



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR
Segreteria di Stato dell'economia SECO



Registrazione della durata del lavoro

**Cosa rimane,
cosa cambia?**

Revisione dell'ordinanza 1 concernente
la legge sul lavoro (OLL 1)

Contesto

Regolamentazione attuale della legge sul lavoro

Un importante obiettivo della legge sul lavoro è proteggere la salute dei lavoratori. Un aspetto centrale è rappresentato dalla durata del lavoro. Per la salute fisica e psichica è fondamentale rispettare i periodi di riposo. I datori di lavoro devono tenere una documentazione per fornire alle autorità d'esecuzione i dati necessari durante i loro controlli. Pertanto, l'obbligo di documentazione include anche informazioni sugli orari di lavoro dei collaboratori. La portata di questo obbligo è disciplinata a livello di ordinanza.

Perché una revisione?

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro è profondamente cambiato. Oggi gran parte delle attività professionali si caratterizzano per un'elevata flessibilità spazio-temporale e per una grande autonomia dei collaboratori. Per una parte di loro, dunque, la regolamentazione attuale non era più adeguata e in molti casi la legge sul lavoro non veniva più applicata correttamente. Nell'ambito della legge sul lavoro e nel rispetto della protezione della salute, la modifica dell'ordinanza, basata su un compromesso tra le parti sociali, tiene conto di queste evoluzioni. La revisione garantisce ai lavoratori e ai datori di lavoro la certezza del diritto, alleggerisce il carico amministrativo delle imprese e rafforza l'attuazione della legge sul lavoro.



Novità

Tre varianti

L'obbligo di documentazione in quanto tale viene mantenuto. L'ordinanza riveduta introduce però **tre** diversi regimi di documentazione, di cui due nuovi, che si differenziano in base alle condizioni quadro in cui si esercita l'attività:

1. **La registrazione sistematica della durata del lavoro resta il regime di base** applicabile a tutti i lavoratori che non dispongono di una certa autonomia nello stabilire i propri orari di lavoro. Essa prevede di documentare l'inizio e la fine di ogni fase di lavoro, nonché delle pause e dei periodi di compensazione. L'impresa è tenuta ad applicarla qualora non vi siano le condizioni per un altro regime, ma è libera di scegliere lo strumento di registrazione più adatto alla sua organizzazione.
2. **La registrazione semplificata** della durata del lavoro si limita al totale delle ore lavorate (un solo valore cumulativo al giorno). Questo regime è applicabile ai lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro. Per questa variante non è necessario un contratto collettivo di lavoro (CCL), ma è sufficiente una convenzione scritta tra l'azienda e una rappresentanza dei lavoratori. Nelle aziende con meno di 50 collaboratori è anche possibile stipulare una convenzione individuale con i singoli dipendenti.
3. **La rinuncia alla registrazione** alla registrazione della durata del lavoro è possibile per i lavoratori che percepiscono un reddito annuo lordo superiore a 120 000 franchi. Inoltre questi lavoratori devono essere prevalentemente liberi, di stabilire i propri orari di lavoro e disporre di un'ampia autonomia nella gestione del proprio lavoro. Tale regime può essere introdotto nel quadro di un CCL e con il consenso individuale delle persone interessate.

I tre regimi in breve

Regime	Basi legali	Persone interessate	Requisiti	Obbligo di documentazione da parte del datore di lavoro
Registrazione sistematica	art. 46 LL art. 73 OLL 1	Tutti i lavoratori soggetti alle disposizioni in materia di durata del lavoro	Nessuno (Regime di base)	<ul style="list-style-type: none"> • Inizio e fine di ogni fase di lavoro • Periodo e durata delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora • Giorni di riposo e giorni di riposo compensativo
Registrazione semplificata	art. 46 LL art. 73b OLL 1	Lavoratori liberi di stabilire in misura significativa i propri orari di lavoro (almeno il 25%)	Per questa variante non è necessario un contratto collettivo di lavoro (CCL) . Convenzione tra datore di lavoro e lavoratori (con i rappresentanti dei lavoratori o con la maggioranza dei lavoratori oppure, nelle imprese con meno di 50 collaboratori, anche individualmente).	<ul style="list-style-type: none"> • Durata complessiva del lavoro giornaliero • Convenzione datore di lavoro/ lavoratori conforme ai requisiti dell'art. 73b OLL 1
Rinuncia alla registrazione	art. 46 LL art. 73a OLL 1	Lavoratori che dispongono di un'ampia autonomia nel loro lavoro e sono prevalentemente liberi di stabilire i propri orari di lavoro (almeno il 50%) e che percepiscono un reddito annuo lordo superiore a 120'000 CHF (bonus compresi)	Contratto collettivo di lavoro (CCL) tra il datore di lavoro e una o diverse organizzazioni rappresentative dei lavoratori (sindicati) – possibili anche CCL intersettoriali e regionali	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto collettivo di lavoro conforme ai requisiti dell'art. 73a OLL 1 • Elenco con indicazione del reddito dei lavoratori che hanno rinunciato alla registrazione • Rinuncia individuale di ogni lavoratore interessato

Entrata in vigore della nuova regolamentazione

L'ordinanza riveduta è entrata in vigore il 1° gennaio 2016. Maggiori informazioni sui nuovi regimi saranno pubblicate sul sito della SECO (www.seco.admin.ch) parallelamente all'introduzione delle nuove norme. Per questioni riguardanti l'applicazione e l'attuazione all'interno delle imprese sono competenti gli ispettori cantonali del lavoro (www.arbeitsinspektorat.ch).