

Articolo 73b

Registrazione semplificata della durata del lavoro

(art. 46 LL)

- ¹ La rappresentanza dei lavoratori di un settore o di un'azienda o, in sua assenza, la maggioranza dei lavoratori di un'azienda può convenire con il datore di lavoro che, per i lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro, debba essere registrata unicamente la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto. In caso di lavoro notturno e domenicale vanno inoltre documentati l'inizio e la fine degli impieghi.
- ² La convenzione deve prevedere quanto segue:
 - a. le categorie di lavoratori a cui si applica la registrazione semplificata della durata del lavoro;
 - b. disposizioni speciali concernenti l'osservanza delle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo;
 - c. una procedura paritetica per verificare l'osservanza della convenzione.
- ³ Nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori la registrazione semplificata della durata del lavoro secondo il capoverso 1 può anche essere convenuta individualmente in forma scritta tra il datore di lavoro e il lavoratore. Nella convenzione vanno menzionate le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo vigenti. Deve inoltre essere svolto e documentato annualmente un colloquio di fine anno concernente l'onere lavorativo.
- ⁴ Nonostante l'esistenza di una simile convenzione, i lavoratori interessati sono liberi di registrare i dati di cui all'articolo 73 capoverso 1 lettere c-e. Il datore di lavoro mette a disposizione uno strumento adeguato a tale scopo.

Premessa

Cfr. premessa all'articolo 73a OLL 1.

Capoverso 1

La registrazione semplificata della durata del lavoro consente ai lavoratori che beneficiano di una determinata autonomia nell'impostazione dei propri orari di lavoro di registrare soltanto la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto. Non è più necessario documentare il momento in cui il lavoro è prestato e in cui si svolgono i periodi di riposo (posizione sull'arco della giornata). In caso di lavoro notturno e domenicale vanno tuttavia documentati l'inizio e la fine degli impieghi. In questo modo è possibile affrontare la questione delle compensazioni per il lavoro notturno e domenicale previste per legge. Inoltre, la durata massima le-

gale del lavoro giornaliero in caso di lavoro notturno è inferiore a quella applicabile in caso di lavoro diurno e serale.

Di norma, la registrazione semplificata della durata del lavoro deve essere prevista in una convenzione collettiva tra una rappresentanza dei lavoratori interna all'azienda (commissione del personale) e il datore di lavoro. Una simile convenzione può anche essere negoziata e approvata da un sindacato già attivo nell'azienda con cui è stato stipulato un CCL.

Nelle aziende in cui non esiste una commissione interna del personale istituita secondo la legge sulla partecipazione (RS 822.14) vi è anche la possibilità che i collaboratori creino un gruppo di progetto ad hoc per definire il contenuto della convenzione. La modalità di designazione di questo gruppo di progetto non è stabilita in modo formale e non è necessaria un'elezione. Quest'ultimo potrebbe anche

essere incaricato di esaminare il progetto preliminare elaborato dal datore di lavoro o di elaborarne uno con lo stesso prima di sottoporlo ai lavoratori interessati dell'azienda per approvazione. La convenzione collettiva è approvata dalla maggioranza dei lavoratori interessati dell'azienda.

Nelle aziende che occupano meno di 50 lavoratori la registrazione semplificata può essere anche convenuta individualmente con i singoli collaboratori (cfr. commento al capoverso 3).

La registrazione semplificata è applicabile ai lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro nella loro attività quotidiana. Questo criterio è adempiuto quando almeno un quarto (valore indicativo) degli orari di lavoro può essere gestito liberamente. Si tratta in questo caso in genere di quadri medi, di quadri superiori o di persone con funzioni non direttamente legate alla produzione o alla fornitura di servizi dell'azienda. Il fatto che l'azienda offri in generale la possibilità di beneficiare di un orario flessibile non è di per sé sufficiente per soddisfare questo criterio. Un periodo di presenza obbligatorio non superiore al 75% della durata del lavoro complessiva consente di soddisfare questo criterio soltanto se non vi sono altre esigenze che limitano l'autonomia (ad. es. riunioni obbligatorie al di fuori degli orari di presenza obbligatori o viaggi di servizio).

Capoverso 2

Il capoverso 2 stabilisce il contenuto di una convenzione collettiva. I requisiti legati a tale contenuto vanno ben oltre quelli applicabili alla convenzione individuale prevista al capoverso 3.

Lettera a:

Nella convenzione collettiva occorre stabilire con precisione le categorie di lavoratori o le funzioni nell'azienda che godono dell'autonomia richiesta nell'impostazione degli orari di lavoro.

Lettera b:

Poiché non viene effettuata una registrazione dettagliata della durata del lavoro e del riposo, non è

più possibile verificare l'osservanza dei periodi di riposo basandosi su una documentazione completa. Nella convenzione occorre pertanto chiarire quali misure sono previste nell'azienda per garantire che le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo siano rispettate (ad es. blocco delle mail di notte o la domenica, definizione di un inizio differito del lavoro dopo un viaggio all'estero, cultura delle pause).

Lettera c:

Nella convenzione occorre inoltre prevedere una procedura paritetica di accompagnamento. Le modalità di tale procedura possono essere definite liberamente dalle parti. Bisogna tuttavia garantire che si svolga almeno uno scambio periodico tra i lavoratori interessati o la loro rappresentanza e i datori di lavoro in merito all'attuazione della convenzione.

Questo scambio deve permettere di affrontare eventuali questioni o problemi e di introdurre, se necessario, delle modifiche.

Capoverso 3

Le aziende che occupano meno di 50 lavoratori possono anche convenire individualmente con i collaboratori la registrazione semplificata della durata del lavoro. Il numero di collaboratori di un'azienda è calcolato prendendo in considerazione le persone e non il numero di posti a tempo pieno. I lavoratori in prestito non entrano in linea di conto. È considerata azienda ai sensi di tale disposizione un'unità organica indipendente secondo la legge sulla partecipazione (RS 822.14). Le singole filiali non sono considerate aziende autonome ai sensi della disposizione. Nel caso di una holding vanno prese in considerazione le singole società.

La convenzione deve menzionare concretamente le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo vigenti. È inoltre richiesto che venga svolto un colloquio di fine anno per discutere la questione dell'onere lavorativo. Tale colloquio deve essere documentato.

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. 73b Registrazione semplificata della durata del lavoro

OLL 1**Art. 73b**

Per quanto riguarda i lavoratori che beneficiano della registrazione semplificata, l'obbligo di documentazione del datore di lavoro nelle piccole aziende comprende pertanto:

- una documentazione della durata del lavoro semplificata,
- la convenzione tra datore di lavoro e lavoratore,
- il colloquio di fine anno.

Capoverso 4

Nonostante l'esistenza di una convenzione collettiva o individuale, i singoli lavoratori possono decidere di documentare gli orari di lavoro in maniera completa. Il datore di lavoro deve mettere a loro disposizione uno strumento adeguato a tale scopo che sia funzionale e che non comporti un onere eccessivo per i lavoratori e per l'azienda. I lavoratori interessati dalla registrazione semplificata devono essere informati in merito a questa possibilità.