



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO
Diritto e alta vigilanza

Aprile 2023

Modifica della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro, LL)

Eccezione per i lavoratori occupati da nuove aziende

Rapporto sui risultati della procedura di consultazione

(dal 17 novembre 2022 al 3 marzo 2023)



Indice

1	Contesto.....	3
2	Pareri ricevuti	3
3	Parere generale dei partecipanti alla procedura di consultazione	4
4	Osservazioni sulle diverse varianti.....	8
4.1	Art. 3 lett. d ^{bis} LL – Secondo la variante della Commissione CET-N	8
4.1.1	Definizione della nozione di start up e durata dell'eccezione	8
4.1.2	Livello/soglia della partecipazione minima.....	11
4.2	Art. 3 lett. d ^{bis} LL – Secondo la minoranza (Aeschi Thomas e altri)	13
4.3	Art. 3 lett. d LL – Secondo la variante della Commissione CET-N.....	14
4.4	Stralciare l'art. 3a lett. d LL – Secondo la sottovariante della minoranza (Feller e altri)	15
5	Lista dei partecipanti alla procedura di consultazione.....	16

1 Contesto

Il 9 giugno 2016 il consigliere nazionale Marcel Dobler ha depositato l'iniziativa parlamentare 16.442 «I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro». L'iniziativa chiedeva di modificare alcuni articoli della legge sul lavoro (LL)¹, in particolare l'articolo 46, in modo che gli impiegati delle start up che beneficiano di modelli di partecipazione potessero concordare un orario di lavoro basato sulla fiducia e non dovessero quindi rilevare il loro tempo di lavoro. Il 20 febbraio 2017 la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) ha dato seguito all'iniziativa parlamentare con 18 voti contro 6. Essendo occupata con altre due iniziative parlamentari relative alla LL², la sua omologa del Consiglio degli Stati (CET-S) ha dato seguito solo il 21 agosto 2020. Il 24 ottobre 2022, la CET-N ha approvato un testo di revisione che prevede l'esenzione del gruppo di lavoratori interessati dal campo di applicazione della LL.

La consultazione riguarda due varianti e una sottovariante:

la variante della Commissione CET-N prevede un'eccezione alle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo per i dipendenti che detengono partecipazioni azionarie per un periodo di cinque anni dalla costituzione delle start up, mantenendo nel contempo l'applicabilità delle disposizioni sulla protezione della salute.

La sottovariante Feller si oppone al mantenimento delle disposizioni che disciplinano la protezione della salute per questa categoria di lavoratori.

La variante della minoranza Aeschi è limitata alle aziende di servizi e definisce il gruppo di lavoratori esclusi dal campo di applicazione per cinque anni utilizzando altri criteri come il salario, la formazione e l'autonomia sul lavoro.

2 Pareri ricevuti

Il Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFR) ha ricevuto, a nome della Commissione CET-N, 49 risposte nel quadro della consultazione: 26 da parte dei Cantoni e il parere della città di Losanna e 22 fra organizzazioni, associazioni e altre parti interessate. Da notare che l'Associazione degli uffici svizzeri del lavoro (AUSL), l'Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori (AIPL) e la Suva hanno espressamente rinunciato a prendere posizione.³

TI, ZG, ZH, AG, BE, SO, BS, UR, FR, SH, VD e BL sostengono la revisione nella sua sostanza. LU è l'unico Cantone a pronunciarsi a favore della variante Aeschi e della minoranza che propone l'abolizione dell'applicazione delle disposizioni riguardanti la protezione della salute (art. 3a LL).

SZ, OW, TG, JU, GL, NE, AI, AR, SG, GR, NW, GE, VS, VDL respingono la proposta così come è stata formulata. Quasi tutti i Cantoni hanno espresso preoccupazioni per il rischio di

¹ RS 822.11.

² 16.414 «Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi» e 16.423 «Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti».

³ La lista dei partecipanti, con le abbreviazioni utilizzate nel presente rapporto, è riportata in allegato.

abuso dovuto all'uso di concetti che considerano imprecisi. Le posizioni assunte hanno incluso sia proposte di chiarimento di alcuni termini utilizzati sia commenti critici.

Fra gli altri partecipanti alla procedura di consultazione, l'Alleanza del Centro, il PLR, i Verdi Liberali, la SSIC, GastroSuisse, l'USI, l'usam, la SWESA, la FER, la SWICO, VZH e ZHK, il Forum PMI, la SSA sostengono la revisione nel suo insieme, anche se alcuni solo a determinate condizioni. Il Forum PMI, la SWESA e la SSA considerano cinque giorni un periodo troppo corto. La SSIC ritiene che il progetto non vada applicato al settore dell'edilizia e propone che la deroga al campo di applicazione della LL valga unicamente per i lavoratori impiegati in aziende che non sottostanno a un Contratto collettivo di lavoro (CCL). Su questo punto la SSIC si allinea al parere di GastroSuisse, secondo cui nel settore alberghiero e della ristorazione dovrebbero essere interessati solo i lavoratori non assoggettati al Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL). EIT.swiss respinge il criterio di partecipazione del personale e sostiene la proposta della minoranza Aeschi. Anche l'usam e il Forum PMI sono favorevoli ad abolire l'applicazione delle disposizioni in materia di protezione della salute e sostengono al riguardo la proposta della minoranza Feller.

Il PS, Travail.Suisse, l'USS, l'UNIA e l'asib respingono la proposta.

Riassumendo, il progetto di revisione è controverso. In particolare, le organizzazioni dei datori di lavoro spingono per una flessibilità ancora maggiore di quella proposta nel progetto, mentre i rappresentanti dei lavoratori ritengono che la proposta indebolisca la legge sul lavoro e la protezione dei lavoratori.

3 Parere generale dei partecipanti alla procedura di consultazione

Riassumendo, otto Cantoni su 26 sostengono la proposta della maggioranza della commissione. A eccezione di FR, tutti i Cantoni favorevoli al progetto desiderano comunque avere chiarimenti sulla o sulle partecipazioni concesse ai lavoratori e/o alle aziende interessate.

BL è favorevole all'allentamento della legislazione sul lavoro per le vere start up, a condizione che la modifica sia attuata sotto forma di un «*Labor-Versuch*» (esperimento di laboratorio) di una durata cinque anni. VD e SH emettono alcune riserve sul progetto così come viene presentato. VD propone di esaminare un'alternativa nell'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL 2)⁴. SH ritiene problematico il fatto che i lavoratori non debbano dare il loro consenso per rinunciare alla rilevazione del tempo di lavoro. Come già menzionato, LU sostiene le proposte delle minoranze Aeschi e Feller.

In generale, la maggior parte dei Cantoni consultati riconosce la necessità di flessibilità in alcuni settori, in particolare per le start up. AR sostiene il principio dell'ottimizzazione e dello sviluppo delle condizioni quadro in particolare per queste aziende, affinché possano migliorare la loro posizione sul mercato e raggiungere il successo desiderato. SG si esprime in modo analogo, considerando di interesse strategico gli sforzi volti a ottimizzare le condizioni quadro per le start up. Fa riferimento in questo contesto al rapporto del DEFR del giugno 2022, che presenta possibilità concrete per rafforzare l'ecosistema delle start up.⁵ Anche SG afferma intraprendere sforzi concreti per promuovere le start up e l'innovazione in modo mirato.

⁴ RS 822.112.

⁵ DEFR/SEFRI, *Trasferimento di conoscenze e tecnologie nell'ecosistema svizzero delle start-up: attuare i mandati di esame per sfruttare più rapidamente le conoscenze scaturite dalla ricerca*, 22.06.2022.

SZ, OW, TG, GL, AR, SG, GR, NW, VS, SH, AI, VDL ricordano tuttavia che la legge sul lavoro prevede già numerose disposizioni speciali che offrono flessibilità alle aziende. In particolare SZ, OW, TG, NW, GL, AI, GR spiegano che i lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato o un'attività scientifica sono già esentati dalle norme sulla durata dell'orario di lavoro e del riposo. Secondo questi Cantoni, tali deroghe dovrebbero applicarsi ai lavoratori delle start up, in cui le gerarchie sono generalmente piatte e il personale influisce in modo determinante sull'andamento degli affari e sullo sviluppo dell'azienda. GE si esprime in modo analogo. Le persone che lavorano per esempio nelle start up e che sono legate all'azienda da diritti di proprietà non sono in linea di massima soggette a restrizioni sulla durata del lavoro e del riposo.

Secondo BE, è l'interpretazione troppo restrittiva della nozione di «ufficio direttivo elevato» a porre un problema in quanto, poiché quasi nessun lavoratore rientra in questa deroga, non corrisponde più al mondo del lavoro di oggi. Ritiene pertanto che sarebbe più opportuno rivedere l'articolo 3 capoverso 1 lettera d della legge anziché creare una nuova normativa speciale.

BL ricorda che la richiesta di flessibilità delle norme sulla durata del lavoro e del riposo della legge sul lavoro è stata formulata a più riprese negli ultimi anni e che l'introduzione degli articoli 73a e b dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)⁶ ha permesso di rispondervi. La revisione parziale della LL nel contesto dell'attuazione dell'iniziativa parlamentare Graber⁷ ha invece ricevuto uno scarso sostegno. Anche BL aveva criticato la proposta, sottolineando l'importanza della protezione della salute e la flessibilità già prevista dalla legge sul lavoro.

Per GR, emanare disposizioni speciali per determinati settori o categorie di lavoratori non è opportuno, in quanto renderebbe sempre più difficile alle aziende, ai lavoratori e persino agli organi di esecuzione di mantenere una visione d'insieme delle norme in vigore. Questo Cantone auspica piuttosto un allentamento generale delle disposizioni della LL che, salvo eccezioni giustificate, si applicherebbero a tutti i lavoratori.

SZ, SH, OW, TG, GL, AI, NW, VDL ricordano che le norme sulla durata del lavoro e del riposo hanno anche lo scopo di proteggere la salute fisica e mentale dei lavoratori. Secondo OW, TG, AI queste regole proteggono anche la capacità di rendimento del personale. Per GL, gli impiegati in buona salute sono la risorsa più importante di un'azienda. L'attuale progetto peggiorerebbe pertanto le condizioni quadro per i lavoratori e, in ultima analisi, per le aziende. OW e GL aggiungono che il corpo umano, com'è dimostrato, ha bisogno di pause regolari. OW sostiene che la deroga prevista vanificherebbe le disposizioni di protezione della legge in materia di durata del lavoro e del riposo. Secondo ZH, l'allungamento dell'orario di lavoro e la mancanza di periodi di riposo costituirebbero un rischio per la salute.

Per quanto riguarda NE, il riferimento all'articolo 3a LL non consentirebbe di proteggere la salute psichica e fisica in caso di durate del lavoro eccessive.

Secondo SZ, OW, TG, GL, AI, NW l'abolizione per cinque anni della protezione prevista dalle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo esporrebbe i dipendenti interessati al rischio di un carico di lavoro permanente incontrollabile. Una simile norma sarebbe contraria all'obbligo di assistenza del datore di lavoro. Per SH sarebbero indispensabili misure di prevenzione e accompagnamento efficaci. JU si esprime in modo analogo. Ritiene che il progetto sia eccessivo e che esporrebbe i lavoratori interessati al rischio di sovraccarico di lavoro e burn-out. Per questo Cantone, i rischi psicosociali rappresenterebbero già un problema crescente,

⁶ RS 822.111.

⁷ Iniziativa parlamentare 16.414 «Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi».

con costi significativi per l'economia, il sistema sanitario e le assicurazioni sociali. Teme che le modifiche proposte aggravino la situazione.

Secondo VS, pur essendo assoggettati alle disposizioni di legge che disciplinano la protezione della salute, i lavoratori interessati sarebbero tra i più esposti al rischio di un carico di lavoro permanente incontrollabile. A suo avviso, un aumento dello stress psicosociale sul posto di lavoro porterebbe a un aumento delle assenze per malattia, con conseguenti costi per le aziende e le assicurazioni sociali. Sulla base di studi recenti, VS sostiene che i quadri e i lavoratori autonomi del terziario sarebbero particolarmente esposti al rischio di burnout. La scomparsa delle tutele previste dalla legge potrebbe perturbare l'organizzazione della vita familiare, sociale e culturale delle persone interessate e persino, a lungo termine, danneggiare la competitività dell'economia. Secondo VS « (...) *la réflexion devrait avant tout porter sur les moyens de garantir une croissance durable aux entreprises indigènes, notamment par le maintien du savoir-faire et de la productivité de celles et ceux qui en constituent les forces vives* »⁸. VS ricorda inoltre che la rilevazione del tempo di lavoro, insieme all'assenteismo e al turnover, sono gli unici indicatori oggettivi a disposizione delle autorità e delle aziende che consentano di monitorare i rischi associati al sovraccarico di lavoro.

Per la VDL, i dipendenti per i quali lavoro, tempo libero e vita sociale non sono strettamente separati sono proprio quelli più a rischio di burnout. Per la città di Losanna, la rilevazione del tempo di lavoro non è volta principalmente a soddisfare l'esigenza di controllare il numero di ore lavorate, ma a preservare la salute e prevenire il sovraccarico di lavoro.

Escludendo i lavoratori dalle disposizioni relative alla durata del lavoro e del riposo, VD vede il rischio che le persone interessate da questa modifica effettuino orari di lavoro talmente eccessivi da poter arrecare danni alla loro salute. Teme pertanto che, seppur mantenute, le disposizioni in materia di protezione della salute non presentino sufficiente carattere cautelativo.

I Cantoni SZ, OW, TG, AI, GR, NW dichiarano dal canto loro di non aver mai avuto richieste o di non essere a conoscenza di problemi da parte di start up o aziende recentemente costituite nell'organizzare l'orario di lavoro dei propri impiegati in modo più flessibile rispetto a quanto previsto dall'attuale quadro normativo.

Secondo SZ, TG, NW, AI, JU e VS, con l'introduzione della digitalizzazione la rilevazione dell'orario di lavoro non rappresenterebbe più un ostacolo o un onere amministrativo. OW è del medesimo avviso: con gli attuali sistemi di rilevazione del tempo di lavoro ogni azienda è ragionevolmente in grado di rilevare le ore di lavoro dei suoi dipendenti.

Alcuni Cantoni temono che la modifica proposta complichi il lavoro degli organi di esecuzione della legge sul lavoro. Per NW e AR è la mancanza di dati sulla durata del tempo di lavoro e del riposo a complicare il compito degli organi di esecuzione. AR ritiene che il monitoraggio delle misure di protezione della salute richiederebbe indagini costose e comporterebbe un carico di lavoro aggiuntivo per tutte le parti coinvolte. Per GR, il fatto che la natura della partecipazione non sia definita potrebbe causare problemi agli organi di esecuzione. FR chiede che l'articolo 73 OLL 1 venga modificato per obbligare le nuove aziende a tenere un registro del personale che partecipa ai risultati dell'azienda, al fine di facilitare i controlli da parte degli ispettori.

SH ritiene problematico il fatto che i lavoratori non debbano dare il loro consenso per rinunciare alla rilevazione dell'orario di lavoro.

⁸ «(...) la riflessione dovrebbe innanzitutto riguardare gli strumenti atti a garantire una crescita durevole per le aziende indigene, compresi il mantenimento del know-how e della produttività delle persone che ne costituiscono le risorse vitali»

Al si rammarica che il progetto non sia il risultato di un negoziato tra le parti sociali, come avviene di solito.

Come menzionato più sopra, l'Alleanza del Centro, il PLR, i Verdi Liberali, la SSIC, GastroSuisse, l'USI, l'usam, la SWESA, la FER, la SWICO, VZH e ZHK, il Forum PMI, la SSA sostengono la revisione nel suo insieme.

Per i Verdi Liberali è urgente modificare la legge sul lavoro, che non corrisponde più alla realtà di molte situazioni, soprattutto per le start up. Secondo il PLR, ZHK e VZH, il potenziale delle nuove aziende è ostacolato dal diritto del lavoro. In generale, ZHK e VZH accolgono con favore gli sforzi volti a un'ulteriore liberalizzazione della legge sul lavoro e invitano la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati a portare avanti questi sforzi, senza tuttavia mettere a repentaglio l'acquis esistente (segnatamente l'art. 73a OLL 1).

GastroSuisse appoggia la modifica di legge proposta. Secondo questa Federazione, ridurrebbe l'onere amministrativo in una fase in cui tutte le risorse sono investite nello sviluppo dell'azienda e permetterebbe ai «co-imprenditori» di organizzare il proprio tempo di lavoro in modo più flessibile.

Per la SSA, è già noto e assodato che nelle start up si lavora molto. Questa modifica conformerebbe la legge alla realtà e migliorerebbe la certezza del diritto e le condizioni quadro per questo tipo di azienda in Svizzera.

EIT.swiss, la FER, il Forum PMI, a eccezione della consigliera di Stato ginevrina Fabienne Fischer, ritengono che l'attuale legge sul lavoro non corrisponda più alla realtà del mondo del lavoro e sottolineano che la forte richiesta di flessibilità non può essere soddisfatta da regole basate sulle condizioni di produzione industriale del secolo scorso. La SWICO è d'accordo: orientandosi per molti aspetti alle condizioni del lavoro industriale del 20° secolo, la legislazione sul lavoro risponderebbe solo in modo limitato alle esigenze delle start up.

La maggioranza dei membri del Forum PMI ritiene che il progetto in consultazione vada nella giusta direzione, ma non sia abbastanza ambizioso. Il Forum PMI e la SWESA ritengono che il diritto del lavoro debba essere semplificato per rispondere in modo più adeguato alla crescente domanda di maggiore flessibilità espressa da datori di lavoro e lavoratori negli ultimi anni. La maggioranza dei membri del Forum PMI afferma che le condizioni stabilite all'articolo 73a OLL 1 sarebbero troppo restrittive e onerose dal punto di vista amministrativo. Questa commissione auspica riforme più rapide, sottolineando che negli ultimi 15 anni sono state troppo lente. La maggioranza dei membri del Forum PMI ritiene che una legge sul lavoro dovrebbe rispondere alle esigenze sia delle grandi aziende con Contratto collettivo di lavoro (CCL) che delle piccole e medie imprese (PMI) senza CCL e delle start up.

Pur sostenendo la proposta di revisione, l'USI osserva come alcuni suoi membri ritengano preoccupante che in base al rapporto esplicativo soltanto «(...) les collaborateurs de nouvelles entreprises, dans lesquelles la responsabilité individuelle et l'esprit d'entreprise sont au premier plan»⁹ debbano beneficiare di un alleggerimento delle disposizioni amministrative e non essere assoggettati alla legge sul lavoro. Ritiene che anche in numerosi settori dell'economia buona parte dei dipendenti lavori in modo molto responsabile e imprenditoriale.

L'Alleanza di Centro ritiene che flessibilizzare in modo mirato la legislazione sul lavoro senza indebolire la protezione dei lavoratori contribuirebbe a promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita

⁹ Avamprogetto e rapporto esplicativo, 16.442 Iniziativa parlamentare – I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro, Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati, pag. 4. / «(...) i dipendenti di nuove aziende in cui la responsabilità individuale e l'imprenditorialità sono in primo piano»

privata e a combattere la carenza di manodopera qualificata. È del parere che il progetto in consultazione vada in questa direzione

Il PS, l'USS e l'UNIA vedono invece nell'iniziativa Dobler un indebolimento della legge sul lavoro e della protezione dei lavoratori. Si oppongono all'esclusione di alcuni gruppi di lavoratori dal campo di applicazione della legge sul lavoro «senza una ragione valida». Per questi partecipanti alla consultazione è necessario tutelare proprio i lavoratori che assumono responsabilità importanti e abbinano lavoro e tempo libero. Lo stress comporterebbe un rischio per la salute dei lavoratori interessati. Il PS, l'USS e UNIA ricordano che, stando alle conoscenze della medicina del lavoro, sono necessarie per la salute pause regolari e solo registrando le ore di lavoro è possibile monitorare e garantire un riposo sufficiente. Per il PS, l'USS e l'UNIA, l'iniziativa Dobler rientrerebbe fra i tentativi di allentare le regole sulla durata del lavoro e sulla sua rilevazione e di escludere intere categorie professionali dal campo di applicazione della legge sul lavoro. Ricordano che secondo il Consiglio federale, la Svizzera dispone già di una delle leggi sul lavoro più flessibili e favorevoli ai datori di lavoro al mondo.¹⁰

Anche Travail.Suisse respinge le modifiche di legge proposte e ritiene che l'estensione delle eccezioni al campo di applicazione della legge sul lavoro non sarebbe né nell'interesse pubblico né nell'interesse della maggioranza dei lavoratori coinvolti. In particolare, questa organizzazione mantello indipendente fa osservare che l'eccezione consentirebbe alle aziende di assumere lavoratori anche la domenica senza bisogno di un permesso. Travail.Suisse ricorda che la domenica è un cardine della sincronizzazione sociale e del riposo e rappresenta, in linea di massima, l'unico giorno libero comune; pertanto è preoccupato per i dibattiti sempre più numerosi che vogliono rimettere in discussione la domenica come giorno non lavorativo.

In qualità di associazione di lavoratori, l'asib è molto critica nei confronti della revisione proposta. A suo avviso, gli articoli 73a e b OLL 1, entrati in vigore nel 2016, rappresentavano già un compromesso fra la protezione della salute dei lavoratori e le esigenze di flessibilità del datore di lavoro. Un elemento importante del compromesso di allora fu riconoscere l'importanza del partenariato sociale e dei diritti di partecipazione dei lavoratori in questo settore. Questo progetto intaccherebbe soluzioni già definite. L'asib ritiene che, in un contesto di tendenza al lavoro mobile e flessibile, la rilevazione del tempo di lavoro abbia acquisito importanza come strumento di autocontrollo per i lavoratori. Sostiene che il progetto sarebbe superfluo e comporterebbe rischi per la salute dei dipendenti interessati. Intaccherebbe inoltre un partenariato sociale che ha dato buoni risultati.

GR, il PS, l'USS, l'UNIA e l'asib respingono la revisione che è stata loro sottoposta. Per l'asib, le modifiche proposte sono superflue.

4 Osservazioni sulle diverse varianti

4.1 Art. 3 lett. d^{bis} LL – Secondo la variante della Commissione CET-N

4.1.1 Definizione della nozione di start up e durata dell'eccezione

Per GL, AR, VS, Travail.Suisse la regolamentazione proposta non risponde all'obiettivo dell'iniziativa, che era tenere conto delle esigenze specifiche delle vere start up. Secondo

¹⁰ Consiglio federale, *Rischi e opportunità degli effetti della digitalizzazione sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro – Rapporto del Consiglio federale in adempimento ai postulati 15.3854 Reynard del 16 settembre 2015 e 17.3222 Derder del 17 marzo 2017*, 08. 11.2017.

Travail.Suisse, il progetto punterebbe piuttosto a liberalizzare il diritto del lavoro per le giovani aziende e le filiali.

GE osserva che il progetto limita le garanzie minime di protezione della salute per i lavoratori di numerose aziende senza focalizzarsi sulle start up. Per SZ e TG, ciò significa che questa eccezione si applicherebbe per esempio ai dipendenti di un nuovo salone di parrucchiere, di un nuovo ristorante, di un nuovo negozio, di un'impresa di pulizie o di un'azienda di alta tecnologia.

Per SZ, SH, GL, AI, AR, SG, NW, VS, la VDL il fatto che siano coinvolte tutte le nuove aziende nei primi cinque anni di attività è sproporzionato. SH aggiunge che è addirittura arbitrario. Per TG, l'allargamento a tutte le aziende di nuova costituzione non è appropriato.

Per AR non è giustificabile che le start up debbano essere trattate per legge in modo diverso dalle aziende esistenti. Anche queste ultime possono infatti essere innovative e puntare sulla responsabilità individuale e l'imprenditorialità. OW si esprime in modo analogo. Non vede perché le giovani aziende sarebbero economicamente svantaggiate dovendo rispettare le disposizioni della legge sul lavoro al pari di aziende già affermate. E nemmeno perché queste nuove aziende avrebbero bisogno di maggiore flessibilità per organizzare l'orario di lavoro rispetto ad altre. Secondo OW non esiste una ragione oggettiva per una differenza di trattamento.

Anche la VDL condivide questa opinione e ha difficoltà a comprendere sia il ragionamento della commissione, secondo cui le disposizioni della LL non sarebbero adatte a tutte le aziende costituite da meno di cinque anni sia in cosa consisterebbero le loro esigenze specifiche.

VD e UR auspicano che venisse chiarito il concetto di start up, in quanto è proprio di queste aziende di cui si parla. Per UR, l'esenzione dalla rilevazione dell'orario di lavoro dovrebbe valere unicamente per le start up in senso stretto e non per tutte le nuove aziende nei primi cinque anni di attività. In caso contrario c'è il rischio di uno svantaggio competitivo per le aziende esistenti che presentano un modello commerciale convenzionale.

BS auspica che il progetto si applichi solo alle start up propriamente dette e che nell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro venga inserita una definizione giuridica del termine «start up».

JU sarebbe disposto a riconsiderare la propria posizione nel quadro di un progetto specificamente rivolto alle start up.

SZ, TG, AI, AR, NW, SO ricordano che, nel linguaggio corrente, le start up sono generalmente aziende di nuova costituzione con un elevato potenziale di crescita che sviluppano un modello commerciale per mercati giovani o inesistenti, basato su idee innovative o tecnologie inedite all'interno di una gerarchia orizzontale.

Secondo la SSIC il progetto, nella sua idea di base, dovrebbe rivolgersi solo alle start up tecnologiche e informatiche, settori in cui la legge sul lavoro non sembra rivestire molta importanza nella realtà. La SSIC appoggia il progetto in quest'ottica. Definendo le start up in senso lato, il progetto consentirebbe a qualsiasi nuova azienda, indipendentemente dal settore, di essere esentata dalla legge sul lavoro. Ritiene che non avrebbe senso applicare il Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore principale dell'edilizia in Svizzera (CCNL) e non la legge sul lavoro. La SSIC si chiede se l'applicazione dell'articolo 6 LL sia sufficiente a garantire la sicurezza nei cantieri. Giudica pertanto che il progetto non dovrebbe essere applicato al settore dell'edilizia e formula la seguente proposta di articolo: «*Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar: d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben ohne anwendbare Gesamtarbeitsverträge in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind oder*

d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind, ausgenommen sind Betriebe im Bauhauptgewerbe ».¹¹

Secondo GastroSuisse, solo i dipendenti non assoggettati al Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'industria alberghiera e della ristorazione (CCNL) sarebbero interessati dalla proposta della maggioranza. Si tratta di dipendenti con un ampio potere decisionale o che possono influenzare il corso degli affari e lo sviluppo dell'azienda. Ad esempio coloro che possono assumere o licenziare il personale o determinare la politica salariale dell'azienda. Questa Federazione vede nel progetto un'opportunità per datori di lavoro e dipendenti con una funzione direttiva di concentrarsi sulla posa della prima pietra di un futuro successo commerciale di lunga durata e di fornire un contributo supplementare in una fase decisiva dell'azienda, soprattutto se direttamente coinvolti nei suoi risultati.

Alcuni partecipanti ritengono che il limite di cinque anni debba essere esteso. È il parere della SWESA che, senza indicare una durata auspicata, spiega come nei settori basati sulla ricerca, fra cui la biotecnologia, l'ingresso sul mercato avrebbe spesso luogo in un secondo tempo. La SSA condivide questa opinione e propone di estendere il periodo a sette anni per tenere conto dei massicci investimenti in ricerca e sviluppo effettuati dalle start up nei primi anni. Per quanto riguarda il Forum PMI, la maggioranza dei suoi membri propone un'estensione a dieci anni perché, in molti casi, tra la costituzione di un'azienda e l'inizio effettivo dell'attività possono trascorrere svariati anni. Inoltre, in settori come la biotecnologia, l'ingresso sul mercato si verificherebbe dopo diversi anni.

ZHK e VZH e l'USI, infine, ritengono che la chiara delimitazione di un periodo di cinque anni fornisca certezza giuridica alle aziende e ai lavoratori interessati e consenta all'ispettorato del lavoro di effettuare controlli più semplici. EIT.swiss ritiene che il fatto di definire le start up come aziende «costituite da meno di cinque anni» sia opportuno.

Per Travail.Suisse, il criterio dell'iscrizione al registro di commercio non è sufficiente come punto di partenza per la costituzione di una società. Spiega che l'iscrizione nel registro avviene anche quando una società straniera viene costituita in Svizzera o viene aperta una nuova filiale di una società già affermata in Svizzera. A seconda della formulazione scelta, le aziende svizzere o straniere che aprono una nuova filiale in Svizzera potrebbero rientrare nel campo di applicazione della deroga al campo di applicazione della legge sul lavoro pur non essendo «nuove» aziende. Travail.Suisse ritiene pertanto che l'iscrizione nel registro di commercio non dovrebbe essere l'unico criterio per determinare l'età dell'azienda.

Per l'asib, un abuso da parte di aziende che non sono in realtà start up sarebbe inevitabile: un'azienda esistente dovrebbe semplicemente costituire una nuova persona giuridica – come le nuove unità svizzere e altre filiali delle grandi banche locali create in questi ultimi anni – e il diritto del lavoro non si applicherebbe più a gran parte del suo personale nei cinque anni successivi. Se la modifica della legge è davvero volta a promuovere le start up propriamente dette, ossia giovani aziende con modelli commerciali innovativi, pochi fondi propri e, inizialmente, pochi dipendenti, sarebbe per lo meno necessario che l'ambito delle aziende interessate fosse molto più ristretto.

Secondo NW, l'allargamento a tutte le aziende porterebbe inevitabilmente a un aumento delle nuove iscrizioni nel registro di commercio dopo cinque anni. Teme che ciò comporti un inutile sovraccarico amministrativo. Anche VS è di questo parere. NW, JU, AR, SP, UNIA, l'USS temono che le aziende esistenti aggirino l'eccezione prevista creando nuove persone

¹¹ «La legge non si applica nemmeno, fatto salvo l'articolo 3a: dbis ai lavoratori di aziende senza contratti collettivi di lavoro applicabili costituite da meno di cinque anni che partecipano al risultato dell'azienda sulla base di un modello di partecipazione del personale o dbis ai lavoratori di aziende costituite da meno di cinque anni che partecipano al risultato dell'azienda sulla base di un modello di partecipazione del personale, a eccezione delle aziende del settore principale dell'edilizia.»

giuridiche per evitare di rispettare le norme sulla durata del lavoro e del riposo. Questo aprirebbe la porta agli abusi. Per NW, SH, AR, SG, GR, un simile scenario potrebbe comportare una distorsione della concorrenza nei confronti delle aziende che rispettano la legge sul lavoro.

BL sostiene la proposta delle «vere start up» a condizione che l'attuazione del progetto di revisione avvenga nel quadro di un «*Labor-Versuch*» limitato nel tempo. In questo contesto sarebbe necessario documentare e analizzare, prima e dopo la fase test, la percentuale di start up che si avvalgono della deroga proposta e le modalità di applicazione delle altre disposizioni di protezione previste dalla legge sul lavoro. Il «*Labor-Versuch*» dovrebbe anche fornire informazioni su come i lavoratori valutano la possibilità di rinunciare alla rilevazione delle ore e su come ciò influirebbe sul loro comportamento. In particolare, anche il modo in cui il tempo di lavoro e di riposo evolvono dovrebbe essere documentato in relazione al carico di lavoro permanente dei dipendenti. La fase test dovrebbe parimenti consentire di documentare quali aziende (qualsiasi nuova azienda o vera start up) si avvalgono della nuova possibilità di deroga alla rilevazione del tempo di lavoro. Inoltre, secondo BL, se le nuove disposizioni dovessero essere applicate a tutte le 40 000 aziende di nuova costituzione, ci sarebbe il rischio di potenziali abusi. Le start up, ma anche i datori di lavoro di aziende già esistenti, potrebbero essere incoraggiati a riaprire l'attività dopo un periodo di cinque anni con un nome diverso nel registro di commercio per continuare a essere esentati dalla rilevazione del tempo di lavoro. Secondo BL, c'è anche il pericolo che i vantaggi di non applicare la legge sul lavoro alle aziende di nuova costituzione provochino una distorsione della concorrenza con le imprese esistenti assoggettate alla legge. Il «*Labor-Versuch*» dovrebbe fornire informazioni su tutti questi aspetti. Infine, le parti sociali andrebbero coinvolte nel follow-up scientifico. Affinché una simile fase pilota sia obbligatoria, la legge dovrebbe essere modificata di conseguenza.

Secondo la VDL, da diversi anni, soprattutto per le start up nei settori tecnologici ad alto valore aggiunto, la tendenza è di ricorrere ad aziende esterne per tutte le fasi del ciclo di vita di un prodotto, dallo sviluppo alla gestione delle non conformità. Il fenomeno dell'esternalizzazione nell'ingegneria, già in forte aumento in Europa e in Svizzera, è destinato a crescere ancora nei prossimi anni. In un contesto in cui le start up si rivolgessero ad aziende esterne per ottenere le competenze specialistiche di cui hanno bisogno, sembrerebbe del tutto incoerente, secondo la città di Losanna, che lavoratori impiegati nella stessa azienda e sugli stessi progetti siano assoggettati a regimi diversi in materia di durata del lavoro e del riposo.

Per SO, il limite di cinque anni dalla costituzione della società e il criterio della partecipazione dei dipendenti consentono di limitare il numero di lavoratori interessati dalla modifica della legge.

4.1.2 Livello/soglia della partecipazione minima

TI, JU, ZG, ZH, BS, VD chiedono che vengano effettuati chiarimenti sulla partecipazione. JU sarebbe disposto a riconsiderare la propria posizione nel quadro di un progetto che definisca in modo chiaro il livello di partecipazione minima. Per evitare abusi, TI ritiene che tale eccezione non possa essere riconosciuta, per esempio, ai dipendenti a cui viene concessa una quota societaria manifestamente irrilevante per rapporto al capitale azionario aziendale.

Per VS, il fatto che la partecipazione non sia definita permetterebbe a qualsiasi lavoratore di rientrare nel campo di applicazione di questo nuovo articolo, indipendentemente dalla funzione, dal tipo e dalla quantità di partecipazione.

ZG chiede di fissare un importo minimo (dal 5 al 10 %). Un singolo investitore non dovrebbe detenere da solo la maggioranza dei voti.

Per SO, la quota di partecipazione di ciascun lavoratore dovrebbe essere indicata individualmente e la partecipazione di tutti i dipendenti dell'azienda costituire almeno il 30 per cento.

Per BL, la partecipazione agli utili deve essere chiaramente distinta da una semplice gratifica o regalo a seguito di una transazione commerciale.

Per garantire che le piccole partecipazioni non comportino un'eccezione al campo di applicazione della legge, ZH chiede che venga fissata una soglia minima all'importo di partecipazione concesso ai lavoratori.

Per SH, OW, GL, AI, JU, BS il progetto presenta grandi rischi di abusi. Secondo SH, perché il tipo e l'importo della partecipazione non sono definiti. Per OW, GL, AI, JU, BS perché qualsiasi partecipazione ai risultati dell'azienda, per quanto piccola, offre la possibilità di esentare i dipendenti dalla legge sul lavoro. Secondo GL, occorre tenere presente che il 50 per cento delle imprese di nuova costituzione sopravvive ai primi cinque anni. Di conseguenza, un numero significativo di lavoratori con partecipazione non potrà mai approfittare del suo impegno e trarne vantaggio.

AR osserva che, lasciando aperti il tipo e l'importo della partecipazione dei dipendenti, i datori di lavoro potrebbero distribuire loro partecipazioni molto piccole «*sogenannte Mitabeiteraktien*» (le cosiddette azioni del personale) o includere nei contratti di lavoro partecipazioni irrilevanti agli utili, con il risultato che i dipendenti perderebbero completamente la protezione offerta dalle disposizioni del diritto del lavoro.

Per UR, il presupposto per l'esenzione dall'obbligo di rilevazione del tempo di lavoro è che alla partecipazione corrisponda un importo minimo. In caso contrario, una partecipazione fittizia o marginale permetterebbe di soprassedere alla rilevazione del tempo di lavoro contro la volontà del legislatore.

GL precisa che le start up hanno generalmente bisogno di manodopera altamente qualificata. A suo avviso, il successo delle assunzioni andrebbe di pari passo con condizioni di lavoro interessanti. Per GL sarebbe più che dubbio che la modifica proposta possa generare i vantaggi auspicati per le start up. Qualora si volesse malgrado tutto mantenere questo progetto, GL ritiene che si dovrebbero definire almeno misure di accompagnamento per evitare abusi, fra cui alcune precisazioni sulla partecipazione minima all'azienda, la partecipazione minima agli utili o una selezione di settori.

Per AG è essenziale che siano escluse le partecipazioni fittizie e che i dipendenti interessati dalla proposta possano effettivamente influenzare in modo determinante la gestione dell'azienda e godano di un elevato grado di autonomia nel loro coinvolgimento. L'articolo dovrebbe definire criteri misurabili in termini di partecipazione. AG propone che l'articolo sia formulato come segue: «*Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar: d^{bis}, auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines schriftlich dokumentierten Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Die Höhe der Beteiligung jedes Arbeitnehmenden muss einzeln ausgewiesen werden. Die Beteiligung aller Arbeitnehmenden an der Unternehmung muss mindestens 30 Prozent betragen;* »¹²

Per SG, la concessione della partecipazione non può compensare la violazione dei diritti dei lavoratori, come il salario abituale o di settore o l'abolizione delle regole sulla durata del lavoro e del riposo. L'esercizio effettivo dei diritti di partecipazione dovrebbe comunque essere discutibile in una serie di casi, ad esempio quando non si raggiunge il risultato commerciale o i dipendenti lasciano l'azienda.

¹² «La legge non si applica nemmeno, fatto salvo l'articolo 3a: ai lavoratori di aziende costituite da meno di cinque anni che partecipano al risultato dell'azienda sulla base di un modello di partecipazione del personale documentato per iscritto. L'entità della partecipazione di ciascun dipendente deve essere indicata singolarmente. La partecipazione di tutti i dipendenti dell'azienda deve essere almeno del 30 per cento.»

Poiché il tipo di modello di partecipazione non è limitato o chiaramente definito, Travail.Suisse spiega che la partecipazione dei dipendenti potrebbe consistere in azioni fittizie pagate in un secondo tempo, o addirittura mai, a seconda dello sviluppo dell'azienda: un simile scenario si ripeterebbe probabilmente spesso, dato che almeno il 50 per cento delle aziende di nuova costituzione non sopravvive ai primi cinque anni. Inoltre il progetto della maggioranza non è limitato a un gruppo particolare di lavoratori, come di solito accade in altri articoli di legge o ordinanze. Secondo Travail.Suisse, l'abolizione delle norme sulla durata del lavoro e del riposo avverrebbe pertanto senza che i lavoratori interessati godano in contropartita di determinati privilegi, come un salario elevato o la libertà di organizzare il proprio orario di lavoro. Travail.Suisse giudica pertanto il campo di applicazione personale troppo ampio.

Secondo l'UNIA, l'USS e il PS il criterio della partecipazione è problematico: senza il diritto di co-decisione garantito da una funzione direttiva, la partecipazione dei lavoratori costituirebbe una riduzione delle loro garanzie salariali. L'UNIA, l'USS e il PS ritengono che un'eccezione alla rilevazione della durata del lavoro e del riposo non sarebbe giustificabile. Sottolineano inoltre che l'articolo 73a OLL 1 prevede tale eccezione associandola a criteri come l'importo del salario e l'autonomia, spesso soddisfatti per i lavoratori con una funzione direttiva. Secondo l'UNIA, l'USS e il PS, per la redditività a medio e lungo termine di una start up sarebbe fondamentale garantire le condizioni di lavoro e di salario usuali in una regione o in un settore, ad esempio quelle stabilitate dal partenariato sociale nei contratti collettivi di lavoro. L'UNIA, l'USS e il PS non vedono come l'attuazione di questa iniziativa possa migliorare la competitività delle nuove aziende con la partecipazione dei lavoratori, stimata nel messaggio solo all'1-3 per cento.

Per l'USI e la SWESA, invece, il criterio di partecipazione è opportuno. Secondo l'USI i dipendenti direttamente coinvolti nei risultati dell'azienda e che possono influenzarne le sorti vanno trattati alla stregua degli imprenditori e beneficiare del medesimo margine di manovra. Devono inoltre essere in grado di organizzare il proprio tempo di lavoro in modo autonomo, senza essere limitati dalla LL.

La SWICO, infine, ritiene concludente che la limitazione si applichi solo ai dipendenti che contribuiscono finanziariamente ai risultati dell'azienda. Idealmente, il lavoro extra è compensato finanziariamente dai risultati aziendali che ne derivano.

4.2 Art. 3 lett. d^{bis} LL – Secondo la minoranza (Aeschi Thomas e altri)

NE sostiene questa variante perché ritiene che la definizione delle aziende interessate e la cerchia dei lavoratori potenzialmente coinvolti dal progetto della maggioranza non siano sufficientemente determinati.

Anche EIT.swiss respinge il criterio di partecipazione del personale e sostiene la proposta Aeschi. Secondo questa organizzazione, la costituzione di una start up non coinvolgerebbe unicamente i suoi proprietari, ma anche altri gruppi di lavoratori che non sarebbero disposti o in grado di assumersi rischi personali. Per questi dipendenti sarebbe opportuno fare riferimento al testo della CET-S dell'iniziativa parlamentare 16.414, tenendo conto del fatto che per diploma di istruzione superiore non si intende solo un diploma universitario, ma anche uno di formazione professionale superiore.

Per quanto riguarda l'aspetto facoltativo, l'asib preferisce questa variante, perché i lavoratori devono esprimere il loro consenso alla non applicazione della legge sul lavoro.

I Verdi Liberali, invece, non sostengono la proposta in quanto sarebbe limitata alle aziende del settore servizi e non terrebbe pertanto conto di una parte sostanziale di lavoratori impiegati nelle start up mediche e tecnologiche. ZHK e VZH sostengono che la proposta di Aeschi limiterebbe, tra l'altro, la portata dell'iniziativa parlamentare in modo estraneo alla pratica.

BE e AG respingono la proposta in quanto i criteri sarebbero difficili da applicare. Per BE, questa soluzione porterebbe a un'incertezza giuridica nelle aziende. Sostiene in particolare che esistono difficoltà nel calcolo dei salari e che, a causa delle differenze salariali fra i settori, questa soglia unica non sarebbe molto opportuna. Quanto alle condizioni del diploma, includerebbero un numero eccessivo di lavoratori non sufficientemente definiti. Il consenso dei lavoratori, infine, solleverebbe domande sull'esecuzione come: in quale momento andrebbe espresso? o come potrebbe essere verificato all'interno dell'azienda?

ZG ritiene che il livello del salario sarebbe troppo elevato. GastroSuisse respinge questa proposta, le cui condizioni legate al salario da raggiungere o all'esistenza di un ampio grado di autonomia si ispirano troppo alla soluzione già prevista dall'articolo 73a OLL 1.

L'USI respinge la proposta. A suo avviso, con questi criteri la minoranza si baserebbe troppo sul testo della recente proposta della CET-S sull'attuazione dell'intervento parlamentare 16.414 Graber. Il PLR è dello stesso parere. L'USI ritiene che la condizione secondo cui una start up dovrebbe essere in grado di pagare stipendi mensili superiori a 10 000 franchi svizzeri al mese a partire dal momento del suo sviluppo sarebbe altamente improbabile e renderebbe la norma sicuramente obsoleta in molti casi.

L'usam e la maggioranza dei membri del Forum PMI respingono questa proposta perché i criteri previsti sarebbero troppo restrittivi. Il Forum PMI spiega che gli stipendi nelle start up sarebbero spesso relativamente bassi all'inizio e raramente raggiungerebbero la soglia di 120 000 franchi svizzeri. Inoltre, la proposta limiterebbe l'eccezione alle società che forniscono principalmente servizi. Ritiene importante che la Svizzera rimanga attraente per i fondatori di start up, anche in settori secondari come biotecnologia, medtech ecc. Altrimenti si correrebbe il rischio di perdere know-how e posti di lavoro perché le aziende finiscono con l'essere fondate all'estero. Il sistema dovrebbe tenere conto della diversità dell'economia e non operare discriminazioni tra i settori. Inoltre, le PMI e soprattutto le start up non dovrebbero essere assoggettate alle stesse regole delle grandi aziende. La SSA si allinea sulla posizione della maggioranza dei membri del Forum PMI per quanto riguarda l'importo del salario.

Il PS, l'USS e l'UNIA ritengono che questa proposta rappresenti un indebolimento dell'articolo 73a OLL 1 e pertanto la respingono.

4.3 Art. 3 lett. d LL – Secondo la variante della Commissione CET-N

Per la SWESA, la SWICO e l'Alleanza di Centro è importante mantenere le disposizioni in materia di protezione della salute.

Secondo l'USI, il mantenimento delle disposizioni in materia di protezione della salute garantisce che il datore di lavoro tenga conto della salute dei lavoratori esentati dal campo di applicazione della legge sul lavoro. Si tratterebbe di una logica analogia con i lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato.

Per ZG, la protezione della salute sarebbe essenziale per evitare un eccessivo sfruttamento delle risorse umane. Le regole in materia concederebbero al datore di lavoro un margine di manovra senza consentire abusi.

Per ZH, quanto più flessibile è il tempo di lavoro, tanto più importanti sono le norme sulla protezione della salute. Inoltre, le start up spesso attive nella ricerca, nello sviluppo e nella produzione, settori in cui i lavoratori sono più sovente soggetti a rischi particolari come l'esposizione a sostanze chimiche, radiazioni o nuovi materiali i cui pericoli sono ancora sconosciuti. Le disposizioni sulla protezione della salute devono quindi essere assolutamente mantenute.

LU, l'usam e il Forum PMI non sono favorevoli all'applicazione delle norme sulla salute ai lavoratori impiegati nelle nuove aziende.

4.4 Stralciare l'art. 3a lett. d LL – Secondo la sottovariante della minoranza (Feller e altri)

Il PLR, l'usam e il Forum PMI sostengono la proposta di minoranza e rifiutano il mantenimento delle disposizioni in materia di salute. Secondo il PLR, «*diese Bedingung würde die betroffenen Arbeitnehmende unnötig einschränken. Zudem ist der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz bereits geregelt, so dass dies im Zusammenhang mit der Flexibilisierung für Arbeitnehmende in Jungunternehmen nicht nochmals explizit erwähnt werden muss*». ¹³

I Verdi Liberali respingono la proposta di eliminare l'applicazione delle disposizioni sulla salute. Ritengono essenziale continuare a salvaguardare la salute dei lavoratori. Se da un lato sono convinti che una maggiore flessibilità abbia effetti positivi sulla soddisfazione e sul benessere dei lavoratori, dall'altro rimangono consapevoli della necessità di intervenire efficacemente qualora l'attività professionale abbia un impatto nocivo sulla loro salute.

Secondo la SSIC, la mancata applicazione delle norme sulla salute potrebbe rapidamente creare una situazione pericolosa nei cantieri. La SSIC nutre quindi le stesse riserve che ha emesso sulla proposta della maggioranza.

Sebbene condivida in linea di massima i punti di vista e le richieste liberali di cui sopra, l'USI ritiene importante mantenere la protezione della salute per questi lavoratori che si vorrebbe escludere dalla LL.

L'asib non capisce perché le disposizioni sulla protezione della salute dei lavoratori – a parte l'obbligo di rilevazione dell'orario di lavoro – debbano applicarsi solo cinque anni dopo la costituzione di un'azienda. Ciò equivalebbe a punire arbitrariamente i dipendenti interessati e violerebbe il principio della parità di trattamento.

EIT.swiss non vede la necessità di una tale eccezione e sostiene la proposta della maggioranza su questo punto. ZHK e VZH si esprimono in modo analogo. Non vedono la protezione della salute come un ostacolo nella pratica.

Per il PS, l'USS e l'UNIA, l'esclusione dall'applicazione delle disposizioni relative alla protezione della salute sarebbe incompatibile con i principi fondamentali delle norme dell'OIL sulla tutela della salute e la sicurezza sul lavoro. Il PS respinge in toto questa proposta considerandola «(...) als unbegründeten und willkürlichen Angriff auf den Arbeitnehmendenschutz». ¹⁴

¹³ «questa condizione limiterebbe inutilmente i lavoratori interessati. Inoltre, la protezione della salute è già regolamentata nella legge sul lavoro, per cui non è necessario menzionarla nuovamente in modo esplicito in relazione alla flessibilizzazione per i dipendenti di giovani aziende»

¹⁴ «un attacco infondato e arbitrario alla protezione dei lavoratori»

5 Lista dei partecipanti alla procedura di consultazione

Abbreviazioni utilizzate nel rapporto	Partecipanti
Cantoni e città	
AG	Consiglio di Stato del Cantone di Argovia
AI	Presidente del Consiglio di Stato 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 della Repubblica e del 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 salute e degli affari sociali del Cantone di Lucerna
NE	Consiglio di Stato della Repubblica e del Cantone di Neuchâtel
NW	Presidente del Consiglio di Stato e Consiglio di Stato del Cantone di Nidvaldo
OW	Consiglio di Stato del Cantone di Obvaldo
SG	Consiglio di Stato del Cantone di San Gallo
SH	Dipartimento dell'economia 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 della Repubblica e del Cantone del Ticino

UR	Presidente del Consiglio di Stato e Consiglio di Stato del Cantone di Uri
VD	Consiglio di Stato del Cantone di Vaud
VDL	Municipalità della Città di Losanna
VS	Consiglio di Stato del Cantone del Vallese
ZG	Consiglio di Stato del Cantone di Friburgo
ZH	Consiglio di Stato del Cantone di Zurigo
Organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate	
SP	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
PS	Parti socialiste suisse
PS	Partito socialista svizzero
GLP	Grünliberale Partei Schweiz
PVL	Parti vert'libéral Suisse
PVL	Partito Verde liberale svizzero
FDP	Die Liberalen
PLR	Les libéraux-Radicaux
PLR	I Liberali Radicali
DM	Die Mitte
LC	Le Centre
AdC	Alleanza del Centro
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden
AOST	Association des offices suisses du travail
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro
IVA	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz
AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AIPL	Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SSE	Société Suisse des Entrepreneurs
SSIC	Società Svizzera degli impresari-costruttori
SSIC	Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs
GastroSuisse	Verband für Hotellerie und Restauration in der Schweiz Fédération nationale pour l'hôtellerie-restauration

	Federazione dell'Albergheria e della Ristorazione svizzera
Travail.Suisse	Dachverband der Arbeitnehmenden Organisation faîtière indépendante des salariés Associazione mantello dei lavoratori
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
UPS	Union Patronale Suisse
USI	Unione Svizzera Degli Imprenditori
sgv	Schweizerischer Gewerbeverband
usam	Union suisse des arts et métiers
usam	Unione svizzera delle arti e mestieri
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS	Union syndicale suisse
USS	Unione sindacale svizzera
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents Assicurazione infortuni della Svizzera
EIT.swiss	Verband, der die Interessen der Elektrobranche vertritt Association qui représente les intérêts de la branche des installations électriques Associazione che rappresenta gli interessi del settore elettrico
SWESA	Swiss Entrepreneurs & Startup Association
UNIA	Die Gewerkschaft Le syndicat Il sindacato
FER	Fédération des Entreprises Romandes
KMU-Forum Forum PME Forum PMI	Settore «Politica per PMI» SECO
sbpv aseb asib	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca

SWICO	Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche Représentation des branches TIC et Internet Associazione professionnale per il settore TIC e Internet
SSA	Swiss Startup Association
VZH ZHK	Arbeitgeber Zürich Zürcher Handelskammer