



16.484

Iniziativa parlamentare
Maggiore libertà organizzativa in caso di lavoro da casa
Rapporto della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale

del 20 agosto 2024

Compendio

Con il presente progetto s'intende istituire condizioni quadro più flessibili per il telelavoro, tenendo così conto dell'evoluzione avvenuta nel mondo del lavoro. In particolare, si vuole concedere ai lavoratori maggiore libertà nello stabilire i propri orari di lavoro.

Situazione iniziale

Vista la rapida evoluzione del mondo del lavoro, la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale ritiene che sia necessario adeguare la legge sul lavoro alle nuove condizioni. In particolare, il telelavoro si è nel frattempo imposto come prassi diffusa, ma il legislatore non ha ancora recepito questa trasformazione. Secondo la maggioranza della Commissione, occorre reagire con una normativa che risponda alle esigenze e alle realtà del mondo del lavoro odierno.

La Commissione presenta quindi un progetto preliminare per disciplinare il telelavoro a livello di legge e, in particolare, per rendere più flessibili gli orari di lavoro. Secondo il progetto proposto, i lavoratori potranno sfruttare le opportunità offerte dal telelavoro e scegliere in modo più indipendente i propri orari di lavoro. Vi sarà maggiore libertà e un'organizzazione più semplice, in particolare del lavoro di cura, a tutto vantaggio anche della conciliabilità tra professione e famiglia. In questo modo, il diritto del lavoro si adegua a quanto già avviene nella realtà.

Una minoranza della Commissione propone di non entrare in materia sul progetto, perché ritiene che porti a un peggioramento nelle condizioni di lavoro e nella tutela della salute, e pertanto, alla fine, anche a costi più elevati per l'economia.

Contenuto del progetto

Il progetto della Commissione prevede una certa liberalizzazione della legge sul lavoro per quanto riguarda il telelavoro, che sarà disciplinato sulla base di una convenzione tra lavoratori o la loro rappresentanza e datori di lavoro. Ad esempio, il periodo di tempo massimo entro il quale è possibile lavorare sarà aumentato da 14 a 17 ore e saranno consentiti incarichi di lavoro occasionali la domenica su iniziativa del lavoratore. La durata minima del riposo, invece, sarà ridotta da 11 a nove ore. Con queste proposte, la Commissione intende consentire un'organizzazione più flessibile degli orari di lavoro durante il giorno e la settimana.

Variante

Allo stesso tempo, per garantire coerenza al diritto del lavoro nel suo insieme, il progetto propone corrispondenti modifiche nel Codice delle obbligazioni.

Indice

Compendio	2
1 Genesi del progetto	4
2 Situazione iniziale	4
2.1 Necessità di agire e obiettivi	4
2.2 Argomenti della maggioranza	5
2.3 Argomenti delle minoranze	6
3 Punti essenziali del progetto	7
4 Commento ai singoli articoli	8
5 Ripercussioni	14
5.1 Ripercussioni per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni	14
5.2 Ripercussioni per i datori di lavoro e i lavoratori	14
5.3 Altre ripercussioni	14
6 Aspetti giuridici	14
6.1 Costituzionalità	14
6.2 Forma dell'atto	14

Rapporto

1 Genesi del progetto

Il 1° dicembre 2016 l'allora consigliere nazionale Thierry Burkart ha presentato l'iniziativa parlamentare 16.484 *Maggiore libertà organizzativa in caso di lavoro da casa*, che chiedeva di modificare la legge sul lavoro (LL) per tenere maggiormente conto della situazione di coloro che svolgono telelavoro. In particolare, le norme sulla durata del lavoro e del riposo e sul lavoro domenicale dovrebbero consentire di organizzare gli orari di lavoro in modo più flessibile. Il 29 gennaio 2018 la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) ha approvato l'iniziativa parlamentare con 19 voti contro 6. Il 14 febbraio 2019 la Commissione omologa del Consiglio degli Stati si è allineata a questa decisione con 9 voti contro 3; in tal modo l'iniziativa è entrata nella seconda fase, ovvero l'elaborazione di un progetto preliminare.

Visti i lavori in corso da parte della CET del Consiglio degli Stati per preparare un progetto preliminare volto ad attuare l'iniziativa parlamentare 16.414 *Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi*, la CET-N ha inizialmente atteso prima di elaborare un progetto di atto normativo in adempimento dell'oggetto 16.484: il 17 agosto 2020 ha deciso di sospendere l'elaborazione di un progetto preliminare in attesa di conoscere i risultati dei lavori sull'iniziativa parlamentare 16.414. Visto che i lavori della Commissione omologa ritardavano, il 1° febbraio 2021 la CET-N ha chiesto all'unanimità di prorogare il termine fino alla sessione primaverile del 2023 per attendere la presentazione del progetto della CET-S. Il 17 marzo 2021 il Consiglio nazionale ha concesso la proroga. L'attuazione dell'iniziativa parlamentare 16.414 ha tuttavia accumulato ulteriore ritardo fino a quando è finalmente stato raggiunto un compromesso che si è concretizzato in una modifica d'ordinanza negoziata dalle parti sociali. La CET-N ha ritenuto che con questa modifica d'ordinanza l'obiettivo dell'iniziativa parlamentare 16.484, ovvero una flessibilizzazione specifica nel settore del telelavoro, non fosse stato raggiunto, pertanto il 9 gennaio 2023 ha deciso, con 13 voti contro 8, di chiedere un'ulteriore proroga del termine e di procedere con l'elaborazione di un progetto preliminare. Il Consiglio nazionale ha prorogato il termine fino alla sessione primaverile del 2025, ciò che ha dato modo alla Commissione di elaborare il progetto preliminare oggetto del presente rapporto. La Commissione lo ha adottato il 20 agosto 2024 con 18 voti contro 7. Contestualmente, ha deciso di aprire la consultazione.

2 Situazione iniziale

2.1 Necessità di agire e obiettivi

Il mondo del lavoro in Svizzera è cambiato radicalmente da quando, nel 1964, è stata approvata l'attuale legge sul lavoro. Inoltre, la digitalizzazione ha introdotto cambiamenti di ampia portata i cui effetti non si sono ancora esauriti. Dall'inizio del

nuovo millennio il telelavoro ha registrato un'impennata: secondo la CET-N, la necessità di intervenire adottando una normativa in materia è pertanto evidente. Il telelavoro si è diffuso ulteriormente nel contesto della pandemia di COVID-19. Sulla scia di queste trasformazioni le esigenze dei datori di lavoro, come pure dei lavoratori, sono cambiate. Tuttavia, la legge sul lavoro è ancora fortemente incentrata sui metodi di lavoro industriali e poco adatta a rispondere alle nuove sfide e opportunità che la digitalizzazione ha portato nel mondo del lavoro.

2.2 Argomenti della maggioranza

Per tenere conto di questa nuova realtà, la maggioranza della CET-N vorrebbe integrare nella legge sul lavoro alcune norme relative al telelavoro. Il progetto preliminare presentato intende in particolare consentire agli impiegati prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro. Il nuovo disciplinamento rappresenta quindi un diritto per gli impiegati di organizzare più liberamente il proprio tempo. Lo scopo del progetto non è di permettere che gli impiegati possano essere chiamati a svolgere incarichi di lavoro supplementari o a prolungare il loro orario di lavoro. Si vuole piuttosto offrire ai lavoratori maggiore libertà nell'organizzazione del proprio orario di lavoro. Secondo il progetto, ad esempio, in caso di telelavoro il lavoro giornaliero potrebbe durare 17 ore al posto delle attuali 14, a condizione che sia rispettato un riposo giornaliero di 9 ore (al posto delle attuali 11). Il riposo giornaliero potrà essere interrotto per il disbrigo di attività urgenti, purché se ne fruisca in seguito come compensazione dopo l'ultimo incarico. Le modalità esatte saranno stabilite in una convenzione tra gli impiegati o i loro rappresentanti e il datore di lavoro.

Nell'adottare questo disciplinamento, la maggioranza della Commissione intende tenere conto della realtà sociale odierna e ammodernare la legge sul lavoro. Rileva che il diritto del lavoro svizzero, di stampo prevalentemente liberale, ha finora contribuito allo sviluppo economico della Svizzera. Tuttavia, per stare al passo con i tempi e per evitare che i vantaggi della piazza economica vadano persi a causa di normative inutilmente rigorose, è opportuno procedere a una riorganizzazione. Il progetto non è una perorazione a favore del telelavoro, ma piuttosto la regolamentazione di un modo di lavorare già diffuso e conveniente per entrambe le parti. Rappresenta un necessario adattamento alle odierne esigenze del mondo del lavoro.

Consentendo un maggiore margine di manovra, la maggioranza della CET-N intende in linea di principio agevolare concretamente la pianificazione degli impiegati prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. Con l'estensione del periodo di tempo massimo entro il quale è possibile lavorare – senza rimettere in discussione l'orario massimo settimanale o giornaliero – si dovrebbe consentire agli impiegati di organizzarsi nel migliore dei modi in base alle proprie esigenze individuali e, grazie a una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, ad esempio di conciliare meglio famiglia e professione. La CET-N si aspetta una notevole semplificazione proprio per quanto riguarda l'organizzazione dell'accudimento dei bambini. Ad esempio, un impiegato che inizi la sua giornata lavorativa alle 6 del mattino potrebbe staccare anzitempo per occuparsi dei figli nel pomeriggio e, alla sera,

quando questi sono a letto, preparare un'imminente presentazione. Secondo la maggioranza della Commissione, il progetto preliminare consente anche un migliore equilibrio individuale tra lavoro e tempo libero, in quanto la giornata lavorativa può essere interrotta nel pomeriggio per svolgere attività di svago, mentre alla sera possono ancora essere sbrigati piccoli lavori di corrispondenza; una tale organizzazione può essere per molti lavoratori particolarmente motivante.

Allentando i rigidi orari di lavoro, la maggioranza della Commissione si aspetta anche una migliore distribuzione del traffico pendolare e di conseguenza uno sgravio delle strade e dei trasporti pubblici. Per i lavoratori con disabilità fisiche, in particolare, l'eliminazione del tragitto casa-lavoro può essere un grande sollievo.

La maggioranza della Commissione prende molto sul serio le preoccupazioni relative all'impatto di questa liberalizzazione per quanto riguarda la tutela della salute. Il progetto preliminare dovrebbe pertanto sancire esplicitamente il diritto dei lavoratori a non essere reperibili durante il riposo giornaliero e la domenica. Tuttavia, la maggioranza della Commissione ritiene che l'organizzazione degli orari di lavoro in base alle esigenze personali sia soprattutto un'opportunità. A suo avviso, i lavoratori che desiderano e sottoscrivono un simile regolamento sono perfettamente in grado di pianificare i loro incarichi in modo indipendente e di separare chiaramente gli orari di lavoro dai periodi di riposo. Inoltre, il telelavoro serale o nei fine settimana è già una realtà che semplicemente fino ad oggi non è stata recepita nella legislazione. Un disciplinamento chiaro garantisce condizioni quadro affidabili e la certezza del diritto per quanto riguarda questa modalità di lavoro oramai ben radicata.

Variante

Al fine di regolamentare in modo completo e uniforme il telelavoro, la Commissione propone, in aggiunta alle nuove disposizioni della legge sul lavoro, alcune modifiche nel Codice delle obbligazioni (CO). In particolare, il telelavoro dovrebbe essere disciplinato in un contratto sul telelavoro che stabilisca i criteri da adempiere. Ad esempio, il contratto dovrebbe menzionare il luogo di lavoro, la percentuale di telelavoro e gli orari di reperibilità. Con le modifiche nel CO, la Commissione intende stabilire una base regolamentare e consentire condizioni quadro chiare e standardizzate per il telelavoro. Ciò permetterà ad altre cerchie di organizzare il proprio orario di lavoro in modo più flessibile, poiché le deroghe della legge sul lavoro non toccano il CO. Inoltre, le modifiche nel CO servono a garantire la certezza del diritto.

2.3 Argomenti delle minoranze

Una minoranza della Commissione propone di non entrare in materia sul progetto, in quanto ritiene che introduca un peggioramento delle condizioni di lavoro. In particolare, nell'ambito del telelavoro, vi è il rischio che il confine tra lavoro e tempo libero diventi sempre più labile e che le ore effettive di lavoro non siano più registrate in modo completo. In particolare, la riduzione e la possibile interruzione dei periodi di riposo è problematica dal punto di vista della tutela della salute, in quanto è stato dimostrato che aumenta il rischio di malattie legate allo stress, come il burnout. Vi sarebbero di conseguenza assenze per malattia, che in ultima analisi si traducono in

costi elevati per le aziende e l'economia. Da questi punti di vista, la protezione dei lavoratori non dovrebbe assolutamente essere indebolita e la tutela della salute dovrebbe invece rimanere l'obiettivo primario del diritto del lavoro. Secondo la minoranza della Commissione, l'attuale progetto non tiene sufficientemente conto di questa preoccupazione. Anche se il telelavoro non viene reso obbligatorio, è convinta che ci sia il rischio che diventi un obbligo implicito. Ritiene che la possibilità di interrompere i periodi di riposo per attività «urgenti» sia eccessivamente vaga, con un grande potenziale di abuso.

Un'altra minoranza chiede inoltre che l'articolo 28e sia stralciato dal progetto preliminare, poiché ritiene che non vi sia alcun motivo di cambiare il disciplinamento vigente, già sperimentato, sul lavoro domenicale.

Infine, una terza minoranza propone di aggiungere al progetto preliminare un articolo 28h. In analogia a quanto previsto nel CO, i costi necessari per il telelavoro dovrebbero essere a carico del datore di lavoro.

3 Punti essenziali del progetto

Il riposo giornaliero e il divieto di lavoro notturno e domenicale sono norme fondamentali per tutelare la salute degli impiegati. In linea di principio, durante questi periodi i lavoratori non dovrebbero lavorare, ma potersi riposare ed essere liberi da qualsiasi obbligo nei confronti del datore di lavoro. Secondo la presente iniziativa parlamentare, in caso di telelavoro queste disposizioni di legge sono troppo restrittive e ostacolano la ricerca di un equilibrio ottimale tra lavoro e vita privata o la conciliabilità tra famiglia e professione. Con il presente progetto s'intende ovviare a questo problema: le nuove disposizioni consentono ai lavoratori che lavorano da casa di organizzare il proprio orario di lavoro in modo più flessibile, estendendo la durata del lavoro diurno e serale e riducendo la durata del riposo giornaliero. Il riposo giornaliero può essere interrotto per attività urgenti, purché sia concesso in misura corrispondente come compensazione al termine dell'ultimo incarico. Il divieto di lavoro notturno rimane invariato, così come il diritto vigente, ma finora non scritto, di non essere reperibili. Questo diritto è ora esplicitamente sancito.

Variante

L'iniziativa parlamentare chiede di modificare la LL, ma non il CO, perché la flessibilizzazione prevista riguarda disposizioni della LL. Tuttavia, è emerso che, per i motivi esposti qui di seguito, le modifiche proposte per la LL devono essere completate da modifiche del CO.

- Poiché le modifiche si applicano alle persone che svolgono telelavoro, è necessario definire la nozione di telelavoro e il contratto di telelavoro. Per garantire coerenza al diritto del lavoro nel suo insieme e vista l'importanza assunta dal telelavoro, anche questa definizione dovrebbe essere inclusa nel CO. Oltre a questo argomento relativo alla sistematica, ve n'è uno di carattere materiale: la prevista flessibilizzazione della LL concerne una categoria speciale di lavoratori, ovvero coloro che possono organizzare autonomamente il proprio lavoro, in particolare

nello stabilire i propri orari di lavoro. Se questa definizione piuttosto restrittiva rientra nella logica della LL, essa non caratterizza tuttavia il telelavoro. Una definizione generale nel CO è quindi ancora più necessaria.

- Il disciplinamento proposto prevede che il telelavoro si fondi su una convenzione scritta. È quindi necessario porre le basi per un contratto di telelavoro, che dovrebbe essere disciplinato in primo luogo dal CO.
- Infine, se fossero incluse solo nella LL, alcune norme sarebbero incomplete: è necessario che abbiano una corrispondenza nel CO. Ciò vale in particolare per il periodo in cui il lavoratore ha diritto a non essere reperibile. Si tratta del periodo di riposo ai sensi della LL, pertanto il tempo libero definito nel CO deve essere integrato da una corrispondente disposizione. In caso contrario, non sarebbe chiaro se il legislatore abbia inteso limitare il diritto all'irreperibilità soltanto ai periodi definiti nella LL, il che ovviamente non è il caso.

Sulla base di queste considerazioni, la Commissione ha elaborato un disciplinamento corrispondente per il CO. Invece di singole disposizioni che avrebbero dovuto essere incluse nelle corrispondenti disposizioni generali (p. es. art. 329 segg. CO per disciplinare il diritto all'irreperibilità e art. 327 segg. CO per le spese) ha optato per uno speciale contratto di telelavoro. Questa soluzione è più chiara perché le particolari disposizioni che si applicano al telelavoro sono immediatamente riconoscibili. Inoltre, il CO conosce già diversi contratti di lavoro speciali.

4 **Commento ai singoli articoli**

Legge sul lavoro

Osservazioni generali

Le disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo in caso di telelavoro sono riunite in un nuovo capitolo IIIa separato.

Art. 28a Campo d'applicazione

Le disposizioni si applicano esclusivamente agli adulti, ovvero ai lavoratori maggiori di 18 anni che dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro, vale a dire che stabiliscono in larga misura da soli le modalità di svolgimento e di organizzazione del lavoro. In genere, dispongono di una tale autonomia organizzativa i quadri superiori e i lavoratori cui sono affidati incarichi particolari, come i capiprogetto. I minorenni sono maggiormente tutelati e sono esclusi da queste disposizioni.

Inoltre, si tratta di lavoratori che sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. Queste disposizioni riguardano quindi soltanto coloro che dispongono di un certo grado di autonomia per quanto riguarda l'organizzazione del tempo di lavoro, come pure i lavoratori cui si applica la registrazione semplificata della durata del lavoro (cfr. art. 73b OLL 1).

Il metodo di lavoro disciplinato in questo capitolo è volontario e deve essere concordato individualmente e per scritto con ciascun lavoratore interessato. Sono in

particolare disciplinati il luogo o i luoghi di lavoro al di fuori del contesto aziendale. Nella sua forma classica il telelavoro è svolto nel luogo di domicilio, ma è possibile concordare anche altri luoghi di lavoro. Indicazioni più precise concernenti la convenzione sono riportate all'articolo 28g.

Art. 28b Diritto all'irreperibilità

L'idea che i dipendenti debbano essere disponibili quasi in qualsiasi momento per comunicazioni via mail o telefoniche è potenzialmente pericolosa per la loro salute. Il diritto all'irreperibilità mira a scongiurare questo rischio: si stabilisce che i lavoratori non devono essere reperibili durante il riposo giornaliero e la domenica. Durante queste fasce orarie è ammesso lavorare soltanto su iniziativa del lavoratore, per un periodo di tempo limitato e in via eccezionale. Questo al fine di tutelare la salute fisica e mentale dei lavoratori e di garantire l'effettiva osservanza dei loro periodi di riposo. Possibili misure sono elencate nei commenti più sotto.

Ci sono aziende che già garantiscono la tutela della salute in questo ambito. Swisscom, ad esempio, ha stabilito nel proprio contratto collettivo di lavoro regole sulla reperibilità e sancito esplicitamente il diritto all'irreperibilità.

Art. 28c Lavoro diurno e serale

Il periodo di tempo massimo entro il quale è possibile svolgere il lavoro quotidiano è aumentato da 14 a 17 ore. In tal modo è possibile ottimizzare l'equilibrio tra lavoro e vita privata o la conciliabilità tra famiglia e professione. Ad esempio, i genitori possono trascorrere parte della serata con i figli, così come i dipendenti possono fare sport durante il giorno e continuare a lavorare successivamente. Come avviene già ora, nelle ore notturne non è ammesso lavorare e anche la durata quotidiana massima del lavoro resta invariata.

Art. 28d Riposo giornaliero

La durata del riposo giornaliero è ridotta da 11 a 9 ore per la stessa ragione illustrata all'articolo 28c. Poiché con il telelavoro, in particolare, vengono meno gli spostamenti tra il domicilio e il luogo di lavoro, dal punto di vista della tutela della salute 9 ore per mangiare e dormire sono ancora un tempo di riposo ragionevole. Nella media sull'arco di quattro settimane, tuttavia, la durata del riposo giornaliero stabilito dalla legge per motivi di tutela della salute deve essere di 11 ore. Questo serve per recuperare tra due giorni lavorativi.

Il riposo giornaliero può essere interrotto per attività urgenti, purché il tempo impiegato per svolgere tali attività sia recuperato al termine dell'ultimo incarico. Tali incarichi devono in ogni caso essere svolti su iniziativa del lavoratore.

Art. 28e Lavoro domenicale

Il lavoro domenicale non deve diventare la regola. In via eccezionale, i lavoratori possono, di propria iniziativa, svolgere telelavoro senza autorizzazione per non più di cinque ore e al massimo nove domeniche all'anno. In questo modo è possibile, ad

esempio, recuperare parzialmente in una domenica un giorno di libero preso durante la settimana. Allo stesso tempo, il riposo a compensazione del lavoro svolto di domenica può essere recuperato su base oraria, secondo le regole generali, e non necessariamente con un giorno di riposo sostitutivo completo di 35 ore previsto dalla legge (art. 20 cpv. 2 LL). Rimane inoltre valida la regola generale secondo cui è ammesso lavorare al massimo sei giorni consecutivi.

Art. 28f Lavoro notturno

Il divieto del lavoro notturno rimane invariato, per motivi di tutela della salute, anche in caso di telelavoro. Di notte, durante sette ore, è ancora del tutto vietato lavorare. Questo è anche nell'interesse del datore di lavoro, poiché di notte il rischio di commettere errori è molto più alto. D'altronde, il lavoro notturno regolare non è neppure indispensabile, criterio che andrebbe soddisfatto ai sensi della legge sul lavoro.

Art. 28g Convenzione

Oltre a garantire i requisiti ergonomici degli impiegati che operano in telelavoro, il datore di lavoro deve provvedere affinché il lavoro durante i periodi di riposo e la domenica non superi i limiti previsti dalla presente legge.

Nelle condizioni quadro della convenzione vanno stabilite concretamente le fasce orarie in cui il lavoratore deve essere raggiungibile. Inoltre, occorre precisare con chiarezza che, secondo l'articolo 28b, non vi è alcun obbligo di lavorare o essere raggiungibili durante i periodi di riposo giornaliero e la domenica. Oltre alla limitazione degli orari di reperibilità e al disciplinamento della registrazione della durata del lavoro, devono essere concordate eventuali altre misure per tutelare la salute dei dipendenti. Tra queste figurano misure tecniche, come lo spegnimento dei server o l'inaccessibilità della posta elettronica in determinati orari oppure l'invio differito dei messaggi. Tali misure devono essere concordate con i singoli lavoratori, conformemente al loro diritto di essere consultati e informati, oppure, se ve n'è una, con la loro rappresentanza.

In caso di ispezioni, il contratto deve essere presentato all'Ispettorato cantonale del lavoro.

Nell'ambito del suo obbligo di tutela, il datore di lavoro si assicura anche che abbia luogo uno scambio periodico con i lavoratori in merito all'attuazione della convenzione.

La convenzione individuale può essere disdetta in qualsiasi momento da ciascuna delle parti con un preavviso di un mese per la fine del mese. Una tale disdetta non ha alcuna ripercussione sul contratto di lavoro vigente.

Variante

Codice delle obbligazioni

Art. 354a Definizione

La definizione corrisponde a quella dell'articolo 28a lettera c P-LL. L'aspetto centrale è che il lavoro è svolto al di fuori del contesto aziendale, ma può anche essere svolto nell'azienda. Le attività che normalmente sono svolte al di fuori del contesto aziendale, come il lavoro in un cantiere o il lavoro di un paramedico, non rientrano in questo disciplinamento. Il telelavoro è un lavoro a distanza, reso possibile dall'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione come una connessione a Internet e un computer.

La definizione proposta stabilisce quindi che il lavoro può essere svolto anche nel contesto aziendale. L'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione non è stato incluso nella definizione poiché il ricorso a tali tecnologie, benché sia la norma, non è strettamente indispensabile. Ad esempio, una persona può lavorare su dossier o documenti cartacei a casa una volta alla settimana senza stare al computer o essere collegata alla rete aziendale.

Una differenza significativa rispetto alla definizione della LL è che non sono richieste né autonomia a livello organizzativo né libertà nello stabilire i propri orari di lavoro (art. 28a cpv. 1 lett. a e b P-LL). In tal modo, il campo di applicazione delle disposizioni del CO risulta molto più esteso. Questa differenza è materialmente necessaria, poiché il telelavoro comprende una categoria di lavoratori più ampia rispetto alla definizione della LL. Questa differenza è inoltre giustificata dal fatto che i telelavoratori che non soddisfano le condizioni aggiuntive previste dalla LL non dovrebbero beneficiare della flessibilizzazione ivi prevista.

Art. 354b Inizio, contenuto e fine

Secondo gli articoli 28a lettera c e 28g P-LL, per il telelavoro è necessaria una convenzione. Queste disposizioni regolano anche le modalità di conclusione e risoluzione della convenzione. Con l'adozione di queste disposizioni nell'articolo 354b P-CO, è stabilita una corrispondenza nel CO.

Il *capoverso 1* fa da pendant all'articolo 28g capoverso 1 P-LL. Questa disposizione menziona ulteriori punti che devono essere disciplinati nel contratto, ma che sono rilevanti solo per regolare il rapporto contrattuale in caso di telelavoro e non dal punto di vista della LL. La disposizione del P-LL, a sua volta, contiene requisiti rilevanti per l'applicazione delle disposizioni della LL, come la registrazione della durata del lavoro e le misure a tutela della salute. Poiché l'elenco di entrambe le disposizioni non è esaustivo, esse si integrano a vicenda e non escludono ulteriori requisiti.

Il *capoverso 2* prevede la possibilità di concordare il telelavoro nell'ambito di un contratto di lavoro già esistente. Il contratto di lavoro ordinario diventa quindi un contratto di telelavoro. Tuttavia, il contratto di telelavoro può essere stipulato anche all'inizio del rapporto di lavoro. Analogamente al P-LL, il capoverso 2, in combina-

to disposto con il capoverso 1, stabilisce in particolare che il telelavoro deve essere basato su un accordo tra le parti. Non esiste un diritto unilaterale di una delle parti. Sono fatte salve rare e puntuali situazioni speciali in cui il datore di lavoro può eccezionalmente richiedere al lavoratore, sulla base dell'obbligo di fedeltà (art. 321a CO)¹, di eseguire il suo lavoro in modalità di telelavoro².

Il *capoverso 3* disciplina la fine del telelavoro. Questa disposizione corrisponde all'articolo 28g capoverso 3 P-LL. È necessaria una disposizione speciale che differisca dalle disposizioni sulla disdetta del contratto di lavoro, in quanto si tratta di una modifica contrattuale che può avvenire entro un termine diverso dal termine di disdetta. In questo modo si evita di dover disdire il contratto di telelavoro e in seguito concludere un nuovo contratto di lavoro.

A differenza dell'articolo 28a capoverso 1 lettera c P-LL, la disposizione non contempla alcuna prescrizione formale. Questa differenza è giustificata dal fatto che il campo d'applicazione delle disposizioni del CO è più ampio di quello delle disposizioni della LL. Le parti possono quindi scegliere autonomamente la forma del contratto. La forma scritta o un documento firmato elettronicamente saranno probabilmente le forme più comuni.

Art. 354c Diritto all'irreperibilità

Questa disposizione corrisponde all'articolo 28b P-LL. Si riferisce alle vacanze e ai congedi, che sono regolati nel CO, e rappresenta il pendant e la necessaria integrazione della disposizione della LL. Oltre alle vacanze e ai congedi, vi è anche il tempo libero, che può essere definito come il periodo in cui, secondo il contratto di lavoro, il lavoratore non è tenuto a lavorare o a essere reperibile. Tale tempo libero, che in senso stretto è concordato contrattualmente, differisce dal periodo di riposo ai sensi della LL. Non si è ritenuto necessario menzionarlo, poiché, visto che vi è l'obbligo di specificare l'orario di reperibilità nel contratto, il diritto di non essere reperibile è previsto automaticamente al di fuori di questo periodo. Al di fuori delle vacanze e dei congedi, il tempo di reperibilità che può essere stabilito nel contratto è limitato dalle disposizioni della LL e dalla protezione della personalità del lavoratore (art. 328 CO).

Art. 354d Salario durante gli orari di reperibilità

Può accedere che il lavoratore debba essere reperibile al di fuori del tempo lavoro (entro i limiti ai sensi del diritto all'irreperibilità). A volte è difficile stabilire se questo tempo debba essere considerato come orario di lavoro o come tempo libero. La norma proposta stabilisce che si tratta di tempo di lavoro, che può tuttavia essere indennizzato a una tariffa inferiore se non è stato svolto alcun incarico. Questa norma corrisponde alla prassi odierna nei casi in cui è necessario che il lavoratore sia reperibile, come il servizio di picchetto o il lavoro su richiesta. Sono definiti i criteri per determinare questa tariffa (frequenza e durata degli incarichi di lavoro),

¹ Nordmann, Philippe/Barth, Frédéric, Grundlagen der Homeoffice-Arbeit, in Wildhaber, Isabelle, Handbuch Homeoffice, 2021, N 37.

² Nordmann/Barth, *op. cit.*, N 45; Steiger-Sackmann, Sabine, Arbeitsrechtlicher Reformbedarf für Homeoffice-Arbeit, DTA 2020, 300 segg., 311.

che lasciano comunque alle parti un certo margine di manovra. La disposizione specifica che, se effettivamente deve svolgere un incarico, il lavoratore è indennizzato con l'intero salario.

Art. 354e Strumenti di lavoro e spese

Questa disposizione non ha riscontro nel P-LL e regola una questione che rientra esclusivamente nel CO. È proposta in questa sede perché le spese sono uno dei temi più discussi in relazione al telelavoro. La disposizione proposta specifica le prescrizioni generali degli articoli 327 e 327a CO e si basa sulla giurisprudenza del Tribunale federale (DTF 4A_433/2018 del 23 aprile 2019 consid. 6).

Il *capoverso 1* disciplina la questione della fornitura del materiale, che è regolata in modo generale all'articolo 327 CO. La disposizione generale secondo cui il datore di lavoro fornisce gli strumenti e il materiale di lavoro è recepita per il telelavoro con alcuni adattamenti. Si pone la questione se il datore di lavoro, che già mette a disposizione del dipendente una postazione di lavoro attrezzata all'interno dell'azienda, debba farsi carico di una seconda postazione per il telelavoro. Secondo la disposizione proposta, in questo caso è possibile derogare alla norma generale mediante accordo scritto. Tuttavia, la disposizione non ammette alcuna deroga nel caso in cui il lavoratore non disponga di una postazione di lavoro in azienda, poiché in questo caso le spese sono necessarie per l'esecuzione del lavoro e, conformemente all'articolo 327a CO, devono quindi essere rimborsate dal datore di lavoro. Le spese sostenute per il materiale dal telelavoratore sono coperte dal datore di lavoro secondo le stesse regole.

Il *capoverso 2* stabilisce la stessa norma per il rimborso delle spese. Questa disposizione concretizza l'articolo 327a CO, secondo il quale le spese rese necessarie dall'esecuzione del lavoro devono essere rimborsate dal datore di lavoro. Il *capoverso 2* segue la giurisprudenza del Tribunale federale, stabilendo che, se il lavoratore non dispone di una postazione di lavoro in azienda, il datore di lavoro rimborsi le spese sostenute per il telelavoro. È il caso, ad esempio, quando il lavoratore lavora esclusivamente in telelavoro e non dispone di una postazione di lavoro nel contesto aziendale oppure di forme organizzative come la condivisione della scrivania. In queste situazioni, il lavoratore non dispone di un ufficio individuale specifico e potrebbe non avere a disposizione una postazione di lavoro per mancanza di spazio. Vi è una disposizione simile per il personale federale (art. 51c cpv. 1 O-OPers)³.

Art. 355

Questa disposizione è stata integrata con il contratto di telelavoro. Garantisce l'applicazione in via subordinata delle disposizioni generali sul contratto di lavoro (art. 319 segg. CO).

³ Ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale; RS 172.220.111.31

Art. 362 cpv. 1

Le disposizioni incluse nell'elenco dell'articolo 362 capoverso 1 CO sono relativamente imperative e quindi della stessa natura delle disposizioni della LL.

5 Ripercussioni

5.1 Ripercussioni per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni

Il progetto di atto normativo non contiene disposizioni con ricadute significative per la Confederazione. Nell'ambito dell'alta vigilanza sulla legge sul lavoro, se necessario, la SECO fornirà ai Cantoni – gli ispettorati cantonali del lavoro – le indicazioni necessarie per l'attuazione delle nuove disposizioni. Gli ispettorati cantonali del lavoro le integreranno, se necessario, nelle loro ispezioni.

5.2 Ripercussioni per i datori di lavoro e i lavoratori

Il progetto di atto normativo contiene disposizioni volte a rendere più flessibili i disciplinamenti concernenti i periodi di lavoro e di riposo in caso di telelavoro, senza alcuna conseguenza a livello di finanze e personale né per i datori di lavoro né per i lavoratori.

5.3 Altre ripercussioni

Il progetto preliminare non ha altre ripercussioni.

6 Aspetti giuridici

6.1 Costituzionalità

Le presenti modifiche della legge sul lavoro attuano un'iniziativa parlamentare conformemente all'articolo 107 segg. della legge sul Parlamento. La legge sul Parlamento si basa sull'articolo 164 capoverso 1 lettera g Cost.

6.2 Forma dell'atto

Le modifiche rappresentano una revisione parziale della legge sul lavoro e sottostanno secondo l'articolo 141 Cost. a referendum facoltativo.