Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca, DEFR

Segreteria di Stato dell'economia SECO
Condizioni di lavoro

Berna, 30 gennaio 2019

16.414 Iv.Pa. Graber Konrad

Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi

Progetto preliminare e rapporto esplicativo della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati

16.423 Iv.Pa. Keller-Sutter

Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Progetto preliminare e rapporto esplicativo della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati

Rapporto sui risultati della consultazione

SECO su incarico della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati

Indice

1 Contesto 3

2 Oggetti posti in consultazione 3

2.1 Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi 3

2.2 Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti 4

3 Sintesi dei risultati della procedura di consultazione 5

4 Posizione di principio dei partecipanti alla consultazione 6

5 Sintesi dei risultati 7

6 Dettagli delle disposizioni proposte 18

7 Allegato 32

Elenco dei pareri ricevuti 32

3 Sintesi dei risultati della procedura di consultazione 5

3.1 Approvazione dei due progetti preliminari 5

3.2 Approvazione del solo progetto Graber Konrad 5

3.3 Approvazione del solo progetto Keller-Sutter 5

3.4 Sostanziale approvazione di una liberalizzazione, ma con suggerimenti, richieste o proposte di disciplinamenti alternativi 5

3.5 Rifiuto di entrambi i progetti preliminari 5

3.6 Rinuncia a esprimere un parere o nessuna esigenza particolare di modifica 5

4 Posizione di principio dei partecipanti alla consultazione 6

5 Sintesi dei risultati 7

5.1 Sostenitori dei progetti 7

5.2 Sostenitori del solo progetto preliminare Graber Konrad 9

5.3 Sostenitori del solo progetto preliminare Keller-Sutter 10

5.4 Sostenitori di una liberalizzazione con suggerimenti, richieste o proposte di disciplinamenti alternativi 10

5.5 Oppositori di entrambi i progetti preliminari 12

6 Dettagli delle disposizioni proposte 17

7 Allegato: Elenco dei pareri ricevuti 30

1 Contesto

Il 4 settembre 2018 la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati (CET-S) ha posto in consultazione due progetti preliminari di modifica della legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio[1]. La procedura di consultazione si è conclusa il 4 dicembre 2018. I Cantoni, i partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale, le associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna, le associazioni mantello nazionali dell'economia nonché altre organizzazioni e persone interessate (in particolare le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori) sono state invitate a esprimere il proprio parere in merito ai progetti preliminari e ai rapporti esplicativi. In totale sono stati interpellati 66 partecipanti. La Segreteria di Stato dell'economia (SECO) ha ricevuto 98 pareri dai partecipanti, invitati o spontanei (24 dai Cantoni, 6 dai partiti politici e 68 da altre cerchie interessate). L'elenco dei partecipanti alla procedura di consultazione (con le abbreviazioni utilizzate nel presente rapporto) è riportato in allegato.

Il presente rapporto illustra i risultati della procedura di consultazione. Tutti i pareri pervenuti sono pubblicati nel sito www.admin.ch.

2 Oggetti posti in consultazione

2.1 Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi

Il progetto preliminare concernente l'iniziativa parlamentare 16.414 Graber Konrad prevede di consentire ai lavoratori con funzioni direttive e agli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali di lavorare secondo un modello di orario di lavoro annualizzato, purché dispongano di un'ampia autonomia nel loro lavoro e siano prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro.

Con il modello di orario di lavoro annualizzato cadrebbe la durata massima della settimana lavorativa stabilita per legge e nel corso dell'anno diventerebbero possibili fluttuazioni della durata di lavoro settimanale. Tuttavia, nella media annua, non dovrebbero essere superate 45 ore di lavoro settimanale. Se alla fine dell'anno il conteggio delle ore di lavoro presentasse un saldo netto delle ore in esubero superiore a 170, queste ore dovrebbero essere remunerate addizionandole di un supplemento salariale del 25 per cento almeno o, se stabilito per contratto, compensate nel corso dell'anno successivo[2].

Per i lavoratori assoggettati a un modello di orario di lavoro annualizzato il progetto prevede inoltre le forme di flessibilità seguenti:

- innanzitutto, la fascia oraria in cui è ammesso lavorare è estesa da 14 a 15 ore;

- inoltre, per i lavoratori interessati le disposizioni concernenti la durata del riposo giornaliero sono più flessibili: secondo il progetto posto in consultazione, il riposo può essere interrotto purché le prestazioni di lavoro siano rese dal lavoratore a propria libera discrezione al di fuori dell'azienda e può essere ridotto più di una volta per settimana fino a nove ore, a condizione che nella media di quattro settimane venga rispettata la durata di 11 ore[3];

[1] LL; RS 822.11

[2] Nel diritto vigente la compensazione del lavoro straordinario mediante congedo deve essere effettuata entro 14 settimane o entro 12 mesi al massimo (art. 25 cpv. 2 OLL 1).

[3] Secondo la legislazione vigente il riposo giornaliero può essere ridotto una volta per settimana fino a otto ore, a condizione che nella media di due settimane venga rispettata la durata di undici ore. L'art. 9 OLL 2 prevede inoltre una disposizione speciale per determinate categorie di aziende.

- infine, per i lavoratori interessati il lavoro domenicale diventa possibile illimitatamente senza autorizzazione, purché sia svolto liberamente a propria libera discrezione[4].

2.2 Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Il progetto preliminare concernente l'iniziativa parlamentare 16.423 Keller-Sutter prevede che il datore di lavoro possa rinunciare alla registrazione della durata del lavoro e del riposo per i lavoratori con funzioni direttive e gli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali, purché dispongano di un'ampia autonomia nel loro lavoro e siano prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. Il consenso dei lavoratori non è necessario.

Il progetto preliminare estende dunque il campo d'applicazione dell'articolo 73*a* dell'ordinanza 1 sulla legge sul lavoro secondo il quale è possibile rinunciare alla registrazione della durata del lavoro purché questa possibilità sia prevista in un contratto collettivo di lavoro (CCL), i lavoratori interessati dispongano di un'ampia autonomia nel loro lavoro e siano prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. Inoltre, devono percepire un reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi e convenire in forma scritta che rinunciano alla registrazione della durata del lavoro.

[4] La vigente legge sul lavoro prescrive un divieto generale del lavoro domenicale (art. 18 LL). Per le deroghe al lavoro domenicale è necessaria un'autorizzazione (art. 19 LL) oppure l'esenzione dall'obbligo di autorizzazione concessa a una delle categorie di aziende disciplinate nella OLL2.

3 Sintesi dei risultati della procedura di consultazione

3.1 Approvazione dei due progetti preliminari

Cantoni: ---

Partiti: PLR, pvl, UDC.

Organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate: ADS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, ONC, EXS, FER, GEM, H+, HBS, FPMI (maggioranza), PWC, USI, SSIC, UPSC, SSMI, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, USIE, VSM.

3.2 Approvazione del solo progetto Graber Konrad

Cantoni: AI, BE, JU, SH.

Partiti: ---

Organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate: ICT, KPMG.

3.3 Approvazione del solo progetto Keller-Sutter

Cantoni: FR.

Partiti: ---

Organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate: IPH, ROCHE, SI, SIA, SYNGENTA, UNIMED, VBPCD, FFSC.

3.4 Sostanziale approvazione di una liberalizzazione, ma con suggerimenti, richieste o proposte di disciplinamenti alternativi

Cantoni: AG, BL, BS, LU, SO, SZ, TG.

Partiti: PPD.

Organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate: AP Banche, FMCH, PLATTFORM, SSSL, STSA.

3.5 Rifiuto di entrambi i progetti preliminari

Cantoni: AR, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH.

Partiti: I Verdi, PS.

Organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate: AA, PSS, AIPL, LM, SA, ASI, ASIB, SEV, SSML, USS (e LGB), SHV, SUISSERGO, SUISSEPRO, SVBG, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VPOD, AUSL, VSAO, VUA.

3.6 Rinuncia a esprimere un parere o nessuna esigenza particolare di modifica

La SUVA rinuncia a formulare un parere. Nell'ottica della medicina del lavoro ritiene determinanti le modalità di definizione delle condizioni quadro e, in ultima istanza, della loro attuazione nella pratica. A suo avviso, spetta ai partner sociali negoziare soluzioni praticabili in tal senso.

ISOL ritiene che nessuno dei due progetti sia assolutamente necessario. Per evitare un eventuale impatto negativo dell'Iv.Pa. Graber sulle ormai consolidate regolamentazioni dei CCL in materia di orari di lavoro annualizzato e anche problemi di delimitazione, l'organizzazione preferisce la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro.

4 Posizione di principio dei partecipanti alla consultazione

Tutte le **autorità cantonali** nutrono riserve sui due progetti preliminari. La metà dei Cantoni li respinge entrambi[5]. Molti sono propensi a una liberalizzazione, ma si dichiarano comunque contrari ai due progetti[6]. Poche autorità cantonali sono favorevoli unicamente a una delle due iniziative parlamentari, ma nel contempo auspicano che la tutela della salute sia salvaguardata in modo adeguato[7]. Oltre alle considerazioni riguardanti la tutela della salute, i Cantoni temono in particolare che l'esecuzione delle disposizioni in materia sarebbe ostacolata dalle iniziative in questione. Inoltre, i Cantoni AG, GL, JU, LU, UR, VS concordano esplicitamente con il parere espresso dalle associazioni intercantonali AIPL e AUSL.

Le **associazioni intercantonali** AIPL e AUSL sono contrarie alle modifiche legislative proposte. Ritengono, tra l'altro, che i progetti di revisione possano ostacolare l'esecuzione a causa di nozioni giuridiche poco chiare e della mancanza di documentazione e, nel contempo, allentare la tutela della salute.

I **partiti politici** esprimono pareri diversi in merito ai progetti posti in consultazione. Mentre I Verdi e il PS li respingono entrambi nel loro insieme, PLR, pvl e UDC sono sostanzialmente favorevoli. Il PPD può appoggiare le iniziative ma chiede, tra l'altro, di riservare particolare attenzione alla tutela della salute. Anche il pvl ritiene imprescindibile l'adozione di provvedimenti adeguati per tutelare la salute dei lavoratori. Il PLR, invece, considera sufficienti le disposizioni dell'articolo 6 LL e respinge ulteriori misure.

Oltre all'USI, la maggior parte delle **organizzazioni dei datori di lavoro** approva i progetti nelle loro linee fondamentali[8]. Insieme con ICT, anche ADS, EXS e SWICO sono chiaramente più propense all'iniziativa Graber. Oltre alle associazioni dei datori di lavoro[9], che si esprimono a favore dell'iniziativa Keller-Sutter, la prediligono anche CCIG, ONC, FER, GEM, HBS, USI, SSIC, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL e SWS. AP Banche e STSA sono generalmente favorevoli a una flessibilizzazione. AP Banche ritiene inevitabile una revisione completa della legge sul lavoro. Secondo ISOL, invece, nessuno dei due progetti è assolutamente necessario.

Tutte le **organizzazioni dei lavoratori** partecipanti alla consultazione sono contrarie ai due progetti[10], in particolare nella convinzione che la vigente legge sul lavoro sia già sufficientemente flessibile. Ritengono inoltre improprio che si debba procedere a una nuova modifica a breve distanza dall'entrata in vigore dell'art. 73*a/b* OLL 1. Infine, temono che le revisioni proposte possano avere conseguenze negative sulla tutela della salute dei lavoratori.

Anche le **istituzioni di sicurezza e salute sul lavoro** sono del parere che i progetti di revisione posti in consultazione possano avere ripercussioni negative sulla tutela della salute dei lavoratori. La maggior parte di questi gruppi d'interesse è sostanzialmente contraria a una modifica della legge sul lavoro[11]. In particolare, la SSML segnala che, in base a evidenze cliniche, i prolungati orari di lavoro aumentano il rischio di patologie a carico dell'apparato cardiocircolatorio, tumori, artrite, diabete e malattie psichiche. La SSSL riconosce che vi è un

[5] AR, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH.
[6] AG, BL, BS, FR, LU, SO, SZ, TG.
[7] AI, BE, JU, SH per l'Iv. Pa. Graber; FR per l'Iv. Pa. Keller-Sutter.
[8] ADS, APIAH, ASPS, CCIG, ONC, EXS, FER, GEM, H+, HBS, SSIC, UPSC, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, USIE, VSM.
[9] IPH, SI, VBPCD, FFSC.
[10] AA, LM, ASI, ASIB, SEV, USS (e LGB), SHV, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VPOD, VSAO.
[11] PSS, SSML, SUISSEERGO, SUISSEPRO, SVBG.

bisogno sociale di orari di lavoro più flessibili, ma contestualmente si dichiara contraria a qualunque modifica che possa mettere a repentaglio la tutela della salute.

Tra le **associazioni professionali e altre istituzioni** i pareri sono molto divergenti. Mentre la SSMI e la maggioranza del FPMI approvano i due progetti preliminari, SA e VUA vi si oppongono. SIA e UNIMED sono favorevoli all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter. FMCH e PLATTFORM esprimono il loro sostanziale consenso a una flessibilizzazione della legge sul lavoro, ma formulano numerose richieste in materia.

Tutte le **imprese** partecipanti alla procedura di consultazione sono propense a una flessibilizzazione della legge sul lavoro[12]. KPMG è esplicitamente favorevole all'iniziativa parlamentare Graber, mentre ROCHE e SYNGENTA appoggiano l'iniziativa Keller-Sutter. ROCHE auspica inoltre una revisione globale della legge sul lavoro.

5 Sintesi dei risultati

5.1 Sostenitori dei progetti

Le proposte di modifica della legge o, almeno, gran parte di esse sono approvate senza riserve da 29 partecipanti alla consultazione[13]. I diversi pareri in merito alle singole disposizioni proposte sono esposti in modo dettagliato al numero 6. Le motivazioni citate sono spesso le seguenti:

- Tutti i sostenitori dei progetti di revisione sollecitano un adeguamento della legislazione alle esigenze dell'attuale mondo del lavoro[14]. In considerazione del fatto che sempre più lavoratori prestano un'attività lavorativa flessibile sia nello spazio che nel tempo, una minore rigidità dell'orario di lavoro è auspicata in particolare anche dai lavoratori[15]. I fautori delle iniziative sono del parere che i progetti di revisione consentano di conciliare meglio le esigenze della professione con quelle della famiglia, della formazione continua, dell'assistenza e delle attività nel tempo libero[16].

- È auspicato che in particolare l'iniziativa parlamentare Graber tenga conto della profonda mutazione avvenuta nel modo di lavorare e nelle esigenze soprattutto nel terziario. Oggi i servizi svolgono un ruolo molto più significativo, di conseguenza per molte imprese è importante riuscire a fare fronte ai picchi di attività[17].

- Alcuni segnalano inoltre che soprattutto il progetto di legge Graber consente la legalizzazione di forme di lavoro già praticate con successo in diversi settori e imprese[18].

- Un altro motivo addotto è che all'estero la possibilità di lavorare in modo flessibile è più frequente. È necessario che la Svizzera rimanga competitiva sulla scena internazionale[19]. La VSM precisa che i media, ad esempio, devono poter trasmettere le notizie tempestivamente nell'epoca frenetica del digitale senza essere penalizzati in termini economici e organizzativi.

- I membri dell'USI sono del parere che un'elevata autonomia nell'impostazione degli orari di lavoro non implichi sostanzialmente effetti negativi in termini di carichi eccessivi di lavoro e stanchezza. ADS, EXS e PWC precisano che le nuove rendite AI versate a

[12] COOP, KPMG, PWC, ROCHE, SYNGENTA.
[13] I partiti pvl, PLR, UDC e ADS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, ONC, EXS, FER, FMCH, GEM, H+, FPMI (maggioranza), PWC, USI, SSIC, UPSC, SSMI, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, USIE, VSM.
[14] In particolare PLR, UDC, APIAH, ASPS, CCIG, ONC, FER, GEM, HBS, FPMI, PWC, USI, SSIC, UPSC, USAM, ASA, SWICO.
[15] ADS, APIAH, CCIG, EXS, FER, PWC, SSIC, USAM, ST, ASA, SWICO.
[16] PLR, ASPS, CCIG, H+, PWC.
[17] PLR, UDC, CCIG, H+, SSIC, USAM, ST, USIE, anche PWC.
[18] ASA, anche ADS, APIAH, CCIG, EXS, PWC, ST, SWICO.
[19] ADS, EXS, USI, ASA, VSM, anche PWC.

causa di malattie psichiche nel settore dell'audit e della consulenza rappresentano una quota minima rispetto agli altri settori. Queste cifre confutano chiaramente le obiezioni sollevate da alcune parti secondo cui un «autolesionismo interessato» e un impiego particolarmente intenso farebbero ricadere costi sull'intera società.

- Da più parti[20] si lamenta il fatto che le agevolazioni introdotte nel 2016 escluderebbero ancora singoli settori (a causa del CCL obbligatorio e del limite di reddito minimo) dalla possibilità di esonerare dalla registrazione dell'orario di lavoro. Occorrerebbe eliminare questa disparità di trattamento, senza mettere a repentaglio la tutela della salute dei lavoratori.

- In particolare le organizzazioni degli ospedali e dei medici esprimono critiche in merito alla registrazione obbligatoria dell'orario di lavoro che per loro comporterebbe unicamente un dispendioso onere amministrativo[21].

- USI, SWISSRETAIL e SWS confutano l'obiezione secondo cui la mancata registrazione dell'orario di lavoro si tradurrebbe in «lavoro gratuito» argomentando che numerose imprese hanno convenuto con i loro dirigenti e i quadri, conformemente all'articolo 321*c* cpv. 3 CO, che essi non hanno diritto a un'indennità (supplementare) o a una compensazione delle ore straordinarie, poiché sono già considerate nelle condizioni di lavoro convenute. Il lavoratore non sarebbe dunque penalizzato dalla mancata registrazione dell'orario di lavoro, dal momento che non gli sarebbe riconosciuta alcuna compensazione o indennità neppure in caso di registrazione.

Richieste:

Diversi sostenitori dei progetti preliminari hanno formulato ulteriori richieste:

- pvl, ADS, EXS, PWC e SWICO chiedono che l'espressione *lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato (art. 3 lett. d LL)* sia opportunamente precisata. Tra gli altri, ICT e PWC propongono in merito la seguente modifica dell'articolo 9 OLL 1:
  «Art. 9 Höhere leitende Tätigkeit
  Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer ***z.B. als Mitinhaber, Geschäftleitungsmitglied, Partner oder vergleichbar gestellter Direktor*** *aufgrund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes* ***oder Betriebsteils*** *über* ~~*weitreichende*~~***bedeutende*** *Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von* ~~*grosser*~~***erheblicher*** *Tragweite beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils Einfluss nehmen kann.» (in sostanza: Art. 9 Ufficio direttivo elevato*
  Esercita un ufficio direttivo elevato chiunque, sulla base della sua posizione nell'azienda e tenuto conto delle dimensioni ***dell'azienda o di parte di essa****, dispone,* ***ad esempio in qualità di contitolare, membro della direzione, partner o direttore con una posizione analoga****, di un* ~~*ampio*~~***considerevole*** *potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di* ~~*grande*~~***notevole*** *rilevanza e quindi esercitare un'influenza durevole sulla struttura, l'andamento degli affari e lo sviluppo di un'azienda o di una parte di essa.)*

- Per numerosi sostenitori dei progetti posti in consultazione[22], in caso di modifica della legge sul lavoro è fondamentale che le norme vigenti e future dei CCL riguardanti soluzioni flessibili nell'ambito dell'orario di lavoro rimangano possibili e ammesse. Le disposizioni negoziate tra i partner sociali nei CCL non devono essere compromesse.

[20] FER, GEM, USI, ASA, anche FPMI, SWS, USIE.
[21] H+, SWISSRETAIL, USIE, anche ONC, FER, GEM, SSIC e PLR.
[22] PLR, ADS, ONC, EXS, FER, GEM, HBS, ICT, USI, SSIC, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL, SWS, anche USAM.

In proposito la FER formula la seguente proposta di modifica: *«Sont réservées les dérogations prévues par convention collective de travail.» (in sostanza: Sono fatte salve le deroghe previste nei contratti collettivi di lavoro).*

- FER e GEM suggeriscono inoltre che la presente riforma sia utilizzata anche per agevolare la registrazione semplificata della durata del lavoro (art. 73*b* OLL 1), che deve poter essere convenuta individualmente a prescindere dalle dimensioni dell'impresa.

- L'UPSC ritiene che, nell'attuazione del progetto di legge o nella sua esecuzione da parte degli ispettorati cantonali del lavoro, sia importante che vengano stabilite direttive d'esecuzione chiare per garantire la certezza e la chiarezza del diritto e tutte le autorità cantonali d'esecuzione devono applicarle in modo uniforme, eventualmente sotto forma di istruzioni o direttive della SECO.

- L'UDC desidererebbe esprimere un parere più approfondito nel dibattito sui singoli articoli. A suo avviso, nell'attuazione occorre prestare particolare attenzione affinché non si crei una disparità giuridica di trattamento tra i settori.

- La SSMI auspica che pure i seguenti lavoratori beneficino delle nuove disposizioni: *«Les professionnels (médecins et infirmiers), y compris ceux suivant une formation postgraduée, exerçant au sein d'une structure médicale (nécessitant une présence médicale constante, 24heures/24 et 365 jours /365)» (in sostanza: gli specialisti (medici e infermieri), compresi coloro i quali seguono una formazione postlaurea, che esercitano la propria attività in una struttura sanitaria (che necessiti di una presenza di personale sanitario continua 24 ore su 24 e 365 giorni l'anno).*

- Per APIAH è importante che la semplificazione perseguita dalle iniziative parlamentari in questione non comporti maggiori e più complessi controlli da parte delle imprese, come ritiene invece avvenire attualmente in riferimento all'articolo 73*a/b* OLL 1.

- La CCIG esprime analoghe riserve: è importante garantire che l'attuazione della legge non aumenti in misura sproporzionata l'onere amministrativo relativo alla registrazione della durata del lavoro per le imprese e i lavoratori coinvolti.

- Il FPMI auspica che, prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, siano fornite alle PMI informazioni dettagliate e pratiche sulle nuove durate del lavoro e del riposo nonché sulle diverse possibilità di abolire l'obbligo di registrazione della durata del lavoro.

Preferenza:

pvl, ADS, EXS, SWICO e PWC ritengono prioritaria l'Iv.Pa. Graber.

CCIG, ONC, FER, GEM, HBS, USI, SSIC, ST, SUISSETEC, SWISSRETAIL e SWS attribuiscono la priorità all'Iv.Pa. Keller-Sutter. ONC e SSIC appoggiano l'iniziativa Graber qualora non fosse dato seguito all'altra.

5.2 Sostenitori del solo progetto preliminare Graber Konrad

I Cantoni AI, BE, JU e SH sono favorevoli unicamente al progetto preliminare Graber, pur chiedendo che la tutela della salute sia salvaguardata. Le argomentazioni formulate sono già state esposte al numero 5.1.

- Il Cantone AI auspica che, per migliorare l'esecutività della legge, il modello dell'orario di lavoro annualizzato sia convenuto per scritto (accordo reciproco).

- Il Cantone BE chiede inoltre che, per rafforzare la tutela della salute, le modifiche delle ordinanze da parte del Consiglio federale siano decise tempestivamente, affinché gli organi d'esecuzione abbiano sufficiente tempo a disposizione per i lavori preparatori.

- Il Cantone JU ritiene particolarmente importante poter determinare con chiarezza nell'ordinanza gli interessati dal modello di orario di lavoro annualizzato.
  Per l'articolo 46 capoverso 2 lettera c del progetto preliminare propone la seguente formulazione:
  « peuvent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et ne travaillent pas selon des plans de service prédéfinis. » (in sostanza: sono liberi di stabilire i propri orari di lavoro e non lavorano secondo piani d'impiego prestabiliti).
  Per il resto, il Cantone JU approva esplicitamente il parere formulato dall'AUSL e dall'AIPL.

- Secondo il Cantone SH, le ripercussioni di questo modello relativamente all'obbligo di tutela del datore di lavoro sono in certo qual modo valutabili, poiché tutte le parti coinvolte continuerebbero a sapere quando e per quanto è prestata l'attività lavorativa. Giudica invece problematica la disposizione concernente il lavoro domenicale in considerazione del sostanziale divieto di lavorare la domenica e della durata necessaria del riposo. Inoltre, ritiene troppo onerosi e, quindi, troppo dispendiosi i controlli della durata del lavoro descritti nel rapporto esplicativo che devono considerare i documenti riguardanti due anni.

KPMG è favorevole al progetto preliminare Graber, poiché le imprese che operano nell'ambito dell'audit e di altri settori di servizio di KPMG (consulenza fiscale, giuridica e d'impresa) sono talora caratterizzate da un'attività fortemente stagionale.

ICT si pronuncia a favore dell'attuazione dell'Iv.Pa. Graber, poiché conferirebbe un solido fondamento giuridico a un'esecuzione decennale liberale della legge sul lavoro.

5.3 Sostenitori del solo progetto preliminare Keller-Sutter

Le argomentazioni dei sostenitori di questo progetto preliminare sono esposte al numero 5.1 di cui sopra.

Il Cantone FR appoggia il progetto preliminare Keller-Sutter a condizione che la definizione dei lavoratori interessati sia formulata con precisione e che la maggioranza dei lavoratori continui a registrare la durata del loro lavoro. Le esperienze compiute con l'articolo 73*a/b* OLL 1 devono essere tenute in considerazione.

UNIMED sostiene il progetto Keller-Sutter. Ritiene opportuno che, se la durata del lavoro non deve essere registrata, i datori di lavoro prevedano misure volte a tutelare la salute dei lavoratori. L'iniziativa deve essere attuata il più rapidamente possibile, limitando l'onere amministrativo derivante dall'attuazione nelle imprese.

IPH, SI, SIA e SYNGENTA sostengono il progetto Keller-Sutter.

ROCHE, VBPCD e FFSC condividono l'approccio della proposta Keller-Sutter chiaramente orientato all'esenzione dall'obbligo di registrare la durata del lavoro. In generale, ritengono che la revisione totale della legge sul lavoro rappresenti un obiettivo prioritario.

5.4 Sostenitori di una liberalizzazione con suggerimenti, richieste o proposte di disciplinamenti alternativi

I Cantoni AG, BL, BS, LU, SO, SZ, TG, il PPD nonché AP Banche, FMCH, PLATTFORM, SSSL, STSA sono favorevoli a una liberalizzazione, tuttavia ritengono che le iniziative non rappresentino sostanzialmente la strada giusta. La loro motivazione è in linea con le argomentazioni formulate dagli oppositori dei progetti (cfr. n. 5.5).

Il Cantone AG chiede, ai fini della piena esecutività, una revisione dei progetti che tenga in considerazione i pareri di chi opera sul campo (AUSL e AIPL).

Il Consiglio di Stato del Cantone BL esorta a rivedere le disposizioni di attuazione in collaborazione con l'AUSL e l'AIPL al fine di conseguire una migliore esecutività e di indebolire meno la tutela dei lavoratori. Il Cantone BL attribuisce importanza a un giustificativo della durata del lavoro.
Sarebbe opportuno che fossero disponibili i risultati dello studio condotto su incarico della SECO per determinare se e in quale misura le deroghe all'obbligo sistematico di registrazione della durata del lavoro, previste dall'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro ed entrate in vigore il 1° gennaio 2016, sono effettivamente utilizzate dalle aziende e dai lavoratori[23].
Il Cantone BL formula le seguenti richieste:

- è necessario compiere una *scelta* terminologica più precisa per quanto riguarda i termini poco chiari e inserire una definizione il più possibile inequivocabile nelle istruzioni della SECO;
- dovrebbe essere riesaminata la struttura *sistematica* in merito alle esigenze di flessibilizzazione (il campo di applicazione è definito all'inizio di una legge);
- occorre considerare il senso e lo scopo dell'idea di protezione della legge sul lavoro e, su questa base, le deroghe devono essere formulate in modo da migliorarne l'esecutività;
- va trovata una soluzione praticabile che consenta agli organi d'esecuzione di misurare senza eccessivi oneri il carico di lavoro dei lavoratori.

Il Cantone SO accoglie in linea di massima con favore le modifiche proposte, ma sottolinea che interventi continui sul testo di legge non sono opportuni. Auspica pertanto che ci si prefiggano revisioni complete della legge sul lavoro.

Il Cantone SZ approva l'orientamento dei due progetti preliminari, ma fa presente che le preoccupazioni delle voci critiche debbano essere tenute in debita considerazione nell'impostazione concreta dei progetti. In particolare, occorre osservare i principi seguenti:

- l'obbligo di registrare la durata del lavoro deve continuare a essere applicato alla maggioranza dei lavoratori;
- l'esenzione dall'obbligo di registrare la durata del lavoro deve dipendere da criteri oggettivi, tra cui la funzione, il grado di autonomia decisionale, la responsabilità e il salario;
- il sistema deve essere trasparente, efficiente e praticabile senza comportare ulteriori aggravi amministrativi per le imprese;
- occorrono misure incisive di prevenzione e di accompagnamento;
- deve essere possibile applicare una soluzione equilibrata a tutti i settori.

Il PPD puntualizza che il campo di applicazione per i lavoratori interessati deve essere formulato in modo più preciso per evitare abusi nell'applicazione della legge. Inoltre, anche il PPD è del parere che l'introduzione nella legge sul lavoro del modello di orario di lavoro annualizzato non debba limitare le attuali disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.

In tale contesto, PLATTFORM chiede di indicare nei documenti di accompagnamento che le soluzioni in essere nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro (CCL) non sono toccate dall'attuazione di questo progetto di legge.

[23] Anche FR, NE, TI.

Potrebbe rivelarsi opportuno anche un elenco negativo della cerchia di interessati, in particolare per quanto riguarda il lavoro secondo piani d'impiego.

La FMCH formula le seguenti proposte in merito alla flessibilizzazione della legge sul lavoro:

- ai medici assistenti si applica una durata media massima del lavoro settimanale di 50 ore; la media deve essere osservata nell'arco di 6 mesi;
- per i capi clinica la durata media massima del lavoro settimanale è di 60 ore; tale media deve essere osservata nell'arco di 6 mesi;
- durata effettiva massima del lavoro diurno e serale: 14 ore;
- massimo 9 giorni di lavoro consecutivi;
- il riposo giornaliero non può essere inferiore a 8 ore;
- picchetto (= intervento entro 30 minuti): massimo 14 giorni in 4 settimane; massimo 42 giorni (6 settimane) cumulati nell'arco di 6 mesi;
- lavoro notturno (intervallo dalle 23 alle 6): massimo 14 ore, se sono garantite 6 ore cumulate di riposo.

L'AP Banche ritiene che una revisione completa della legge sul lavoro sia indispensabile (è favorevole al postulato 15.3679 Herzog), mentre non considera prioritari i due progetti preliminari posti in consultazione. Per rispondere alle esigenze in materia di modelli di lavoro in determinati settori (segnatamente società fiduciarie e di audit), il progetto preliminare Graber potrebbe essere comunque opportuno a complemento delle possibilità esistenti di impostare la durata del lavoro secondo l'articolo 73*a/b* OLL 1. La facoltà di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro è, invece, già sufficientemente contemplata nella legislazione vigente.

La STSA si pronuncia generalmente a favore di una flessibilizzazione della durata del lavoro e di un modello di orario di lavoro annualizzato per le funzioni specializzate di grado superiore. Qualora dovesse essere introdotta una durata massima del lavoro giornaliero, propone che sia di circa 10 ore.
Considerando l'importanza di questa tematica, desidera partecipare ai futuri dibattiti.

Preferenza:

I Cantoni SO e TG giudicano prioritario il progetto preliminare Keller-Sutter.

PLATTFORM è del parere che solo l'Iv.Pa. Graber si muova nella giusta direzione, sebbene le disposizioni a tutela dei lavoratori debbano essere notevolmente rafforzate.

Pur non ritenendoli prioritari, tra i due progetti preliminari l'AP Banche è più favorevole all'iniziativa Graber.

5.5 Oppositori di entrambi i progetti preliminari

Argomentazioni

I contrari si oppongono ai due progetti preliminari generalmente a causa delle più difficili condizioni di esecutività e della mancanza di fattibilità e certezza del diritto. L'attuale legge sul lavoro è già sufficientemente flessibile e prevede numerose deroghe[24].

I Verdi, il PS, AA, SEV, ASI, VSAO ricordano inoltre che la legislazione svizzera sul lavoro è molto flessibile anche nel raffronto internazionale e consente tempi di lavoro prolungati[25]. Dall'indagine europea sulle condizioni di lavoro (EWCS) condotta nel 2015 è emerso che in Svizzera si lavora un numero settimanale di ore molto maggiore (42 ore contro una media di

[24] AIPL e AUSL, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH, I Verdi, PS, PSS, ASIB, SEV, SYNA, TF, TS, VPE.
[25] Indicatori di protezione dell'impiego elaborati dall'OCSE, http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm

39) e che i lavoratori sono confrontati maggiormente a variazioni repentine della durata del lavoro rispetto a quanto avviene mediamente in Europa (TF, TS, VPE, Syna).

Dal momento che l'ultima modifica scaturita dal dialogo tra i partner sociali risale ad appena tre anni fa, diversi partecipanti alla consultazione vogliono evitare di ledere la tutela dei lavoratori e il partenariato sociale prima di avere a disposizione conclusioni fondate[26].

Infine, i contrari sono chiaramente del parere che i progetti posti in consultazione avrebbero ripercussioni negative sulla tutela della salute dei lavoratori. La durata massima del lavoro settimanale (incl. il riposo giornaliero) e la registrazione della durata del lavoro sono, infatti, strumenti importanti per evitare di mettere seriamente a repentaglio la salute dei lavoratori e per tenere sotto controllo il carico di lavoro che può contribuire a comprometterla[27]. Inoltre, le assenze dal lavoro dovute a malattia farebbero lievitare i costi a carico delle imprese e delle assicurazioni sociali[28].

Referendum: USS, SYNA e TS dichiarano che per tale revisione legislativa indirebbero un referendum. ASI, VPE e VUA lo sosterrebbero.

AIPL, AUSL, GE, GL, GR, NE, NW, SG, TI, UR, VD, VS, ZH, I Verdi, PS, AA, PSS, LM, SA, ASI, ASIB, SEV, SSML, USS (e LGB), SHV, SUISSEERGO, SUISSEPRO, SVBG, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VPOD, VSAO, VUA espongono le seguenti argomentazioni:

- *Terminologia giuridica poco chiara nella definizione dei lavoratori interessati*

Secondo gli oppositori dei progetti di revisione, la definizione dei lavoratori interessati contiene numerosi termini poco chiari, che non corrispondono ad alcuna categoria giuridica o statistica. In particolare, «specialisti» è ritenuto problematico. È parimenti confuso il significato di «notevoli competenze decisionali nel loro ambito», «ampia autonomia» e «prevalentemente» per quanto riguarda la possibilità di stabilire la durata del lavoro.
La conseguente incertezza del diritto anche per le imprese e le autorità d'esecuzione si rivela già nella forte discrepanza tra la maggioranza e la minoranza della Commissione nel numero stimato di lavoratori interessati.
Secondo una valutazione dell'inchiesta svizzera sulla popolazione attiva, potrebbero essere interessati 1,4 milioni di lavoratori o fino al 38 per cento di tutti i lavoratori in Svizzera (in funzione dei criteri della formazione)[29]. I sindacati e il PS ipotizzano che nel singolo caso farebbe fede il testo del contratto di lavoro per determinare se il lavoratore soddisfa i requisiti formali. La sovranità decisionale in questo ambito sarebbe dunque conferita al datore di lavoro, con il conseguente rischio che siano commessi abusi.

In termini di esecuzione, i contrari all'iniziativa sono unanimi nel ritenere imprescindibili criteri oggettivi (ad es. il limite di reddito minimo) ai fini dell'esenzione dall'obbligo di registrare la durata del lavoro per determinate categorie di lavoratori[30]. Per gli organi d'esecuzione, la proposta di inserire nell'ordinanza il criterio del livello di istruzione raggiunto non risolve il problema e si tradurrebbe, per le imprese e le autorità, in un aggravio di lavoro causato dalla messa a disposizione e dalla verifica dei CV, dei diplomi e dei certificati[31].

- *Il lavoratore non deve acconsentire alla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro (progetto Keller-Sutter)*

[26] I Verdi, PS, AA, ASI, SEV, USS, SYNDICOM, UNIA, VSAO, analogamente ASIB.
[27] SG, PS, AA, ASIB, SSML, USS, (SWISSERGO), SYNDICOM, VPOD, UNIA.
[28] GL, GR, UR, VS, ZH, ASIB, TF, TS, VPE.
[29] AA, USS, SYNDICOM, UNIA.
[30] ad es. AIPL e AUSL, GL, GR, NE, NW, VS, ZH.
[31] AIPL, AUSL, GL, GR, NE, NW, PS, VS, ZH, anche NE.

Dal punto di vista della tutela del lavoratore è ritenuto problematico, se non addirittura improprio, che secondo il progetto di revisione 16.423 il lavoratore non debba acconsentire alla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro[32].
In tal modo viene abolita la volontarietà della rinuncia alla registrazione della durata del lavoro e si apre la strada a uno sfruttamento unilaterale e illimitato in termini di durata del lavoro e a una «flessibilità» esclusiva a favore del datore di lavoro[33].

- *Aumento del lavoro di controllo e parallelo indebolimento della tutela della salute*

Gli oppositori dei progetti di revisione, in particolare AIPL e AUSL, GL, GR, NE, NW, VD, VS, ZH , sono del parere che la terminologia giuridica poco precisa e la mancanza di documentazione dei due progetti preliminari ostacolino l'esecuzione della legge. Di conseguenza, il lavoro di controllo aumenterebbe notevolmente, poiché nella prassi richiederebbe onerose indagini tra i collaboratori che comporterebbero un aggravio amministrativo anche per le imprese. Se le risorse a disposizione degli ispettorati del lavoro rimarranno invariate, i controlli più laboriosi ne diminuirebbero il numero e, quindi, l'efficacia. Mentre le disposizioni proposte acuirebbero i rischi psicosociali, i provvedimenti attuati dallo Stato nell'ambito della tutela della salute si ridurrebbero.

- *Problema dei valori medi (in riferimento al progetto Graber)*

Dell'iniziativa parlamentare Graber le associazioni AUSL, AIPL e i Cantoni GE, GL, LU, SG, UR, VS, ZH criticano il fatto che comporterebbe importanti cambiamenti nelle disposizioni in materia di durata del lavoro e del riposo per i lavoratori interessati. Ricorrere ai valori medi (durata massima del lavoro annuale di 45 ore settimanali nella media annua, riposo giornaliero di 11 ore in media su quattro settimane) per tenere in considerazione la tutela della salute contraddice le scoperte della medicina del lavoro secondo cui proprio il riposo quotidiano è importante per la salute. A questa critica si allineano I Verdi, il PS, AA, USS, SYNDICOM, UNIA aggiungendo che verrebbero meno anche altre disposizioni accessorie legate alla durata massima del lavoro, tutte volte a tutelare il lavoratore dai rischi psicosociali e, in particolare, dal burnout. Tra queste si annoverano la durata massima del lavoro straordinario giornaliero (art. 12 cpv. 2 LL), il divieto di prestare lavoro straordinario dopo una riduzione del periodo di riposo giornaliero (art. 19 OLL 1), il sostanziale divieto di svolgere lavoro straordinario di domenica e di notte (art. 12 e 26 OLL 1 in combinato disposto con l'art. 25 OLL 1) nonché, in particolare, l'obbligo di prevedere in linea di principio una tempestiva compensazione del lavoro straordinario svolto entro 14 settimane (art. 25 OLL 1).

- *Rischi per la salute*

I contrari ritengono che le revisioni proposte avrebbero inevitabili conseguenze negative per la tutela della salute dei lavoratori, contraddicendo quindi l'obiettivo della legge. In realtà, gli studi della SECO hanno dimostrato che i lavoratori la cui durata del lavoro non è registrata lavorano più spesso oltre la durata convenuta. Numerosi partecipanti alla consultazione[34] ricordano che, in base a evidenze cliniche, i prolungati orari di lavoro aumentano il rischio di patologie a carico dell'apparato cardiocircolatorio, tumori, artrite, diabete e malattie psichiche. Altrettanto dannose per la salute si rivelano durate troppo brevi delle pause o del riposo[35].
SSML e Syna sottolineano inoltre che il fenomeno dell'autolesionismo interessato si acuisce con modelli di lavoro flessibile e il «Managing by Objectives»[36]: i lavoratori adottano con crescente consapevolezza un comportamento nocivo alla salute per raggiungere gli obiettivi predefiniti. I progetti di revisione posti in consultazione aggravano il rischio di nuocere alla salute.

[32] ad es.. AIPL e AUSL, FR, GE, GR, SG, SO, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, PS, ASIB, SYNA.
[33] I Verdi, PS, AA, ASIB, USS, SYNA, SYNDICOM e TF, TS, UNIA, VPE.
[34] AA, LM, ASI, USS, SVBG, SYNDICOM, ASIB, UNIA, VSAO, VUA.
[35] Kivimäki et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals, in: The Lancet, 2015.
[36] Gestione per obiettivi

AA, I Verdi, LM, ASI, USS, PS, SVBG, SYNDICOM, UNIA, VSAO, VUA condividono il parere che il rischio di autosfruttamento aumenterebbe.

Le organizzazioni operanti nel settore sanitario (ad es. LM, ASI, SVBG, SHV, VPOD, VSAO) sottolineano che le durate eccessive del lavoro comportano uno stato di sovraffaticamento e potrebbero quindi provocare un incremento di errori terapeutici, mettendo così a repentaglio la sicurezza dei pazienti e la qualità delle cure. Inoltre evidenziano che la maggioranza dei lavoratori nel settore sanitario è costituita da donne e proprio per le madri lavoratrici è essenziale avere orari di lavoro sicuri, in mancanza dei quali riuscirebbero molto difficilmente ad affrontare il doppio carico, già pesante di per sé, di lavoro e famiglia. Tra l'altro, l'ammorbidimento della legge sul lavoro rischia di colpire in particolare i lavoratori con un contratto a tempo parziale, anche qui rappresentati in prevalenza da donne, poiché il tasso di occupazione ridotto aumenta il margine di manovra in termini di ore di lavoro e carico supplementari.
Un simile deterioramento del benessere personale dei lavoratori comporta un numero maggiore di abbandoni della vita professionale, il che aggrava la carenza di personale altamente qualificato e con una formazione dal costo elevato, quando sono contestualmente rivendicate misure volte a contrastare la penuria di specialisti.

AA, LM, ASI, USS, SVBG, SYNDICOM, UNIA, VSAO, VUA: l'aumento costante dello stress e di assenze dovute a malattia è un fenomeno già presente[37] e i conseguenti costi per la società sono enormi[38]. A ciò si aggiungono sempre più riduzioni del tasso di occupazione e un'uscita anticipata dalla vita attiva, segnali chiaramente in contrasto con le esigenze dei lavoratori asserite dalla CET-S. PSS richiama l'attenzione sul fatto che nel 2018 il potenziale economico per le aziende svizzere derivante dalla riduzione delle perdite di produttività per motivi di salute, se ognuno beneficiasse almeno di un rapporto equilibrato tra risorse e carichi di lavoro, è stimato complessivamente a circa 6,5 miliardi di franchi, quindi il valore più alto dal 2014, quando sono cominciate le misurazioni.

Per LM e SVBG le modifiche proposte sono illogiche e controproducenti proprio quando la Confederazione, con la sua strategia «Salute2020», dichiara guerra alle malattie non trasmissibili, croniche e psichiche.

- *Già un nuovo cambiamento*

I sindacati[39] in particolare giudicano impropria la scelta di procedere a una nuova modifica a breve distanza dall'entrata in vigore della soluzione concordata tra i partner sociali poiché la ritengono in contraddizione con i principi legislativi. Inoltre, indebolisce il partenariato sociale, soprattutto considerando i numerosi CCL già conclusi conformemente all'art. 73*a* OLL 1 e provoca incertezza del diritto.

Infine, il compromesso raggiunto all'epoca da parte di Syna, Travail.Suisse e altre associazioni di lavoratori ha potuto essere appoggiato solo poiché implicava la rinuncia a ulteriori rivendicazioni in merito alla registrazione della durata del lavoro[40].

L'ASIB richiama l'attenzione sul fatto che l'obbligo di negoziare un contratto collettivo fa parte della cultura svizzera. Il partenariato sociale è riconosciuto come elemento fondante della pace sociale. Con i suoi contratti collettivi di lavoro è inoltre un complemento necessario a una legislazione sul lavoro poco regolamentata nel confronto internazionale. All'indebolimento del partenariato sociale dovrebbe contrapporsi un rafforzamento delle leggi volte a tutelare i lavoratori nel loro insieme.

[37] NZZ, Stress bei der Arbeit: Ein Drittel mehr psychische Erkrankungen. Zurigo, 23 aprile 2018.
[38] Ramaciotti D. e Perriard J. (gruppo di psicologia applicata dell'Università di Neuchâtel ed Ergorama SA, Ginevra) su incarico della SECO, «I costi dello stress in Svizzera» (trad., «Die Kosten des Stresses in der Schweiz», disponibile in tedesco e in francese). Berna, 2003.
[39] Ad es. SYNA, AA, SEV, USS, SYNDICOM, UNIA, ASIB, TF, TS, VPE, anche PS.
[40] In proposito la risposta esplicita di Syna alla consultazione concernente l'art. 73*a/b* OLL 1 dell'8 giugno 2015, pag. 2.

I Cantoni VS e VD sono del parere che le modifiche già apportate alla OLL 1 siano sufficienti e il Cantone VD teme che i progetti di revisione possano comportare difficoltà di delimitazione e comprensione.

Richieste

In caso di modifica della legge sul lavoro, gli oppositori dei due progetti di revisione formulano le seguenti richieste:

In particolare gli organi d'esecuzione (ad es. AIPL, AUSL, i Cantoni GL, GR, UR, VS, ZH, anche TG) auspicano che, nell'eventualità di una flessibilizzazione, siano considerati i punti seguenti:

- l'obbligo di registrare la durata del lavoro deve continuare a essere applicato alla maggioranza dei lavoratori, poiché il salario è una remunerazione dovuta per unità temporale;
- deve essere possibile applicare una soluzione equilibrata a tutti i settori;
- l'esenzione dall'obbligo di registrare la durata del lavoro deve dipendere da criteri oggettivi, tra cui la funzione, il grado di autonomia decisionale, la responsabilità e il salario;
- il sistema deve essere trasparente, efficiente e praticabile senza comportare un ulteriore aggravio amministrativo per le imprese;
- occorrono misure incisive di prevenzione e di accompagnamento;
- nell'elaborazione devono essere considerate le esperienze delle autorità d'esecuzione compiute con la normativa in vigore dal 2016 (art. 73*a* e 73*b* OLL 1).

I Verdi, AA, USS, SYNA, SYNDICOM, UNIA giudicano opportuno rivedere la legge sul lavoro nell'intento di rafforzare la tutela dei lavoratori, in particolare nell'ambito della notifica preliminare dei piani d'impiego, delle regolamentazioni dei servizi di picchetto e della limitazione del lavoro su chiamata.

Il Cantone NW respinge entrambi i progetti preliminari, ma auspica che il Consiglio federale avvii una liberalizzazione parziale della legge sul lavoro in grado di recepire le attuali esigenze del mondo del lavoro.

Preferenza

I suddetti partecipanti alla procedura di consultazione si oppongono ai due progetti preliminari, ma alla domanda su quale sia l'iniziativa da preferire hanno risposto nel seguente modo:

- AIPL e AUSL, i Cantoni GL, UR, VS, anche GE, GR attribuiscono la priorità al progetto Keller-Sutter rispetto all'altro, tuttavia la delimitazione tra obbligo di registrazione ed esenzione è poco chiara e poco comprensibile. Il Cantone GE ritiene utile che tutte le disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo siano mantenute, ma senza la registrazione le autorità non potrebbero verificarne l'osservanza né intervenire in caso di violazione;

- il Cantone SG è del parere che la prevenzione di danni alla salute derivanti dall'esercizio di un'attività lucrativa implichi efficaci meccanismi di protezione. In questa ottica è da preferire l'iniziativa Graber, che esige imperativamente la registrazione della durata del lavoro per la prevista flessibilizzazione;

- secondo il Cantone TI, l'iniziativa Graber sembra implicare meno rischi per la tutela della salute, poiché prevede l'obbligo di registrare la durata del lavoro. D'altro canto,

le regole proposte sono talmente complesse da compromettere la loro attuazione e l’efficacia, quindi anche il principio della certezza del diritto.

6 Dettagli delle disposizioni proposte

6.1 Come valuta il modo in cui i due progetti preliminari definiscono le due categorie di lavoratori interessati (i lavoratori che esercitano funzioni direttive e gli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali, cfr. rispettivamente art. 13*a* cpv. 1 e art. 46 cpv. 2 dei progetti preliminari)?

Per quanto riguarda la stima dei lavoratori assoggettati ai due progetti preliminari, i sostenitori[41] giungono a cifre simili a quelle elaborate dalla maggioranza della CET-S.

La maggioranza dei pareri favorevoli concorda con la definizione dei lavoratori interessati[42] e ritiene che sia disciplinata a livello legislativo in modo sufficientemente dettagliato e chiaro. Non è dunque necessario apportare aggiunte o modifiche alla legge[43].

ADS, EXS, ICT, PWC, UPSC, SWICO sono del parere che la forte focalizzazione dei due progetti preliminari su determinate categorie di quadri e specialisti sia opportuna, pertanto la cerchia delle persone interessate non deve essere fondamentalmente ampliata. L'USAM ritiene invece che la definizione non debba essere in alcun caso limitata.

H+, HBS e SSIC auspicano un ampliamento della cerchia di persone interessate. H+ e HBS sono d'accordo con i principi formulati nella legge, ma chiedono che a livello di ordinanza il legislatore consenta alle aziende possibilità alternative di definire i gruppi professionali o le categorie di funzioni che rientrano effettivamente nei nuovi campi di applicazione.

Per l'obbligo di registrazione della durata del lavoro l'ASPS chiede non solo che sia basso il livello di formazione richiesto (attestato federale di capacità, AFC), ma anche che si rinunci totalmente alle esigenze di autonomia nell'organizzazione del lavoro e di libertà di definirne la durata.

Se fosse comunque necessario precisare i lavoratori interessati, FER, PLR, USI, ST, SWS chiedono che avvenga a livello di ordinanza (con diversi criteri alternativi[44]). GEM è favorevole in ogni caso a tale precisazione per evitare qualsiasi incertezza giuridica[45]. L'APIAH è del parere che in particolare l'espressione «specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali» necessiti di una definizione più precisa nell'ordinanza.

In proposito, sono generalmente considerati pertinenti i seguenti criteri:

- profili professionali[46];
- regolamentazione delle facoltà di firma che comprovi la competenza decisionale[47];
- facoltà di firma iscritta nel registro di commercio svizzero o estero o facoltà di firma individuale o collettiva che impegni la società conformemente alle «Direttive operative» o alla procura interna[48];
- responsabilità per il bilancio come indicatore di un'importante competenza decisionale[49];
- prescrizioni riguardanti la formazione degli specialisti (ad es. esame professionale superiore o esperienza equivalente)[50];
- responsabilità legata alla funzione (ad es. una linea di prodotti, un marchio, una divisione dell'impresa o *attività creativa*) con un'elevata competenza decisionale in questo ambito[51].

[41] APIAH, ICT, PWC, USI, SWICO, anche PLATTFORM.
[42] ADS, APIAH, ASPS (in merito all'orario di lavoro annualizzato), CCIG, COOP, EXS, PLR, FER, ICT, FPMI, PWC, USI, UPSC, USAM, ST, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSM.
[43] USI, ST, ASA, SWISSRETAIL, SWS, anche COOP, FER, VSM.
[44] FER, GEM, USI, SWS.
[45] Analogamente CCIG.
[46] IPH, ROCHE, SYNGENTA, VBPCD, FFSC.
[47] FER, IPH, ROCHE, USI, SWS, SYNGENTA, VBPCD. H+ è, invece, espressamente contraria a questo criterio.
[48] GEM.
[49] FER, IPH, ROCHE, USI, SWS, SYNGENTA, VBPCD.
[50] IPH, ROCHE, SYNGENTA, VBPCD.
[51] GEM.

Alcuni pareri[52] segnalano che, in linea di principio, il datore di lavoro è responsabile della corretta applicazione delle disposizioni di legge nella sua impresa ed è anche in grado di spiegare alle autorità preposte al controllo (ispettorato del lavoro) il motivo per cui un collaboratore è esonerato dalla registrazione della durata del lavoro. USI e SWS propongono che debba approntare un elenco nominativo delle persone esonerate dalla registrazione della durata del lavoro, da tenere a disposizione dell'ispettore del lavoro.

Per quanto riguarda la concretizzazione dei criteri «ampia autonomia» e «notevole libertà di stabilire i propri orari di lavoro», la FER e SI rifiutano fondamentalmente qualunque riferimento a un'interpretazione fondata sulle esperienze compiute con l'applicazione dell'articolo 73*a* OLL 1.

Per il PLR è importante evitare che la nuova definizione aumenti la burocrazia e l'incertezza del diritto, inutili e dannose nella pratica.

Secondo l'ONC, questo aspetto deve essere approfondito con le associazioni professionali.

pvl e PLATTFORM sono del parere che, se il secondo [53] e il terzo[54] requisito sono soddisfatti, di norma dovrebbe esserlo anche il primo[55]. Dato che è anche più importante per la persona interessata poter impostare in modo autonomo e autodeterminare il proprio lavoro, il primo requisito può essere abbandonato. PLATTFORM formula la seguente proposta in merito: nuovo art. 13*a* cpv. 1 lett. a: *«Die Unterstellung im Jahresarbeitszeitmodell erfolgt partnerschaftlich und gleichberechtigt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber» (in sostanza: L'assoggettamento al modello di orario di lavoro annualizzato è deciso tra il lavoratore e il datore di lavoro secondo un principio di partenariato e di parità).*

Come già esposto nel numero 5.5, gli oppositori lamentano la scarsa chiarezza o l'imprecisione delle definizioni dei lavoratori interessati soprattutto ai fini dell'esecuzione della legge[56].

Il Cantone GE precisa in proposito che all'interno del settore bancario determinate imprese del Cantone impiegano il 70 per cento del loro personale conformemente all'articolo 73*a* OLL 1. Inoltre, l'applicazione degli articoli 73*a* e 73*b* OLL 1 avrebbe generato ulteriori costi amministrativi a carico delle imprese.

SEV richiama l'attenzione sul fatto che, con questa definizione, il datore di lavoro ha la facoltà di scegliere se attribuire anche ai collaboratori una funzione direttiva (ad es. in termini di supporto amministrativo o di direzione del team nella vendita) e di deregolamentare così del tutto la durata del loro lavoro.

Il VPOD esprime il timore che, se il termine «specialista» si riferisce alle formazioni professionali di grado terziario, ad esempio negli ospedali, nelle cliniche e nelle case di cura sarebbe interessato praticamente tutto il personale sanitario specializzato. In tal modo verrebbe rimesso in discussione l'assoggettamento alla LL dei medici assistenti, introdotto nel 2015. Tutti i medici assistenti e i terapeuti dispongono di una «ampia» autonomia. Lo stesso dicasi per gli infermieri, i nutrizionisti, gli operatori sociali, gli optometristi, gli audioprotesisti, i codificatori, gli psicologi ecc.

I Cantoni AR, BS, TI, l'AP Banche e PSS auspicano che, in caso di flessibilizzazione della legge sul lavoro, i requisiti siano concretizzati a livello di ordinanza e/o istruzioni.

[52] USI, SWS, anche ASA.
[53] «dispone di un'ampia autonomia nel suo lavoro e».
[54] «è prevalentemente libero di stabilire i propri orari di lavoro e non deve lavorare secondo piani d'impiego prestabiliti.»
[55] «funzione direttiva o specialista che dispone nel suo ambito di notevoli competenze decisionali».
[56] AIPL e AUSL, AR, GE, GL, GR, NW, SG, SO, TI, UR, VD, VS, ZH, PS, SEV, SYNA, SWISSERGO, VPOD così come, tra l'altro, BL, BS, FR, LU, SH, SZ, TG e l'AP Banche.

Domanda complementare: nell'ordinanza occorre prevedere in particolare requisiti relativi alla formazione degli specialisti (cfr. n. 2.4 dei rapporti esplicativi)? In tal caso quale livello di formazione minimo occorre prevedere?

La maggioranza dei partecipanti[57] è critica o, addirittura, contraria a ritenere l'elemento della formazione come un criterio adeguato per diversi motivi.

I sostenitori dei progetti di revisione giudicano troppo limitativa la correlazione con un livello di formazione. In proposito il PLR ritiene che l'inserimento di rigide definizioni nelle leggi o nelle ordinanze sia poco sensato in considerazione della continua trasformazione cui è sottoposto il settore della formazione. Inoltre, in questo ambito esistono notevoli differenze tra un settore e l'altro e il livello di formazione non considera altre competenze rilevanti, ad esempio l'esperienza professionale. La SSIC osserva che una correlazione con un livello di formazione raggiunto limiti le possibilità di carriera dei lavoratori che occupano posizioni equivalenti oppure comporti una disparità di trattamento tra i lavoratori. L'unico criterio determinante deve essere la posizione effettivamente occupata all'interno dell'impresa. Le argomentazioni del Cantone LU, del pvl, di APIAH, H+, PLATTFORM, USAM e SWS vanno nella stessa direzione.

Per la maggior parte dei contrari[58] ai progetti, queste prescrizioni costituiscono un'ingerenza nello sviluppo personale del lavoratore e coinvolgono anche diritti della personalità. Inoltre, l'esecuzione sarebbe notevolmente ostacolata e appesantita, poiché alle autorità preposte sarebbero imposti ulteriori controlli dei requisiti. Le rispettive attività dovrebbero essere comprovate e i lavoratori sarebbero obbligati a presentare alle autorità i loro CV, i diplomi, gli attestati ecc. Le autorità d'esecuzione dovrebbero quindi verificarne l'esattezza, con un conseguente aggravio di lavoro[59]. Il Cantone SG teme un considerevole aggravio anche per i datori di lavoro ed eventualmente una maggiore esigenza di interpretazione per la giurisprudenza. SWISSERGO invita a riflettere sul rischio che gli abusi siano incoraggiati, poiché il livello di formazione non è rilevante ai fini del grado di autonomia del lavoratore.

Il Cantone VD precisa che la formazione può essere considerata al massimo a titolo indicativo. I criteri che definiscono le persone interessate devono essere limitati alla funzione, al grado di impegno, alla responsabilità e alla retribuzione[60].

Il VPOD teme che se la nozione di «specialista» è interpretata come «titolare di un diploma federale riconosciuto» (ad esempio l'AFC), in moltissimi settori sarebbero interessati quasi tutti i dipendenti.

Secondo altri gruppi[61], il riferimento alla formazione è l'approccio corretto. L'ONC e l'USIE ritengono particolarmente appropriato orientarsi al livello di formazione professionale conformemente al Quadro nazionale delle qualifiche. La maggioranza[62] chiede che si ricorra anche ad altri criteri (alternativi) ed è del parere che la formazione non sia valido come criterio esclusivo.

Diversi partecipanti alla consultazione presentano proposte più precise:

Il PPD, ADS, EXS, ICT, PWC e VSM sostengono che potrebbe essere precisato semplicemente e chiaramente il criterio del livello di formazione (universitaria: Bachelor e formazione professionale: attestato professionale di livello 6 del Quadro nazionale delle qualifiche), (eventualmente con l'aggiunta di un certo numero di anni di esperienza professionale, EXS, PWC). Dovrebbe essere possibile utilizzare anche criteri alternativi che non dovrebbero tradursi in una percentuale superiore ai menzionati 15–20 per cento dei lavoratori interessati.

[57] PLR, pvl, APIAH, Coop, CCIG, EXS, H+, FPMI, PLATTFORM, USI, SSIC, USAM, SI, ST, SWS nonché AIPL e AUSL, AR, BS, GL, FR, GR, LU, SG, SO, TG, UR, VD, VS, ZH, PS, SYNA.
[58] AIPL e AUSL, FR, GL, GR, SO, TG, UR, VS, ZH, anche il PS.
[59] Analogamente il Cantone BS, il PS e Syna.
[60] Analogamente il Cantone NE.
[61] ADS, AP Banche, ASPS, ONC, GEM, UPSC, SWISSRETAIL, USIE.
[62] ADS, GEM, HBS, UPSC, SWISSRETAIL, analogamente i Cantoni SZ e VD, IPH, ROCHE, SEV, SYNGENTA, VBPCD, FFSC.

Il Cantone GE auspica che gli specialisti abbiano almeno una formazione professionale superiore oppure abbiano conseguito un diploma di maestria o un brevetto professionale.

L'AP Banche è del parere che, nell'ambito della formazione professionale superiore, sarebbe opportuno basarsi sul livello di «attestato professionale».

L'ASPS chiede che sia inserita nella legge un'indicazione concreta contenente il livello di qualifica AFC in merito alla formazione dello specialista.

Secondo il FPMI, sarebbe opportuno che l'ordinanza disciplinasse le esigenze di formazione per gli specialisti. Il requisito minimo dovrebbe essere una formazione professionale nell'ambito dell'attività svolta (AFC/CFP).

La CCIG indica come criteri possibili il livello di formazione comprendente la formazione professionale oppure il salario o il numero di anni di esperienza professionale.

SI auspica che, ove fossero necessarie precisazioni, l'elenco dei criteri sia redatto in modo aperto e pratico.

La SSSL formula la richiesta che nella formazione degli specialisti siano tematizzati aspetti tra cui «la cura della propria salute» e la «diagnosi precoce», inclusi i servizi di assistenza e gli strumenti di aiuto.

ST indica che, per i settori interessati, i contratti collettivi di lavoro potrebbero essere eventualmente utilizzati per il criterio della formazione.

I membri di SWISSRETAIL ritengono che una lista di controllo sia uno strumento più appropriato rispetto a un'ordinanza e potrebbe aiutare le imprese a determinare che cosa definisce uno specialista. Tra i criteri pertinenti per questa lista di controllo si annoverano: la responsabilità per il bilancio, importanti competenze decisionali nello stabilire le priorità del lavoro e/o il modo di esercitarle, le competenze decisionali, la formazione ecc.

6.2 Come valuta le disposizioni relative all'orario di lavoro annualizzato (art. 13*a* cpv. 2–4)?

A favore della disposizione concernente il modello di orario di lavoro annualizzato si pronunciano 22 partecipanti alla procedura di consultazione[63].
Per evitare che le nuove disposizioni limitino o pregiudichino l'attuazione dei modelli di orario di lavoro annualizzato sinora impiegati, si propone la seguente modifica del titolo marginale dell'articolo 13*a* LL (nuovo)[64]: «*Requisiti per l'abolizione delle disposizioni concernenti la durata massima del lavoro*».

L'USIE auspica la possibilità di combinare l'orario di lavoro basato sulla fiducia e l'orario di lavoro annualizzato. In proposito l'APIAH richiama l'attenzione sul fatto che, in assenza di registrazione della durata del lavoro, non è possibile verificare se si applica il modello di orario di lavoro annualizzato. Entrambe chiedono di rinunciare all'articolo 13*a* capoverso 2 LL (nuovo).

Diversi partecipanti alla consultazione sono sostanzialmente a favore dell'attuazione del modello di orario di lavoro annualizzato, ritenendo tuttavia che la durata massima del lavoro di 45 ore alla settimana (cpv. 4) sia un limite troppo basso[65].

[63] SZ, ADS, ASPS, CCIG, COOP, ONC, EXS, FER, FMCH, H+, ICT, FPMI, KPMG, PWC, SSIC, UPSC, USAM, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWS, VSM.
[64] PLR, SUISSETEC, SWS, ST.
[65] ASPS, ONC, FER, FMCH, H+, SSIC, SUISSETEC, SWS.

In proposito la FER desidera aggiungere quanto segue all'articolo 13*a* capoverso 1: *«Peuvent être soumis à un horaire annualisé au sens du présent article les travailleurs qui (…)» (in sostanza: Ai sensi del presente articolo possono essere assoggettati a un modello di orario di lavoro annualizzato i lavoratori che...)*.

GEM ritiene importante che l'attuale regolamentazione sia mantenuta in parallelo e pertanto desidera aggiungere quanto segue all'articolo 13*a*: «*demeure ouverte la possibilité, pour les travailleurs qui n'entrent pas dans les catégories de travailleurs visées par l'art. 13a de l'avant-projet, d'effectuer un horaire annualisé dans les limites actuelles (45 ou 50 heures)*» *(in sostanza: per i lavoratori che non rientrano nelle categorie previste nell'articolo 13a, rimane la possibilità di lavorare secondo il modello di orario di lavoro annualizzato nel rispetto dei limiti attuali (45 e 50 ore alla settimana).*

La FER propone che «orario di lavoro annualizzato» sia sostituito da «annualizzazione della durata del lavoro».

La FMCH formula l'auspicio che per i medici assistenti viga una durata massima media del lavoro settimanale di 50 ore e che la media sia rispettata sull'arco di 6 mesi. Ai capi clinica si deve applicare una durata massima media del lavoro settimanale di 60 ore da rispettare sull'arco di 6 mesi.

La SSIC critica il fatto che l'aggiunta di disposizioni speciali comporti un aggravio di lavoro per l'azienda, poiché la durata del lavoro deve essere registrata diversamente dal resto dei lavoratori. Si oppone pertanto a questo inutile eccesso di regolamentazione.

I membri di PLATTFORM accolgono positivamente soltanto un modello di orario di lavoro annualizzato che non abolisca completamente la durata massima della settimana lavorativa. In proposito propongono quanto segue: «*Vorschlag Artikel 13a Abs. 3:*
Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 45 Stunden pro Woche. Diese kann bei Bedarf mit maximal 15 Stunden Überzeit pro Woche überschritten werden.
Die Bestimmungen zur täglichen Überzeit nach Art. 12, Absatz 2 gelten nicht für Arbeitnehmende unter dem Jahresarbeitszeitmodell nach Art. 13a.» (*in sostanza: Proposta per l'articolo 13a capoverso 3:*
La durata massima della settimana lavorativa è di 45 ore. Se necessario, può essere superata per un massimo di 15 ore di straordinario la settimana.
Le disposizioni concernenti il lavoro straordinario giornaliero secondo l'articolo 12 capoverso 2 non si applicano ai lavoratori assoggettati al modello di orario di lavoro annualizzato di cui all'articolo 13a.)
Il lavoro straordinario potrebbe così essere distribuito liberamente nell'ambito della giornata lavorativa e nel rispetto della durata del riposo. Ciò renderebbe necessario apportare modifiche alle disposizioni della legge sul lavoro concernenti il lavoro straordinario, al periodo di lavoro quotidiano, alla semigiornata libera per settimana e alle ore di riposo (e delle pause).
Anche AA, USS, SYNDICOM, UNIA e VPOD segnalano che le disposizioni in vigore consentono già il modello di orario di lavoro annualizzato.

Secondo il pvl, è necessario precisare nella legge che il modello di orario di lavoro annualizzato può essere introdotto solo con il consenso del lavoratore e del datore di lavoro.

La disposizione relativa all'orario di lavoro annualizzato è respinta da 27 partecipanti alla consultazione[66], dai Cantoni[67] in particolare per ragioni di esecuzione della norma, poiché anche la definizione dei lavoratori interessati non è chiara. Eventualmente, il modello dovrebbe essere stabilito per scritto (è anche il parere del Cantone SO). Inoltre, sono espresse riserve in merito alla tutela della salute[68].

[66] AIPL, AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, UR, SG, TG, VD, VS, TG, PS, AA, SEV, SSML, USS, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VUA.
[67] AIPL, AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, UR, SG, TG, VD, VS, TG.
[68] GE, NE, VD, AA, SEV, SSML, USS, SYNA, SYNDICOM, TF, TS, UNIA, VPE, VUA.

Secondo diversi oppositori[69] di questo modello, il massiccio allungamento della durata ammessa della settimana lavorativa può portare, in casi estremi, a settimane di oltre 80 ore di lavoro o a circa 70 ore di lavoro settimanali protratte per diversi mesi. Si propagherebbero così carichi di lavoro dannosi per la salute e risulterebbe impossibile una distribuzione in qualche modo equilibrata delle ore di lavoro sull'arco dell'anno. Questa deregolamentazione del lavoro e la maggiore commistione tra ore di lavoro e tempo libero rendono inoltre più difficile conciliare la vita lavorativa con il resto.

Il Cantone GE segnala in proposito che la scienza del lavoro ha dimostrato come il rischio di infortunio raddoppi se la durata effettiva del lavoro si prolunga oltre la media di 9 ore, per cui la durata del riposo dovrebbe essere aumentata. Tra l'altro, il capoverso 4 è troppo poco preciso, poiché non considera i casi che possono verificarsi durante l'anno (congedo, malattia, disdetta del contratto di lavoro).

Come conseguenza del modello di orario di lavoro annualizzato, la procedura di esecuzione dovrebbe essere prolungata a 2 anni. Il Cantone SH lo ritiene troppo oneroso e, quindi, dispendioso.

In proposito la VUA fa riferimento allo studio svolto dalla SECO nel 2012, dal quale risulta che le persone con orari di lavoro flessibili senza registrazione della durata del lavoro lavorano il 90 per cento in più di quanto convenuto per contratto, quelle che registrano la durata del lavoro il 75 per cento e quelle con orari di lavoro fissi il 57 per cento in più; d'altro canto è remunerato solo il 14 per cento dello straordinario.

Il Cantone SG evidenzia i conflitti d'interesse esistenti: «nel rapporto esplicativo (n. 2.3) è indicato che i lavoratori possono rendere prestazioni di lavoro a propria libera discrezione e, contestualmente, si afferma (cfr. n. 2.2.1 alla fine) che i datori di lavoro sperano, con l'assoggettamento al modello di orario di lavoro annualizzato, di fare fronte ai picchi di lavoro e alle fluttuazioni stagionali».

Il Cantone AR è del parere che il capoverso 4 implichi la necessità di adottare un software per la registrazione della durata del lavoro, con il rischio di superare facilmente le risorse finanziarie a disposizione di una PMI.

6.3 Come valuta il modello di compensazione previsto per le ore in esubero annuali (art. 13*a* cpv. 5)?

Questa regolamentazione è approvata senza riserve da 16 partecipanti alla consultazione[70]. Il pvl, l'AP Banche e la SSSL sono sostanzialmente favorevoli.

Diversi fautori[71] di una flessibilizzazione criticano il fatto che questa disposizione rappresenti una limitazione rispetto all'articolo in vigore. Secondo l'articolo 13 capoverso 1 LL, il supplemento salariale del 25 per cento almeno deve essere pagato solo per il lavoro straordinario che supera le sessanta ore per anno civile. L'ASA propone di conseguenza di completare la seconda frase del nuovo capoverso: *«Die Überzeitarbeit, die 60 Jahresmehrstunden übersteigt, sind auszugleichen:» (in sostanza: Il lavoro straordinario che supera le 60 ore in esubero annuali deve essere compensato:).*

FER e USI contestano inoltre che il consenso dei lavoratori a compensare il lavoro straordinario mediante un congedo debba essere convenuto già nel contratto di lavoro. Auspicano che il lavoratore possa continuare a esprimere spontaneamente il proprio consenso (come previsto nel vigente art. 13 cpv. 2 LL).

[69] SYNA, TF, TS, VPE, analogamente SSML.
[70] ADS, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, H+, ICT, PFMI, KPMG, PWC, UPSC, USAM, SWICO, VSM.
[71] GEM, USI, ST, ASA, SWISSRETAIL, SWS.

PLATTFORM ritiene che l'applicazione del principio dell'espressione al netto del calcolo delle ore straordinarie, in combinazione con la soppressione della durata massima della settimana lavorativa, non sia appropriata. Riterrebbe tuttavia possibile accumulare le ore straordinarie su un periodo di tempo più lungo, da compensare solo a fine anno. Propone pertanto la seguente formulazione:
«Die Überzeit darf im Kalender- oder Geschäftsjahr 170 Stunden nicht überschreiten.» (in sostanza: Il lavoro straordinario non deve superare le 170 ore per anno civile o per esercizio).
Giudica opportuna la compensazione mediante un supplemento salariale e/o un congedo.

Questa disposizione è criticata da 25 partecipanti alla consultazione[72]. I Cantoni[73] sono del parere che la lettera b sia troppo vaga: «Entro quando devono essere compensate le ore in esubero annuali? Che cosa succede se le ore in esubero non possono essere compensate a causa del carico di lavoro elevato? Il diritto alla compensazione decade allo scadere dell'anno successivo? ecc.»

I Cantoni AR e TI, la SEV e la STSA ritengono prioritaria la compensazione del tempo di lavoro per ragioni di salute.

SYNA, TF, TS e VPE si oppongono espressamente al passaggio dal principio dell'espressione al lordo a quello al netto. In ultima istanza, ciò provoca un considerevole aumento delle ore straordinarie nel corso dell'anno. Secondo il PS, il datore di lavoro potrebbe ordinare senza difficoltà «ore in meno» nell'anno seguente evitando così il pagamento di un supplemento salariale o la compensazione mediante congedo. Il Cantone VD segnala inoltre che le ore di lavoro in esubero prestate oltre la durata del lavoro settimanale di 45 o 50 ore non sono remunerate se alla fine dell'anno civile o dell'anno di esercizio il saldo complessivo delle ore lavorate in esubero è zero.

Il Cantone BS esprime inoltre riserve sul fatto che, ai fini di un controllo, l'autorità d'esecuzione dovrebbe consultare ogni volta documenti riguardanti due anni, il che comporterebbe un elevato onere amministrativo sia per l'autorità sia per l'impresa. Inoltre, la scelta tra anno civile e anno di esercizio ostacola l'esecuzione in particolare in caso di cambiamento del datore di lavoro.

6.4 Come valuta la disposizione relativa al tempo parziale (art. 13*a* cpv. 6)?

Alcuni fautori del modello di orario di lavoro annualizzato[74] sono chiaramente a favore di questa disposizione, che consentirebbe di eliminare la discriminazione dei lavoratori a tempo parziale, quindi soprattutto delle donne.

Altri[75] sono del parere che questa disposizione sia troppo restrittiva, poiché rappresenta una nuova limitazione rispetto al sistema in vigore. ASPS e H+ sarebbero favorevoli se l'applicabilità si riferisse solo ai casi in cui vengono svolte più attività professionali.
L'USI e SWISSRETAIL temono che il lavoro a tempo parziale diventi ben poco attrattivo per le imprese, poiché sarebbe difficile mantenere una visione d'insieme se ogni lavoratore a tempo parziale avesse un saldo delle ore in esubero annuali diverso in funzione del suo grado di occupazione.

Alcuni[76] sottolineano inoltre che la regolamentazione interferirebbe con il diritto privato, poiché il lavoro a tempo parziale è la forma in cui si manifesta un atto giuridico del diritto privato, pertanto deve essere disciplinato per contratto.

[72] AIPL e AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH nonché SEV, PS, SWISSERGO, SYNA, TF, TS, VPE.
[73] AIPL e AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, SG, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.
[74] pvl, ADS, COOP, EXS, ICT, FPMI, KPMG, PWC, UPSC, USAM, SWICO, VSM.
[75] ASPS, FER, H+, HBS, ST, SWS.
[76] AP Banche, FER, HBS, USI, ST, SWISSRETAIL, SWS.

ST e SWS sono del parere che l'articolo 13*a* capoverso 6 LL (nuovo) introduca nuovi supplementi salariali e si oppongono a questo aumento dei costi.

Diversi partecipanti alla consultazione[77] sono contrari alla disposizione soprattutto poiché ritengono che non abbia senso nell'ottica della tutela della salute. Esprimono parere sfavorevole anche APIAH, CCIG, PLR, FER, GEM e SUISSETEC.

L'ASA e l'ONC raccomandano di chiarire la disposizione con i rappresentanti dei diversi settori e con le associazioni professionali e di lasciare agire la concorrenza, quindi di sopprimere l'articolo 13*a* capoverso 6 (nuovo).

I Cantoni[78] non formulano obiezioni alla disposizione. In particolare BS, LU, NE, VD, PLATTFORM, SEV, SWISSERGO, SYNA, TF, TS e VPE la accolgono con favore.

Il Cantone VD desidera che, ai fini della parità di trattamento, questa regolamentazione si applichi anche ai lavoratori assoggettati alle disposizioni attualmente in vigore (settimana lavorativa di 45 o 50 ore).

6.5 Come valuta la disposizione relativa al periodo di lavoro massimo giornaliero (lasso di tempo in cui il lavoratore può essere occupato, cfr. art. 13*a* cpv. 7)?

La maggioranza dei pareri favorevoli[79] approva questa disposizione poiché consente una flessibilizzazione.
PLATTFORM propone la seguente modifica (articolo 13*a* capoverso 8): «*Die Bestimmungen zum wöchentlichen freien Halbtag entfallen*» (in sostanza: Le disposizioni concernenti la semigiornata libera per settimana sono abolite).

Soltanto la FMCH è del parere che la durata effettiva massima del lavoro diurno e serale deve essere di 14 ore. ASPS e H+ auspicano che si rinunci alle disposizioni relative alla massima durata possibile del lavoro giornaliero e l'ONC propone che questo aspetto sia da precisare con le associazioni professionali.

La maggior parte dei Cantoni[80] dichiara che questa disposizione non apporta alcun valore aggiunto. Il modello dell'orario di lavoro annualizzato deve incentivare la flessibilità, in particolare per fare fronte a picchi di lavoro. Si ritiene che questa disposizione accorci di due ore lo spazio ammesso per il lavoro diurno rispetto alle disposizioni in vigore (17 ore, art. 10 LL).

Diversi partecipanti alla consultazione[81] esprimono pareri contrari a questa disposizione soprattutto in considerazione dei rischi per la salute. La SSSL precisa di conseguenza: «Se il lavoro diurno e serale è svolto in uno spazio di 15 ore, rimangono 9 ore per il riposo notturno. Considerando anche il tragitto per recarsi sul posto di lavoro, un sonno ristoratore, che per la media degli individui dovrebbe durare 8 ore, non è più possibile. Anche in caso di lavoro svolto di sera presso il proprio domicilio, studi dimostrano che il sonno è meno ristoratore se la pausa tra il lavoro e il sonno si riduce.

6.6 Come valuta la disposizione relativa al periodo di riposo giornaliero (art. 15*a* cpv. 3 e 4)?

[77] CCIG, FER, GEM, anche SSSL.
[78] AIPL e AUSL, i Cantoni GE, GL, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VS, ZH.
[79] ADS, AP Banche, APIAH, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, HBS, ICT, FPMI, KPMG, PWC, USI, UPSC, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSM, anche pvl e PLATTFORM.
[80] AIPL e AUSL, i Cantoni GL, GR, LU, SG, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.
[81] BS, NE, VD, SP, SSSL, SEV, SYNA.

La maggioranza dei sostenitori dei progetti[82] si esprime a favore di questa disposizione. Alcuni dichiarano che essa non riduce la durata complessiva del riposo, bensì si limita a creare flessibilità.

PLATTFORM esprime la richiesta concreta che gli interventi di picchetto siano esclusi dalla disposizione, poiché corrispondono a un piano d'impiego e non sono conciliabili con un modello di orario di lavoro annualizzato. Ritiene inoltre che l'affermazione contenuta nel rapporto esplicativo, secondo cui una combinazione dei capoversi 3 e 4 del progetto preliminare non sarebbe possibile, non trova fondamento nel testo di legge e questo aspetto deve essere riconsiderato. Infine, si chiede una modifica dell'articolo 15 capoverso 3 LL: «*Für Arbeitnehmer, die einem Jahresarbeitszeitmodell unterstehen, ist die Arbeit mit angemessenen Pausen zu unterbrechen» (in sostanza: In caso di assoggettamento a un modello di orario di lavoro annualizzato, il lavoro deve essere interrotto con pause adeguate).*
L'attuale regolamentazione è ritenuta molto macchinosa e risulta spesso impraticabile per i lavoratori. Una regolamentazione semplificata secondo la suesposta proposta si armonizzerebbe meglio con la realtà dei lavoratori.

L'ONC è del parere che questo punto dovrebbe essere approfondito con le associazioni professionali.

L'AP Banche, invece, è contraria alla disposizione che, a suo avviso, renderebbe la legge sul lavoro ancora più complessa e meno comprensibile e ostacolerebbe ulteriormente l'applicazione pratica.

I Cantoni[83] si oppongono alla disposizione per ragioni di esecutività. In particolare, la formulazione «più di una volta» è troppo vaga. Anche molti altri partecipanti alla consultazione[84] esprimono un parere contrario.

Per rendere questa disposizione più semplice e più chiara, il Cantone BS è favorevole all'introduzione di un numero fisso di deroghe per ogni periodo stabilito, ad esempio due superamenti al mese.

Gli aspetti riguardanti la salute sono ricordati anche in merito a questa disposizione. Il Cantone GE teme che aumenti la durata del lavoro e diminuisca quella del riposo, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori. Inoltre, l'aspetto della volontarietà dipende da influenze esterne, tra cui un carico di lavoro maggiore. La SSSL aggiunge che 9 ore di riposo non sono sufficienti se si presuppone una durata del sonno di 8 ore, una pausa meridiana di minimo 30 minuti e un tragitto per recarsi al lavoro di almeno 30 minuti.

Il Cantone VD è inoltre del parere che questa disposizione necessiti di un sistema di compensazione preciso, pertanto non consentirebbe alcuna semplificazione alle imprese.

6.7 Come valuta le disposizioni relative al lavoro domenicale (art. 18 e 19*a*)?

Le disposizioni relative al lavoro domenicale riscuotono il pieno consenso di 21 partecipanti alla consultazione[85].

L'APIAH e l'UPSC sono in linea di massima favorevoli, tuttavia individuano alcune difficoltà di delimitazione nel determinare, a seconda della situazione, il lavoro domenicale prestato volontariamente e a sola discrezione del lavoratore. Non dovrebbe essere trascurato il fatto che la dipendenza del lavoratore dal datore di lavoro è tipica del rapporto di lavoro e, di conseguenza, la libera discrezione può essere condizionata da circostanze esterne. Secondo queste

[82] PLR, pvl, ADS, AP Banche, APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, HBS, ICT, FPMI, PWC, USI, UPSC, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, VSM.
[83] AIPL e AUSL, AR, BS, FR, GL, GE, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS, ZH nonché SYNA.
[84] PS, SEV, SYNA, TF, TS, VPE.
[85] PLR, pvl, ADS, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, ICT, FPMI, KPMG, PWC, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWICO, VSM, anche SZ.

due organizzazioni, la combinazione tra il lavoro domenicale svolto a libera discrezione del lavoratore e l'obbligo di compensazione entro un determinato periodo (settimana successiva, mese corrente o seguente) è un elemento da inserire nel testo dell'iniziativa per garantire la tutela della salute. CCIG, FER e GEM presuppongono che questa garanzia sia già insita nella disposizione dell'articolo 20 LL.

L'ONC è del parere che questo aspetto debba essere approfondito con le associazioni professionali. L'AP Banche non la ritiene un'esigenza prioritaria.

La maggioranza dei Cantoni[86] è contraria anche a queste disposizioni per ragioni di esecutività.

Oltre alle considerazioni legate alla tutela della salute, diversi oppositori sostengono che la domenica libera debba essere protetta in modo particolare[87].
Il principio basilare del riposo domenicale è ritenuto molto importante per consentire la possibilità di pianificare e condividere il tempo libero ai fini della coesione familiare e sociale. Numerosi eventi culturali, sportivi, sociali e religiosi si svolgono di domenica. L'insidiosa equiparazione della domenica ai giorni lavorativi «normali» arreca gravi danni alla società civile, poiché solo la possibilità di condividere il tempo libero crea opportunità di fare comunità.

Sono inoltre formulate riserve in merito alla cosiddetta «libera discrezione»[88]. La volontarietà è influenzata da fattori esterni, tra cui l'eccessiva mole di lavoro, l'incitazione da parte dei superiori e le loro aspettative. Il Cantone AR propone di introdurre una chiara delimitazione (ad es. x domeniche per ogni anno o y domeniche al mese) oppure di mantenere il supplemento salariale, in modo che neppure il datore di lavoro sia interessato al lavoro domenicale.

6.8 Come valuta la disposizione relativa alla tutela della salute (art. 6 cpv. 4)?

Alcuni dei sostenitori dei progetti[89] accolgono favorevolmente anche questa disposizione. Taluni pareri[90] esortano a tenere in sufficiente considerazione anche i rischi psicosociali.
Altri[91] ritengono che la disposizione vigente di cui all'articolo 6 LL sia già sufficientemente completa ai fini della tutela della salute, pertanto non è necessario introdurre un'altra norma.

Il Cantone GR è del parere che questa disposizione sia inutile poiché non prescrive alcunché di nuovo. In un modo o nell'altro potrebbero, o addirittura dovrebbero, essere stabilite misure appropriate a livello di ordinanza. Per il Cantone SG la disposizione comporta unicamente un aggravio di lavoro per i datori di lavoro e costi per i privati e lo Stato. Il Cantone VD teme di vedere aumentare il rischio che l'attuazione della disposizione sia decisa dalle imprese.

Diversi fautori[92] chiedono di introdurre nell'articolo 6 capoverso 4 una formulazione non più potestativa, ma imperativa: «*Dabei müssen Präventionsmassnahmen vorgesehen werden*.» (*in sostanza: Devono essere previste misure di prevenzione)*. Anche numerosi oppositori dei progetti[93] esprimono parere contrario a questo carattere facoltativo. I Cantoni[94] temono che degeneri in una questione di costi. Inoltre giudicano la disposizione troppo vaga (così come VD, AP Banche, SEV). In particolare, sono ritenute poco precise le formulazioni «misure di prevenzione», «determinati settori» e «adeguatamente».
Il Cantone TI propone di elaborare un rapporto di medicina del lavoro o interdisciplinare che illustri le possibili ripercussioni della revisione della legge e gli effetti sulla salute.

[86] AIPL e AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, TG, TI, UR, VS, ZH nonché SEV, PS, SYNA.
[87] SA, SYNA, TF, TS, VPE, anche GE, GL, AA, USS, SYNDICOM, UNIA.
[88] AR, BS, GE, SH, TI, VD, SSSL, SYNA.
[89] APIAH, ASPS, CCIG, COOP, EXS, FER, GEM, H+, FPMI, UPSC, SSSL, VSM, oltre al PPD.
[90] EXS, GEM, ICT, VSM, anche il Cantone TI e PLATTFORM.
[91] ONC, PLR, HBS, USI, USAM, ST, SUISSETEC, ASA, SWISSRETAIL, SWS.
[92] pvl, ADS, EXS, ICT, KPMG, PWC, SWICO, VSM.
[93] AIPL e AUSL, AR, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH, il PS, PSS, SYNA, TF, TS, VPE.
[94] AIPL e AUSL, FR, GE, GL, LU, SO, SZ, TG, UR, VS, ZH.

SWISSERGO ritiene indispensabile mettere a punto indicatori per il monitoraggio e sistemi di allerta in caso di un carico di lavoro costantemente elevato.

Secondo PLATTFORM la disposizione concernente la tutela della salute è troppo debole e il problema della tutela della salute nelle forme di lavoro a domicilio rimane irrisolto. Formula pertanto la seguente proposta in merito all'articolo 6 capoverso 4 LL:
«…Dabei sind Präventionsmassnahmen vorzusehen, insbesondere für Arbeitnehmer, die in bestimmten Branchen arbeiten, oder besonderen Arbeitszeitmodellen, wie Schichtarbeit oder Jahresarbeitszeit, unterstellt sind; die psychosozialen Risiken sind angemessen zu berücksichtigen. Arbeiten Arbeitnehmende häufig mobil, informiert der Arbeitgeber über besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz für mobiles Arbeiten und Home Office.» (in sostanza: … Sono da prevedere misure di prevenzione, in particolare per i lavoratori impiegati in determinati settori o assoggettati a particolari modelli di orario di lavoro, come il lavoro a squadre o l'orario di lavoro annualizzato; i rischi psicosociali devono essere adeguatamente considerati. Se l'attività lavorativa è spesso prestata in un luogo diverso dal posto di lavoro, il datore di lavoro informa in merito a misure specifiche relative alla tutela della salute per il lavoro mobile e il lavoro a domicilio).
Nuovo articolo 6 capoverso 4 lettera a)
«Die Branchen definieren Massnahmen entsprechend des Schutzbedarfs ihrer Anspruchsgruppen auf Verordnungsstufe.» (in sostanza: I settori definiscono misure a livello di ordinanza adeguate al fabbisogno di protezione dei loro gruppi d'interesse).

6.9 Come valuta la disposizione relativa alla possibilità di fissare diversamente l'inizio e la fine del lavoro diurno e serale (art. 10 cpv. 2)?

La possibilità di spostare diversamente lo spazio del lavoro notturno è approvata da 12 partecipanti alla consultazione[95], poiché offre una maggiore flessibilità. CCIG, FER, GEM sono sostanzialmente favorevoli, tuttavia ritengono inappropriato far iniziare il lavoro diurno già alle 4 (il limite delle 5 è ritenuto sufficiente). La SSSL segnala in proposito che, in considerazione del ritmo circadiano, l'inizio alle 4 ha senso solo se l'ora legale viene mantenuta per tutto l'anno. Altrimenti significherebbe che le persone devono mettersi in strada già alle 3 di notte.

L'ONC è del parere che questo aspetto debba essere approfondito con le associazioni professionali.

Molti dei sostenitori[96] e gli oppositori[97] dei progetti preliminari non vedono la necessità di allungare lo spazio di un'ora ed esprimono parere contrario, in parte anche per considerazioni riguardanti la tutela della salute.

Il Cantone BS informa che nell'essere umano la temperatura corporea raggiunge il minimo tra le 3 e le 6. In questo lasso di tempo il corpo umano è, per natura, meno attivo. Uno spostamento dell'inizio della giornata dalle 5 alle 4 collocherebbe le ore di lavoro ancora di più nell'intervallo in cui la temperatura corporea scende al minimo. In caso di anticipazione dell'inizio della giornata lavorativa, il datore di lavoro dovrebbe provvedere direttamente al trasporto dei lavoratori sul posto di lavoro (mancanza di collegamenti con i mezzi pubblici, sicurezza ecc.).

Il Cantone SG evidenzia che lo spostamento può essere disposto di fatto unilateralmente dal datore di lavoro, poiché non è più necessaria la maggioranza dei collaboratori.

Il Cantone TI attira l'attenzione sul fatto che anche nel sistema giuridico attuale esiste la possibilità di prolungare di un'ora il lavoro diurno e serale (5:00 – 24:00). La disposizione causerebbe inoltre ulteriori problemi ai lavoratori a tempo parziale.

[95] PLR, AP Banche, ASPS, COOP, H+, SSIC, UPSC, USAM, ST, ASA, SWS, VSM.
[96] pvl, ADS, APIAH, EXS, ICT, FPMI, KPMG, PWC, SUISSETEC, SWICO.
[97] AIPL e AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZH, il PS, PLATTFORM, SEV, SWISSERGO, SYNA, TF, TS, VPE.

Il Cantone VD teme che questa disposizione ostacoli l'organizzazione del lavoro nelle imprese. Aggiunge che per i lavoratori risulterebbero regolamentazioni diverse per quanto riguarda il lavoro domenicale e il lavoro notturno.

6.10 Come valuta la disposizione relativa alla possibilità concessa al datore di lavoro di non raccogliere le indicazioni relative alla durata del lavoro e del riposo né di metterle a disposizione delle autorità (art. 46 cpv. 2, frase introduttiva)?

Questa disposizione è approvata da 22 partecipanti alla consultazione[98].

Per 5 partecipanti[99] l'Iv.Pa. Keller-Sutter non è prioritaria, ma comprendono il disagio legato al fatto che un aspetto puramente amministrativo (registrazione della durata del lavoro) renda di fatto necessario un contratto collettivo di lavoro.

ASPS e H+ auspicano che la rinuncia alla registrazione obbligatoria della durata del lavoro trovi la più ampia diffusione possibile. Secondo l'ASPS, per tutti i collaboratori con un ampio margine di manovra nello stabilire i propri orari di lavoro deve bastare un accordo scritto tra lavoratori e datori di lavoro per rinunciare completamente alla registrazione della durata del lavoro.

SI ravvisa l'importanza di precisare nel messaggio che, con la proposta modifica dell'articolo 46 LL, gli organi di esecuzione e di vigilanza non hanno più la facoltà di eseguire chiarimenti ai fini di un'esecuzione preventiva della legge.

La SSSL consiglia a tutti i lavoratori di documentare la durata del lavoro, altrimenti corrono il rischio di non essere più consapevoli delle ore di lavoro prestate.

Soprattutto i Cantoni[100] sono del parere che anche questa disposizione ostacoli fortemente l'esecuzione, segnatamente perché non potrebbero essere verificati i criteri dell'abolizione dell'obbligo di registrazione della durata del lavoro. Il Cantone GE aggiunge che verrebbe meno anche il controllo da parte del datore di lavoro, sebbene questi sia il primo a dover garantire l'osservanza della legge sul lavoro.

Il Cantone LU ritiene inoltre problematico differenziare i lavoratori in rapporto alla tutela della salute, poiché tutti i lavoratori sono esposti agli stessi rischi per la salute e dovrebbero sottostare agli stessi principi giuridici.

Il Cantone SG dubita che le menzionate categorie di lavoratori siano effettivamente in grado di stabilire autonomamente i propri orari di lavoro. Infine, si constata generalmente che la sfera professionale e le altre sfere della vita sono sempre più intrecciate e il lavoro si sovrappone spesso agli altri ambiti. Il moderno mondo del lavoro, soprattutto nel settore dei servizi o a livello di direzione, esige implicitamente una disponibilità illimitata da parte dei lavoratori. Si ritiene che questa pressione sia particolarmente pesante proprio per quelle categorie di lavoratori che l'iniziativa intende escludere dalla registrazione della durata del lavoro.

L'ASIB precisa che la registrazione della durata del lavoro non costituisce una misura correttiva, bensì una necessità proprio perché il lavoro è irregolare e flessibile, sia nello spazio che nel tempo. Teme inoltre che il lavoro a tempo parziale sia quasi impossibile senza la registrazione della durata del lavoro.

Il Consiglio di Stato del Cantone TI potrebbe dichiararsi favorevole all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter, a condizione che sia mantenuto l'attuale limite del reddito minimo sancito

[98] PLR, APIAH, CCIG, COOP, ONC, FER, HBS, IPH, FPMI, ROCHE, USI, USAM, SI, ST, SUISSETEC, SWS, SYNGENTA, VBPCD, FFSC, in linea di principio SZ.
[99] ADS, EXS, ICT, PWC, SWICO.
[100] AIPL e AUSL, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SG, SO, SH, TG, UR, VD, VS, ZH, anche il PS.

all'articolo 73*a* OLL 1 e che i lavoratori abbiano convenuto individualmente in forma scritta di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro, fatta eccezione per i minorenni e gli apprendisti.

Il Cantone VS teme che questa deregolamentazione possa contribuire anche a rendere praticamente impossibile identificare i casi di concorrenza sleale, soprattutto tra le imprese svizzere ed estere operanti in Svizzera.

Diversi oppositori[101] dell'Iv.Pa. Keller-Sutter lamentano che l'assenza di registrazione della durata del lavoro metterebbe in discussione la legittima remunerazione della prestazione lavorativa fornita dal lavoratore. La disposizione in vigore del limite di reddito minimo secondo l'articolo 73*a* OLL 1 consente almeno di contenere il problema. Con la nuova regolamentazione, le ore supplementari e il lavoro straordinario non sarebbero né compensati né pagati e di conseguenza anche gli istituti sociali sarebbero notevolmente indeboliti poiché verrebbero meno fino a 200 milioni di contributi (secondo l'Ufficio federale di statistica, il numero delle ore supplementari prestate ogni anno rappresenta 2,8 miliardi di franchi, ossia 358 milioni di franchi di contributi).

SWISSERGO è del parere che un simile sistema basato sulla fiducia sia possibile soltanto se il datore di lavoro non esercita alcuna forma di sfruttamento.

La SSML sottolinea come i moderni strumenti di registrazione della durata del lavoro non abbiano più niente a che fare con gli orologi marcatempo dell'era industriale, bensì sono strumenti di facile utilizzo che consentono in pochi secondi di mettere a disposizione dei sistemi i dati necessari.

6.11 Ritiene necessario prevedere nella legge misure relative alla tutela della salute in caso di non registrazione della durata del lavoro?

La grande maggioranza dei sostenitori dell'iniziativa parlamentare Keller-Sutter[102] è del parere che non sia necessario adottare particolari misure di tutela della salute. Molti ritengono che la tutela della salute sia già sufficientemente disciplinata nell'articolo 6 LL[103]. ST rimanda in proposito anche all'articolo 328 capoverso 2 CO e all'articolo 82 LAINF. Altri[104] giustificano la mancanza di necessità con il fatto che l'iniziativa non è volta a flessibilizzare l'organizzazione del lavoro, ma riguarda unicamente un aspetto amministrativo.

Tuttavia, qualora fosse ritenuta necessaria una concretizzazione, diversi partecipanti[105] sarebbero favorevoli alla seguente proposta: *«Der Arbeitgeber hält die Liste mit den Namen der von der Arbeitszeiterfassung befreiten Arbeitnehmenden zuhanden der Kontrollbehörde zur Verfügung und erklärt dieser gegenüber, welche Massnahmen zur Wahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden im Unternehmen getroffen wurden.» (in sostanza: Il datore di lavoro tiene a disposizione dell'autorità di controllo l'elenco nominativo dei lavoratori esonerati dalla registrazione della durata del lavoro e informa la suddetta autorità delle misure adottate per tutelare la salute dei collaboratori all'interno dell'impresa).*

La FFSC è del parere che un'eventuale esigenza di concretizzazione possa essere soddisfatta a livello di ordinanza, ad esempio disciplinandovi l'obbligo di essere in grado di dimostrare alle autorità di controllo quali misure di tutela della salute adeguate all'azienda e all'attività svolta dai lavoratori interessati sono state adottate.

[101] SYNA, TF, TS, VPE.
[102] PLR, ADS, AGVB, APIAH, ASPS, CCIG, ONC, EXS, FER, GEM, H+, HBS, ICT, IPH, FPMI, PWC, ROCHE, USI, SSIC, USAM, SI, ST, ASA, SWICO, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD, VSM, FFSC.
[103] PLR, ONC, GEM, HBS, IPH, ROCHE, USI, SI, ST, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD.
[104] ADS, ASPS, EXS, FER, H+, ICT, PWC, SWICO, VSM.
[105] HBS, IPH, ROCHE, USI, SI, SWISSRETAIL, SWS, SYNGENTA, VBPCD.

Tuttavia, secondo 24 partecipanti alla consultazione[106], occorre ancorare nella legge incisive misure di prevenzione e di accompagnamento per la tutela della salute. Il SEV sottolinea che proprio la registrazione della durata del lavoro dovrebbe costituire una delle misure efficaci per la tutela della salute, pertanto dovrebbe essere imperativamente mantenuta.

In particolare i Cantoni[107] esprimono riserve, poiché si domandano come le misure di tutela della salute siano verificabili senza possibilità di renderle esecutive. Anche il Cantone TG è del parere che le misure debbano essere eseguibili e verificabili. Il Cantone TI chiede che siano stabiliti criteri oggettivi per evitare rischi di carattere psicosociale. Il Cantone VD teme disparità nell'attuazione della normativa da parte delle imprese. Il PPD aggiunge che il datore di lavoro deve poter dimostrare chiaramente come tutela la salute dei suoi lavoratori, soprattutto quelli con modelli di orario di lavoro flessibile.

[106] AIPL e AUSL, AR, BS, FR, GE, GL, GR, LU, NE, SO, SZ, TG, UR, VD, VS, ZH, PPD, pvl, PS, PSS, PLATTFORM, SUISSERGO, SYNA.
[107] AIPL e AUSL, AR, FR, GE, GL, GR, LU, UR, VS, ZH, anche SYNA.

7 Allegato

Elenco dei pareri ricevuti

Autorità cantonali

AG	Consiglio di Stato del Cantone di Argovia
AI	Landamano e Consiglio di Stato del Cantone di Appenzello Interno
AR	Consiglio di Stato del Cantone di Appenzello Esterno
BE	Consiglio di Stato del Cantone di Berna
BL	Consiglio di Stato del Cantone di Basilea Campagna
BS	Consiglio di Stato del Cantone di Basilea Città
FR	Consiglio di Stato del Cantone di Friburgo
GE	Consiglio di Stato Repubblica e Cantone di Ginevra
GL	Consiglio di Stato del Cantone di Glarona
GR	Governo del Cantone dei Grigioni
JU	Governo della Repubblica e del Cantone del Giura
LU	Dipartimento della sanità e della socialità del Cantone di Lucerna
NE	Consiglio di Stato della Repubblica e del Cantone di Neuchâtel
NW	Landamano e Consiglio di Stato del Cantone di Nidvaldo
SG	Governo del Cantone di San Gallo
SH	Consiglio di Stato del Cantone di Sciaffusa
SO	Consiglio di Stato del Cantone di Soletta
SZ	Consiglio di Stato del Cantone di Svitto
TG	Consiglio di Stato del Cantone di Turgovia
TI	Consiglio di Stato Repubblica e Cantone Ticino
UR	Landamano e Consiglio di Stato del Cantone di Uri
VD	Consiglio di Stato del Cantone di Vaud
VS	Dipartimento della sanità, della socialità e della cultura del Cantone del Vallese
ZH	Consiglio di Stato del Cantone di Zurigo

Partiti politici

PPD	Partito popolare democratico
I Verdi	Partito ecologista svizzero
pvl	Partito verde liberale svizzero

PLR	I Liberali Radicali
PS	Partito socialista svizzero
UDC	Unione democratica di centro

Associazioni intercantonali

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

Organizzazioni dei datori di lavoro e associazioni di categoria

ADS	Allianz Denkplatz Schweiz
AP Banche	Associazione padronale delle Banche in Svizzera (AP Banche)
APIAH	Association patronale des industries de l'Arc-horloger
ASPS	Associazione Spitex privata Svizzera
CCIG	Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
ONC	Organizzazione nazionale della costruzione (costruzionesvizzera)
EXS	EXPERTsuisse
FER	Fédération des Entreprises Romandes
GEM	Groupement des Entreprises Multinationales
H+	H+ Gli Ospedali Svizzeri
HBS	Holzbau Schweiz
ICT	ICTswitzerland
IPH	Interpharma
ISOL	Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione (ISOLSUISSE)
USI	Unione svizzera degli imprenditori
SSIC	Società svizzera degli impresari-costruttori
UPSC	Unione professionale svizzera della carne
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
SI	scienceindustries – Federazione dell'Industria chimica, farmaceutica e biotecnologica
SWISSRETAIL	Swiss Retail Federation - Associazione dei negozi al dettaglio di medie dimensioni (stazionari e online) in Svizzera
ST	SwissTEXTILES
STSA	Associazione svizzera del commercio di materie prime e dei noli marittimi
SUISSETEC	Associazione svizzera e del Liechtenstein della tecnica della costruzione
ASA	Associazione Svizzera d'Assicurazioni

SWICO	Swico – L'Associazione economica per la Svizzera digitale
SWS	Swissstaffing – Associazione dei datori di lavoro del settore dei servizi per il personale
VBPCD	Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie-, und Dienstleistungsunternehmen
USIE	Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti
VSM	Associazione Stampa Svizzera
FFSC	Federazione dei fabbricanti svizzeri di cioccolato (Chocosuisse)

Organizzazioni dei lavoratori

AA	ArbeitAargau
LGB	Luzerner Gewerkschaftsbund
ASI	Associazione Svizzera Infermiere e Infermieri
ASIB	Associazione svizzera degli impiegati di banca
SEV	Sindacato del personale dei trasporti
USS	Unione sindacale svizzera
SHV	Federazione svizzera delle levatrici
SYNA	Syna – il sindacato
SYNDICOM	Sindacato dei media e della comunicazione
TF	transfair – Associazione del personale delle categorie Posta/Logistica, Comunicazione, Trasporti pubblici, Amministrazione pubblica
TS	Travail.Suisse
UNIA	Il Sindacata Unia
VPE	Verband der Personalvertretungen der Schweizerischen Elektrizitätswirtschaft
VPOD	Sindacato dei servizi pubblici e sociosanitari
VSAO	Associazione svizzera dei medici assistenti e capi clinica

Sicurezza e salute

PSS	Promozione Salute Svizzera
SSML	Società Svizzera di Medicina del Lavoro
SSSL	Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
SWISSERGO	Associazione Svizzera di Ergonomia
SUISSEPRO	Associazione delle società specializzate nella sicurezza e nella protezione della salute sul lavoro

Associazioni professionali e associazioni d'interesse

FMCH	Associazione svizzera dei medici con attività chirurgica ed invasiva
FPMI	Forum PMI
LM	Associazione professionale svizzera delle tecniche e dei tecnici in analisi biomediche (labmed)
PLATTFORM	Angestellte Schweiz, Società impiegati commercio (SIK), Associazione svizzera dei quadri ASQ, Zürcher Gesellschaft für Personal-Management (ZGP) e veb.ch (organizzazione svizzera in materia di finanze, controlling e contabilità)
SSMI	Società svizzera di medicina intensiva
SA	Sonntagsallianz
SIA	Società svizzera degli ingegneri e degli architetti
SVBG	Federazione Svizzera delle Associazioni professionali sanitarie
UNIMED	unimedsuisse - Universitäre Medizin Schweiz
VUA	Vereinigung unabhängiger Ärztinnen, Ärzte und Medizinstudierender

Imprese

COOP	Coop
KPMG	KPMG SA
PWC	PricewaterhouseCoopers AG
ROCHE	F. Hoffmann-La Roche SA
SYNGENTA	Syngenta Crop Protection SA