

# Modifica dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1) – Registrazione della durata del lavoro

## Rapporto sui risultati dell'indagine conoscitiva

Ottobre 2015

---

<b>1</b>	<b>Contesto .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Risultati dell'indagine conoscitiva.....</b>	<b>3</b>
2.1	Premessa .....	3
2.2	Posizione di fondo dei partecipanti all'indagine conoscitiva.....	3
2.3	Esenzione dall'obbligo di documentazione relativo alla durata del lavoro conformemente all'articolo 73a OLL 1 .....	5
2.3.1	CCL: condizione per la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro .....	5
2.3.1.1	In generale.....	5
2.3.1.2	Criterio della maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori .....	6
2.3.1.3	Contenuto del CCL .....	6
2.3.2	Autonomia nell'impostazione dell'attività lavorativa e degli orari di lavoro .....	7
2.3.3	Criterio del limite di reddito.....	8
2.3.4	Convenzione individuale di rinuncia e possibilità di revoca .....	9
2.4	Registrazione semplificata della durata del lavoro secondo l'articolo 73b OLL 1 .....	10
2.5	Altri aspetti relativi al progetto di revisione .....	11
2.5.1	Sì a una regolamentazione a livello di legge .....	11
2.5.2	Registrazione della durata del lavoro come mezzo di prova.....	11
2.5.3	Rischio di un aumento del lavoro non retribuito.....	12
2.5.4	Protezione e costi della salute .....	12
2.5.5	Indennità per lavoro ridotto e diritto in materia di lavoratori distaccati.....	12
2.5.6	Difficoltà a livello di esecuzione.....	13
<b>3</b>	<b>Proposte di modifica elaborate.....</b>	<b>14</b>
	<b>Allegato: elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva .....</b>	<b>23</b>

# 1 Contesto

Secondo quanto previsto dalla legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (LL)<sup>1</sup>, il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli atti determinanti per l'esecuzione della legge e delle relative ordinanze (art. 46 LL). Questa disposizione intende garantire l'*esecuzione* della legge comportando un obbligo di rilevamento dei dati e di documentazione per il datore di lavoro.

Gli elenchi e gli atti necessari all'esecuzione sono specificati nell'articolo 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)<sup>2</sup>. Questa disposizione esecutiva prevede attualmente un obbligo di documentazione esaustivo, che comprende in particolare la registrazione della durata giornaliera e settimanale del lavoro effettivamente svolto (inclusi il lavoro compensativo e quello straordinario), della rispettiva posizione sull'arco della giornata come pure delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora.

Nel corso degli anni è aumentato il divario tra l'obbligo di registrare sistematicamente la durata del lavoro e la prassi effettiva. Per questo motivo varie cerchie hanno manifestato sempre più spesso la necessità di rendere più flessibile la registrazione della durata del lavoro. Per ovviare a questo divario e tener conto delle esigenze sollevate, negli ultimi anni sono stati svolti diversi colloqui con i vari gruppi interessati e sono state elaborate varie proposte di soluzione. Si è così giunti a un *compromesso tra le parti sociali*, che prevede l'introduzione a livello di ordinanza di due nuove modalità di registrazione della durata del lavoro.

Con l'articolo 73a OLL 1 si intende consentire di **rinunciare completamente alla registrazione della durata del lavoro** previo *accordo scritto* dei lavoratori. Questa disposizione riguarda esclusivamente i lavoratori che dispongono di un'ampia autonomia nell'impostare la propria attività e i propri orari di lavoro e che percepiscono un *reddito annuo lordo (bonus compresi)* superiore a 120 000 franchi. Affinché un datore di lavoro possa essere esonerato dall'obbligo di registrazione della durata del lavoro, questa possibilità deve essere prevista in un *contratto collettivo di lavoro (CCL)*, che deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori del settore o dell'azienda e prevedere esplicitamente misure specifiche di protezione della salute.

L'articolo 73b OLL 1 introduce invece la possibilità della **registrazione semplificata della durata del lavoro**. Per i lavoratori *in gran parte liberi di stabilire i propri orari di lavoro*, il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori interni all'azienda possono convenire, in una *convenzione collettiva*, che debba essere registrata unicamente la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto. Anche in questo caso il contenuto di una simile convenzione è stabilito esplicitamente: quest'ultima deve infatti specificare le *categorie di lavoratori* a cui si applica la registrazione semplificata, contenere *disposizioni speciali concernenti l'osservanza delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo* e prevedere una *procedura paritetica* per verificare l'osservanza della convenzione.

Introducendo una delle modalità di cui sopra il datore di lavoro è parzialmente esonerato dal suo *obbligo di rilevamento dei dati e di documentazione*. A prescindere da queste possibilità e nonostante la convenzione conclusa, i singoli lavoratori devono poter essere liberi di decidere se registrare integralmente la durata del lavoro.

Le cerchie interessate sono state invitate a pronunciarsi sulla proposta di revisione dell'ordinanza nel quadro di un'indagine conoscitiva.

---

1. RS 822.11.

2. RS 822.111.

## 2 Risultati dell'indagine conoscitiva

### 2.1 Premessa

L'indagine conoscitiva si è svolta dal 7 aprile all'8 giugno 2015. Complessivamente sono pervenuti 102 pareri da varie cerchie interessate. L'elenco completo dei partecipanti è riportato nell'allegato.

Il testo inviato in consultazione è il risultato di un compromesso. I pareri pervenuti contengono proposte che vanno in entrambe le direzioni: in alcuni si auspica ad esempio un ulteriore inasprimento della disposizione derogatoria mentre in altri un maggiore allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro.

### 2.2 Posizione di fondo dei partecipanti all'indagine conoscitiva

La grande maggioranza delle **autorità cantonali** respinge la revisione partendo da considerazioni di principio<sup>3</sup>. Altre accolgono con favore l'orientamento del progetto ma propongono alcuni adeguamenti<sup>4</sup>. Due autorità cantonali approvano la revisione ritenendola ben ponderata e funzionale a conseguire una maggiore flessibilità in materia di registrazione della durata del lavoro<sup>5</sup>. Molti temono in particolare una complicazione dell'attività di controllo<sup>6</sup> e alcuni un indebolimento della protezione della salute<sup>7</sup>. Due Cantoni ritengono invece che i criteri stabiliti siano troppo restrittivi e, anche per questo motivo, respingono il progetto<sup>8</sup>. I Cantoni *GL*, *SG*, *SH*, *TG* e *UR* si allineano inoltre esplicitamente al parere delle associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL*.

Le **associazioni intercantionali** *A IPL* e *AUSL* si oppongono alla revisione proposta sostenendo, tra le altre cose, che i motivi addotti per giustificare la necessità di allentare l'obbligo di registrazione della durata del lavoro – in particolare le modifiche intervenute nel mondo del lavoro e l'onere amministrativo legato alla registrazione – non siano convincenti. Inoltre temono che la mancata documentazione della durata del lavoro possa ostacolare notevolmente l'attuazione delle disposizioni di protezione in materia di diritto del lavoro e chiedono una regolamentazione a livello di legge nel quadro di una corrispondente procedura legislativa. L'*UCS* approva invece in linea di principio la volontà del Consiglio federale di trovare nuove soluzioni per rendere più flessibile la registrazione della durata del lavoro adeguandola alla realtà odierna, ma solleva dubbi riguardo all'interpretazione delle nozioni giuridiche imprecise, al ruolo delle parti sociali nonché all'eventuale onere amministrativo e normativo.

I **partiti politici** hanno opinioni divergenti riguardo all'intesa raggiunta dalle parti sociali. Il *PS* accoglie favorevolmente le deroghe ben definite relative all'obbligo di registrare la durata del lavoro mentre il *PLR*, il *PPD* e l'*UDC* auspicano un maggiore allentamento e si oppongono alla condizione che prevede l'obbligo di sottoscrivere un CCL. Il *PLR* e l'*UDC* considerano la revisione come una misura immediata opportuna e ritengono che l'abolizione totale dell'obbligo di registrazione sia una misura al passo con i tempi. Secondo il *PS*, invece, con la presente riforma è già stato raggiunto il livello massimo sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

L'*USI* e altre due **organizzazioni dei datori di lavoro** condividono le grandi linee del progetto<sup>9</sup>, ma precisano che le disposizioni introdotte dovrebbero avere unicamente carattere transitorio e che sarebbe necessario introdurre una maggiore flessibilità a livello di legge. La grande maggioranza delle organizzazioni dei datori di lavoro, invece, valuta in maniera critica o respinge la revisione<sup>10</sup>, sostenendo

---

3. Autorità cantonali di *AI*, *BL*, *BS*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *NE*, *OW*, *SG*, *SH*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VD*, *VS*, *ZG* e *ZH*.

4. Autorità cantonali di *AR*, *BE*, *LU*, *NW* e *TI*.

5. Autorità cantonali di *AG* e *SO*.

6. Autorità cantonali di *AR*, *BE*, *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *LU*, *NE*, *NW*, *OW*, *SG*, *SH*, *SO*, *SZ*, *TG*, *TI*, *UR*, *VD*, *VS* e *ZH*.

7. Autorità cantonali di *BL*, *FR*, *GE*, *GL*, *GR*, *JU*, *SG*, *SZ*, *TG*, *UR*, *VS* e *ZH*.

8. Autorità cantonali di *AR* e *ZG*.

9. Organizzazioni dei datori di lavoro *AP BANCHE*, *AIHK* e *USI*.

10. Organizzazioni dei datori di lavoro *ASA*, *ASCV*, *AQS*, *AVB*, *CP*, *EXPO*, *EXS*, *FER*, *GS*, *HKBB*, *HS*, *IP*, *LEGIB*, *SENE*, *SI*, *ST*, *SWICO*, *SWISSMEM*, *SWS*, *USAM*, *USIE*, *UPSC*, *VSM* e *VZH*.

in particolare che essa porta a un rafforzamento del ruolo delle organizzazioni dei lavoratori e crea inoltre vincoli inutili. Il progetto comporterebbe inoltre un onere supplementare difficilmente gestibile in particolare per le piccole e medie imprese e per le aziende internazionali. Molti si aspettano quindi che vengano intrapresi senza indugio i lavori a livello di legge.

La grande maggioranza delle **organizzazioni dei lavoratori** che hanno partecipato all'indagine conoscitiva approva in linea di principio la revisione<sup>11</sup> ma auspica che i singoli criteri vengano inaspriti o precisati. Viene sottolineato in particolare il timore di un eventuale indebolimento della protezione della salute<sup>12</sup>. Per ovviare a questo problema bisognerebbe intensificare la vigilanza e i controlli dopo l'entrata in vigore della riforma<sup>13</sup>. Analogamente alle due organizzazioni mantello *USS* e *TS*, anche *SYNA* e *UNIA* ritengono che bisognerebbe togliere dal ruolo gli interventi parlamentari attualmente pendenti come parte integrante dell'intesa. Esse si aspettano d'ora in poi un'applicazione sistematica delle direttive e una certezza del diritto generale.

Anche le **istituzioni di sicurezza sul lavoro, salute e igiene del lavoro** ritengono che il progetto di revisione abbia ripercussioni negative sulla protezione della salute dei lavoratori<sup>14</sup>. A loro parere la registrazione della durata del lavoro è una misura preventiva essenziale che permette di controllare l'esistenza di sollecitazioni eccessive sul posto di lavoro. La maggioranza di tali istituzioni, pur formulando delle riserve su alcuni punti, si dichiara tuttavia favorevole<sup>15</sup> all'allentamento dell'obbligo di documentazione; l'istituzione *PSS*, rinviando ai risultati dello studio del 2012 sugli orari di lavoro flessibili in Svizzera<sup>16</sup>, critica il progetto per quanto riguarda gli aspetti relativi alla salute mentre la *SSIL* vi si oppone con decisione.

Anche se l'allentamento dell'obbligo di registrazione della durata del lavoro è in linea di principio accolto favorevolmente dalla maggioranza delle **associazioni professionali e altre istituzioni** che hanno partecipato all'indagine conoscitiva, le condizioni previste sono per alcuni troppo restrittive<sup>17</sup>. Alcune di queste associazioni<sup>18</sup> e il *FPMI* disapprovano soprattutto la condizione concernente il CCL. Il *FPMI* sostiene tra l'altro che i lavoratori interessati da questa revisione sono in genere esclusi dal campo d'applicazione personale dei CCL in vigore. La *SAV-FSA* ritiene che questa condizione contribuirà ad estendere la copertura dei CCL e respinge il progetto anche per questo motivo. Per contro la *FMH* dubita che rinunciare alla registrazione della durata del lavoro permetta realmente di creare un maggior margine di manovra per conciliare meglio lavoro e famiglia.

Alcune **imprese** considerano il progetto una misura immediata necessaria ma formulano tuttavia riserve di natura politico-istituzionale riguardo alla condizione concernente il CCL<sup>19</sup>. Analogamente, anche le altre imprese si dimostrano critiche rispetto al coinvolgimento delle parti sociali<sup>20</sup>. Viene sottolineato in particolare il fatto che in numerosi rami non viene praticato il partenariato sociale e che l'attuazione di una simile condizione implicherebbe pertanto un onere supplementare eccessivo. Basandosi su argomenti analoghi, alcune imprese auspicano che la registrazione semplificata della durata del lavoro possa essere convenuta anche sottoscrivendo una convenzione individuale<sup>21</sup>. Secondo quanto sostenuto dalle imprese *BIG5* e *CS*, il fatto di fissare un limite di reddito non dovrebbe tradursi nel diritto, da parte delle autorità, di consultare nei dettagli e in qualsiasi momento i fogli paga dei lavoratori di un'azienda. La *ZEIT* sottolinea invece che le persone non hanno una cognizione del tempo concreta e ritengono quindi che si debba mantenere una misurazione del tempo oggettiva.

---

11. Organizzazioni dei lavoratori *AS*, *ASIB*, *ASMAC*, *IMP*, *SIC*, *TS*, *UNIA* e *USS*.

12. Organizzazioni dei lavoratori *ASIB*, *IMP*, *SYNA*, *TS* e *UNIA* e *USS*.

13. Organizzazioni dei lavoratori *AS*, *ASIB*, *UNIA* e *USS*.

14. Istituzioni di sicurezza sul lavoro, salute e igiene del lavoro *SSIL*, *SSSL*, *SGIG* e *SUVA*.

15. Istituzioni di sicurezza sul lavoro, salute e igiene del lavoro *SSSL*, *SGIG* e *SUVA*.

16. SECO (2012). *Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz. Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung*, Berna (disponibile unicamente in tedesco e francese).

17. Associazioni professionali e altre istituzioni *ASG*, *FPMI*, *GST-SVS*, *SAV-FSA*, *SGC-SSC* e *SSPP*.

18. Associazioni professionali e altre istituzioni *ASG*, *MWS* e *SAV-FSA*.

19. Imprese *COOP*, *CS*, *MOBI* e *UBS*.

20. Imprese *BIG5*, *BOAS*, *COG*, *DR*, *DEMA*, *FONCIA*, *ICF*, *PM*, *SCHENK* e *LR*.

21. Imprese *BIG5*, *COG*, *DR*, *DEMA*, *MOBI*, *FONCIA*, *ICF*, *PM* e *SCHENK*.

## 2.3 Esenzione dall'obbligo di documentazione relativo alla durata del lavoro conformemente all'articolo 73a OLL 1

### 2.3.1 CCL: condizione per la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

#### 2.3.1.1 In generale

Una maggioranza esigua dei partecipanti all'indagine conoscitiva critica o respinge, per svariati motivi, la condizione secondo cui l'esenzione dall'obbligo di documentazione debba essere prevista nel quadro di un CCL<sup>22</sup>.

Alcuni sostengono che in particolare le piccole e medie imprese come pure le aziende internazionali hanno poca familiarità con lo strumento del CCL e potrebbero quindi risultare penalizzate<sup>23</sup>. Non si tiene inoltre sufficientemente conto del fatto che in determinati rami e aziende non vi è tradizionalmente alcun partenariato sociale<sup>24</sup>. In questi casi sarebbe difficile concludere un CCL sulla registrazione della durata del lavoro<sup>25</sup> senza dover concedere delle compensazioni in altri ambiti. Occorre altresì tener conto del fatto che l'elaborazione e la negoziazione di un CCL comportano in genere notevoli oneri amministrativi e richiedono molto tempo<sup>26</sup>. Alcuni sottolineano inoltre che i lavoratori interessati da questa revisione di ordinanza – segnatamente i quadri – non rientrano di norma nel campo di applicazione dei CCL in vigore e registrano un basso tasso di sindacalizzazione<sup>27</sup>.

Secondo quanto sostenuto da alcuni Cantoni, dalle associazioni intercantionali e dall'AVB, il trasferimento dei compiti alle parti sociali potrebbe essere considerato un'ingerenza nell'autonomia statale e sarebbe pertanto opportuno rinunciarvi<sup>28</sup>. Alcune organizzazioni dei datori di lavoro ritengono che la condizione concernente il CCL possa violare la libertà sindacale e auspicano pertanto una soluzione interna all'impresa<sup>29</sup>. Esprimendo un parere più cauto, altri partecipanti temono che con la condizione prevista aumenti la pressione per concludere un CCL e vi sia un rafforzamento dei sindacati<sup>30</sup>.

La grande maggioranza delle organizzazioni dei lavoratori e il PS approvano invece interamente la condizione concernente il CCL<sup>31</sup>, ritenendo quest'ultimo uno strumento efficace per tener conto delle diverse esigenze dei vari rami economici. Tale condizione permetterebbe inoltre di instaurare dei meccanismi di partenariato sociali come misure sostitutive per la protezione della salute, soluzione questa al passo con i tempi. Secondo l'ASQ il CCL può essere in particolare una condizione adeguata se le misure interne permettono di adottare soluzioni settoriali realizzabili e se il servizio interno preposto alle questioni concernenti la durata del lavoro può essere esternalizzato.

La SIC segnala dal canto suo il rischio che venga sottoscritto un CCL ad hoc limitato unicamente alla registrazione della durata del lavoro e che non contempli pertanto le altre disposizioni. Ciò farebbe perdere inutilmente valore ai CLL *globali* finora conclusi. Questo parere è condiviso anche da altre organizzazioni dei lavoratori che, rinviando al diritto in materia di CCL, sottolineano l'illiceità di contratti collettivi così minimalisti<sup>32</sup>.

---

22. Autorità cantonali di AI, AR, BL, BS, FR, GR, JU, OW, SZ, VD, ZG e ZH; partiti politici PPD, PLR e UDC; associazioni intercantionali AIPL, AUSL e UCS; organizzazioni dei datori di lavoro AP Banche, AQS, ASA, ASCV, AVB, CP, EXPO, EXS, FER, GS, HKBB, HS, IP, LEGIB, SENE, SI, ST, SWISSMEM, SWS, VSM, UPSC, USAM, VZH nonché vari membri dell'USI; istituzione di sicurezza sul lavoro SUVA; istituzione FPMI; associazioni professionali ASG, MWS e SAV-FSA; imprese BIG5, BOAS; COG, COOP, CS, DR, DEMA, FI, FONCIA, ICF, LR, MOBI, PM, SCHENK e UBS.

23. Autorità cantonali di AI, AR, BL, FR, GL, GR, JU, VD, ZG e ZH; partiti politici PPD e PLR; associazioni intercantionali AIPL e AUSL; organizzazioni dei datori di lavoro CP, EXPO, HS, IP, LEGIB e SWS nonché alcuni membri dell'USI; associazione professionale ASG.

24. Organizzazioni dei datori di lavoro AP Banche, ASA, AVB, EXS, FER, HKBB, IP, SI, ST, SWISSMEM, UPSC, USAM nonché alcuni membri dell'USI; organizzazione dei lavoratori ASQ; imprese BOAS, GOG, DEMA, DR, FONCIA, ICF, LR, MOBI e SCHENK.

25. Autorità cantonali di ZG; associazioni intercantionali AIPL e AUSL; organizzazione dei datori di lavoro CP, LEGIB e SWS; imprese della BIG5.

26. Autorità cantonali di AI, AR, BL, FR, JU e SH; associazioni intercantionali AIPL e AUSL; organizzazioni dei datori di lavoro AQS, EXPO, FER, HS, e SWS; organizzazione dei lavoratori ASQ; associazioni professionali ASG, SAV-FSA e MWS; imprese COG e FI.

27. Autorità cantonali di VD; organizzazioni dei datori di lavoro AP Banche, AQS, ASA, ASCV, AVB, CP, EXPO, LEGIB, SENE, SWISSMEM, UPSC, USAM, VSM nonché vari membri dell'USI; istituzione FPMI; imprese BIG5, CS e LR.

28. Autorità cantonali di BL, BS, FR, GR, JU, OW e TG; associazioni intercantionali AIPL, AUSL e UCS; organizzazione dei datori di lavoro AVB.

29. Organizzazioni dei datori di lavoro AQS, AVB, EXS, FER, SWS, VSM e VZH.

30. Organizzazioni dei datori di lavoro AP Banche, AQS, ASA, ASCV, SENE, SI, ST, SWS, UPSC, USAM nonché vari membri dell'USI; associazione professionale SAV-FSA; imprese CS e DR.

31. Organizzazioni dei lavoratori AS, IMP, ASIB, USS, SYNA, TS e UNIA; partito politico PS.

32. Organizzazioni dei lavoratori ASIB, USS e UNIA.

Per ovviare a questa difficoltà, la *SIC* raccomanda di adottare un *modello a due livelli*, in base a cui se viene raggiunto un determinato limite di reddito (specifico per il ramo) sarebbe sufficiente sottoscrivere una convenzione di rinuncia individuale. Tale limite dovrebbe poter essere ridotto soltanto nel quadro di un CCL *globale*. Un simile modello permetterebbe di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro per i quadri superiori anche senza sottoscrivere un CCL. Al contempo, consentirebbe che l'esenzione dall'obbligo di registrazione sia disciplinata in un CCL *esteso* per una quota più elevata di lavoratori. In un simile caso si partirebbe dal presupposto che le parti sociali coinvolte dispongano delle strutture e delle conoscenze settoriali necessarie per l'esecuzione del CCL.

### 2.3.1.2 Criterio della maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori

Per quanto riguarda la necessità che il CCL sia sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori alcuni interpellati sottolineano la vaghezza della formulazione, tra l'altro non idonea per i CCL intersettoriali e regionali<sup>33</sup> e possibile fonte di incertezze e disparità giuridiche. I membri dell'*USI* sostengono che una rappresentanza esterna dei lavoratori non conosce molto i compiti e le responsabilità dei collaboratori e auspicano che si possa concludere un accordo di rinuncia alla registrazione della durata del lavoro anche nel quadro di una convenzione con rappresentanti del personale *interni*. Rinviando alla dottrina relativa al diritto in materia di CCL, l'*USI* vorrebbe che la disposizione fosse precisata accordando anche ai *sindacati aziendali* la facoltà di concludere un simile CCL. Anche l'*AVB* e il *PLR* propongono che la nozione di rappresentatività sia interpretata in maniera più ampia.

Secondo alcuni partecipanti, in determinati rami non esistono simili organizzazioni rappresentative dei lavoratori<sup>34</sup>. Viene inoltre sottolineato che i quadri superiori sono raramente affiliati a un sindacato e proprio per questo non avrebbero un'organizzazione rappresentativa<sup>35</sup>. L'*AIHK* e *SWISSMEM* propongono pertanto che il CCL possa essere sottoscritto con le organizzazioni dei lavoratori con cui sono già stati negoziati dei CCL.

Alcuni interpellati affermano che non sia necessario menzionare esplicitamente questo criterio in quanto il diritto in materia di CCL disciplina comunque la questione della legittimazione negoziale di un'organizzazione di lavoratori<sup>36</sup>. Sempre rinviando al diritto in materia di CCL, l'*USS* e *UNIA* chiedono che nelle Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro sia precisato che è necessaria una maggioranza *assoluta* dei sindacati rappresentativi, quindi *autorizzati a negoziare e competenti in materia*.

Varie organizzazioni dei lavoratori approvano espressamente il fatto che non sarebbe lecito creare un sindacato ad hoc<sup>37</sup>. Esse sostengono che, grazie al requisito della *rappresentatività*, le organizzazioni dei lavoratori coinvolte disporrebbero in particolare delle necessarie conoscenze del ramo e sarebbero quindi competenti per negoziare un CCL.

### 2.3.1.3 Contenuto del CCL

La condizione secondo cui un CCL deve prevedere *misure specifiche* è approvata apertamente da gran parte delle organizzazioni dei lavoratori e dal *PS*<sup>38</sup>. Anche alcune organizzazioni dei datori di lavoro ritengono opportuna l'esigenza di adottare misure collaterali<sup>39</sup>. Alcuni partecipanti auspicano che queste misure siano precisate nel testo delle Indicazioni<sup>40</sup>.

L'*USS* sottolinea espressamente che i negoziati su tali misure di protezione della salute debbano rientrare nel quadro degli obblighi di diligenza scientifici. L'*USS*, *SYNA* e *UNIA* chiedono pertanto che venga

---

33. Organizzazioni dei datori di lavoro *AIHK*, *AVB*, *HKBB*, *ST*, *SWISSMEM*, *USI* e *VZH*.

34. Organizzazioni dei datori di lavoro *AIHK* e *SWISSMEM*; imprese *COG*, *FONCIA* e *ICF*.

35. Autorità cantonali di *FR* e *JU*; organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *ASCV*, *CP*, *EXPO*, *IP*, *LEGIB*.

36. Organizzazioni dei datori di lavoro *AP Banche*; imprese *CS* e *UBS*.

37. Organizzazioni dei lavoratori *ASIB*, *TS*, *UNIA* e *USS*.

38. Organizzazioni dei lavoratori *AS*, *SIC*, *SYNA*, *TS* e *UNIA* e *USS*.

39. Organizzazioni dei datori di lavoro *EXPO* e *SWS*.

40. Autorità cantonali di *NE*, *NW* e *OW*; partito *politico PS*; organizzazione dei datori di lavoro *SWS*; organizzazioni dei lavoratori *SIC*, *UNIA* e *USS*.

sempre eseguita una valutazione preliminare dei rischi incorsi dai gruppi di lavoratori interessati da parte di specialisti – in particolare medici o specialisti della sicurezza sul lavoro.

Come menzionato all'inizio, l'istituzione *PSS* si dimostra critica nei confronti della revisione in particolare per quanto riguarda gli aspetti relativi alla salute. Essa chiede piuttosto misure di *promozione* della salute che contribuiscano in forma preventiva a migliorare il benessere psico-fisico. Ciò permetterebbe di gestire meglio i rischi per la salute associati alla rinuncia all'obbligo di registrazione (ad es. sollecitazioni e stress eccessivi).

*SYNA* raccomanda di precisare il testo dell'ordinanza sostituendo la nozione di «pause» con l'espressione generica «periodi di riposo». Considerato il fatto che, nonostante l'esenzione dall'obbligo di registrazione, le disposizioni della legge sul lavoro devono continuare a essere rispettate, *SYNA* e *TS* ritengono opportuno integrare maggiormente l'ordinanza: mentre *SYNA* chiede che venga introdotta una riserva di carattere generale concernente la rinuncia alla documentazione della durata del lavoro in caso di lavoro notturno e domenicale, *TS* propone di disciplinare in maniera più esaustiva l'articolo 73a capoverso 4 lettera a OLL 1 in modo tale che l'osservanza dei singoli periodi di riposo (ad es. la semigiornata libera settimanale) vi figurino in modo più esplicito. Secondo *TS* è inoltre necessario disciplinare la questione dell'informazione in caso di lavoro straordinario e di ore supplementari.

Alcuni partecipanti all'indagine conoscitiva considerano inutili o eccessivamente onerose le misure specifiche e respingono quindi l'obbligo di introdurle in un CCL<sup>41</sup>.

Per quanto riguarda il **servizio interno per le questioni concernenti la durata del lavoro**, alcuni sostengono che il suo mantenimento a lungo termine sia possibile solo nelle grosse aziende e che tale condizione non è realizzabile nelle piccole e medie imprese<sup>42</sup>. A tale riguardo *SWS* sottolinea che la creazione di un servizio interno nelle piccole aziende sarebbe problematico, difficilmente realizzabile e poco realistico dal punto di vista della protezione della personalità e per mancanza di conoscenze specifiche. Mentre *SWS* e *SWISSMEM* propongono di sopprimere questo obbligo, l'*ASQ* chiede di prevedere la possibilità che tale servizio sia eventualmente esternalizzato.

La maggior parte delle associazioni intercantionali e alcuni Cantoni si chiedono come debba essere concretamente istituito e come debba agire un simile servizio interno<sup>43</sup>. Per risolvere questa questione il Cantone *NW* chiede in particolare che i compiti precisi del servizio interno e il relativo funzionamento siano definiti a livello nazionale.

Per la maggior parte delle organizzazioni dei lavoratori e per l'istituzione *PSS*, l'indipendenza e la riservatezza di un simile servizio interno devono assolutamente essere garantite. A tal fine alcuni auspicano che il servizio interno non sottostia ad alcuna linea gerarchica<sup>44</sup>. *TS* chiede inoltre che il servizio interno sia organizzato in maniera *paritetica*.

### 2.3.2 Autonomia nell'impostazione dell'attività lavorativa e degli orari di lavoro

Affinché siano esonerati dall'obbligo di documentazione relativo alla durata del lavoro si presuppone tra l'altro che i lavoratori interessati dispongano di un'ampia autonomia nel loro lavoro e che siano prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. In altri termini i collaboratori devono avere una certa *autonomia nell'impostazione dell'attività lavorativa nonché degli orari di lavoro*.

L'importanza di questi due criteri cumulativi non viene in linea di principio messa in discussione dai partecipanti all'indagine conoscitiva e viene esplicitamente accolta da alcuni<sup>45</sup>. Le grandi banche *CS* e *UBS* e alcune organizzazioni dei datori di lavoro<sup>46</sup>, invece, vi si oppongono sostenendo che il contenuto di un rapporto di lavoro deve in ogni caso essere stabilito con precisione e nella maggior parte dei casi

---

41. Organizzazione dei datori di lavoro *SWISSMEM*; organizzazione dei lavoratori *ASQ*; istituzione *FPMI*.

42. Autorità cantonali di *BL*, *SZ* e *ZH*; associazioni intercantionali *AIPL* e *AUSL*; organizzazioni dei datori di lavoro *CP*, *EXPO*, *LEGIB*, *SWS* nonché alcuni membri dell'*USI*; istituzione *FPMI*.

43. Autorità cantonali di *BL*, *NE* e *ZH*; associazioni intercantionali *AIPL* e *AUSL*.

44. Organizzazione dei datori di lavoro *SYNA*, *TS*, *UNIA* e *USS*.

45. Organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *ASCV*, *EXP*; organizzazioni dei datori di lavoro *AS*, *ASMAC*, *SIC*, *USS*, *UNIA*.

46. Organizzazioni dei datori di lavoro *AP Banche*, *SI*, *SWS* e alcuni membri dell'*USI*.

non può quindi essere impostato autonomamente. Chiedono pertanto che l'autonomia si limiti all'impostazione degli orari di lavoro. L'associazione professionale *MWS* considera poco appropriato il criterio della libertà di stabilire i propri orari di lavoro ribadendo che in alcuni settori nemmeno gli alti quadri beneficiano di questa autonomia.

Vari partecipanti auspicano che queste nozioni cumulative siano precisate<sup>47</sup>. Per garantire un'attuazione pratica uniforme, alcuni chiedono una definizione applicabile a livello nazionale<sup>48</sup>. Il Cantone *OW* sostiene che, in caso contrario, verrebbe attribuita un'eccessiva importanza al criterio del limite di reddito, indubbiamente più oggettivo. Anche i Cantoni *BL* e *ZH* e le associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL* esprimono un parere simile. Per ragioni di uniformità a livello di attuazione, essi vedono con occhio critico il fatto che la definizione di queste nozioni fondamentali sia delegata alle parti sociali.

Per evitare il più possibile che vi siano disparità e insicurezze giuridiche, due partecipanti auspicano che venga elaborato un elenco dei criteri a livello federale<sup>49</sup>. Se il *PLR* si oppone esplicitamente a un'interpretazione troppo restrittiva di queste due nozioni, *TS* ritiene invece indispensabile un'applicazione restrittiva di questi concetti giuridici imprecisi.

### 2.3.3 Criterio del limite di reddito

Per quanto riguarda il criterio del limite di reddito, in più pareri si critica lo scarso peso dato alle differenze di salario a livello regionale e settoriale e alla composizione del salario<sup>50</sup>. Questo criterio fisso sarebbe poco adeguato e potrebbe causare disparità di trattamento. La *SIC* propone che vengano stabiliti limiti di reddito specifici per ogni settore, che potrebbero basarsi sulla classificazione prevista nella Rilevazione svizzera della struttura dei salari dell'Ufficio federale di statistica. Altri partecipanti ritengono invece adeguato questo criterio e opportuno l'approccio pragmatico scelto<sup>51</sup>.

Come previsto, i pareri dei vari partecipanti divergono riguardo all'importo effettivo di questo limite di reddito. Se alcuni lo considerano applicabile<sup>52</sup>, per altri è chiaramente troppo elevato<sup>53</sup>. Questi ultimi ritengono che l'importo scelto impedisca alle imprese di vari settori di beneficiare allo stesso modo dell'allentamento dell'obbligo di registrazione. Le proposte concrete formulate da questi partecipanti variano notevolmente a seconda del livello di reddito del rispettivo settore, andando dagli 80 000 ai 108 000 franchi<sup>54</sup>. *COOP* propone invece un livello di reddito più basso e un'esclusione di eventuali bonus.

Secondo altri partecipanti, il livello di reddito sarebbe da un po' troppo basso fino a decisamente troppo basso<sup>55</sup>. Per motivi di coerenza, l'organizzazione dei lavoratori *AS* e il Cantone *TG* propongono un limite di reddito di 126 000 franchi. Questo parere è condiviso anche da *TS*, che ritiene poco opportuno introdurre nelle basi legali un nuovo limite di reddito. Propone pertanto di prendere come limite il guadagno massimo assicurato *LAINF* attualmente in vigore. *SYNA* si oppone invece alla fissazione di un limite di reddito e suggerisce di prevedere nel contratto collettivo di lavoro, basandosi sul nuovo importo massimo del guadagno assicurato *LAINF* (ossia 148 200 franchi), la possibilità di derogarvi del 20 per cento al massimo. L'associazione professionale *MWS* propone invece un limite di reddito di 140 000 franchi, adducendo in particolare il fatto che anche i quadri possono essere esposti sin dall'inizio a pressioni da parte del datore di lavoro. Le imprese *BIG5* ritengono per contro opportuno un limite di reddito di

47. Autorità cantonali di *BL*, *BS*, *LU*, *NE*, *NW*, *OW* e *ZH*; associazioni intercantionali *A IPL*, *AUSL* e *UCS*; organizzazioni dei datori di lavoro *AP Banche*, *ASA*, *AVB*, *HKBB*, *SWS*, *USI*, *VSM* e *VZH*; organizzazioni dei lavoratori *AS*, *ASIB*, *SIC*, *SYNA* e *TS*; associazione professionale *SAV-FSA*.

48. Autorità cantonali di *LU*, *NW* e *OW*.

49. Organizzazioni dei lavoratori *SIC* e *ASIB*.

50. Autorità cantonali di *BL*, *BE*, *GR*, *JU*, *SZ* e *ZH*; partiti politici *PLR* e *UDC*; associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *AVB*, *GS*, *SENE*, *SWS*, *VSM*, *VZH*, *ASCV* e alcuni membri dell'*USI*; organizzazione dei lavoratori *SIC*; associazioni professionali *FMH*; istituzione preposta alla salute *SGIG*; istituzione *FPMI*; impresa *COOP*.

51. Organizzazioni dei datori di lavoro *CP*, *EXPO*, *IP*, *LEGIB* e *SWISSMEM*; organizzazione dei lavoratori *USS*; associazione professionale *ASG*; istituzione di sicurezza sul lavoro *SUVA*.

52. Organizzazioni dei datori di lavoro *CP*, *EXPO*, *IP*, *LEGIB* e *SWISSMEM*.

53. Partici politici *PLR* e *UDC*; organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *ASCV*, *GS*, *SENE*, *SI* e *SWS*; associazione professionale *GST-SVS*; istituzione *FPMI*; impresa *LR*.

54. *SWS* è a favore di un limite pari a 108 000 fr., *GST-SVS* di un limite di 100 000 fr. e *GS* di un limite di 80 000 fr.

55. Autorità cantonali di *BS*, *NE*, *TG* e *ZH*; associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei lavoratori *AS*, *SYNA* e *UNIA*; associazione professionale *MWS*.



200 000, a condizione che l'esenzione dall'obbligo di registrazione della durata del lavoro non sottostia più ad altre condizioni.

Per quanto riguarda l'applicazione del limite di reddito, varie organizzazioni dei lavoratori<sup>56</sup> e l'istituzione *PSS* affermano che il limite di reddito previsto deve essere assoluto, ossia che non deve essere ridotto proporzionalmente per i lavoratori a tempo parziale. Essi sostengono la loro posizione adducendo in particolare che sono proprio tali lavoratori a correre il rischio di effettuare ore di lavoro straordinario. Inoltre un'occupazione a tempo parziale non lascia grande margine di manovra in termini di tempo: la registrazione della durata del lavoro è uno strumento di controllo importante che permette a questa categoria di lavoratori di mantenere un certo equilibrio con i loro obblighi extraprofessionali. Per contro, alcune organizzazioni dei datori di lavoro<sup>57</sup> nonché la *SIC* e l'*FPMI* auspicano che la possibilità di ridurre proporzionalmente il limite di reddito in caso di lavoro a tempo parziale sia menzionata esplicitamente nel rapporto esplicativo e nel testo dell'ordinanza.

Alcuni temono che l'introduzione di un criterio relativo al reddito possa comportare una trasparenza salariale indesiderata – in particolare nei confronti delle autorità<sup>58</sup>. Le società di revisione contabile delle *BIG5* e l'*USI* propongono pertanto che il controllo dell'importo del reddito sia effettuato da organi di revisione esterni indipendenti.

Per alcuni partecipanti la determinazione concreta del reddito annuo lordo e dei bonus potrebbe in particolare comportare difficoltà<sup>59</sup>. L'*AVB* si chiede se debba essere determinante il reddito dell'anno precedente o quello del periodo in corso. L'*USS* ritiene che il limite di reddito debba essere raggiunto nel corso dell'esercizio in questione. L'*USI* giudica invece determinante il salario soggetto all'*AVS* dell'anno precedente, esclusi gli assegni sociali.

Per quanto riguarda i bonus, le associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL*, il Cantone *ZH* e le organizzazioni dei lavoratori *AS* e *ASIB* sostengono che, se questi venissero computati, vi sarebbe sempre il rischio di dover rinunciare alla registrazione della durata del lavoro anche per i lavoratori con salari fissi molto bassi ma commissioni elevate (non garantite). Secondo l'*ASIB*, *SYNA* e *TS* bisognerebbe, in particolare per ragioni pratiche, rinunciare interamente a prevedere le componenti variabili del salario.

La *SUVA* ritiene opportuno mettere in relazione l'importo del reddito annuo lordo con l'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato *LAINF* come previsto nell'articolo 73a capoverso 2 OLL 1.

### 2.3.4 Convenzione individuale di rinuncia e possibilità di revoca

Numerosi partecipanti, fautori di interessi differenti, accolgono con favore il requisito di una convenzione individuale di rinuncia<sup>60</sup>. Alcuni di essi avanzano tuttavia qualche perplessità, sostenendo che nella prassi non si potrà evitare che sia i datori di lavoro che i lavoratori stessi saranno esposti a una certa pressione di dover concludere una simile convenzione<sup>61</sup>. Secondo l'*USS*, *UNIA* e il *PS*, per far fronte a questo rischio e garantire che i lavoratori possano decidere liberamente, si potrebbe invertire l'onere della prova per qualsiasi licenziamento fatto subito dopo la proposta di concludere la convenzione.

In una certa misura lo stesso timore viene espresso in relazione al diritto di revocare tale convenzione unilateralmente e su base annuale. I Cantoni *BL* e *BS* chiedono pertanto esplicitamente che la convenzione possa essere revocata in qualsiasi momento. Il *CP* e *LEGIB* ritengono invece necessario che ogni revoca sia preceduta da una discussione sulla mole di lavoro in corso e che possa essere effettuata soltanto alla fine dell'anno.

---

56. Organizzazioni dei lavoratori *ASIB*, *SYNA*, *UNIA* e *USS*.

57. Organizzazioni dei datori di lavoro *CP* e *LEGIB*.

58. Organizzazioni dei datori di lavoro *AP Banche*, *ASA*, *AVB*, *EXS*, *SWISSMEM*, *USI* e *vZHZ*; imprese *BIG5* e *COOP*.

59. Autorità cantonali di *BL*, *SH* e *ZH*; associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei datori di lavoro *AVB* e *ASA*; organizzazioni dei lavoratori *AS*, *ASIB* e *TS*; impresa *COOP*.

60. Autorità cantonali di *BL*, *BS*, *LU* e *NE*; partito politico *PS*; organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *ASCV*, *CP*, *EXPO*, *LEGIB* e *SWS*; organizzazioni dei lavoratori *AS*, *TS*, *UNIA* e *USS*; istituzioni di sicurezza sul lavoro e della salute *PSS* e *SUVA*; associazione professionale *MWS*.

61. Autorità cantonali di *BL*, *BS*, *LU*, *NE*, *SZ* e *ZH*; partito politico *PS*; associazioni intercantionali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei lavoratori *IMP*, *SYNA*, *TS*, *UNIA* e *USS*; istituzione di sicurezza sul lavoro e della salute *PSS*; associazione professionale *MWS*.

Secondo alcuni interpellati, la doppia approvazione (individuale e collettiva) non è indicata<sup>62</sup>: a loro detta, il criterio di una convenzione individuale aggiuntiva potrebbe infatti tradursi in disparità di trattamento all'interno dell'azienda. Quanto alla possibilità di revocare la convenzione ogni anno, si fanno notare l'enorme onere amministrativo che ciò comporterebbe e le ripercussioni che vi sarebbero a livello normativo.

Le organizzazioni dei datori di lavoro *USI* e *AP Banche* e le grandi banche *CS* e *UBS* segnalano inoltre che i processi aziendali interni sono spesso sbrigati elettronicamente, ragione per cui non andrebbe rischiesta (per ragioni amministrative) la forma scritta ai sensi dell'articolo 13 CO<sup>63</sup>. Sarebbe piuttosto necessario che la dichiarazione della volontà venisse fatta anche elettronicamente.

Secondo *l'USS*, *TS* e *UNIA*, si dovrebbe precisare che, a prescindere dalla convenzione di rinuncia, i lavoratori dovrebbero comunque avere la possibilità di registrare la durata del lavoro.

## 2.4 Registrazione semplificata della durata del lavoro secondo l'articolo 73b OLL 1

Alcuni partecipanti all'indagine conoscitiva si dichiarano apertamente favorevoli all'introduzione della possibilità di registrare in modo semplificato la durata del lavoro; altri la accettano vedendola come un compromesso tra le parti sociali<sup>64</sup>. Da più parti emergono tuttavia perplessità quanto a una sua attuazione nell'articolo 73b OLL 1. Le ragioni delle critiche sono di diversa natura e concernono in generale esigenze e punti di vista discordanti. In questo senso, il compromesso tra le parti sociali traspare chiaramente anche nella definizione delle condizioni quadro per tale registrazione semplificata.

Soprattutto i datori di lavoro sono dell'opinione che, in virtù della direttiva della SECO del 2013, una convenzione individuale sia più che sufficiente<sup>65</sup>. A loro parere, infatti, la proposta avanzata implicherebbe un aumento del carico amministrativo dovuto alla costituzione di una rappresentanza interna di lavoratori. Inoltre, considerati gli sforzi fatti in numerose imprese per implementare tale direttiva, *l'USI* ritiene che – almeno per il momento – essa dovrebbe rimanere in vigore. Di parere analogo sono altri partecipanti all'indagine conoscitiva, che propongono appunto di attenersi temporaneamente a tale direttiva<sup>66</sup>.

Secondo il Cantone *JU* e l'impresa *COOP*, il carico di lavoro supplementare che dovrebbe pesare sulle imprese e sulle autorità deriverebbe anche dalla necessità di dover predisporre – in seguito all'introduzione della registrazione semplificata – diversi sistemi di registrazione e quindi un sistema parallelo all'interno della stessa impresa.

In più pareri si segnala che, per le piccole e medie imprese (con meno di 50 collaboratori), sarebbe praticamente impossibile introdurre una convenzione collettiva per la registrazione semplificata della durata del lavoro. Secondo la legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione)<sup>67</sup>, infatti, i lavoratori hanno il *diritto* di designare dei rappresentanti soltanto se sono impiegati in imprese che occupano almeno 50 persone<sup>68</sup>. In alcuni di questi pareri, quindi, si chiede che la possibilità della convenzione individuale sia concessa almeno alle piccole imprese con meno di 50 lavoratori. A tal riguardo, *FER* fa notare che la legge sulla partecipazione conferisce ai rappresentanti dei lavoratori interni all'impresa soltanto un diritto all'informazione e un diritto alla partecipazione e non un diritto di *codecisione*.

---

62. Organizzazioni dei datori di lavoro *AVB*, *SI* e *VSM*; associazione professionale *SAV-FSA*; impresa *COOP*.

63. RS 220

64. Partiti politici *PPD*, *PLR* e *PS*; organizzazioni dei datori di lavoro *EXS* e *USI*; organizzazioni dei lavoratori *UNIA*, *USS* e *TS*; istituzione di sicurezza sul lavoro *SUVA*; associazione professionale *SSPP*; imprese *BIG5* e *COOP*.

65. Partito politico *UDC*; organizzazione dei lavoratori *ASQ*; organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *ASCV*, *CP*, *EXPO*, *EXS*, *FER*, *LEGIB*, *SENE*, *SWICO* e *SWISSMEM*; associazione professionale *ASG*; imprese *COG*, *DR*, *DEMA*, *FONCIA*, *ICF*, *MOBI*, *PM* e *SCHENK*.

66. Autorità cantonale di *NW*; organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *ASA*, *ASCV*, *CP*, *EXPO*, *LEGIB*, *ST* e *USI*; istituzione *FPMI*.

67. RS 822.14

68. Organizzazioni dei datori di lavoro *FER* e *USI*; associazione professionale *ASG*.

Altri partecipanti ritengono invece essenziale che le condizioni associate a una registrazione semplificata della durata del lavoro possano essere interpretate soltanto in modo restrittivo. Secondo l'organizzazione dei lavoratori *ASIB*, occorre garantire che l'introduzione della registrazione semplificata non mini l'attuale condizione di dover documentare in modo esaustivo la durata del lavoro.

Le associazioni intercantonali *A IPL* e *AUSL* evidenziano che l'attuazione della direttiva SECO del 2013 ha già dimostrato che, nella prassi, continuerà a essere difficile procedere a una specificazione delle singole categorie. A loro parere, non si può contare su un'attuazione uniforme, soprattutto se la decisione è delegata ai datori di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori. Questa critica è condivisa anche dai Cantoni *BL*, *SH*, *NE* e *ZH*.

Secondo alcune organizzazioni dei lavoratori e alcuni Cantoni, una rappresentanza interna dei lavoratori potrebbe non disporre dell'indipendenza necessaria, ragione per cui chiedono che anche per la registrazione semplificata della durata del lavoro si faccia appello a rappresentanti esterni all'impresa<sup>69</sup>. A detta della *SUVA*, una convenzione collettiva interna consentirebbe di garantire che la protezione della salute e gli interessi dei lavoratori siano presi sufficientemente in considerazione.

Infine, facendo riferimento al lavoro notturno e domenicale, sottoposto ad autorizzazione, si sottolinea come sia praticamente impossibile determinarlo senza registrare la durata giornaliera del lavoro e la sua posizione sull'arco della giornata<sup>70</sup>. Mentre i Cantoni *NW*, *SZ* e *ZH* nonché *TS* chiedono che, in caso di lavoro notturno o domenicale regolare, non si possa usufruire della registrazione semplificata della durata del lavoro, altri partecipanti all'indagine conoscitiva chiedono con insistenza che, se il lavoro viene prestato di notte o di domenica, si debbano documentare almeno l'inizio e la fine dell'impiego<sup>71</sup>.

## **2.5 Altri aspetti relativi al progetto di revisione**

### **2.5.1 Regolamentazione a livello di legge auspicabile**

Diversi partecipanti all'indagine conoscitiva si sono chiesti se la revisione proposta non leda il principio della legalità<sup>72</sup> e non vada pertanto proposta a livello di legge<sup>73</sup>. Alcuni ritengono in particolare che la condizione concernente il CCL possa intaccare la libertà sindacale negativa<sup>74</sup>.

Anche *TS* ritiene che il fatto di rinunciare alla registrazione della durata del lavoro non deve compromettere in alcun modo i diritti dei lavoratori (p. es. l'indennità per lavoro straordinario), altrimenti vi sarebbe appunto violazione del principio della legalità. Le organizzazioni dei lavoratori *USS* e *UNIA* sostengono a chiare lettere che la revisione a livello di ordinanza è lecita soltanto se rimane circoscritta, in termini sia quantitativi che qualitativi.

### **2.5.2 Registrazione della durata del lavoro come mezzo di prova**

Alcuni partecipanti all'indagine conoscitiva giudicano che la registrazione della durata del lavoro rappresenti anche un mezzo di prova<sup>75</sup>: in sua assenza, sarebbe difficile far valere pretese in ambito di lavoro straordinario e ore supplementari.

Al fine di evitare che si creino malintesi, l'*USS* specifica che, in caso di controversie concernenti il diritto del lavoro, anche una registrazione privata della durata del lavoro serve da mezzo di prova e ha quindi

---

69. Autorità cantonali di *JU* e *TI*; organizzazioni dei lavoratori *IMP*, *SYNA* e *TS*.

70. Autorità cantonali di *BL*, *NW*, *SZ*, *TG* e *ZH*; associazioni intercantonali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei lavoratori *SYNA* e *TS*.

71. Autorità cantonali di *BL* e *TG*; organizzazione dei lavoratori *SYNA*.

72. Autorità cantonali di *BL*, *GE*, *JU*, *SZ*, *TG*, *VD*, *VS*, *ZG* e *ZH*; associazioni intercantonali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei datori di lavoro *AVB*, *FER*, *HS*, *VSM* e alcuni membri dell'*USI*; impresa *ZEIT*.

73. Autorità cantonali di *AI*, *BL*, *GE*, *JU*, *SZ*, *TG*, *VD*, *VS*, *ZG* e *ZH*; associazioni intercantonali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei datori di lavoro *ASA*, *AVB*, *FER*, *HS*, *SWS*, *SWISSMEM*, *USI* e *VZH*; organizzazioni dei lavoratori *ASQ* e *SIC*; impresa *ZEIT*.

74. Organizzazioni dei datori di lavoro *AQS*, *AVB*, *SWS*, *VSM* e *VZH*.

75. Autorità cantonali di *BL*, *SG* e *SZ*; partito politico *PS*; associazioni intercantonali *A IPL* e *AUSL*; organizzazioni dei lavoratori *IMP*, *SYNA*, *UNIA* e *USS*; associazione professionale *FMH*.

piena forza probatoria. A suo parere, quindi, la formulazione proposta per l'articolo 73a OLL 1 potrebbe essere fuorviante.

### 2.5.3 Rischio di un aumento del lavoro non retribuito

Facendo anche riferimento allo studio della SECO del 2102, in alcuni pareri si fa notare come la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro celi sempre il pericolo di lavorare più del dovuto senza per ciò ricevere alcuna indennità o compensazione<sup>76</sup>, il che potrebbe tradursi di fatto in una riduzione dei salari reali dei lavoratori.

### 2.5.4 Protezione e costi della salute

Molti partecipanti all'indagine conoscitiva temono che l'allentamento dell'obbligo relativo alla registrazione della durata del lavoro possa avere delle ripercussioni in termini di protezione della salute<sup>77</sup>. A loro avviso, tale obbligo ha una funzione preventiva, consentendo tanto ai lavoratori quanto ai datori di lavoro di gestire il carico di lavoro. Allentando tale obbligo, in futuro sarà più difficile individuare per tempo i casi di sovraccarico. Da alcuni pareri emerge la preoccupazione che questo inciderà soprattutto a livello di malattie professionali, facendo così aumentare i costi della salute<sup>78</sup>. In sede di attuazione della revisione in oggetto, sarebbe pertanto necessario prevedere le misure necessarie a evitare che ciò si verifichi.

Le organizzazioni dei datori di lavoro *USI* e *AP Banche* non condividono invece questi timori e, riferendosi a uno studio dell'Università di Basilea<sup>79</sup>, sottolineano che non vi sono indizi tali da affermare che il fatto di non registrare la durata del lavoro possa pregiudicare la salute dei collaboratori interessati. Al contrario, dalle valutazioni interne di dati concernenti i casi di malattia nel settore bancario sarebbe emerso che i lavoratori che non registrano la durata del lavoro si ammalano meno frequentemente. Di parere simile sono *SSPP* e *SWISSMEM*, secondo cui la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro – associata a una cultura gestionale e del lavoro basata sulla fiducia – agisce positivamente sulla soddisfazione professionale.

### 2.5.5 Indennità per lavoro ridotto e diritto in materia di lavoratori distaccati

Alcuni sottolineano che l'assenza di una documentazione della durata del lavoro potrebbe comportare svantaggi per le imprese che intendono chiedere prestazioni statali, come l'indennità per lavoro ridotto<sup>80</sup>. Per poter ottenere questa indennità, bisogna infatti poter comprovare una perdita di lavoro computabile, che è stabilita sulla base delle ore di lavoro effettive.

Altri partecipanti menzionano inoltre possibili difficoltà nell'esecuzione della legge sui lavoratori distaccati<sup>81</sup>. Il dumping salariale può ad esempio essere constatato solo se il reddito può essere confrontato con le ore di lavoro effettivamente svolte. Se le ore di lavoro non vengono documentate, è difficile accertare una situazione di dumping salariale.

---

76. Autorità cantonali di *BL, SG e SZ*; organizzazioni dei lavoratori *ASIB, SYNA, UNIA e USS*; associazione professionale *FMH*.

77. Autorità cantonali di *BL, FR, GE, GL, GR, JU, SG, SZ, TG, UR, VS e ZH*; partito politico *PS*; associazioni intercantonali *AIPL, AUSL e UCS*; organizzazioni dei lavoratori *ASIB, IMP, SYNA, TS, UNIA e USS*; istituzioni di sicurezza sul lavoro, salute e igiene del lavoro *SGIG, SSIL, SSSL, e SUVA*; associazione professionale *FMH*.

78. Autorità cantonali di *BL, GL, GR, SG, UR e ZH*; partito politico *PS*; associazioni intercantonali *AIPL e AUSL*.

79. MICHAEL BECKMANN, Universität Basel, Wirtschaftswissenschaftliches Zentrum, «*Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit auf Betriebe und Beschäftigte*», relazione, 10 settembre 2014, Zurigo.

80. Autorità cantonali di *FR, GL, GR, NE, NW, OW e SZ*; associazioni intercantonali *AIPL e AUSL*; organizzazione dei datori di lavoro *VSM*.

81. Autorità cantonali di *GE, GL, NE, NW, OW e SH*; associazioni intercantonali *AIPL e AUSL*.

## 2.5.6 Difficoltà a livello di esecuzione

La grande maggioranza dei Cantoni e alcuni altri partecipanti all'indagine conoscitiva temono che la modifica prevista possa in qualche modo limitare le possibilità di controllo e far aumentare gli oneri amministrativi a carico degli ispettorati cantonali del lavoro<sup>82</sup>. Se viene meno lo strumento di controllo costituito dalla documentazione della durata del lavoro, bisognerà infatti ricorrere a strumenti amministrativi onerosi. In alcuni casi ci si chiede se questi oneri supplementari potranno essere coperti dalle risorse umane e finanziarie esistenti<sup>83</sup>. Anche le associazioni intercantonali *A IPL* e *AUSL* nonché il *PS* condividono questa opinione e sostengono che la revisione prevista comporterà immancabilmente nuovi compiti di controllo.

Il *PS* e alcune organizzazioni dei lavoratori chiedono con insistenza che l'allentamento dell'obbligo di registrare la durata del lavoro sia attuato in modo coerente e associato ai controlli del caso<sup>84</sup>. A loro avviso, la frequenza dei controlli andrebbe assolutamente aumentata, il che richiederebbe nuovi strumenti di finanziamento, soprattutto a livello federale. Una volta entrata in vigore la revisione, gli ispettorati cantonali del lavoro e la *SECO* dovrebbero, dal canto loro, intensificare le analisi, la sorveglianza e i controlli. Il *PS*, *UNIA* e *USS* si attendono anche un attento monitoraggio degli effetti concreti scaturiti dalla revisione, che andrebbero valutati nel quadro di uno studio da realizzare dopo due o tre anni.

---

82. Autorità cantonali di *AR, BE, BL, FR, GE, GL, GR, JU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, VS e ZH*; partito politico *PS*; associazioni intercantonali *A IPL, AUSL e UCS*.

83. Autorità cantonali di *SO, SZ e TI*; partito politico *PS*; organizzazioni dei lavoratori *UNIA e USS*.

84. Organizzazioni dei lavoratori *AS, ASIB, UNIA e USS*; partito politico *PS*.

## 3 Formulazione dettagliata delle proposte di modifica

### 3.1 Concernenti l'articolo 73a OLL1 – Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

#### 3.1.1 Art. 73a cpv. 1 OLL1

##### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

##### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

###### Organizzazione dei datori di lavoro AP Banche

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- ~~schriftlich~~ individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

###### Organizzazione dei datori di lavoro EXS

<sup>1</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr. Eine Vereinbarung ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gültig, sofern diese: in Falle eines branchenübergreifenden Gesamtarbeitsvertrags kann der Gesamtarbeitsvertrag mit jeder Gewerkschaft abgeschlossen werden, mit der gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bereits bestehen.

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

###### Organizzazione dei datori di lavoro SWS

<sup>1</sup> ~~Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen~~ Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als ~~120 000~~ 108 000 Franken verfügen; und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

###### Organizzazione dei lavoratori SYNA

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass - unter Ausschluss der Erfassung der Lage und Dauer von Nacht- und Sonntagsarbeit – in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können (mindestens zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit);
- über ein Bruttojahreseinkommen im Sinne des AHV-pflichtigen Lohnes, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen, welches den versicherten Verdienst UVG übersteigt (absolute Geltung auch bei Teilzeitarbeitsverhältnissen); und
- schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

<sup>1bis</sup> Besteht in der Branche ein GAV, ungeachtet ob allgemeinverbindlich erklärt oder nicht, so kann der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung nur darin vereinbart werden, wobei bei nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV ein Teilanschluss in Bezug

auf den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung möglich ist. Bestehen weder in der Branche noch auf Betriebsebene GAV oder sehen die GAV auf Branchenebene keine Regelung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vor, sind separate GAV für die Regelung des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung möglich.

### Organizzazione dei lavoratori SIC<sup>85</sup>

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein vertraglich vereinbartes fixes Jahreseinkommen (exkl. Boni) ~~Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni~~, von mehr als 120 000 Franken (für eine Vollzeitstelle) verfügen; und
- c. schriftlich ihre Zustimmung erklärt ~~individuell vereinbart~~ haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

### Organizzazione dei lavoratori TS

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, ~~einschliesslich~~ exklusiv Boni, von mehr als ~~120 000~~ 126 000 Franken verfügen; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

<sup>1bis</sup> Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 Buchstabe c-e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

### Isituzione di sicurezza sul lavoro e salute PSS

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- c. schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. *Die schriftliche individuell vereinbarte Arbeitszeiterfassungsverzichterklärung enthält Massnahmen zur Stärkung der psychischen und körperlichen Ressourcen der Arbeitnehmenden.*

### Imprese BIG5<sup>86</sup>

Proposta di formulazione senza CCL:

<sup>1</sup> Arbeitgeber können von der Verpflichtung, in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h bezüglich Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 200 000.- verfügen, befreit werden, wenn sie nachweisen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch geeignete Massnahmen anderweitig gewährleistet ist.

<sup>1bis</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr. Eine solche Vereinbarung ist für die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gültig, sofern diese:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können; und
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; ~~und~~
- c. ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

Proposta di formulazione con CCL:

<sup>1</sup> Arbeitgeber können von der Verpflichtung, in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h bezüglich Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufzuführen, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 200 000.- verfügen, befreit werden, wenn sie nachweisen, dass der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch geeignete Massnahmen anderweitig gewährleistet ist.

85. Cfr. al riguardo anche le spiegazioni relative al modello a due livelli proposto (punto 2.3.1.1).

86. Le imprese BIG5 presentano in relazione all'articolo 73a OLL 1 due proposte di formulazione alternative: una proposta con e una senza CCL.

<sup>1bis</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können; und
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; ~~und~~
- c. ~~schriftlich individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.~~

### Impresa CS

<sup>1</sup> Die Sozialpartner können in einem Gesamtarbeitsvertrag *oder im Rahmen einer innerbetrieblichen Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung* vorsehen, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h nicht enthalten sein müssen, sofern die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a. ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und~~ ihre Arbeitszeiten grösstenteils selber festsetzen können;
- b. über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen; und
- c. ~~schriftlich~~ individuell vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten.

## 3.1.2 Art. 73a cpv. 2 OLL 1

### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>2</sup> Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.

### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

#### Organizzazione dei datori di lavoro EXS

<sup>2</sup> Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst. *Das Erreichen der massgebenden Lohngrenze ist mittels Angabe der jeweiligen Bruttojahreseinkommen oder durch eine alle zwei Jahre beizubringende Bestätigung einer unabhängigen externen Revisionsstelle nachzuweisen.*

#### Organizzazione dei datori di lavoro GS e organizzazione dei lavoratori AS

~~<sup>2</sup> Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst.~~

### Imprese BIG5

#### Proposta di formulazione con e senza CCL

<sup>2</sup> Die Höhe des Betrags nach Absatz 1 *und Absatz 1<sup>bis</sup>* Buchstabe b wird an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdiensts nach dem UVG angepasst. *Das Erreichen der massgebenden Lohngrenze ist mittels Angabe der jeweiligen Bruttojahreseinkommen oder durch eine jeweils alle zwei Jahre beizubringende Bestätigung einer unabhängigen externen Revisionsstelle nachzuweisen.*

## 3.1.3 Art. 73a cpv. 3 OLL 1

### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.

### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

#### Organizzazione dei datori di lavoro SWS

~~<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin~~ *Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs* und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich *für sämtliche von der Arbeitszeiterfassung ausgenommenen Mitarbeitenden* widerrufen.



### Organizzazione dei lavoratori SIC

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die ~~Erklärung~~ ~~Vereinbarung~~ nach Absatz 1 Buchstabe c ~~am Ende des Kalenderjahres~~ ~~jährlich~~ widerrufen.

### Imprese BIG5

Proposta di formulazione con e senza CCL

<sup>3</sup> ~~Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung nach Absatz 1 Buchstabe c jährlich widerrufen.~~

## 3.1.4 Art. 73a cpv. 4 OLL 1

### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

#### Organizzazione dei datori di lavoro AP Banche

<sup>4</sup> ~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

#### Organizzazione dei datori di lavoro EXS

<sup>4</sup> ~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ Die Vereinbarung nach Absatz 1 muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

#### Organizzazione dei datori di lavoro USI

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der *im Betrieb oder in anderer Weise* repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen ~~der Branche oder des Betriebs~~ unterzeichnet werden ~~sein~~ und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

#### Organizzazione dei datori di lavoro SWS

<sup>4</sup> Die kollektive Vereinbarung gemäss Absatz 1 muss besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, wie beispielsweise die Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten, vorsehen.

#### Organizzazioni dei datori di lavoro AIHK e USI

<sup>4bis</sup> Im Falle eines branchenübergreifenden Gesamtarbeitsvertrags kann der Gesamtarbeitsvertrag mit jeder Gewerkschaft abgeschlossen werden, mit der gesamtarbeitsvertragliche Beziehungen bereits bestehen.

### Organizzazione dei lavoratori SYNA

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen *mit kantonaler oder nationaler Bedeutung* der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen *und Ruhezeiten unter Einbezug von Arbeitsärzten und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) analog den EKAS-Richtlinien sowie Eingliederung in bestehende ASGS-Konzepte*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen, *kostenlosen und unabhängigen* Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten, *die Anfragen vertraulich behandelt und auf Wunsch des Arbeitnehmers Arbeitsärzte und Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) bezieht*.
- c. *die Arbeitnehmerkategorien, die einen Verzicht auf die Arbeitszeit vereinbaren können*.

### Organizzazione dei lavoratori SIC

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche ~~oder des Betriebs~~ unterzeichnet sein. *In einem Betrieb genügt die Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages durch eine Arbeitnehmerorganisation. Der Gesamtarbeitsvertrag* muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen *Ruhezeiten Pausen*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

### Organizzazione dei lavoratori TS

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, *der täglichen Ruhezeit, des wöchentlichen freien Halbtags oder Ruhetags, der Nacht- und Sonntagsarbeit, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit*;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen *paritätischen* Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

### Isituazione di sicurezza sul lavoro e salute PSS

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für *die Stärkung der psychischen und körperlichen Gesundheit*, den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

### Imprese BIG5

*Proposta di formulazione senza CCL*

<sup>4</sup> ~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein~~ *Die Vereinbarung nach Absatz 1<sup>bis</sup>* muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

*Proposta di formulazione con CCL (nessuna modifica)*

<sup>4</sup> Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

### Impresa CS

<sup>4</sup> ~~Der Gesamtarbeitsvertrag muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein und~~ muss Folgendes vorsehen:

- a. besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen;
- b. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten.

### 3.1.5 Art. 73a cpv. 5 OLL 1

#### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

#### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

##### Organizzazione dei datori di lavoro AP Banche

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und ~~die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

##### Organizzazione dei datori di lavoro EXS

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat ~~die Vereinbarung den Gesamtarbeitsvertrag und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der~~ sowie die Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen ~~oder die Bestätigung der unabhängigen externen Revisionsstelle~~ den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

##### Organizzazione dei datori di lavoro SWS

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat ~~die kollektive Vereinbarung gemäss Absatz 1 den Gesamtarbeitsvertrag~~ und die individuellen Verichtsvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

##### Organizzazione dei lavoratori SIC

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag und die ~~Verzichtserklärungen gemäss Artikel 73a Absatz 1 Buchstabe c~~ ~~individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

##### Imprese BIG5

###### Proposta di formulazione con e senza CCL

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag ~~und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ ~~kommen~~ sowie die Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen ~~oder die Bestätigung der unabhängigen externen Revisionsstelle~~ den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

##### Impresa CS

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber hat den Gesamtarbeitsvertrag ~~und die individuellen Verichtsvereinbarungen~~ sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, ~~mit der Angabe ihrer Bruttojahreseinkommen~~ ~~kommen~~ den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

## 3.2 Concernenti l'art. 73b OLL 1 – Registrazione semplificata della durata del lavoro

### 3.2.1 Art. 73b cpv. 1 OLL 1

#### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

#### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

##### Organizzazione dei datori di lavoro EXS

<sup>1</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten grundsätzlich selber festsetzen können, oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder eine zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber je individuell oder gesamthaft vereinbaren, dass bei ihnen einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt und gesamthaft über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr.

##### Organizzazione dei datori di lavoro FER

<sup>1</sup> ~~Les représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche~~ La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes peuvent convenir avec l'employeur que seule la durée quotidienne du travail fourni doit être enregistrée pour les travailleurs qui peuvent déterminer eux-mêmes dans une large mesure leurs horaires de travail.

##### Organizzazione dei datori di lavoro USI

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs *oder, wo diese fehlt, die Arbeitnehmenden selber*, können mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

##### Organizzazione dei lavoratori AS

<sup>1</sup> Die repräsentative Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

##### Organizzazione dei lavoratori IMP

<sup>1</sup> ~~Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs~~ Der tariffähige Sozialpartner kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

##### Organizzazione dei lavoratori SYNA

<sup>1</sup> ~~Die Arbeitnehmervertretung~~ Die Mehrheit der repräsentativen Sozialpartner mit kantonaler oder nationaler Bedeutung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können *und einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in der Arbeit haben*, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. *Die Dokumentationspflicht der Lage und Dauer der Arbeitszeit bleibt für Nacht- und Sonntagsarbeit vollumfänglich bestehen.*

<sup>1bis</sup> *Besteht in der Branche ein GAV, ungeachtet ob allgemeinverbindlich erklärt oder nicht, so kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung nur darin vereinbart werden, wobei bei nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV ein Teilanschluss in Bezug auf die vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist. Bestehen weder in der Branche noch auf Betriebsebene GAV oder sehen die GAV auf Branchenebene keine Regelung über die vereinfachte Arbeitszeiterfassung vor, sind separate GAV für die Regelung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung möglich.*

##### Organizzazione dei lavoratori USS

<sup>1</sup> ~~Die Arbeitnehmervertretung~~ Der Sozialpartner einer Branche oder eines Betriebs *oder die Arbeitnehmervertretung eines Betriebs* kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

## Organizzazione dei lavoratori TS

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selber festsetzen können, einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss.

<sup>1bis</sup> *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche regelmässig Nacht- und/oder Sonntagsarbeit leisten, sind von einer Vereinbarung nach Absatz 1 ausgeschlossen.*

<sup>1ter</sup> *Die Vereinbarung muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein oder in einer Abstimmung durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden akzeptiert werden.*

## Imprese BIG<sup>57</sup>

<sup>1</sup> *Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeiten grundsätzlich selber festsetzen können, oder eine von ihnen bestimmte Vertretung, wie beispielsweise ein Sozialpartner, eine Arbeitnehmervertretung oder ein zu diesem Zweck geschaffene Projektgruppe, können mit dem Arbeitgeber je individuell oder gesamthaft vereinbaren, dass bei ihnen einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit erfasst werden muss. Stimmen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen direkt und gesamthaft über eine solche Vereinbarung ab, so entscheidet das absolute Mehr.*

## 3.2.2 Art. 73b cpv. 2 OLL 1

### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>2</sup> Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

#### Organizzazione dei datori di lavoro FER

<sup>2</sup> *L'accord doit prévoir:*

- a. *à quelles catégories de travailleurs l'enregistrement simplifié de la durée du travail s'applique;*
- b. *des dispositions particulières pour garantir le respect de la durée du travail et du repos;*
- c. *une procédure paritaire permettant de vérifier le respect de l'accord.*

#### Autorità cantonale di AR

<sup>2bis</sup> Der Arbeitgeber hat die getroffene kollektive Vereinbarung, ein Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Unterlagen zum paritätischen Verfahren sowie die Abstimmungsunterlagen, die zur kollektiven Vereinbarung geführt haben, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

## Organizzazione dei lavoratori AS

<sup>2</sup> Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen;
- c. *besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz;*
- d. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

## Organizzazione dei lavoratori TS

<sup>2</sup> Die Vereinbarung muss Folgendes festlegen:

- a. die Arbeitnehmerkategorien, für welche die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gilt;
- b. besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, *zur Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Pausen, sowie einer Regelung zur Information bei Überstunden und Überzeit;*
- c. ein paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird.

---

87. Mantenimento del capoverso 2 e stralcio del capoverso 3.

### 3.2.3 Art. 73b cpv. 3 OLL 1

#### Testo sottoposto a indagine conoscitiva

<sup>3</sup> Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

#### Proposte dei partecipanti all'indagine conoscitiva

##### *Organizzazione dei datori di lavoro FER*

<sup>3</sup> Même si un tel accord a été conclu, les travailleurs concernés sont libres d'enregistrer les données prévues par l'art. 73 al. 1 let. c à e. L'employeur est tenu de mettre à disposition un instrument approprié à cet effet.

##### *Organizzazione dei lavoratori SYNA*

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber stellt ein geeignetes Instrument zur vollständigen Arbeitszeiterfassung zur Verfügung. Den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen steht es frei, trotz Vorliegens einer Vereinbarung die Angaben nach Artikel 73 Absatz 1 Buchstaben c–e aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat dafür ein geeignetes Instrument zur Verfügung zu stellen.

## Allegato: elenco dei partecipanti all'indagine conoscitiva

### Autorità cantonali

AG	Consiglio di Stato del Cantone di Argovia
AI	Landamano e Consiglio di Stato del Cantone di Appenzello Interno
AR	Consiglio di Stato del Cantone di Appenzello Esterno
BE	Consiglio di Stato del Cantone di Berna
BL	Consiglio di Stato del Cantone di Basilea Campagna
BS	Consiglio di Stato del Cantone di Basilea Città
FR	Consiglio di Stato del Cantone di Friburgo
GE	Consiglio di Stato Repubblica e Cantone di Ginevra
GL	Consiglio di Stato del Cantone di Glarona
GR	Governo del Cantone dei Grigioni
JU	Governo della Repubblica e Cantone del Giura
LU	Dipartimento delle finanze del Cantone di Lucerna
NE	Consiglio di Stato Repubblica e Cantone di Neuchâtel
NW	Landamano e Consiglio di Stato del Cantone di Nidvaldo
OW	Dipartimento dell'economia del Cantone di Obvaldo
SG	Ufficio dell'economia e del lavoro 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	Dipartimento dell'interno e dell'economia del Cantone di Turgovia
TI	Consiglio di Stato Repubblica e Cantone Ticino
UR	Direzione dell'economia del Cantone di Uri
VD	Capo del Dipartimento dell'economia e dello sport del Cantone di Vaud
VS	Dipartimento della salute, degli affari sociali e della cultura del Cantone del Vallese
ZG	Consiglio di Stato del Cantone di Zugo
ZH	Consiglio di Stato del Cantone di Zurigo

## Partiti politici

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

## Associazioni intercantionali

A IPL	Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro
UCS	Unione delle città svizzere

## Organizzazioni dei datori di lavoro

AIHK	Aargauische Industrie- und Handelskammer (Camera del commercio e dell'industria del Cantone di Argovia)
AP Banche	Associazione padronale delle Banche in Svizzera
AQS	aquasuisse
ASA	Associazione Svizzera d'Assicurazioni
ASCV	Associazione svizzera del commercio del vino
AVB	Arbeitgeberverband Basel (Associazione dei datori di lavoro di Basilea)
CP	Centre Patronal
EXPO	Expo-Event.Live Communication Verband Schweiz
EXS	EXPERTsuisse
FER	Fédération des Entreprises Romandes (Federazione delle imprese romande)
GS	Gastro Suisse
H+	H+ Gli ospedali svizzeri
HKBB	Handelskammer beider Basel (Camera di commercio di Basilea Città e Basilea Campagna)
HS	Handel Schweiz (Commercio Svizzera)
IP	Interpharma
LEGIB	Groupement des Industriels de la Broye
SENE	senesuisse – Associazione delle istituzioni svizzere private di cura per anziani
SI	scienceindustries – Federazione dell'Industria Chimica, Farmaceutica e Biotecnologica
ST	Swiss Textiles
SWICO	SWICO – L'associazione economica per la Svizzera digitale



SWISSMEM	Swissmem – L'industria svizzera meccanica, elettrotecnica e metallurgica
SWS	Swisstaffing
UPSC	Unione Professionale Svizzera della Carne
USAM	Unione svizzera delle arti e mestieri
USI	Unione svizzera degli imprenditori
USIE	Unione Svizzera degli Installatori Elettricisti
VSM	Associazione Stampa Svizzera
VZH	Verband Zürcher Handelsfirmen (Unione delle ditte commerciali zurighesi)

### **Organizzazioni dei lavoratori**

AS	Angestellte Schweiz (Impiegati Svizzera)
ASIB	Associazione svizzera degli impiegati di banca
ASMAC	Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica
ASQ	Associazione svizzera dei quadri
IMP	Impressum – I giornalisti svizzeri
SIC	Società svizzera degli impiegati del commercio
SYNA	Syna
TS	Travail.Suisse
UNIA	Sindacato UNIA
USS	Unione sindacale svizzera

### **Sicurezza, salute e igiene del lavoro**

PSS	Promozione Salute Svizzera
SGIG	Studiengruppe für Gesundheitsschutz (Gruppo di studio per la protezione della salute)
SSIL	Società Svizzera d'Igiene del Lavoro
SSSL	Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro
SUVA	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni

### **Associazioni professionali e altre istituzioni**

ASG	Associazione Svizzera di Gestori di Patrimoni
FMH	Federazione dei medici svizzeri
FPMI	Forum PMI
GST-SVS	Società dei veterinari svizzeri
MWS	medical women switzerland

SAV-FSA	Federazione Svizzera degli Avvocati
SGC-SSC	Le chirurghe e i chirurghi svizzeri
SSPP	Società svizzera di Psichiatria e Psicoterapia

### **Imprese**

BIG5	PwC – E&Y – KPMG – Deloitte – BDO
BOAS	BOAS Management SA
CMV	Centre Médical de Vidy
COG	Cogestim
COOP	Società cooperativa Coop
CS	Credit Suisse SA
DEMA	Demaurex & Cie SA
DR	de Rham & Cie SA
FI	First Industries
FONCIA	FONCIA Switzerland SA
ICF	Immobilier Compagnie Foncière SA
LR	Société de la Loterie de la Suisse Romande
MOBI	La Mobiliare
PM	Philip Morris International Management SA
SCHENK	Schenk SA
TMV	Tolerie Mottier Villeneuve SA
UBS	UBS SA
ZEIT	Zeit AG