

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
Leistungsbereich Arbeitsbedingungen
Corina Müller Könz
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica:
vernehmlassungen@seco.admin.ch

Procedura di consultazione - 16.414 Iniziativa parlamentare Graber Konrad, flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi - 16.423 Iniziativa parlamentare Keller-Sutter, deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Gentili Signore,
egregi Signori,

vi ringraziamo per averci dato l'opportunità di esprimere la nostra opinione in merito alla summenzionata procedura di consultazione. Qui di seguito formuliamo le nostre puntuali osservazioni.

16.414 Iniziativa parlamentare Graber Konrad, flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi

L'iniziativa tende ad adeguare la legislazione al moderno mondo del lavoro e ai nuovi strumenti tecnici ed elettronici che permettono una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse. L'obiettivo del progetto è l'ottimizzazione dell'uso della risorsa "tempo" e della risorsa umana, tenendo conto delle fluttuazioni del carico di lavoro in determinati settori (ad esempio, consulenza, fiduciario, informatico, ecc.). I promotori ritengono che l'iniziativa permetta di eliminare la discrepanza creatasi tra realtà economica e legge, nonché di salvaguardare il principio della certezza del diritto (p.es. registrazione di orari fittizi). L'iniziativa vuole rendere più motivante il lavoro per i lavoratori con funzioni direttive e gli specialisti e ridurre il loro stress, responsabilizzandoli maggiormente, garantendo in questo modo la migliore conciliabilità tra lavoro, vita privata e familiare. L'iniziativa intende favorire anche il promovimento della piazza economica svizzera.

Nello specifico, osserviamo quanto segue.

Sulla base delle disposizioni in vigore è già possibile eseguire 62 ore settimanali, effettuando 17 ore straordinarie per un periodo di 10 settimane onde arrivare al limite massimo di 170 consentito dalla legge. Il progetto estende la fascia oraria giornaliera per le due categorie di lavoratori da 14 a 15 ore, con una possibile durata del lavoro giornaliero che passa da 12.5 a 13.5 ore.

La messa in atto del progetto implicherebbe delle difficoltà nell'attività di controllo da parte degli ispettorati del lavoro. Infatti, con l'orario annualizzato il rispetto della durata massima settimanale dovrà essere valutato sull'anno civile, con un importante aumento di oneri amministrativi a carico delle aziende. Di fatto, senza aumento dell'effettivo del personale, gli ispettorati del lavoro cantonali potrebbero, di conseguenza, effettuare un minore numero di controlli.

Inoltre, l'iniziativa non è attuabile per chi lavora di notte, tenuto conto dei vincoli temporali per il lavoro notturno. Sarà estremamente difficile stabilire se il lavoro domenicale viene imposto o eseguito a propria discrezione da parte del lavoratore. Se vi sono settori in cui vi è un'esigenza di lavorare la domenica senza autorizzazione, è auspicabile prevedere una modifica all'ordinanza 2 concernente la legge sul lavoro (OLL2). Si precisa inoltre che il modello non potrebbe essere applicato ai lavoratori che dispongono già di una deroga di legge ai sensi della OLL2, in quanto i vincoli temporali per il lavoro domenicale e il lavoro notturno regolare difficilmente sarebbero rispettati.

Il divieto del lavoro domenicale è ancorato nella legge e nella società per ragioni culturali, sociali, religiose e famigliari. L'approvazione dell'iniziativa comporta il sacrificio di questi valori connessi con il divieto di lavoro domenicale.

Infine, vi sono criticità per i settori con lavoro stagionale. Ad esempio, se nel settore turistico un dirigente o specialista lavora per due differenti datori di lavoro a dipendenza della stagione, vi è il rischio di superare la durata massima settimanale senza poter compensare le ore in esubero. La fattispecie sarebbe difficilmente rilevabile per gli organi di esecuzione e vigilanza.

Alla luce di quanto precede, lo scrivente Consiglio di Stato non ritiene di poter sostenere questa iniziativa.

16.423 Iniziativa parlamentare Keller-Sutter, deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Questa iniziativa vuole esentare i lavoratori con funzioni direttive e gli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali dall'obbligo di registrazione degli orari di lavoro e assoggettarli all'orario di lavoro basato sulla fiducia. Abolendo la soglia salariale annua di fr. 120'000.- prevista dall'art. 73a cpv. 1 lett. b dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL1) e rinunciando al requisito del contratto collettivo di cui all'art. 73 cpv. 1 OLL1 si estende in modo considerevole la cerchia dei lavoratori dispensati dall'obbligo di registrazione degli orari di lavoro.

L'attuale quadro legislativo prevede già la possibilità di rinunciare alla registrazione del tempo di lavoro. L'esenzione è riservata ai lavoratori che dispongono di un'ampia autonomia nella loro funzione e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro. Inoltre, questi devono percepire un reddito annuo lordo superiore a fr. 120'000.-, soggiacere ad un contratto collettivo (CCL) e convenire in forma scritta che rinunciano alla registrazione. Sia il lavoratore che il datore di lavoro hanno la facoltà di revocare annualmente la convenzione. Per compensare eventuali rischi derivanti da un eccessivo onere lavorativo, il contratto collettivo deve prevedere delle misure specifiche per garantire la protezione della salute e l'osservanza della durata del riposo stabilita per legge; il CCL deve inoltre prevedere l'obbligo del datore di lavoro di designare un servizio interno preposto alle questioni concernenti la durata del lavoro. Onde facilitare il controllo da parte delle autorità di esecuzione e vigilanza, i datori di lavoro sono obbligati a tenere a disposizione delle stesse autorità 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.

In caso di approvazione dell'iniziativa è prevedibile, sulla base all'esperienza fatta nell'ambito delle verifiche delle disposizioni previste dall'art. 73a cpv. 1, che la sorveglianza del rispetto della legge diventi più complessa, in particolare per valutare l'adempimento dei criteri d'assoggettamento delle persone con funzioni direttive o degli specialisti, e comporti un maggior investimento di risorse sia per gli ispettorati del lavoro sia per le aziende.

Secondo le stime del 2014 dell' Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico OCSE (*Mental Health and Work Switzerland*), i costi causati dalle malattie psichiche in Svizzera si aggirano annualmente intorno a 4.2 miliardi di franchi. Una recente tesi presentata dalle università di Zurigo e Harvard analizza i benefici e rischi (anche a livello della salute) derivanti dalle moderne tecnologie di comunicazione (SARAH GENNER, *ON/OFF, Risks and Rewards of the Anytime-Anywhere Internet*, Zurigo 2017, pag. 83). La tesi analizza peraltro l'impatto delle nuove tecnologie di comunicazione sulla salute psichica e fisica, citando studi e inchieste elaborate in Germania. Quest'ultime giungono alla conclusione che il sovraccarico di informazioni e la costante reperibilità tramite mezzi elettronici (cellulari, mail) è un fattore di stress che mette a rischio la salute mentale e genera enormi costi (GENNER, *op.cit.* pag. 94; 2011 29 miliardi di Euro).

Di fronte ad un costante aumento dei costi causati dalle malattie psichiche/mentali e tenuto conto delle pressioni sul fronte del mercato del lavoro, con particolare riferimento al dumping salariale e sociale, è importante conoscere il numero di aziende e di lavoratori che già oggi fanno ricorso alle possibilità di flessibilizzazione degli orari di lavoro. Lo scrivente Consiglio ritiene pertanto che le risultanze dello studio commissionato dalla SECO, i cui risultati saranno verosimilmente disponibili verso la metà del 2019, forniranno importanti elementi per esprimersi in materia.

Sarebbe inoltre opportuno allestire una perizia di medicina del lavoro o interdisciplinare che si esprima sui possibili effetti della modifica di legge e l'impatto sulla salute. La sopra menzionata tesi offre l'ideale punto di partenza.

Alla luce di quanto precede lo scrivente Consiglio non si oppone di principio all'iniziativa in oggetto, purché venga mantenuto il vincolo salariale contemplato attualmente all'art. 73a OLL1 e sia concessa la facoltà di rinunciare alla registrazione degli orari di lavoro soltanto ai lavoratori che hanno convenuto, individualmente e in forma scritta, la rinuncia alla registrazione, esclusi invece i minorenni e gli apprendisti.

Anche per questo progetto vale quanto sostenuto sopra ovvero che non può essere applicato a lavoratori che lavorano già in deroga dal divieto del lavoro notturno e/o domenicale.

Per entrambe le iniziative sarà inoltre indispensabile stabilire, a livello di ordinanza, i criteri da applicare per definire in modo oggettivo quali lavoratori esercitano funzioni direttive o sono specialisti.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili Signore ed egregi Signori, l'espressione della nostra stima.

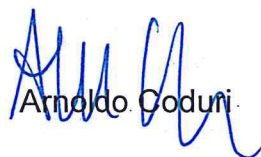
PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente:



Claudio Zali

Il Cancelliere:



Arnaldo Coduri

Allegato: Questionario

Copia:

- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch);
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch);
- Deputazione ticinese alle Camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch);
- Pubblicazione in internet.

16.414 Iniziativa parlamentare Graber Konrad. Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi

16.423 Iniziativa parlamentare Keller-Sutter. Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti

Procedura di consultazione relativa ai due progetti preliminari

Questionario

Osservazione preliminare: la Commissione invia in consultazione due progetti preliminari: uno relativo all'iniziativa parlamentare Graber Konrad e l'altro relativo all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter. I due progetti preliminari concernono le stesse categorie di lavoratori e perseguono lo stesso obiettivo, ossia consentire ai lavoratori interessati di organizzare i propri orari di lavoro con maggiore flessibilità. Propongono tuttavia due soluzioni diverse. Il presente questionario riguarda i due progetti preliminari di legge summenzionati: le domande 1-3 sono comuni a entrambi, mentre quelle successive sono specifiche per le singole proposte.

1.	Pensa che sia necessario modificare la legge sul lavoro nel senso generale dei due progetti preliminari?
Risposta	No. La legislazione in vigore permette già di trovare delle soluzioni per i due profili oggetto delle iniziative. La modifica dell'art. 73a OLL1 entrata in vigore il 1° gennaio 2016 offre la possibilità di trovare delle soluzioni specifiche a livello aziendale per dirigenti e specialisti. Questa modifica è nata sulla base del partenariato sociale.
2.	Se è dell'avviso che la legge sul lavoro debba essere riveduta, ritiene che entrambi i progetti preliminari debbano essere realizzati e messi in vigore? O è dell'avviso che solo un progetto preliminare debba essere realizzato? In tal caso, quale?
Risposta	<p>Il progetto Graber presenta apparentemente meno rischi a livello di protezione della salute in quanto mantiene l'obbligo di registrazione degli orari di lavoro. Per contro le norme proposte sono di una complessità tale da metterne a rischio l'attuazione e l'efficacia sorveglianza e di conseguenza il principio della certezza del diritto.</p> <p>Lo scrivente Consiglio non si oppone all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter, purchè venga mantenuto il vincolo salariale contemplato attualmente all'art. 73a OLL1 e la facoltà di rinunciare alla registrazione degli orari di lavoro sia concessa soltanto ai lavoratori che hanno convenuto individualmente in forma scritta la rinuncia alla registrazione, esclusi invece i minorenni e gli apprendisti.</p>
3.	Come valuta il modo in cui i due progetti preliminari definiscono le due categorie di lavoratori interessati (i lavoratori che esercitano funzioni direttive e gli specialisti che dispongono nel loro ambito di notevoli competenze decisionali, cfr. rispettivamente art. 13a cpv. 1 e art. 46 cpv. 2 dei progetti preliminari)?

	Domanda complementare: nell'ordinanza, occorre prevedere in particolare dei requisiti relativi alla formazione degli specialisti (cfr. n. 2.4 dei rapporti esplicativi)? In tal caso, quale livello di formazione minimo occorre prevedere?
Risposta	<p>A nostro avviso i criteri per definire le due categorie di persone sono troppo vaghi, in particolare per quanto riguarda il profilo dello specialista.</p> <p>Formazione universitaria o formazione paragonabile. Tuttavia, specialista può diventare anche un lavoratore senza formazione superiore ma che dispone di ampia esperienza in un ambito specifico.</p> <p>Per quanto attiene la nozione dello specialista bisogna sottolineare che l'aspetto dell'esperienza professionale incide su questa figura maggiormente che il livello di formazione.</p> <p>Sarà necessario determinare con accuratezza a livello di ordinanza i criteri dei due profili direttore e specialista.</p>

Domande riguardanti solo il progetto preliminare relativo all'Iv. Pa. Graber Konrad:

4a.	Come valuta le disposizioni relative all'orario di lavoro annualizzato (art. 13a cpv. 2-4)?
Risposta	Di principio le disposizioni sono chiare. Cfr. osservazione sopra al punto 2.

5a	Come valuta il modello di compensazione previsto per le ore in esubero annuali (art. 13a cpv. 5)?
Risposta	Le pressioni presenti sul mercato del lavoro moderno sono alte e negli ultimi decenni in continuo aumento. Pertanto vi è un reale rischio di auto-sfruttamento (burnout). Solo la compensazione delle ore con tempo libero garantirebbe un riposo effettivo. La compensazione delle ore in esubero con un congedo di medesima durata appare però difficilmente attuabile di fronte alle pressioni derivanti dalla competizione che il lavoratore deve affrontare sul mercato del lavoro.

6a.	Come valuta la disposizione relativa al tempo parziale (art. 13a cpv. 6)?
Risposta	La norma è coerente nel suo contesto.

7a.	Come valuta la disposizione relativa al periodo di lavoro massimo giornaliero (lasso di tempo in cui il lavoratore può essere occupato, cfr. art. 13a cpv. 7)?
Risposta	Rispetto alle disposizioni attualmente in vigore si tratta di un'estensione da 14 ore a 15 (art. 10 cpv. 3 LL).

8a.	Come valuta la disposizione relativa al periodo di riposo giornaliero (art. 15a cpv. 3 e 4)?
Risposta	Dal punto di vista del riposo le due norme comportano un netto peggioramento rispetto alle norme in vigore.

9a.	Come valuta le disposizioni relative al lavoro domenicale (art. 18 e 19a)?
Risposta	La norma “sacrifica” il divieto del lavoro domenicale. Secondo le disposizioni in vigore il lavoro domenicale presuppone, se regolare, la necessità per motivi tecnici o economici ed un urgente bisogno se è temporaneo. In entrambi i casi il lavoro domenicale è soggetto ad autorizzazione. Sarà difficile o impossibile verificare se il lavoro domenicale viene eseguito a discrezione oppure imposto dal datore di lavoro.

10a.	Come valuta la disposizione relativa alla tutela della salute (art. 6 cpv. 4)?
Risposta	L’iniziativa propone un regolamento che può incidere in misura importante sulla salute fisica e psichica. La formulazione “E’ possibile...” implica una norma facoltativa. E’ lecito porsi la domanda se la problematica non debba essere disciplinata con una disposizione di carattere imperativo. Per conoscere la portata della proposta sarebbe opportuno allestire una perizia di medicina del lavoro o interdisciplinare che si esprima sui possibili effetti della modifica di legge e l’impatto sulla salute.

11a.	Come valuta la disposizione relativa alla possibilità di fissare diversamente l’inizio e la fine del lavoro diurno e serale (art. 10 cpv. 2)?
Risposta	Già sotto il regime del diritto attualmente in vigore vi è la possibilità di estendere la fascia oraria del lavoro diurno e serale di un’ora (05.00 – 24.00). Il progetto creerebbe ulteriori problemi a chi lavora a tempo parziale.

12a.	Ha delle osservazioni in merito all’esecuzione del disegno di legge?
Risposta	Sarebbe opportuno aspettare l’esito dello studio commissionato dalla SECO in merito alla recente revisione dell’art. 73a LL1.

13a.	Ha ulteriori osservazioni o commenti?
Risposta	La minoranza delle commissioni ritiene scorretto nei confronti del partenariato sociale un’ulteriore modifica legislativa a poca distanza dell’ultima revisione. Questa critica è da prendere sul serio e merita un’accurata analisi.

	<p>Sarebbe opportuno allestire una perizia di medicina del lavoro o interdisciplinare che si esprima sui possibili effetti della modifica di legge e l'impatto sulla salute. La modifica proposta con questa iniziativa presenta rischi per le attività stagionali come per esempio nel settore turistico. Un lavoratore che lavora per più di un datore di lavoro a dipendenza della stagione, rischia di superare di gran lunga la durata massima di 45 ore settimanali.</p>
--	--

Domande riguardanti solo il progetto preliminare relativo all'Iv. Pa. Keller-Sutter:

4b.	Come valuta la disposizione relativa alla possibilità concessa al datore di lavoro di non raccogliere le indicazioni relative alla durata del lavoro e del riposo né di metterle a disposizione delle autorità (art. 46 cpv. 2, frase introduttiva)?
Risposta	Io scrivente Consiglio non si oppone all'iniziativa parlamentare Keller-Sutter, purchè venga mantenuto il vincolo salariale contemplato attualmente all'art. 73a OLL1 e la facoltà di rinunciare alla registrazione degli orari di lavoro sia concessa soltanto ai lavoratori che hanno convenuto individualmente in forma scritta la rinuncia alla registrazione, esclusi invece i minorenni e gli apprendisti.

5b.	Nella legge, ritiene necessario prevedere misure relative alla tutela della salute in caso di non registrazione della durata del lavoro?
Risposta	Sì, in particolare dovrebbero essere definiti criteri oggettivi per prevenire i pericoli psicosociali mediante, ad esempio, l'istituzione obbligatoria di una figura interna o esterna all'azienda in grado di evitare situazioni nocive alla salute.

6b.	Ha delle osservazioni in merito all'esecuzione del disegno di legge?
Risposta	No.

7b.	Ha ulteriori osservazioni o commenti?
Risposta	Questa iniziativa è più praticabile rispetto al progetto Graber a condizione che venga mantenuta la soglia salariale di fr. 120'000.- e definiti criteri chiari per delimitare i due profili ai quali il progetto si rivolge.