

Articolo 34a

Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale

¹ Le aziende che forniscono principalmente servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria o della consulenza fiscale possono occupare secondo le disposizioni speciali di cui al capoverso 3 (modello di orario di lavoro annualizzato secondo il presente articolo) i lavoratori adulti che:

- a. dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro;
- b. sono superiori gerarchici o specialisti nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale;
- c. dispongono:
 1. di un reddito annuo lordo, bonus compresi, superiore a 120 000 franchi, ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale, o
 2. di un titolo di studio almeno di livello bachelor o del livello 6 del Quadro nazionale delle qualifiche secondo l'articolo 3 dell'ordinanza del 27 agosto 2014¹ relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale, o di un titolo di studio equivalente.

² Il lavoratore e il datore di lavoro devono convenire in forma scritta l'applicazione del modello di orario di lavoro annualizzato. Nella convenzione sono stabiliti in particolare il numero di ore di lavoro da svolgere per anno civile o esercizio (ore di lavoro annuali convenute) e la modalità di compensazione delle ore che superano tale soglia. La convenzione può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro per la fine di un mese con un preavviso di tre mesi.

³ All'occupazione di lavoratori in base al modello di orario di lavoro annualizzato secondo il presente articolo si applicano le seguenti disposizioni speciali:

- a. la durata della settimana lavorativa ammonta al massimo a 45 ore nella media annuale; la durata massima del lavoro annuale risultante è ridotta proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale; le disposizioni relative alla durata massima della settimana lavorativa (art. 9 della legge) e al lavoro straordinario (art. 12 e 13 della legge) non sono applicabili; non è in ogni caso consentito lavorare più di 63 ore a settimana;
- b. alla fine dell'anno civile o dell'esercizio il saldo delle ore di lavoro prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale non può superare le 170 ore; questo limite è ridotto proporzionalmente in caso di impiego a tempo parziale;
- c. le ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale devono essere compensate con un congedo di almeno uguale durata nel corso dell'anno civile o dell'esercizio seguente oppure essere remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento almeno;

¹ SR 412.105.1

d. il riposo giornaliero:

1. deve essere di almeno nove ore e raggiungere, nella media di quattro settimane, 11 ore,
2. può essere interrotto per attività relative a un progetto o soggette a scadenza; in questo caso si applica per analogia l'articolo 19 capoverso 3 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000² concernente la legge sul lavoro;

e. il lavoro domenicale può essere svolto senza autorizzazione ufficiale al massimo nove domeniche all'anno per un massimo di cinque ore ciascuna;

f. la durata giornaliera del lavoro effettivamente svolto dev'essere registrata; l'articolo 73a dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro non è applicabile.

⁴ Il datore di lavoro che occupa lavoratori in base al modello di orario di lavoro annualizzato secondo il presente articolo deve adottare, in cooperazione con i lavoratori o la loro rappresentanza, provvedimenti di prevenzione nel settore della tutela della salute che coprano in particolare i rischi psicosociali.

Premessa

Questa disposizione consente di impiegare i lavoratori attivi in aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale in base al modello di orario di lavoro annualizzato. Tutte le altre disposizioni della legge sul lavoro che disciplinano altre questioni rimangono valide: il divieto del lavoro notturno si applica senza limitazioni, l'arco temporale del lavoro diurno e serale di 14 ore rimane in vigore (art. 10 cpv. 3 LL), come in passato si può lavorare per al massimo sei giorni consecutivi, la semigiornata libera settimanale di otto ore dev'essere mantenuta (art. 21 LL) e la regolamentazione delle pause di cui all'articolo 15 LL resta invariata. Inoltre, la durata del lavoro dev'essere registrata secondo l'articolo 73 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000³ concernente la legge sul lavoro (OLL 1) o almeno in maniera semplificata secondo l'articolo 73b OLL 1. L'introduzione di questo modello non pregiudica la validità degli attuali modelli di orario di lavoro annualizzato convenuti in contratti collettivi di lavoro e a livello aziendale che potevano già essere adottati nel quadro vigente stabilito dalla LL.

Campo d'applicazione (cpv. 1)

Sono considerate aziende che forniscono servizi nei settori della consulenza, della revisione contabile e dell'amministrazione fiduciaria le aziende che propongono prevalentemente servizi in questi settori. Sono comprese le aziende o parti di aziende che offrono tali servizi all'esterno e non solo internamente. Il criterio «prevalentemente» è soddisfatto se la maggior parte del fatturato totale dell'azienda è realizzato con tali servizi o se la maggior parte dei dipendenti è impiegata in questi settori.

Lavoratori interessati

La disposizione si applica unicamente ai lavoratori adulti. I giovani beneficiano di una maggiore protezione e inoltre non soddisfano le condizioni necessarie per un modello di orario di lavoro annualizzato.

Affinché un'occupazione in base a questo modello sia ammissibile, devono essere soddisfatti cumulativamente i criteri di cui alle lettere a-c qui di seguito:

² SR 822.111

³ RS 822.111

Indicazioni relative all'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

Sezione 3: Categorie di lavoratori e di aziende assoggettate
Art. 34a Premessa Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale

OLL 2

Art. 34a

Lettera a:

I lavoratori devono disporre di un'**ampia autonomia** nell'impostare il proprio lavoro, cioè poter determinare in larga misura autonomamente in che modo il lavoro dev'essere svolto e organizzato. Tendenzialmente godono di una simile autonomia i quadri superiori o i lavoratori con mansioni particolari, come ad esempio i responsabili di progetto. Per valutare questo criterio ci si può basare sulla prassi sviluppata in applicazione dell'articolo 73a OLL 1.

Inoltre, questi lavoratori devono essere **prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro**. Questa libertà deve riguardare almeno la metà del tempo di lavoro (valore indicativo). Per poter valutare l'autonomia in materia di orari bisogna considerare l'ambiente di lavoro nel suo insieme. Anche in questo caso ci si può basare sulle esperienze maturate in relazione all'articolo 73a OLL 1. Questo modello di orario di lavoro annualizzato non può essere previsto per i dipendenti che devono attenersi a piani di impiego o rispettare altri requisiti rigidi in termini di orario, ossia per le persone occupate nel lavoro a squadre, in attività che prevedono piani di impiego giornaliero prestabiliti o i cui orari sono determinati in gran parte o prevalentemente dal datore di lavoro o da circostanze oggettive. Può invece essere preso in considerazione per i lavoratori vincolati a fasce orarie per meno della metà del proprio tempo di lavoro e che, al di fuori di tali fasce, sono liberi di stabilire i propri orari.

Lettera b:

Un'altra condizione è che i lavoratori in questione siano **superiori gerarchici** o **specialisti** nel settore della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria o della consulenza fiscale. Sono considerati superiori gerarchici coloro che dispongono del diritto permanente di impartire istruzioni ai collaboratori subordinati. In questo contesto il numero dei collaboratori subordinati non è rilevante. Per

contro non si può parlare di superiore gerarchico se il diritto di impartire istruzioni è esercitato soltanto nei confronti di stagisti o apprendisti.

Diversamente dai **superiori** gerarchici, gli specialisti non dispongono del diritto (permanente) di impartire istruzioni ai collaboratori subordinati ma, in virtù delle proprie competenze specialistiche nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria o della consulenza fiscale, sono responsabili in seno all'azienda della loro area specialistica. Gli specialisti di altri ambiti, il personale addetto a mansioni di segretariato e gli stagisti non rientrano invece nel campo di applicazione.

Lettera c:

Oltre a quanto stabilito nelle lettere a e b, i lavoratori in questione devono percepire un **reddito annuo lordo**, bonus compresi, **superiore a 120 000 franchi**. Questo importo corrisponde a quello indicato nell'articolo 73a capoverso 1 lettera b OLL 1 e ci si può basare sulla relativa prassi. In caso di impiego a tempo parziale, esso è ridotto proporzionalmente. Per stabilire il reddito annuo lordo occorre basarsi sul salario soggetto all'AVS dell'anno precedente; i bonus sono pertanto compresi, ma non gli assegni sociali. Per i neoassunti occorre basarsi sul salario convenuto nel contratto di lavoro. Si può partire dal presupposto che gran parte dei lavoratori con un reddito superiore al limite fissato svolgono mansioni di grande responsabilità, che nella maggior parte dei casi implicano anche un ampio margine di manovra.

In alternativa al reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi i lavoratori possono disporre di un **titolo di livello terziario**, ossia di un titolo almeno di livello bachelor, del livello 6 del Quadro nazionale delle qualifiche secondo l'articolo 3 dell'ordinanza del 27 agosto 2014⁴ relativa al Quadro nazionale delle qualifiche per i titoli della formazione professionale (O QNQ FP) oppure di un titolo di studio (estero) equivalente.

⁴ RS 412.105.1

Convenzione scritta (cpv. 2)

L'introduzione di questo modello di orario di lavoro annualizzato è volontaria e deve essere convenuta individualmente e in forma scritta con ogni lavoratore interessato secondo gli articoli 11 segg. del Codice delle obbligazioni del 30 marzo 1911⁵ (CO). Nelle aziende nelle quali la documentazione del personale è solo in formato elettronico, la convenzione può essere stipulata anche in questo formato, nel rispetto dell'articolo 14 capoverso 2bis CO. La convenzione deve contenere un esplicito rinvio all'articolo 34a OLL 2 e stabilire in particolare il numero di ore di lavoro da svolgere per anno civile o esercizio (ore di lavoro annuali convenute) e la modalità di compensazione delle ore che superano tale soglia. Deve pertanto indicare come vanno compensate le ore prestate in più rispetto alla suddetta soglia secondo l'articolo 321c capoversi 2 e 3 CO e le ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale secondo l'articolo 34a capoverso 3 lettera c OLL 2.

La convenzione relativa a questo modello di orario di lavoro annualizzato può essere revocata in qualsiasi momento dal lavoratore o dal datore di lavoro per la fine di un mese con un preavviso di tre mesi. Questa possibilità è particolarmente importante nei casi in cui le ore di lavoro prestate dovessero aumentare in misura tale da rappresentare un pericolo per la salute del lavoratore. Il lavoratore che decide di non adottare un simile modello non deve essere penalizzato.

Disposizioni speciali (cpv. 3)

Il modello di orario di lavoro annualizzato implica che la durata massima del lavoro si basa solo sul periodo di riferimento di un anno civile o di un esercizio definito per l'intera azienda e non più, come nella legislazione vigente, su una durata massima del lavoro di 45 o 50 ore nel periodo di ri-

ferimento di una settimana (cfr. art. 9 cpv. 1 LL). La legge sul lavoro e le relative ordinanze contengono numerose disposizioni basate sulla durata massima della settimana lavorativa. Tuttavia, poiché nel modello di orario di lavoro annualizzato il saldo delle ore annuali in esubero è determinato solo alla fine dell'anno civile o dell'esercizio, le disposizioni relative alla durata massima della settimana lavorativa e al lavoro straordinario non sono applicabili. Per tutelare la salute dei lavoratori interessati, viene comunque fissata una soglia massima assoluta di 63 ore di lavoro settimanale.

Lettera a

Per poter beneficiare di questo modello di orario di lavoro annualizzato, il numero di ore di lavoro annuali può ammontare al massimo a 45 ore settimanali nella media dell'anno civile o dell'esercizio.

In caso di impiego a tempo parziale, la durata massima del lavoro annuale è ridotta proporzionalmente. Ciò significa che le ore in esubero dei dipendenti a tempo parziale devono imperativamente essere compensate con un congedo di uguale durata oppure essere remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento già a partire dal momento in cui viene superata la durata massima del lavoro annuale proporzionalmente ridotta (lett. c).

Per determinare il numero delle settimane per anno civile o esercizio vanno detratte le settimane di vacanza convenute tra le parti e i giorni festivi parificati alle domeniche che cadono in un giorno lavorativo (nella media pluriennale, i giorni festivi da detrarre corrispondono a una settimana di vacanza supplementare).

La durata massima del lavoro annuale è ad esempio di 2115 ore con quattro settimane di vacanza (52 settimane – 4 settimane di vacanza – 1 settimana di giorni festivi x 45 ore = 2115 ore).

Si tratta di un calcolo approssimativo che intende fungere da riferimento.

⁵ RS 220

Indicazioni relative all'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

Sezione 3: Categorie di lavoratori e di aziende assoggettate
Art. 34a Premessa Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile,
dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale

OLL 2

Art. 34a

Tuttavia, questo modello di orario di lavoro annualizzato è naturalmente ammissibile anche se la durata del lavoro annuale convenuta si basa su una durata del lavoro settimanale inferiore a 45 ore.

Per quanto riguarda il concetto di «durata del lavoro» si rinvia all'articolo 13 OLL 1.

Sono fatte salve le disposizioni del CO. In linea di principio un modello basato su un orario di lavoro annualizzato è già possibile oggi secondo le disposizioni degli articoli 319 segg. CO, in particolare in combinato disposto con l'articolo 321c capoverso 1 CO.

Lettera b

Alla fine dell'anno civile o dell'esercizio definito per l'intera azienda i lavoratori che ricorrono a questo modello di orario di lavoro annualizzato possono avere accumulato al massimo 170 ore in più rispetto alla durata massima del lavoro annuale (principio del saldo netto). Ciò significa che le ore in esubero possono essere soggette a oscillazioni nel corso dell'anno civile o dell'esercizio e che il numero massimo di 170 ore può anche temporaneamente essere superato.

Si tratta di un'eccezione alla disposizione di legge secondo cui ogni ora di lavoro straordinario prestata nel corso dell'anno – indipendentemente dal fatto che venga compensata o remunerata – viene sommata fino al raggiungimento del numero massimo di 170 di cui all'articolo 12 capoverso 2 LL (cosiddetto principio del saldo lordo).

In caso di impiego a tempo parziale, il numero massimo di ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale è ridotto proporzionalmente.

Una simile riduzione proporzionale è effettuata anche nel caso in cui il lavoratore svolga diverse attività lucrative e, secondo la prassi già oggi in vigore, anche in caso di impiego di durata inferiore a un anno.

Lettera c

Se, alla fine dell'anno civile o dell'esercizio, il lavoratore ha accumulato ore in esubero rispetto alla

durata massima del lavoro annuale, queste ultime dovranno essere compensate l'anno seguente con un congedo di uguale durata oppure remunerate con un supplemento salariale del 25 per cento. Per ragioni legate alla tutela della salute, la compensazione sotto forma di congedo deve prevalere sulla remunerazione di tali ore. Contrariamente all'articolo 13 capoverso 1 LL, che esclude determinate categorie di lavoratori dal diritto al supplemento salariale per le prime 60 ore di lavoro straordinario, l'obbligo di remunerare le ore prestate in eccesso rispetto alla durata massima del lavoro annuale nell'ambito di questo modello vale già a partire dalla prima ora di lavoro straordinario.

Anche le ore in esubero che oltrepassano la soglia delle 170 ore devono essere compensate. Se riscontra il superamento di tale soglia, l'Ispettorato del lavoro procede conformemente agli articoli 51 segg. LL.

Lettera d

Il riposo giornaliero dei lavoratori occupati in aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale può essere ridotto da 11 a 9 ore più volte alla settimana, a condizione che nella media di quattro settimane venga rispettata la durata di 11 ore (n. 1). Decade invece la possibilità generale prevista dalla legge (cfr. art. 15a cpv. 2 LL) di ridurre il riposo a otto ore una volta alla settimana. Il metodo attuale per calcolare la media resta invariato, ossia vengono presi in considerazione unicamente i periodi di riposo giornaliero tra due giorni lavorativi.

Il riposo giornaliero (di 11 o 9 ore) può essere interrotto da prestazioni di lavoro relative a un progetto o soggette a scadenza (n. 2). Nel complesso, tuttavia, il periodo di riposo deve essere rispettato nonostante gli eventuali interventi (cfr. art. 19 cpv. 3 OLL 1). Non è ammesso interrompere il periodo di riposo settimanale durante il periodo notturno di sette ore (in genere tra le 23.00 e le 6.00; cfr. art. 10 cpv. 1 e 2 LL). La disposizione non prevede

che il lavoro notturno sia esente da autorizzazione. L'interruzione del riposo settimanale la domenica è consentita solo nell'ambito della lettera e.

Prestazioni di lavoro relative a un progetto o soggette a scadenza

Un progetto ai sensi di questa disposizione presuppone un insieme di attività di durata limitata che giustifichi una flessibilizzazione delle prescrizioni in materia di durata del lavoro per i partecipanti al progetto perché la collaborazione di diverse persone (di solito con competenze diverse o provenienti da reparti diversi) richiede una pianificazione e un'attuazione coordinate per il raggiungimento congiunto degli obiettivi oppure perché l'entità dei costi richiede l'esistenza di un proprio budget, un controllo dei costi distinto e una contabilità separata. L'arco temporale del lavoro diurno e serale può tra l'altro essere esteso se ciò è necessario per rispettare una scadenza prestabilita: il vincolo della scadenza è sufficiente per giustificare una flessibilizzazione delle prescrizioni in materia di durata del lavoro anche nel caso di un compito individuale.

Lettera e

Nelle aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile, dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale non vi sono motivi di indispensabilità tecnica o economica che giustifichino il lavoro domenicale regolare. Per contro in queste aziende è talvolta necessario che, per un urgente bisogno, i dipendenti debbano eccezionalmente lavorare alcune ore la domenica. Per questo motivo la disposizione prevede che i lavoratori a cui si applica un simile modello di orario di lavoro annualizzato possano lavorare, senza previa autorizzazione, al massimo nove domeniche all'anno per un massimo di cinque ore ciascuna.

Lettera f

Oltre agli obblighi generali in materia di documentazione, i datori di lavoro sono tenuti a tenere a disposizione delle autorità d'esecuzione e di vigilanza gli elenchi e gli altri atti da cui risultano le

indicazioni necessarie all'esecuzione della legge e delle relative ordinanze. Il datore di lavoro deve quindi tenere a disposizione degli ispettori del lavoro un elenco dei dipendenti che hanno sottoscritto una convenzione su un modello di orario di lavoro annualizzato ed essere in grado di dimostrare il rispetto dei criteri richiesti (cfr. art. 46 LL).

Quando si utilizza questo modello di orario di lavoro annualizzato non è possibile rinunciare alla registrazione della durata del lavoro (art. 73a OLL 1). È possibile optare per una registrazione semplificata se le condizioni dell'articolo 73b OLL 1 sono adempite.

Provvedimenti di prevenzione (cpv. 4)

Per i lavoratori subordinati a questo modello di orario di lavoro annualizzato, il datore di lavoro deve prevedere provvedimenti di prevenzione in materia di tutela della salute, prestando particolare attenzione ai rischi psicosociali. Già l'articolo 2 capoverso 1 OLL 3 impone al datore di lavoro di adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica dei lavoratori.

I rischi psicosociali sono rischi per la salute indotti da un'organizzazione e una gestione inadeguate del lavoro nonché da un contesto sociale lavorativo non appropriato. Possono, ad esempio, essere causati da sollecitazioni eccessive (ad es. stress, burnout, monotonia, difficoltà a conciliare vita privata e lavorativa) o da violazioni dell'integrità personale (ad es. mobbing, molestie sessuali).

Per adempiere ai propri obblighi il datore di lavoro determina i pericoli per la salute anche nell'ambito dei rischi psicosociali, insiti per esempio nell'organizzazione, nei contenuti e nell'intensità del lavoro o nelle condizioni lavorative. Il datore di lavoro è tenuto ad acquisire le necessarie competenze. Se tali competenze non sono presenti all'interno dell'azienda, deve ricorrere a specialisti esterni nel

Indicazioni relative all'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro

Sezione 3: Categorie di lavoratori e di aziende assoggettate
Art. 34a Premessa Aziende che forniscono servizi nei settori della revisione contabile,
dell'amministrazione fiduciaria e della consulenza fiscale

OLL 2**Art. 34a**

campo dei rischi psicosociali (ad es. medici del lavoro o altri specialisti MSSSL).

In applicazione di questa nuova disposizione, il datore di lavoro deve prevedere misure di protezione della salute adeguate al singolo caso. A tale scopo l'azienda è tenuta ad adottare una combinazione appropriata di diversi provvedimenti che tengano conto della situazione concreta. Per identificare e prevenire i rischi, può ricorrere a strumenti quali un monitoraggio annuale in cooperazione con i rappresentanti interni dei lavoratori, un regolamento sul telelavoro, colloqui regolari documentati con i dipendenti, formazioni e corsi sul tema della protezione della salute rivolti in particolare ai superiori gerarchici o strumenti digitali. L'introduzione di un sistema di gestione della salute sul lavoro, la designazione di un servizio di contatto interno secondo l'articolo 73a capoverso 4 lettera b OLL 1 oppure la possibilità per i lavoratori di avvalersi di una consulenza personale di un medico del lavoro, un medico di fiducia o altri specialisti della sicurezza sul lavoro (direttiva CFSL n. 6508) costituiscono ulteriori provvedimenti in tal senso. Potrebbe risultare opportuno creare simili offerte o servizi specializzati a livello settoriale.

Come previsto all'articolo 6 capoverso 3 LL, il datore di lavoro deve far cooperare i lavoratori o la loro rappresentanza nell'azienda ai provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro. Il diritto di essere consultati comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, prima che il datore di lavoro prenda una decisione, come anche il diritto alla motivazione della decisione, se quest'ultima non tiene in considerazione, o considera solo parzialmente, le obiezioni dei lavoratori o della loro rappresentanza nell'azienda (art. 48 cpv. 2 LL).