

Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro

Capitolo 6: Obblighi particolari del datore di lavoro e del lavoratore
Sezione 3: Obblighi nei confronti degli organi d'esecuzione e di vigilanza
Art. 73a Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

OLL 1

Art. 73a

Articolo 73a

Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

(art. 46 LL)

- ¹ Le parti sociali possono prevedere, in un contratto collettivo di lavoro, che gli elenchi e gli atti non contengano i dati di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c-e nonché h se i lavoratori interessati:
 - a. dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro;
 - b. percepiscono un reddito annuo lordo, bonus compresi, superiore a 120 000 franchi, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale; e
 - c. hanno convenuto individualmente in forma scritta che rinunciano alla registrazione della durata del lavoro.
- ² L'importo di cui al capoverso 1 lettera b è adeguato all'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato secondo la LAINF.
- ³ La convenzione di cui al capoverso 1 lettera c può essere revocata ogni anno dal lavoratore o dal datore di lavoro.
- ⁴ Il contratto collettivo di lavoro deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori, in particolare del settore o dell'azienda, e prevedere quanto segue:
 - a. misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza della durata del riposo stabilita per legge;
 - b. l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno preposto alle questioni concernenti la durata del lavoro.
- ⁵ Il datore di lavoro tiene a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza il contratto collettivo di lavoro, le convenzioni di rinuncia individuali e un elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro e nel quale è riportato anche il loro reddito annuo lordo.

Premessa

Le nuove disposizioni di ordinanza soddisfano l'esigenza di aumentare la flessibilità nella registrazione della durata del lavoro consentendo a determinate categorie di lavoratori di rinunciare completamente o parzialmente all'obbligo di registrazione e costituendo così una deroga all'obbligo di documentazione sistematico di cui all'articolo 73 OLL 1.

Le modalità di registrazione della durata del lavoro previste agli articoli 73a e 73b OLL 1 sono rivolte ai lavoratori che sottostanno alle disposizioni concernenti la durata del lavoro e del riposo sancite dalla legge sul lavoro. Non si applicano ad esempio ai lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato ai sensi dell'articolo 3 lettera d LL e 9 OLL 1.

Il campo di applicazione personale della legge sul lavoro rimane immutato anche con l'introduzione delle nuove modalità di registrazione. Per i lavoratori che hanno rinunciato all'obbligo di registrazione della durata del lavoro o a cui si applica soltanto una registrazione semplificata continuano a valere le prescrizioni della legge sul lavoro in materia di durata del lavoro e del riposo.

In una direttiva della SECO destinata agli ispettori cantonali del lavoro era stata introdotta per alcuni lavoratori, con effetto dal 1° gennaio 2013, la possibilità di semplificare la registrazione della durata del lavoro. Per le aziende che l'avevano già attuata prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni di ordinanza, tale direttiva rimane valida fino a fine 2016.

Capoverso 1

Affinché la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro sia consentita, le seguenti condizioni (contratto collettivo di lavoro, reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi, autonomia nell'impostazione dell'attività lavorativa e degli orari di lavoro e consenso dei singoli lavoratori) devono essere adempiute in modo cumulativo.

La possibilità di rinunciare alla registrazione e alla documentazione della durata del lavoro conformemente all'articolo 73 capoverso 1 lettere c-e nonché h deve in primo luogo essere prevista in un contratto collettivo di lavoro (CCL), per il quale devono essere soddisfatti determinati criteri (cfr. cpv. 4). Inoltre, l'azienda e i lavoratori interessati devono rientrare nel campo di applicazione del CCL.

Le parti sociali possono inserire questa possibilità in un contratto collettivo di lavoro (CCL) già esistente oppure concluderne uno nuovo. Nel caso in cui i lavoratori interessati non siano contemplati dal campo di applicazione personale di un CCL già stipulato, è possibile estendere il campo di applicazione a tali lavoratori soltanto per quanto riguarda la rinuncia alla registrazione della durata del lavoro.

Se i requisiti materiali di cui al capoverso 4 sono adempiuti, è possibile stipulare un nuovo CCL che si limiti a disciplinare le questioni concernenti la registrazione della durata del lavoro. Non è necessario che il CCL sia di obbligatorietà generale.

Lettera a:

La rinuncia alla registrazione della durata del lavoro è possibile solo per i lavoratori che dispongono di un'ampia autonomia nell'impostare il loro lavoro. In altri termini questa disposizione si rivolge unicamente ai lavoratori che godono di una grande libertà nel decidere come svolgere e organizzare il proprio lavoro. Tendenzialmente godono di una simile autonomia soprattutto i quadri superiori o i lavoratori con un particolare mansionario, come ad esempio i responsabili di progetto.

I lavoratori devono inoltre essere prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro e di riposo.

Questa libertà deve riguardare almeno la metà del tempo di lavoro. Si tratta in questo caso di un valore indicativo. Per determinare tale autonomia occorre tener conto del contesto lavorativo nel suo complesso, prendendo in considerazione i fattori qui di seguito.

Fattori positivi:

- telelavoro senza orari prestabiliti
- orario di lavoro flessibile
- assenza di orari di presenza obbligatori

Fattori negativi:

- riunioni obbligatorie
- fasce orarie di presenza vincolanti
- obbligo di raggiungibilità in ogni momento
- mansionario che richiede una presenza costante (ad es. capocantiere o capofficina)
- elevato bisogno di coordinazione e quindi disponibilità obbligatoria nei confronti dei superiori e/o dei clienti

La definizione delle categorie di lavoratori che soddisfano le condizioni previste e che dispongono quindi del necessario livello di autonomia nell'impostare la propria attività lavorativa e i propri orari di lavoro è una questione che verrà stabilita concretamente dalle parti sociali nel quadro della negoziazione di un CCL, tenuto conto delle mansioni, delle responsabilità e del contesto lavorativo generale di tali categorie.

Lettera b:

Per poter rinunciare alla registrazione della durata del lavoro è inoltre necessario che i lavoratori interessati percepiscano un reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi. Per determinare il reddito annuo lordo occorre basarsi sul salario determinante soggetto all'AVS dell'anno precedente. Ciò significa nel caso specifico che gli eventuali bonus sono compresi mentre gli assegni sociali non lo sono.

In caso di impiego a tempo parziale, tale importo è ridotto proporzionalmente. Lo stesso vale per le occupazioni di durata inferiore a un anno o in caso di congedi non pagati. Per i neoassunti occorre ba-

Indicazioni relative all'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro

Capitolo 6: Obblighi particolari del datore di lavoro e del lavoratore
Sezione 3: Obblighi nei confronti degli organi d'esecuzione e di vigilanza
Art. 73a Rinuncia alla registrazione della durata del lavoro

OLL 1

Art. 73a

sarsi sul salario convenuto nel contratto di lavoro; le eventuali componenti variabili del salario devono essere prese in considerazione nella misura in cui sono anche effettivamente corrisposte alla fine dell'anno conformemente a quanto in uso nell'azienda.

Lettera c:

Ogni lavoratore interessato deve fornire il proprio consenso alla rinuncia all'obbligo di registrazione, mediante una convenzione individuale in forma scritta stipulata con il datore di lavoro. Nelle aziende in cui i documenti personali sono gestiti elettronicamente è ammissibile anche la forma elettronica. Da tale convenzione deve risultare chiaramente il consenso del lavoratore. Non è richiesta una convenzione scritta in base ai requisiti stabiliti all'articolo 13 segg. CO.

Capoverso 2

L'importo di 120 000 franchi segue l'evoluzione dell'importo massimo del guadagno assicurato secondo la legge sull'assicurazione contro gli infortuni (148 200 al momento dell'entrata in vigore dell'art. 73a OLL 1 il 1° gennaio 2016). Eventuali adeguamenti di tale importo vanno attuati nel quadro di una revisione di ordinanza.

Capoverso 3

La convenzione di cui all'articolo 73a capoverso 1 lettera c OLL 1 può essere revocata alla fine di ogni anno civile, sia dal datore di lavoro che dal dipendente stesso. La revoca può essere data in forma scritta o essere documentata in occasione del colloquio di fine anno. Il termine di disdetta contrattuale non deve per forza essere osservato.

Capoverso 4

Il CCL deve essere sottoscritto dalla maggioranza delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori,

in particolare del settore o dell'azienda. La rappresentatività di un'organizzazione di lavoratori è determinata nel singolo caso al momento della stipula del CCL.

Per la conclusione di un CCL è necessario avere un'organizzazione dei lavoratori indipendente dall'azienda. Per il resto si applicano i principi generali del diritto in materia di CCL. Conformemente a tali principi, le parti sociali autorizzate a negoziare un CCL, che sono competenti dal punto di vista materiale, personale e territoriale e che agiscono in buona fede, devono in linea di principio essere accettate nelle trattative. Non è invece consentito creare un sindacato ad hoc con l'unico scopo di concludere contratti sulla registrazione della durata del lavoro con determinati datori di lavoro. Nel caso di un CCL già esistente si può presupporre che il criterio della rappresentatività delle organizzazioni dei lavoratori firmatarie sia rispettato. Oltre alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori di un'azienda o di un settore possono tuttavia (ma non devono per forza) essere prese in considerazione in modo specifico anche le organizzazioni rappresentative dei lavoratori interessati dalla rinuncia alla registrazione della durata del lavoro. La possibilità di rinunciare alla registrazione può anche essere disciplinata in un CCL intersettoriale (cfr. CCL per il settore del prestito di personale) o regionale.

È necessario che il CCL sia approvato dalla maggioranza delle organizzazioni sindacali che entrano potenzialmente in considerazione.

Lettera a:

Rinunciando alla registrazione della durata del lavoro viene a mancare uno strumento di controllo essenziale, ragion per cui il CCL deve assolutamente prevedere misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza dei periodi di riposo stabiliti per legge. A tale riguardo occorre prestare particolare attenzione alle esigenze dei lavoratori a tempo parziale.

Nel determinare queste misure occorre prendere in considerazione in particolare i rischi specifici del ramo legati a un eccessivo onere lavorativo e met-

tere l'accento soprattutto sull'informazione del collaboratore, sulla sensibilizzazione dei superiori e sul monitoraggio delle misure stabilite. Per valutare la questione ed elaborare proposte potrebbe essere opportuno, per le parti sociali, ricorrere a uno specialista MSSL (conformemente alla direttiva CFSL n. 6508 concernente il ricorso ai medici del lavoro e agli altri specialisti della sicurezza sul lavoro).

Poiché gli ispettori del lavoro non sono più in grado di verificare l'osservanza delle norme in materia di pause e di periodi di riposo previste dalla legge sul lavoro basandosi su una documentazione completa della durata del lavoro, occorre assolutamente disciplinare nel CCL l'aspetto relativo alle pause e ai periodi di riposo.

Lettera b:

Il CCL deve inoltre prevedere l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno per le questioni concernenti la durata del lavoro. A tale riguardo è importante garantire che, nello svolgimento della sua funzione, il servizio interno sia sufficientemente indipendente e che la confidenzialità sia assicurata. I datori di lavoro sono inoltre liberi di stabilire come integrare strutturalmente tale servizio in seno all'azienda.

Questo servizio è innanzitutto incaricato di sensibilizzare i superiori sul tema della durata del lavoro e del riposo. Deve inoltre valutare regolarmente la situazione dei lavoratori dal punto di vista dell'onere lavorativo in modo da individuare tempestivamente eventuali difficoltà in relazione all'osservanza

dei periodi di riposo o l'esistenza di un eventuale onere eccessivo. Se necessario, deve sostenere i lavoratori che hanno problemi in materia e proporre misure alla direzione. Il ruolo del servizio interno in relazione alle altre misure specifiche previste nel CCL va precisato.

In caso di controlli, il servizio interno è l'interlocutore principale delle autorità d'esecuzione.

Capoverso 5

Il datore di lavoro non è esonerato completamente dal suo obbligo di documentazione. Egli non ha più l'obbligo di tenere una documentazione dettagliata degli orari di lavoro ma deve conservare altri documenti che consentono alle autorità d'esecuzione di verificare se i lavoratori soddisfano le condizioni per essere esonerati dall'obbligo di registrazione della durata del lavoro.

Il datore di lavoro deve tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza statali i seguenti documenti:

- il contratto collettivo di lavoro,
- le convenzioni di rinuncia individuali,
- un elenco dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione della durata del lavoro. In tale elenco non deve risultare il reddito annuo lordo dei singoli lavoratori ma è sufficiente confermare che i lavoratori superano il livello di reddito richiesto. L'ispettore del lavoro può verificare mediante controlli a campione la correttezza degli elenchi e chiedere il certificato di salario di singoli dipendenti.