OLL 2 possa prevedere a livello di ordinanza semplicemente una durata massima assoluta del lavoro settimanale di 49 ore.

ZH è del parere che la regola secondo cui l'osservanza della durata massima della settimana lavorativa di 45 ore nella media annua venga valutata solo alla fine dell'anno civile o commerciale comporti un notevole onere aggiuntivo per i lavoratori rispetto all'articolo 7 capoverso 2 OLL 2.

Secondo il parere di la plateforme, la menzione di una soglia massima di 63 ore di tempo di lavoro settimanale non solo è poco comprensibile, ma ostacola anche direttamente il progetto di legge. La motivazione del rapporto esplicativo secondo cui determinate aziende ai sensi dell'articolo 7 capoverso 2 possono lavorare sette giorni a nove ore, è difficilmente comprensibile alla luce delle limitazioni previste per il lavoro domenicale (sei domeniche

all'anno). Un rimando alla disposizione della LL è sufficiente. Il numero delle ore di lavoro viene già limitato dalle disposizioni dell'articolo 34a capoverso 3.

GR sostiene che questa regola indurrà tendenzialmente i datori di lavoro ad aumentare la durata massima del lavoro settimanale a 45 ore per poter sfruttare il più possibile il quadro definito dall'articolo 34a OLL 2, con conseguente possibile considerevole aumento del tempo di lavoro. In linea di massima GR non ritiene che una settimana di 45 ore costituisca un onere eccessivo nelle professioni interessate.

GL chiede un massimo di 60 ore, in quanto in una settimana di cinque giorni la soglia di 63 ore (abituale nei settori interessati) corrisponderebbe a un tempo di lavoro convenuto di 12,6 ore al giorno. Le problematiche di natura psicosociale vanno evitate.

Per GE il susseguirsi di varie settimane a 63 ore è eccessivo per la salute. GE si esprime inoltre sui viaggi di servizio: «Poiché i lavoratori di questi settori effettuano presumibilmente con regolarità viaggi di servizio sarebbe opportuno prendere in considerazione il tempo necessario a questi spostamenti per lo meno nelle indicazioni».

ASIB, USS, PS, Syna, Syndicom, Travail.Suisse e Unia chiedono che, oltre alla riduzione proporzionale del numero massimo di ore annuali convenuto in caso di impieghi a tempo parziale venga ridotta in percentuale anche la soglia massima di 63 ore della durata del lavoro settimanale. Syna chiede inoltre di ridurre proporzionalmente la durata della settimana lavorativa nella media annua di 45 ore: [...] *la durata massima del lavoro settimanale e la durata massima della settimana lavorativa nella media annua* sono ridotte proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale; [...]. Come motivazione viene addotta in particolare la parità fra lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno.

FER e GEM chiedono lo stralcio della parte di periodo *«questo limite si riduce proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale»*. A loro parere non è giustificato dal punto di vista della tutela della salute ridurre il numero massimo di ore proporzionalmente al grado di occupazione.

4.3.2 lettera b: saldo delle ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto

Secondo SO è opportuno che la lettera b offra la possibilità di scegliere fra anno commerciale e anno civile per calcolare il saldo delle ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto.

Secondo BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS e l'AIPL il rimando all'«anno commerciale o civile» comporta il rischio che un'azienda definisca il concetto di anno commerciale in base ai propri interessi. Raccomandano pertanto di chiarire questa disposizione aggiungendo la precisazione che si tratta di un anno commerciale definito in anticipo e valido per tutta l'azienda. Per BE, BS, NW, TG l'AIPL questa precisazione può essere riportata in alternativa nelle indicazioni della SECO.

usam non vede alcuna utilità nel ridurre proporzionalmente la soglia massima di 170 ore in caso di lavoro a tempo parziale, tanto più che per questi lavoratori la LL non prevede una riduzione della soglia della durata massima della settimana lavorativa e questa norma non mette in alcun modo in pericolo la loro salute. Anche FER e GEM chiedono lo stralcio della parte di periodo *«questo limite si riduce proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale»*.

BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS e l'AIPL si chiedono quale situazione si verrebbe a creare in caso di **diverse attività**, in particolare riguardo alle disposizioni sulla durata massima del lavoro qualora l'altra occupazione non rientri sotto l'articolo 34a. Questo aspetto richiede un chiarimento e va definito nelle indicazioni della SECO.

Syna ritiene estremamente problematico **il principio del saldo netto nella soglia annuale delle 170 ore prestate in eccesso**, in quanto aggira uno dei più importanti meccanismi di tutela della salute previsti dalla legislazione sul lavoro, cioè la limitazione degli straordinari.

Travail.Suisse chiede o di basarsi sull'**attuale principio del saldo lordo per la soglia delle ore prestate in eccesso** o almeno di **abbassare la soglia**. La combinazione tra modello di orario di lavoro annuale, possibilità di aumento del tempo di lavoro settimanale e principio del saldo netto per le ore in eccesso consente di far fronte a massicci picchi di lavoro per periodi prolungati, il che non è tollerabile per i lavoratori dal punto di vista della tutela della salute.

Anche ZH sostiene che con questo modello di orario di lavoro annuale le ore in esubero possono essere soggette a oscillazioni nel corso dell'anno civile o commerciale e che il numero massimo di 170 ore può temporaneamente essere superato. Secondo ZH si tratta di una deroga a quanto previsto oggi per legge, ossia che ogni ora di lavoro straordinario prestata nel corso dell'anno viene sommata fino al raggiungimento del numero massimo di 170 (art. 12 cpv. 2 LL). A una flessibilizzazione di questa portata vanno contrapposti adeguati provvedimenti di prevenzione nel campo della tutela della salute.

GE afferma che se durante un determinato periodo dell'anno il lavoratore accumula ore, nel periodo rimanente deve beneficiare di una compensazione (per mantenere la media annuale). Si chiede cosa accada qualora durante il periodo di compensazione occorra far fronte a impegni di lavoro inderogabili (per esempio una commessa di un cliente importante). Sempre secondo GE, il fatto che le 170 ore siano conteggiate alla fine dell'anno rappresenta un rischio per la salute del lavoratore. Propone pertanto due possibili soluzioni: 1. ridurre la soglia assoluta delle 63 ore; 2. distribuire le 170 ore sull'anno per verificare il rispetto delle prescrizioni durante l'anno (e non alla fine), p. es. ogni trimestre.

4.3.3 Lettera c: compensazione delle ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto

BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS e l'A IPL sostengono che la regola di compensazione prevista alla lettera c non dispone di un riferimento normativo nella LL. BE spiega inoltre che l'articolo 321c capoverso 3 CO è solo parzialmente di natura imperativa; le parti possono derogarne nel quadro di una convenzione scritta, di un contratto di lavoro normale o di un contratto collettivo di lavoro. In base alla giurisprudenza del Tribunale federale sull'articolo 321c CC (cfr. DTF 124 III 469) è tuttavia possibile che a determinate condizioni i lavoratori rinuncino al lavoro straordinario. BE, BS, NW, SH, SO, TG, VS e l'A IPL sono dell'opinione che una disposizione recepita in questi termini incoraggerebbe a rinunciare alla compensazione, il che non rientra certamente nelle intenzioni del legislatore.

Al auspica che l'articolo 13 capoverso 1 LL riguardante le prime 60 ore di straordinario si applichi anche al modello di orario di lavoro annuale e presenta la seguente richiesta di modifica: «Le ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali devono essere compensate, *se superiori a 60*, con un congedo almeno di uguale durata [...]». Anche TREUHAND|SUISSE è del parere che la norma debba orientarsi all'articolo 13 capoverso 1 LL e ritiene che il testo vada completato come segue: «[...] oppure devono essere remunerate, *se superiori a 60*, con un supplemento salariale del 25 per cento almeno».

GLP è critica nei confronti della proposta secondo cui le ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto (170) siano remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento se non compensate con un congedo. Un supplemento salariale a partire dalla prima ora annuale in eccesso non è giustificato. Del resto, nel modello di orario di lavoro annuale il lavoratore può stabilire per lo più autonomamente i propri orari di lavoro, contrariamente al lavoro straordinario disposto ai sensi dell'art. 321c CO. Un supplemento salariale deve essere pertanto pagato secondo GLP a partire da un determinato numero di ore.

SAV/FSA sostiene che la garanzia di una compensazione in ore o di una remunerazione per il lavoro straordinario è nell'interesse dei lavoratori avvocati, cosa che il testo dell'articolo 34a capoverso 3 lettera c OLL 2 sembra a prima vista garantire. Secondo SAV/FSA, l'ulteriore

condizione secondo cui «la compensazione del lavoro straordinario» va stabilita in una convenzione scritta crea tuttavia insicurezza. C'è da chiedersi infatti se ciò consenta anche di escludere la remunerazione del lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 321c capoverso 3 CO sino alla soglia massima prevista dall'articolo 13 LL. Fa inoltre presente che la compensazione in ore non è una «compensazione» e che sono quindi auspicabili disposizioni più chiare.

ZH fa notare come nel rapporto esplicativo, per ragioni legate alla tutela della salute, si precisa che la compensazione delle ore prestate in eccesso rispetto al numero di ore annuali convenuto sotto forma di congedo entro l'anno seguente prevale sulla remunerazione. ZH ritiene pertanto necessario menzionare esplicitamente questa priorità nell'ordinanza.

GE afferma che la formulazione «durante l'anno civile o commerciale seguente» consente al datore di lavoro di differire la compensazione sino ad anno inoltrato, il che rappresenta un rischio per la salute del lavoratore. GE ritiene opportuno prevedere una compensazione in ore all'inizio dell'anno civile o dell'anno commerciale seguente, per esempio nel primo trimestre. Reputa inoltre la remunerazione sotto forma di retribuzione aggiuntiva inappropriata per prevenire rischi psicosociali come il burnout. Infine sottolinea l'aspetto del calcolo del numero totale di ore durante l'anno. Se le 170 ore sono compensate nell'anno civile o nell'anno commerciale seguente, il tempo di lavoro massimo per questo anno civile o commerciale non è più ad esempio di 2115 ore, ma di 1945 (2115 meno 170). Il lavoratore deve conoscere esattamente questa cifra (che secondo il cpv. 2 va indicata per iscritto). Inoltre GE ritiene che per il datore di lavoro ricalcolare ogni anno il tempo di lavoro massimo rappresenti una complicazione.

4.3.4 Lettera d: prolungamento del lavoro diurno e serale

SZ e Travail.Suisse chiedono di **limitare a 14 ore** il periodo del lavoro diurno e serale analogamente alla LL. Come motivazione vengono addotti in particolare aspetti legati alla salute.

BS rimanda all'articolo 34a capoverso 3 lett. a, in base al quale le disposizioni sulla durata massima della settimana lavorativa e dello straordinario non sono applicabili. La lettera d menziona tuttavia lo straordinario. Secondo BS, per motivi di chiarezza la durata massima giornaliera del lavoro di 13 ore dovrebbe essere esplicitamente menzionata nella lettera d e le parole «incluse le pause e lo straordinario» stralciate.

GE rileva che il datore di lavoro è garante del rispetto delle pause godute dal lavoratore. In questo caso, alla luce della grande autonomia del lavoratore è difficile immaginare come il datore di lavoro possa garantire il rispetto della disposizione. Inoltre, GE constata già nella prassi il desiderio dei lavoratori di accorciare le pause durante il giorno per evitare orari di lavoro troppo lunghi, quindi l'applicazione pratica di questa «protezione» è molto limitata. Secondo GE è pertanto meglio accorciare le pause invece di aumentare la durata del lavoro giornaliero.

Per SAV/FSA l'estensione della durata massima del lavoro giornaliero «incluse le pause» a 15 ore è in contraddizione con la legislazione vigente, in quanto la LL prevede 12,5 o 13 ore di tempo di lavoro netto come durata massima del lavoro giornaliero.

4.3.5 Lettera e: riduzione del riposo giornaliero

TREUHAND|SUISSE e usam spiegano che l'interruzione in autonomia del periodo di riposo da parte dei lavoratori è un presupposto centrale per il lavoro flessibile di quadri e personale altamente qualificato che gode di un'ampia autonomia sul lavoro. Questa facoltà corrisponde alla realtà attuale ed è stata accentuata dall'estensione dell'home office durante la pandemia del COVID-19. Secondo BPL e usam, il periodo di riposo deve poter essere interrotto da prestazioni di lavoro fornite spontaneamente a propria discrezione (e al di fuori dell'azienda). Allianz denkplatz schweiz e Swisstaffing sostengono che debba essere possibile per i lavoratori interrompere autonomamente il periodo di riposo, come già avviene nel caso del servizio di picchetto. Secondo allianz denkplatz schweiz, la possibilità di interrompere

volontariamente il periodo di riposo rappresenta, alla luce della logica legislativa, un elemento centrale assoluto per poter organizzare da soli il proprio lavoro, senza il quale la legge rimarrebbe lettera morta. Allianz denkplatz schweiz presenta pertanto la seguente richiesta di modifica: Il periodo di riposo giornaliero deve essere di almeno nove ore; nella media delle quattro settimane deve corrispondere a *undici ore*. *NUOVO f. Il periodo di riposo può essere interrotto da prestazioni di lavoro fornite a propria discrezione e al di fuori dell'azienda; l'articolo 19 capitolo 3 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro si applica per analogia*». Asut, EXPERTsuisse, digitalswitzerland, USI, Swico e TREUHAND|SUISSE concordano con la richiesta di modifica. Anche Arbeitgeber Banken chiede di poter modificare il periodo di riposo in tal senso. la plateforme fa presente che l'idea originaria dell'iniziativa parlamentare Graber puntava su un'organizzazione autonoma del lavoro al di fuori dell'azienda e pertanto concedeva la possibilità di interrompere il periodo di riposo sul lavoro al di fuori di essa.

Secondo ZH, il fatto che il periodo di riposo giornaliero possa essere ridotto a nove ore e debba essere compensato su un periodo di quattro settimane aumenta la flessibilità delle aziende nell'impiegare i propri dipendenti. ZH è tuttavia dell'opinione che a questo vantaggio si contrapponga un maggiore onere sia a livello di pianificazione da parte delle aziende sia per gli ispettorati del lavoro.

Per SAV/FSA, la limitazione del periodo di riposo giornaliero assoluto a nove ore è in contraddizione con la legislazione vigente. La LL fissa infatti il periodo di riposo giornaliero assoluto a undici ore.

GE sostiene che la lettera e rappresenta una misura di protezione utile, ma insufficiente per evitare che i lavoratori accumulino troppe ore alla fine dell'anno senza poterle compensare. Affinché il sistema dell'orario di lavoro annuale abbia il minor impatto possibile sulla salute del lavoratore è fondamentale che il tempo di lavoro possa essere definito con sufficiente precisione durante l'anno. GE sottolinea che una registrazione più precisa del tempo di lavoro è auspicabile per far fronte a questo tipo di problemi.

4.3.6 Lettera f: lavoro domenicale

GE non vede rischi particolari, eccezion fatta per quelli legati in maniera generale al lavoro domenicale.

GR fa notare che in base alla lettera f il margine di manovra per il lavoro domenicale senza previa autorizzazione ufficiale è relativamente esiguo. Da un lato, pertanto, le possibilità che i pericoli per la salute possano aumentare sono potenzialmente scarse. Dall'altro, GR non ritiene necessario allentare il divieto del lavoro domenicale con questa disposizione derogatoria proprio a causa del ristretto margine di manovra che essa concede.

SZ chiede che i datori di lavoro siano tenuti a segnalare il lavoro domenicale all'autorità del mercato del lavoro in modo che possa agire tempestivamente in caso di violazione. Questa procedura comporta un onere sostenibile.

Per SAV/FSA, il lavoro domenicale non autorizzato è contrario alla legge, in quanto la LL non lo riconosce.

ZH ritiene insoddisfacente la garanzia di un forfait di sei domeniche all'anno per un massimo di cinque ore. Chi già lavora di domenica potrebbe infatti ritenere opportuno e auspicabile prolungare l'orario di lavoro. ZH chiede inoltre di chiarire i seguenti aspetti: 1. Il criterio delle sei domeniche è valido a livello di azienda o di lavoratori? 2. Il criterio delle cinque ore è valido a livello di azienda o di lavoratori? È ipotizzabile un impiego scaglionato dei lavoratori? 3. La concessione di ulteriori autorizzazioni è di competenza della Segreteria di Stato dell'economia, non trattandosi più di lavoro domenicale temporaneo? 4. Se l'azienda non sfrutta il contingente di sei domeniche all'anno e cinque ore senza previa autorizzazione e inoltra invece richiesta di lavoro domenicale per di più di cinque ore, la competenza per il rilascio dell'autorizzazione cambia? 5. In termini di competenza per il rilascio dell'autorizzazione è rilevante il momento in cui la richiesta viene inoltrata? Un'azienda ha già usufruito di cinque domeniche senza previa

autorizzazione e inoltra una domanda per la domenica susseguente alla prossima, sapendo che utilizzerà questa sesta domenica la domenica successiva; 6. Se la competenza per il rilascio dell'autorizzazione dovesse cambiare in base al ricorso al lavoro domenicale senza previa autorizzazione, ciò comporterebbe un onere aggiuntivo per le autorità competenti, che dovrebbero chiarire in anticipo questo aspetto con ogni richiesta.

Per allianz denkplatz schweiz, Arbeitgeber Banken, asut, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, USI, Swico e TREUHAND|SUISSE il lavoro domenicale va lasciato alla libera discrezione. Spetta all'impresa o alla convenzione stipulata fra lavoratori e datori di lavoro scegliere come definire ciò che è necessario nel quadro delle norme abituali applicabili per i giorni feriali. Secondo digitalswitzerland, inoltre, chi preferisce lavorare di domenica piuttosto che in un giorno feriale per motivi personali o familiari dovrebbe poterlo fare senza violare la legge come accade attualmente. Insieme chiedono pertanto di stralciare il testo proposto alla lettera f e di completarlo come segue: *f. I lavoratori possono lavorare volontariamente la domenica senza autorizzazione ufficiale se le prestazioni di lavoro sono fornite a propria discrezione; in tal caso non è dovuto alcun supplemento salariale.* Anche per plattform, usam e Swisstafing il lavoro domenicale deve essere possibile a propria discrezione. Swisstafing è tuttavia del parere che il lavoro domenicale disposto dal datore di lavoro debba in ogni caso continuare a essere soggetto ad autorizzazione. GLP e usam sono inoltre dell'avviso che per il lavoro domenicale prestato volontariamente non vada concesso un supplemento salariale.

Nell'interesse della flessibilità, CP ritiene preferibile lasciare al datore di lavoro la possibilità di decidere se far lavorare o meno chi lo desidera più di cinque ore nelle domeniche consentite. È pertanto del parere che il riferimento alla durata massima di cinque ore alla lettera f debba essere stralciato. CP propone la seguente formulazione: *Il lavoro domenicale senza previa autorizzazione ufficiale è ammesso al massimo sei domeniche per anno civile.*

Syndicom chiede di aggiungere al lavoro domenicale senza previa autorizzazione il criterio dell'urgenza: Il lavoro domenicale può essere svolto senza previa autorizzazione ufficiale al massimo sei domeniche all'anno per un massimo di cinque ore, *in presenza di una necessità impellente.*

Per Travail.Suisse le deroghe al divieto del lavoro domenicale vanno concesse con estrema cautela e nel presente progetto non sono giustificate. Chiede pertanto che alla lettera f si rinunci alla possibilità del lavoro domenicale senza previa autorizzazione e che questa lettera venga stralciata.

4.3.7 Lettera g: registrazione del tempo di lavoro

BE, BS, NW, VS e l'AIPLVA accolgono con favore che il datore di lavoro continui a essere tenuto, nonostante l'introduzione del modello di orario di lavoro annuale, a registrare la durata del lavoro ai sensi dell'articolo 73 OLL 1. Ciò consente alle autorità competenti di avere a disposizione i documenti necessari per l'esecuzione. BE e NW sostengono inoltre che secondo la lettera g solo le ore di lavoro giornaliere effettivamente prestate devono essere registrate e che gli altri requisiti dell'articolo 73 OLL 1 (ad es. riposo settimanale o giorno di riposo sostitutivo, luogo e durata delle pause) non sono menzionati. Qualora queste ore dovessero essere registrate, BE, BS, NW, SH, VS e l'AIPL considerano necessario un chiarimento nelle indicazioni o una modifica del testo dell'ordinanza. Per GE c'è il rischio che le pause non siano rispettate se la disposizione si riferisce solo alla durata giornaliera. Pertanto la lettera g dovrebbe prevedere anche la registrazione delle pause e l'inizio e la fine delle fasi di lavoro. SZ chiede l'estensione della registrazione ai sensi dei requisiti di cui all'articolo 73 OLL 1.

BS, NW, SO, SH, VS, CP e l'AIPL fanno notare che l'articolo 46 LL non compare nella lista di articoli dai quali si potrebbe derogare conformemente all'articolo 27 capoverso 1 LL. Dato che la lettera g prevede possibilità che vanno oltre quelle previste dalla legge, emerge un problema di legalità.

ZH è dell'opinione che gli elenchi e gli atti destinati a documentare l'orario di lavoro secondo l'articolo 73 OLL 1 non siano sufficienti a controllare efficacemente l'orario di lavoro nelle

aziende i cui lavoratori rientrano nel campo di applicazione personale dell'articolo 34a OLL 2. Oltre a registrare il tempo di lavoro occorre tenere a disposizione anche la documentazione relativa all'applicabilità dell'articolo 34a OLL 2 al rapporto di lavoro in questione (cfr. art. 73a cpv. 5 OLL 1 sull'obbligo di documentazione del datore di lavoro in caso di rinuncia alla registrazione della durata del lavoro).

CP chiede lo stralcio della lettera g. FER e GEM chiedono che venga stralciato il rimando all'articolo 73b nella lettera g in modo che il testo reciti: La durata giornaliera del lavoro svolto dev'essere registrata; non è applicabile l'articolo 73a.

4.4 Articolo 34a capoverso 4: provvedimenti di prevenzione

GLP si esprime in generale in modo positivo. Accoglie con favore il fatto che i datori di lavoro debbano adottare provvedimenti di prevenzione nell'ambito della tutela della salute. Dal punto di vista di Travail.Suisse, questo capoverso riveste un'importanza centrale e i provvedimenti di prevenzione vanno considerati obbligatori, soprattutto alla luce dei rischi psicosociali.

L'Alleanza del Centro è favorevole alla proposta in base alla quale i datori di lavoro devono essere tenuti a introdurre provvedimenti di prevenzione. Teme tuttavia che **determinati provvedimenti possano rappresentare un ostacolo pressoché insormontabile per aziende di dimensioni più piccole**. C'è il rischio infatti che non possano beneficiare della modifica dei riferimenti normativi non disponendo delle risorse umane e finanziarie per attuare i provvedimenti di prevenzione. L'Alleanza del Centro auspica pertanto che si tenga conto di tale aspetto. Nel quadro della cooperazione tra associazioni e rappresentanti dei lavoratori vi è eventualmente la possibilità di definire standard minimi e misure di protezione per sgravare in parte queste aziende.

Secondo l'AIPL il capoverso 4 stabilisce a giusto titolo che le aziende sono tenute a introdurre provvedimenti di prevenzione nel campo della tutela della salute; dopo tutto, gli allentamenti previsti da questo modello di orario di lavoro annuale devono essere accompagnati da misure volte a rafforzare la tutela della salute. Il rapporto esplicativo si limita tuttavia a ricordare i principi generali dell'articolo 2 OLL 3 e afferma unicamente che i lavoratori o la loro rappresentanza hanno la possibilità di richiedere un'analisi approfondita di determinate problematiche. In assenza di requisiti chiari per la tutela della salute vi è da temere che questi provvedimenti siano solo **molto teorici e non producano l'effetto desiderato**. Il parere dell'AIPL è condiviso da BS, FR, NW, SH, TG, VD e VS. Secondo GL il capoverso 4 rischia di trasformarsi in una **pseudo norma**.

Per BS è consigliabile che nelle **indicazioni della SECO** vengano previsti provvedimenti di prevenzione concreti. Ciò consentirebbe di verificare efficacemente il rispetto della tutela della salute e di garantire la sicurezza dei lavoratori. SZ chiede che i provvedimenti di prevenzione relativi alla tutela della salute vadano adottati nel quadro delle raccomandazioni della SECO, in modo che taluni possano anche essere garantiti e controllati. La ragione è insita nella formulazione aperta e difficilmente interpretabile di questa disposizione, a causa della quale troppo poco sarà fatto nell'ambito della tutela della salute e dei relativi provvedimenti di prevenzione. Anche GE è favorevole a un chiarimento supplementare: Riteniamo utile rimandare ai provvedimenti che il datore di lavoro deve adottare e segnalare i rischi nel commento a questo articolo. È inoltre necessario fare riferimento all'allegato alle indicazioni dell'articolo 2 capoverso 1 OLL 3, che potrebbe essere completato in tal senso. JU si esprime in questi termini: Riteniamo opportuno che la SECO informi attivamente le aziende interessate su quali sono i loro obblighi e che le indicazioni sottolineino questo aspetto.

Secondo ZH a questa disposizione dovrebbe essere accordata un'importanza particolare nel quadro delle possibilità di flessibilizzazione. L'articolo 34a capoverso 4 del progetto dell'OLL 2, invece, non la sottolinea e non fissa standard minimi. Ne consegue una situazione di incertezza per le aziende, che non conoscono esattamente quali requisiti si applichino, per i lavoratori interessati, che non sanno con precisione se le misure di protezione previste dal datore di lavoro sono inferiori o più ampie rispetto a quelle adottate abitualmente nel ramo e

per gli ispettorati cantonali del lavoro riguardo all'esecuzione dei provvedimenti di prevenzione. Se non vengono definiti, i requisiti minimi non possono neppure essere applicati, con l'incognita di lunghe procedure di ricorso e pratiche cantonali divergenti, associate a costi e rischi soprattutto per aziende con sedi in Cantoni diversi. **Singoli rimandi nel rapporto esplicativo a possibili provvedimenti di prevenzione non si sono rivelati sufficienti** e restano inadeguati, se non sanciti nell'ordinanza, anche sotto il profilo del principio di legalità.

SSMT ritiene positivo che i rischi psicosociali siano esplicitamente trattati per la prima volta in un testo normativo svizzero sull'orario di lavoro al capoverso 4 dell'articolo proposto. Allo stesso tempo constata, a livello di autorità di controllo competenti, due sviluppi che ostacolano la verifica e l'applicazione di questo requisito normativo: 1. Nella loro attività quotidiana, le autorità di esecuzione tendono a concentrarsi sulle aziende dei settori dell'industria e dell'artigianato, mentre quelle di servizi vengono sottoposte a controllo per lo più solo in seguito a un'iniziativa diretta (denuncia); 2. Gli ispettorati del lavoro dispongono di risorse di personale sempre più ridotte. SSMT è a conoscenza di Cantoni in cui le aziende ricevono visite dell'ispettorato del lavoro in media ogni 20 anni. Sottolinea pertanto il rischio che il compito assegnato dalla riveduta ordinanza, cioè di rilevare e valutare i rischi psicosociali e adottare misure appropriate, si riveli una **semplice tigre di carta**.

Unia si rammarica che i **rischi psicosociali** associati all'introduzione del nuovo modello di orario di lavoro annuale **non siano stati chiariti in anticipo**. La limitazione della durata del lavoro settimanale è una misura di tutela della salute la cui efficacia è stata scientificamente provata. Unia esprime dubbi sul fatto che i provvedimenti di prevenzione menzionati al capoverso 4 possano compensare l'abolizione di questa misura. L'attuazione del nuovo articolo sulla tutela della salute dovrebbe essere per lo meno affiancata da misure di medicina del lavoro e i risultati valutati da specialisti.

ASIB chiede che il paragrafo 4 sia modificato come segue: Le aziende senza rappresentanza dei lavoratori che occupano lavoratori in base a questo modello di orario di lavoro annuale devono disporre di un sistema di gestione della salute sul lavoro.

GR sottolinea la necessità di **rinunciare** al capoverso 4. L'obbligo di adottare provvedimenti di prevenzione non è regolamentato in dettaglio e può difficilmente essere controllato. CP chiede lo **stralcio** del capoverso 4 in quanto questa disposizione ripete un obbligo già sancito dalla OLL 3 ed è quindi totalmente superflua. Anche ZHK chiede lo stralcio del capoverso 4. Sostiene che le disposizioni aggiuntive in materia di tutela della salute nella OLL 2 non sono appropriate, in quanto il nuovo modello di orario di lavoro annuale non comporta nuovi rischi per la salute. Il principio dell'obbligo di diligenza del datore di lavoro e le disposizioni dettagliate sulla tutela della salute dei lavoratori sono del resto già sufficientemente disciplinate sia nel CO sia nella LL.

5 Lista dei partecipanti alla procedura di consultazione

Abbreviazioni utilizzate nel rapporto	Partecipanti
Cantoni	
AG	Regierungsrat des Kantons Aargau
AI	Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden
AR	Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden
BE	Regierungsrat des Kantons Bern
BL	Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft
BS	Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
FR	Conseil d'Etat du Canton de Fribourg
GE	Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève
GL	Regierungsrat des Kantons Glarus
GR	Die Regierung des Kantons Graubünden
JU	Gouvernement de la République et Canton du Jura
LU	Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern
NE	Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel
NW	Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden
OW	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Obwalden
SG	Regierung des Kantons St. Gallen
SH	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen
SO	Regierungsrat des Kantons Solothurn
SZ	Regierungsrat des Kantons Schwyz
TG	Regierungsrat des Kantons Thurgau
TI	Il Consiglio di Stato della Repubblica e Cantone Ticino
UR	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Uri
VD	Conseil d'Etat du Canton de Vaud
VS	Conseil d'Etat du Canton du Valais
ZG	Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug

ZH	Regierungsrat des Kantons Zürich
Organizzazioni, associazioni e parti interessate	
allianz denkplatz schweiz	ASCO, digitalswitzerland, EXPERTsuisse, Leading Swiss Agencies, Swico, TREUHAND SUISSE
Arbeitgeber Banken	Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz Association patronale des banques en Suisse Associazione padronale delle Banche in Svizzera
SVV ASA	Schweizerischer Versicherungsverband Association Suisse d'Assurances Associazione Svizzera d'Assicurazioni
asut	Schweizerischer Verband der Telekommunikation Association Suisse des Télécommunications Swiss Telecommunications Association
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
CP	Centre Patronal
Die Mitte Le Centre Alleanza del Centro Allianza dal Center	Die Mitte Schweiz
die plattform la plateforme	Angestellte Schweiz, kaufmännischer Verband (kfmv), Schweizer Kader Organisation SKO, Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) und veb.ch (Schweizer Verband für Rechnungslegung, Controlling und Rechnungswesen)
digitalswitzerland	Der Verein der Digitalisierung und Innovation
EIT.swiss	Der Verband der Elektobranche
EXPERTsuisse	Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand
FDP PLD PLR	Die Liberalen Ils Liberals I Liberali Radicali
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GEM	Groupement des Entreprises Multinationales

VL PVL PVL	Grünliberale Partei Schweiz Parti vert'libéral Partito Verde-Liberale
IVA AIPT AIPL	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz Association intercantonale pour la protection des travailleurs Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
KMU-Forum Forum PME Forum PMI	Settore Politica a favore delle PMI, SECO
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union Patronale Suisse Unione Svizzera Degli Imprenditori
SAV/FSA	Schweizerischer Anwaltsverband Fédération Suisse des Avocats Federazione Svizzera degli Avvocati
SBPV ASEB ASIB	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca
SGARM SSMT	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin Société Suisse de Médecine du Travail
SGB USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse
sgv usam usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri
SP PS PS	Sozialdemokratische Partei Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents Assicurazione infortuni della Svizzera
SVP UDC UDC	Schweizerische Volkspartei Union Démocratique du centre Unione Democratica di Centro

Swico	Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche Représentation des branches TIC et Internet Riciclaggio di apparecchiature elettriche ed elettroniche
Swissmem	Der Verband der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie
swissstaffing	Verband der Personaldienstleister Union suisse des services de l'emploi Associazione dei prestatori di personale
Syna	Gewerkschaft für gute Arbeitsbedingungen
syndicom	Gewerkschaft in den Bereichen Kommunikation und Medien Syndicat actif dans les domaines de la communication et des médias Sindacato attivo nell'ambito della comunicazione e dei media
Travail.Suisse	Associazione mantello dei lavoratori Organisation faîtière indépendante des salarié-e-s
TREUHAND SUISSE	Schweizerischer Treuhänderverband
Unia	Die Gewerkschaft Le syndicat Il sindacato
VSAO ASMAC	Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s clinique Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica
ZHK	Zürcher Handelskammer