



ad 16.414

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

**Nuove proposte e rapporto aggiuntivo della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati**

del 2 maggio 2019

---

Onorevoli colleghi,

con il presente rapporto aggiuntivo vi sottoponiamo, a complemento del rapporto del 14 febbraio 2019, il nuovo progetto della Commissione concernente la modifica della legge sul lavoro, che trasmettiamo nel contempo per parere al Consiglio federale. Questo progetto sostituisce quello del 14 febbraio 2019.

La Commissione vi propone di approvare il progetto.

2 maggio 2019

In nome della Commissione:

Il presidente, Pirmin Bischof

## Rapporto aggiuntivo

### 1 Situazione iniziale

Il 14 febbraio 2019 la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati (CET-S) ha licenziato il suo progetto che attua l'iniziativa parlamentare 16.414 del consigliere agli Stati Konrad Graber<sup>1</sup>. Ha trasmesso il progetto e il relativo rapporto alla sua Camera e invitato nel contempo il Consiglio federale a esprimere un parere. L'Esecutivo ha pubblicato il suo parere il 18 aprile 2019, rinunciando tuttavia a pronunciarsi sui contenuti del progetto<sup>2</sup>. Piuttosto, ha raccomandato al Parlamento di sospenderne la trattazione fintanto che fosse concluso lo studio commissionato dalla SECO sulle ripercussioni dei nuovi articoli 73a e 73b dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)<sup>3</sup>. Lo studio sarà verosimilmente disponibile dopo la pausa estiva del 2019. Il Consiglio federale ha inoltre raccomandato alla Commissione di riprendere i lavori soltanto unitamente a quelli sul progetto concernente l'iniziativa parlamentare 16.423 dell'ex consigliera agli Stati Karin Keller-Sutter. La trattazione di questo progetto, che concerne la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro per determinate categorie di lavoratori, era stata sospesa dalla Commissione il 14 febbraio 2019 in attesa dello studio summenzionato.

Nella seduta del 2 maggio 2019 la Commissione ha esaminato alcune proposte di modifica e precisazione del progetto. Ha dunque deciso di esaminare il progetto in seconda lettura, di trattare le nuove proposte e di sottoporre infine al Consiglio federale la versione modificata del progetto per un suo parere. Nel contempo ha deciso di sospendere l'affare fino all'autunno 2019 per disporre se possibile, prima dell'esame nella Camera, di un parere nel merito del Consiglio federale, nonché per prendere atto dei risultati dello studio della SECO e riuscire a sentire i partner sociali.

Nella votazione sul complesso la Commissione ha accolto il progetto nella versione modificata con 7 voti contro 3 e 2 astensioni. Le precedenti minoranze schierate sulla non entrata in materia e sul rinvio del progetto alla Commissione restano sulle proprie posizioni.

### 2 Contenuto del rapporto aggiuntivo

Il presente rapporto è un complemento al rapporto della Commissione del 14 febbraio 2019 e contiene dunque soltanto i commenti relativi alle disposizioni modificate. Le spiegazioni relative al diritto in vigore, alla necessità di legiferare, al diritto estero, nonché i commenti dettagliati alle disposizioni già proposte in febbraio non saranno ripetuti.

<sup>1</sup> FF 2019 ...

<sup>2</sup> FF 2019 ...

<sup>3</sup> RS 822.111

### 3 Considerazioni della Commissione

Nella consultazione<sup>4</sup> sono state espresse critiche su diverse disposizioni del progetto preliminare. In particolare, diversi partecipanti alla consultazione hanno criticato il fatto che la cerchia dei lavoratori interessati è difficile da delimitare. Hanno espresso la preoccupazione che l'attuazione possa complicarsi soprattutto per gli ispettori del lavoro. È stato inoltre criticato il fatto che, in base alle disposizioni originariamente previste, alcuni lavoratori avrebbero potuto lavorare per oltre 70 ore alla settimana, a probabile discapito della loro salute. Da più parti è stato anche rilevato che un modello di orario di lavoro annualizzato come quello proposto non dovrebbe essere adottato senza il consenso dei lavoratori interessati. È stata infine criticata la possibilità di lavorare di domenica a propria libera discrezione senza limiti: ne potrebbe risentire la vita familiare. Alla luce di questi riscontri la Commissione ha adeguato diverse disposizioni.

La Commissione vuole che in prima linea la cerchia dei lavoratori interessati sia delimitabile con maggiore chiarezza rispetto a quanto previsto nel progetto del 14 febbraio 2019: quale requisito per poter adottare il nuovo «modello speciale di orario di lavoro annualizzato» le persone che esercitano funzioni direttive e gli specialisti non sono più tenuti a disporre «nel loro ambito di notevoli competenze decisionali», bensì devono percepire un reddito annuo lordo di almeno 120 000 franchi o possedere un titolo di studio di livello terziario. Con questa precisazione la Commissione intende in particolare ottenere che, rispetto al progetto originario, il numero di potenziali interessati sia sensibilmente ridotto. Nel contempo, grazie a questi chiari requisiti, ne risulterà agevolata l'attuazione.

Affinché i lavoratori restino adeguatamente tutelati, per l'introduzione di un modello speciale di orario di lavoro annualizzato occorre sempre che i lavoratori interessati o la rappresentanza dei lavoratori dell'azienda diano il loro consenso. La durata massima della settimana lavorativa è inoltre limitata a 67 ore, mentre nel contempo la durata del lavoro annuale deve essere ripartita su almeno 40 settimane. In tal modo la Commissione intende impedire che siano possibili settimane lavorative di oltre 70 o perfino 80 ore. Infine, i datori di lavoro devono prevedere per i lavoratori che lavorano secondo un modello speciale di orario di lavoro annualizzato provvedimenti per la tutela della salute.

Quale altra misura a tutela dei lavoratori interessati, il lavoro domenicale a propria libera discrezione può essere svolto soltanto al di fuori dell'azienda. In tal modo la Commissione vuole garantire che nel lavoro domenicale rientrino soltanto brevi interventi da casa – ad esempio per il rapido disbrigo di email – o il viaggio di andata o ritorno per un appuntamento di lavoro al di fuori dell'azienda.

Con le sue proposte la Commissione intende assicurare che le disposizioni siano applicabili effettivamente soltanto alle categorie di lavoratori interessate dal nuovo modello. Nel contempo vuole provvedere affinché il nuovo modello non rimetta in discussione altri modelli di orario di lavoro annualizzato già in uso o soluzioni concertate tra le parti sociali. Il modello di orario di lavoro annualizzato previsto nel

<sup>4</sup> <https://www.parlament.ch/centers/documents/it/ergebnisbericht-wak-16-414-16-423-2019-01-30-i.pdf>

progetto è pertanto denominato «modello *speciale* di orario di lavoro annualizzato» per distinguerlo dai modelli già in uso.

Nel complesso, con le sue nuove proposte la Commissione vuole considerare le riserve espresse nella consultazione, riducendo e delimitando più chiaramente la cerchia degli interessati e tutelando maggiormente i lavoratori.

## 4 **Commento alle disposizioni modificate**

*Art. 13a, rubrica, cpv. 1, 2 e 9, art. 15a cpv. 3 e 4, art. 19a*

Gli adeguamenti terminologici in questo articolo («modello speciale di orario di lavoro annualizzato» al posto di «modello di orario di lavoro annualizzato») hanno lo scopo di distinguere con chiarezza il nuovo modello speciale di orario di lavoro annualizzato secondo l'articolo 13a LL dai modelli di orario di lavoro annualizzato che possono già oggi essere adottati.

Il diritto vigente consente già di adottare un orario di lavoro annualizzato, purché le disposizioni imperative del CO e della legge sul lavoro (in particolare quelle sulla durata massima della settimana lavorativa e sul lavoro straordinario secondo gli articoli 9 e 10 capoverso 3 LL) siano rispettate. Le limitazioni che si applicano al modello speciale di orario di lavoro annualizzato secondo l'articolo 13a non valgono per i modelli di orario di lavoro annualizzato già possibili secondo il diritto vigente.

[Sul rapporto tra la flessibilizzazione delle regole concernenti la registrazione del tempo di lavoro secondo l'articolo 73a OLL 1 e il modello speciale di orario di lavoro annualizzato si vedano i commenti all'articolo 13a capoverso 8 più sotto.]

*Art. 13a cpv. 1 lett. a e a<sup>bis</sup>*

Affinché agli organi di esecuzione sia chiaro chi rientra nel campo d'applicazione delle disposizioni, sono introdotti nuovi requisiti oggettivi (reddito, formazione) per delimitare con chiarezza le categorie di lavoratori interessati.

Il requisito di percepire un reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi o disporre di un titolo di studio superiore si applica a entrambe le categorie di lavoratori (lavoratori che esercitano funzioni direttive e specialisti).

Il termine «specialisti» sostituisce la precedente espressione «specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali». È dunque sufficiente che gli specialisti dispongano di particolari competenze specialistiche. Non sono più richieste particolari responsabilità nel loro ambito. Ora sono stati invece introdotti, come requisiti oggettivi, un limite di reddito e un livello formativo.

Il limite di reddito di 120 000 franchi corrisponde all'importo previsto secondo l'articolo 73a capoverso 1 lettera b OLL 1 per la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro. Per determinare il reddito annuo lordo ci si riferisce al salario soggetto all'AVS dell'anno precedente. Ciò significa concretamente che eventuali versamenti di bonus sono considerati, mentre gli assegni sociali non lo sono. Inoltre,

nella OLL 1 si precisa che tale importo è ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale.

Queste norme sono opportunamente applicate anche qui per non aumentare ulteriormente la complessità.

*Art. 13a cpv. 1 lett. d*

Per introdurre il modello speciale di orario di lavoro annualizzato è necessario il consenso dei lavoratori, in modo collettivo oppure individuale. A differenza della soluzione adottata per la registrazione semplificata della durata del lavoro nell'articolo 73b capoverso 3 OLL 1, è possibile acconsentire individualmente indipendentemente dalla grandezza dell'azienda. Analogamente all'articolo 73b capoverso 1 OLL 1 è previsto che, in alternativa al consenso individuale, sia la rappresentanza dei lavoratori o la maggioranza dei lavoratori interessati che deve acconsentire all'adozione di un modello speciale di orario di lavoro annualizzato. Conformemente alla legge sulla partecipazione<sup>5</sup>, la rappresentanza dei lavoratori può essere assunta da un sindacato già radicato nell'azienda o dalla commissione del personale eletta.

*Art. 13a cpv. 3 e 4*

Con l'introduzione di un modello di orario di lavoro annualizzato il riferimento per la durata massima del lavoro è l'anno civile o l'anno d'esercizio e non più, come nel diritto vigente, la settimana, per la quale è attualmente prevista una durata massima di 45 o 50 ore (cfr. art. 9 cpv. 1 LL). Poiché con un tale modello di orario di lavoro annualizzato le ore in esubero annuali sono conteggiate soltanto alla fine dell'anno civile o dell'anno d'esercizio, le disposizioni della legge sul lavoro e della sua ordinanza sulla durata massima della settimana lavorativa e sul lavoro straordinario non sono più applicabili. Questo vale anche per le disposizioni sul lavoro straordinario che non hanno una stretta correlazione con il periodo di riferimento di una settimana.

La nuova versione prevede tuttavia che la durata del lavoro svolto in una settimana civile non possa in alcun modo superare le 67 ore. Inoltre, la durata massima del lavoro annuale in un anno civile o in un anno di esercizio deve essere ripartita almeno su 40 settimane. Anche questa norma contribuisce a impedire carichi di lavoro eccessivi che potrebbero risultare dalla concentrazione delle ore di lavoro annuali su poche settimane all'anno.

*Art. 13a cpv. 8*

Secondo l'articolo 6 capoverso 1 LL, a tutela della salute dei lavoratori il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. L'articolo 6 capoverso 4 del precedente progetto della Commissione conteneva una disposizione potestativa – ora stralciata – rivolta al Consiglio federale affinché

<sup>5</sup> RS 822.14

emanasse a livello di ordinanza normative a tutela della salute di determinate categorie di lavoratori. Al suo posto l'articolo 13a capoverso 8 obbliga ora il datore di lavoro a prevedere per i lavoratori che lavorano secondo un modello speciale di orario di lavoro annualizzato provvedimenti di prevenzione per la tutela della salute e a considerare adeguatamente i rischi psicosociali.

Secondo il vigente articolo 6 capoverso 4 LL il Consiglio federale può definire mediante ordinanza i provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro che le aziende sono tenute ad adottare. Il Collegio governativo avrà così anche la competenza di stabilire nella relativa ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro<sup>6</sup> i provvedimenti di prevenzione necessari secondo l'articolo 13a capoverso 8 LL per i lavoratori che lavorano secondo un modello speciale di orario di lavoro annualizzato. In base al diritto vigente, l'Esecutivo ha già la competenza di definire particolari provvedimenti di prevenzione per i rischi psicosociali.

Con la revisione della OLL 1 del 4 novembre 2015, la normativa concernente la registrazione della durata del lavoro è stata flessibilizzata: è stato stabilito nell'articolo 73a che i contratti collettivi di lavoro che disciplinano la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro da parte di certe categorie di lavoratori devono prevedere tra l'altro misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza della durata del riposo stabilita per legge. Siccome per attuare un modello di orario di lavoro annualizzato occorre per principio una registrazione della durata del lavoro, che consente di registrare, e quindi di contare, le ore di lavoro prestate (cfr. art. 13a cpv. 2 LL), la nuova disposizione contenuta nell'articolo 13a capoverso 8 non avrà ripercussioni sulle misure specifiche per garantire la protezione della salute concordate dalle parti sociali per i lavoratori la cui durata del lavoro non è registrata.

*Art. 19a            Deroghe al divieto di lavoro domenicale per i lavoratori con  
                          modello speciale di orario di lavoro annualizzato*

Il lavoro domenicale svolto a propria libera discrezione per cui non è necessaria un'autorizzazione è limitato dal fatto che deve essere svolto al di fuori dell'azienda. È dunque possibile soltanto in determinate situazioni come il lavoro da casa, il viaggio di andata o di ritorno per ragioni di servizio e simili.

<sup>6</sup> RS 822.113

