



CH-3003 Berna, ABAS /seco/rcp

Alle autorità d'esecuzione della legge sul lavoro

Riferimento: 2013-12-09/439  
Berna, dicembre 2013

**Direttiva della SECO per le autorità d'esecuzione, conformemente all'articolo 42 capoverso 1 della legge sul lavoro (LL), concernente il controllo della registrazione della durata del lavoro (art. 46 LL e art. 73 OLL 1) – valida dall'1.1.2014**

**1. Situazione iniziale**

L'articolo 46 della legge sul lavoro (LL) prevede che il datore di lavoro tenga 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. Secondo l'articolo 73 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1), gli elenchi e gli atti devono indicare, in particolare, la durata giornaliera e settimanale del lavoro svolto (inclusi il lavoro compensativo e il lavoro straordinario) nonché la loro posizione sull'arco della giornata, come pure il periodo e la durata delle pause di durata uguale o superiore a mezz'ora. Le autorità d'esecuzione si basano su queste informazioni per verificare se, nei singoli casi, il datore di lavoro ha rispettato le disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo previste dalla LL.

Non è necessario procurarsi minuziosamente tutte le informazioni menzionate nell'articolo 73 OLL 1 per tutte le categorie di lavoratori al fine di rispettare le prescrizioni in materia di protezione dei lavoratori. In particolare per i lavoratori che possono impostare autonomamente le loro giornate lavorative e godono di ampi margini di manovra, l'informazione da parte del datore di lavoro in merito alla fascia temporale e alla durata del riposo da rispettare ricopre un'importanza quasi maggiore rispetto alla registrazione completa della durata del lavoro. È invece indispensabile documentare la durata giornaliera e settimanale del lavoro.

Per tener conto di questa realtà e aiutare gli ispettorati cantonali del lavoro a far rispettare l'obbligo di registrazione della durata del lavoro, la SECO ha definito qui di seguito tre categorie di lavoratori e ha determinato in quali casi una documentazione semplificata risulta sufficiente (categoria B).

In qualità di autorità di vigilanza, la SECO può fornire istruzioni alle autorità esecutive cantonali per garantire un'esecuzione uniforme. In futuro, per verificare che l'obbligo di documentazione e le prescrizioni sulla durata del lavoro vengano rispettate, andranno applicate le direttive che seguono.

## **2. Definizione di tre categorie di lavoratori per quanto riguarda la registrazione della durata del lavoro (cfr. schema allegato)**

### **A) Nessuna registrazione della durata del lavoro**

L'obbligo di registrazione della durata del lavoro vige soltanto per i lavoratori ai quali si applica la durata del lavoro e del riposo prevista dalla LL. Conformemente agli articoli 3 lettera d LL e 9 OLL 1, le prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo non si applicano ai lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato. La definizione legale di questa categoria di lavoratori è ben delimitata («chiunque [...] dispone di un ampio potere decisionale in affari importanti o può influenzare sensibilmente decisioni di grande rilevanza...»). Anche la giurisprudenza del Tribunale federale in merito è molto restrittiva (cfr. DTF 126 III 340, 98 Ib 348). In questa prima categoria di lavoratori, esonerati dall'obbligo di registrare la durata del lavoro, rientrano di regola solo i **manager di livello più elevato** (CEO, membri della direzione e simili).

### **B) Registrazione della durata del lavoro semplificata**

Per la seconda categoria, nella quale rientrano i lavoratori con una grande autonomia decisionale nel loro lavoro e che godono di ampia libertà nel definire il proprio lavoro e i propri orari di lavoro, una registrazione semplificata può, a determinate condizioni, essere sufficiente per rispettare le prescrizioni legali in materia di protezione della salute, a condizione tuttavia che tali lavoratori non svolgano regolarmente il loro lavoro di notte e di domenica.

Per i lavoratori appartenenti a questa categoria un'informazione trasparente da parte del datore di lavoro in merito alla fascia temporale e alla durata del riposo da rispettare ricopre un'importanza quasi maggiore rispetto alla registrazione completa della durata del lavoro. Anche per questi ultimi è tuttavia indispensabile che il tempo di lavoro quotidiano (e di conseguenza anche quello settimanale) venga documentato, in modo da garantire il rispetto dei limiti previsti nella legge e quindi la protezione della salute dei lavoratori. Per contro, i lavoratori che svolgono regolarmente un lavoro notturno e/o domenicale in virtù di un'autorizzazione o di un'esenzione secondo la legge sul lavoro devono documentare in modo completo i loro orari di lavoro. Solo in questo modo è possibile verificare se il periodo di riposo compensativo fissato per legge viene accordato.

Nella categoria dei lavoratori che possono adottare una registrazione della durata del lavoro semplificata rientrano i quadri con diritto di impartire istruzioni (ossia dirigere collaboratori), i responsabili di progetto a tempo pieno (lavoratori che, nell'ambito del loro rapporto di lavoro, si occupano esclusivamente di gestire progetti, ossia stabiliscono le tappe fondamentali, organizzano il lavoro, distribuiscono gli incarichi tra i collaboratori e godono di un'ampia libertà d'azione per l'organizzazione e lo sviluppo del progetto) o altri lavoratori che svolgono

un incarico e sono responsabili dei risultati (ossia lavoratori che, nell'ambito del loro rapporto di lavoro, devono svolgere determinati incarichi, non sono sottoposti a nessun potere direttivo per l'organizzazione e lo sviluppo di tali incarichi e godono di grande libertà d'azione). Gli appartenenti a questa categoria sono accomunati dal fatto di poter organizzare liberamente la loro attività e il loro tempo di lavoro e di disporre di grande autonomia decisionale che, tuttavia, non eguaglia quella dei lavoratori della prima categoria.

Spetta all'autorità d'esecuzione decidere se un lavoratore rientra in questa categoria in base al suo mansionario e alla descrizione dei suoi incarichi effettivi e delle sue condizioni di lavoro.

Questi lavoratori hanno la possibilità di stipulare una convenzione con il proprio datore di lavoro per rinunciare alla registrazione precisa della durata del lavoro. Nella convenzione bisogna menzionare il divieto del lavoro notturno e domenicale, le disposizioni concernenti la durata del riposo e le pause da rispettare e il modo in cui queste prescrizioni saranno di regola applicate. Inoltre alla fine di ogni anno deve avere luogo un colloquio documentato sul tempo impiegato per svolgere la mole di lavoro.

I lavoratori che rientrano in questa categoria e che hanno sottoscritto una simile convenzione sono tenuti solo alla registrazione della durata giornaliera e settimanale del lavoro svolto, che dovranno fornire, insieme al colloquio di fine anno, agli ispettori del lavoro in modo che questi ultimi possano verificare il rispetto della durata del lavoro e del riposo.

### **C) Registrazione della durata del lavoro conformemente all'articolo 73 OLL 1 per tutte le altre categorie di lavoratori**

Per le altre categorie di lavoratori vige l'obbligo completo di registrazione della durata del lavoro, che non deve necessariamente avvenire tramite timbratura; vi sono anche altri sistemi efficaci e poco burocratici per procedere a tale registrazione (login quale indicazione dell'ora di inizio del lavoro, definizione di un modello di lavoro generale che richiede soltanto la registrazione delle differenze rispetto al modello stabilito, tabella Excel da compilare manualmente, piano fisso dei turni, ecc.). In questo caso è necessario prestare particolare attenzione alla comunicazione con le aziende. La SECO si impegnerà ad aiutare le autorità di controllo a garantire questa comunicazione.

### **3. Prossime tappe**

Le autorità d'esecuzione sono pregate di attenersi alle presenti direttive in modo da garantire una procedura uniforme degli organi di controllo in tutta la Svizzera. La SECO raccoglierà le esperienze derivanti dalla loro applicazione e, se necessario, le adatterà, in particolare nel caso in cui eventuali cambiamenti siano richiesti dalla giurisprudenza.

Durante la fase d'introduzione (sino a fine aprile 2014) alle aziende che hanno stipulato con i collaboratori della seconda categoria convenzioni orali o informali e che, per mancanza di tempo, non le hanno ancora messe tutte per iscritto come richiesto, deve essere accordato un termine adeguato per farlo.

Allegato: schema delle tre categorie di lavoratori

Copia per conoscenza: parti sociali (organizzazioni mantello), CDEP, AUSL, AIPL, membri CFC.

Schema delle tre categorie di lavoratori

L'esecuzione varia a seconda delle categorie seguenti:

