



16.442

## **Iniziativa parlamentare I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro**

### **Rapporto della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale**

del 29 agosto 2023

---

Onorevoli colleghi,

con il presente rapporto vi sottoponiamo il progetto di modifica della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio<sup>1</sup>, che trasmettiamo nel contempo per parere al Consiglio federale.

La Commissione vi propone di approvare il progetto di legge allegato.

29 agosto 2023

In nome della Commissione:

Il presidente, Leo Müller

<sup>1</sup> FF 2023 2217

## **Compendio**

***L'obiettivo perseguito con il presente progetto è quello di migliorare le condizioni quadro previste per le aziende di nuova costituzione, cosiddette start up, in modo che, a determinate condizioni, chi vi lavora non sia assoggettato alle disposizioni della legge sul lavoro.***

### ***Situazione iniziale***

*Nel 2016 sono state presentate varie iniziative parlamentari che chiedevano un allentamento delle disposizioni della legge sul lavoro, soprattutto per quanto riguarda gli aspetti relativi all'orario di lavoro. Tra queste rientra anche l'iniziativa 16.442 I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro, depositata dal consigliere nazionale Marcel Dobler. Quest'ultima chiede di fare in modo che gli impiegati delle start up possano concordare un orario di lavoro basato sulla fiducia.*

### ***Contenuto del progetto***

*La Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale è del parere che le aziende di nuova costituzione debbano avere più flessibilità di quella attualmente consentita dalla legge sul lavoro, le cui disposizioni riducono troppo il loro margine di manovra. Propone quindi di attuare l'iniziativa parlamentare in modo che alcuni impiegati di queste neoaziende non siano assoggettati a tali disposizioni nei primi cinque anni dalla costituzione dell'azienda stessa. Per poter essere esentati, gli impiegati in questione dovranno detenere partecipazioni nell'azienda. Per quanto riguarda gli aspetti legati alla tutela della salute, tuttavia, la Commissione chiede che i dipendenti esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro rimangano soggetti alla legge, richiesta cui si oppone una minoranza. Varie minoranze vorrebbero che fossero specificate le condizioni per l'esenzione; un'altra minoranza propone di introdurre un'ulteriore deroga all'assoggettamento alla LL, in base alla quale la categoria di dipendenti interessata sarebbe definita in base ad altri criteri. Un'ultima minoranza respinge in toto la proposta di modifica.*

# Rapporto

## 1 Genesi del progetto

Il 9 giugno 2016 il consigliere nazionale Marcel Dobler ha depositato l'iniziativa parlamentare *16.442 I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro*, con la quale chiede che la legge sul lavoro (LL)<sup>2</sup> sia modificata in modo che gli impiegati delle start up che beneficiano di modelli di partecipazione («employee stock option plans») possano concordare un orario di lavoro basato sulla fiducia, ossia non debbano registrare il proprio orario di lavoro. Il 20 febbraio 2017 la Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale (CET-N) ha dato seguito all'iniziativa parlamentare con 18 voti contro 6. Il 23 gennaio 2018 la sua omologa del Consiglio degli Stati ha invece deciso all'unanimità di non darvi seguito perché al tempo si stava occupando di altre due iniziative parlamentari relative alla LL (*16.414 Flessibilizzare parzialmente la legge sul lavoro preservando i modelli di orario di lavoro dimostratisi validi* e *16.423 Deroga alla registrazione della durata del lavoro per dirigenti e specialisti*). Per motivi di efficienza, voleva quindi evitare che anche la CET-N lavorasse a una revisione della stessa legge. Sperava inoltre che le richieste contenute nella presente iniziativa parlamentare potessero essere integrate in uno dei progetti di legge elaborati per attuare le altre due. Ciononostante, il 7 maggio 2019, su proposta della sua Commissione, il Consiglio nazionale ha accolto l'iniziativa parlamentare con 130 voti contro 52. Il 21 agosto 2020 la CET-S ha infine accettato di darvi anch'essa seguito (7 voti contro 5) dato che nel frattempo, su proposta della propria Commissione, il Consiglio degli Stati aveva tolto dal ruolo l'iniziativa parlamentare 16.423, ossia quella più strettamente correlata all'iniziativa in oggetto in termini di contenuto, e i lavori sull'attuazione dell'iniziativa 16.414 erano in fase di stallo. La CET-S ha pertanto chiesto alla CET-N di aspettare che fosse pronto il progetto per l'attuazione dell'iniziativa 16.414 prima di preparare un progetto preliminare, in modo da poter eventualmente tenere conto di entrambe le richieste in un unico oggetto. Avendo nel frattempo tolto dal ruolo questa iniziativa il Consiglio degli Stati ha però giudicato che la propria Commissione non fosse più tenuta a preparare un progetto normativo dato che le parti sociali avevano convenuto una soluzione per via di ordinanza. In seguito a questi ultimi sviluppi, il 5 maggio 2022 la CET-N ha approvato, con 10 voti contro 7 e 8 astensioni, un testo su cui potesse basarsi il progetto attuativo dell'iniziativa parlamentare 16.442. Nella riunione del 24 ottobre 2022 ha quindi discusso il progetto preliminare, secondo il quale determinati lavoratori non sarebbero assoggettati alla LL; nella votazione sul complesso ha approvato il progetto con 17 voti contro 8.

Il progetto preliminare è stato sottoposto a una procedura di consultazione svoltasi dal 17 novembre 2022 al 3 marzo 2023. Il 26 giugno 2023 la Commissione ha preso atto del rapporto sui risultati della procedura. Considerati i vari pareri controversi pervenuti, ha vagliato diverse precisazioni proposte dai partecipanti. In ultima analisi, la maggioranza ha tuttavia deciso di scartarle. Con 14 voti contro 8 e 0 astensioni, il

29 agosto 2023 la Commissione ha pertanto approvato il testo inviato in consultazione raccomandando alla propria Camera di adottarlo. Al progetto elaborato dalla maggioranza si affiancano diverse proposte di minoranza.

## **2 Situazione iniziale**

### **2.1 Necessità di agire e obiettivi**

La Commissione parte dall'assunto che, ogni anno, vengano costituite circa 10 000 start up. Queste aziende creano posti di lavoro e, grazie alle loro idee innovative, offrono un valido contributo allo sviluppo della Svizzera. Le disposizioni in vigore della LL non tengono conto delle esigenze particolari e della realtà delle start up. Tali aziende funzionano in modo diverso dalle imprese già affermate: gli orari spesso non sono regolamentati e chi vi lavora deve impegnarsi a fondo, soprattutto nella fase iniziale, per riuscire a farsi strada nel mercato. La Commissione vorrebbe quindi che i dipendenti di queste aziende fossero esclusi dal campo d'applicazione della LL.

#### **2.1.1 Proposta della maggioranza**

Il 1° gennaio 2016 è entrato in vigore l'articolo 73a dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1)<sup>3</sup>, che prevede, a determinate condizioni, la possibilità di non dover registrare le ore di lavoro. La maggioranza della Commissione ritiene tuttavia che queste condizioni siano troppo restrittive e troppo onerose dal punto di vista amministrativo, in particolare in relazione alle neoaziende. Le disposizioni dell'OLL 1, inoltre, non sono adatte a tutti i settori, perché non ovunque i dipendenti che esercitano una funzione direttiva possono pianificare liberamente più della metà del proprio tempo di lavoro, neppure se in generale godono di un'ampia discrezionalità e autonomia. La Commissione rileva inoltre che non in tutti i settori vigono contratti collettivi di lavoro. A suo parere, poi, la soglia di 120 000 franchi relativa al reddito lordo è troppo alta: i dipendenti delle start up accettano spesso delle decurtazioni a livello di stipendio in cambio di una partecipazione nell'azienda. Le neoaziende impiegano peraltro spesso persone per le quali i confini tra lavoro, tempo libero e vita sociale si confondono.

Le disposizioni della LL sono nate in un'epoca in cui il lavoro era prevalentemente industriale; la maggioranza ritiene pertanto che siano inadeguate nel contesto delle start up e che i dipendenti delle aziende di nuova costituzione, in cui la responsabilità personale e l'imprenditorialità sono caratteristiche essenziali, dovrebbero godere di maggiore libertà di azione ed essere esclusi dal campo d'applicazione della LL.

La modifica proposta dalla Commissione permetterebbe altresì di ridurre i requisiti amministrativi cui devono conformarsi le neoimprese e aumenterebbe di riflesso l'attrattiva della piazza economica svizzera. L'eccezione al campo d'applicazione della LL si applicherebbe solo ai dipendenti di aziende di nuova costituzione che parteci-

<sup>3</sup> RS 822.111

pano ai risultati dell'azienda in quanto detengono quote della stessa. Almeno una parte di questi dipendenti non sarebbe comunque soggetta alla LL perché chi lavora in start up di piccole dimensioni ha spesso poteri decisionali di rilievo ed è quindi considerato un lavoratore «che esercita un ufficio direttivo elevato» o «un'attività scientifica» conformemente all'articolo 3 lettera d LL. Per questi lavoratori non valgono appunto le disposizioni concernenti l'orario di lavoro, ivi incluse quelle sulla sua rilevazione. Tuttavia, questa deroga si applicherebbe ai dipendenti di una start up soltanto se, ad esempio, le decisioni di tre o quattro persone che detengono lo stesso numero di quote fossero considerate su un piede di parità. In altre parole, il criterio guida è il potere decisionale a livello dell'azienda nel suo complesso. Se le aree di competenza e le sfere di influenza sono molto diverse, la suddetta disposizione non può invece essere utilizzata per giustificare la deroga. Per queste ragioni la Commissione vuole aggiungere una nuova disposizione alla legge.

La legislazione in vigore non contiene alcuna definizione del termine «start up». La Commissione preferisce non ispirarsi ad altri Paesi che hanno elaborato norme specifiche in materia e, nella fattispecie, si riferisce soprattutto alle aziende nei primi cinque anni di attività. Nel suo testo ha quindi sostituito il termine «start up» usato nell'iniziativa parlamentare con «aziende costituite da meno di cinque anni». Se un'azienda di questo tipo offre ai suoi dipendenti una partecipazione finanziaria, promuove il loro senso di responsabilità nei confronti dell'azienda stessa nonché il loro spirito imprenditoriale. I dipendenti diventano così soci coimprenditori che, partecipando ai risultati dell'azienda, sono disposti a fare uno sforzo in più.

La Commissione non dispone di informazioni dettagliate sull'attuale prassi di rilevazione dell'orario di lavoro nelle start up. Tuttavia, alla luce di quanto detto sopra, ritiene che il rischio di abusi in queste aziende non sia particolarmente elevato.

La maggioranza della Commissione giudica infine importante sottolineare che le disposizioni sulla tutela della salute continuerebbero ad applicarsi anche ai dipendenti che, secondo l'articolo 3, sono esclusi dal campo d'applicazione della legge. Ciò significa che l'obbligo di diligenza del datore di lavoro resterebbe valido, indipendentemente dal fatto che i dipendenti siano o meno soggetti alla LL. Secondo la maggioranza, questo aspetto non va modificato.

## **2.1.2 Proposte di minoranza**

La minoranza guidata dal consigliere nazionale Cédric Wermuth si oppone fermamente al progetto e propone quindi di non entrare in materia (proposta respinta con 17 voti contro 8). Ritenendo inopportuno modificare la legge contro la volontà delle parti sociali, rimanda alla soluzione per via di ordinanza che queste ultime hanno convenuto in relazione all'iniziativa parlamentare 16.414. A suo avviso, tale soluzione potrebbe fungere da modello per rispondere alle richieste formulate nella presente iniziativa.

La minoranza è fondamentalmente contraria all'idea di escludere dal campo d'applicazione della LL i dipendenti che detengono quote del capitale aziendale. I dipendenti che possono partecipare al processo decisionale non sarebbero comunque soggetti alle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo della LL essendo considerati impiegati

che esercitano un ufficio direttivo elevato e, in quanto tali, esentati dall'obbligo di registrare l'orario di lavoro. Tuttavia, il fatto che la LL non dovrebbe applicarsi neppure ai dipendenti delle start up che non hanno una funzione direttiva né esercitano alcuna influenza nell'azienda rappresenta, secondo la minoranza, un grave attacco alla legislazione sulla protezione del lavoro. Nei confronti dei dipendenti che non hanno potere decisionale, le quote di partecipazione potrebbero comportare un indebolimento delle garanzie salariali.

La LL prevede inoltre una compensazione di tempo, accordata quanto prima dopo picchi di stress importanti, proprio perché, secondo le evidenze della medicina del lavoro, il corpo umano ha bisogno di pause di riposo a intervalli regolari. Quattro settimane di vacanza prese di fila alla fine dell'anno non sarebbero dunque molto utili. L'articolo 328 del Codice delle obbligazioni (CO)<sup>4</sup> afferma esplicitamente che il datore di lavoro deve «avere il dovuto riguardo» per la salute del lavoratore e prendere i provvedimenti necessari «per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore». Questo obbligo di diligenza, espressamente ribadito nella LL, verrebbe vanificato dal presente progetto.

A seguito della consultazione, varie minoranze chiedono che la nuova disposizione venga precisata. La minoranza guidata dal consigliere nazionale Balthasar Glättli vorrebbe modificare il testo in modo che l'esenzione sia limitata alle aziende costituite allo scopo di sviluppare innovazioni (proposta respinta con 18 voti contro 5 e 1 astensione). Le minoranze guidate dal consigliere nazionale Cédric Wermuth propongono rispettivamente di: a) applicare l'esenzione solo alle aziende che operano nel settore della scienza o in quello delle nuove tecnologie (respinta con 13 voti contro 7 e 3 astensioni); b) escludere le aziende attive nei settori che rientrano nel campo d'applicazione di un contratto collettivo di lavoro dichiarato di obbligatorietà generale (respinta con 14 voti contro 9 e 0 astensioni); c) concedere l'esenzione soltanto ai dipendenti che partecipano ai risultati dell'azienda in modo determinante, per evitare che questa venga concessa anche a chi detiene una partecipazione minima (respinta con 12 voti contro 11 e 0 astensioni).

La minoranza guidata dal consigliere nazionale Thomas Aeschi chiede che venga introdotta un'ulteriore deroga all'assoggettamento alla LL, in base alla quale i dipendenti interessati sarebbero definiti in base ad altri criteri (proposta respinta con 12 voti contro 7 e 6 astensioni): la deroga dovrebbe cioè interessare determinati impiegati di aziende di servizi nei primi cinque anni di attività dalla costituzione dell'azienda se sono soddisfatte le seguenti condizioni: i dipendenti esercitano una funzione direttiva o sono specialisti in un dato settore, percepiscono un reddito annuo lordo di almeno 120 000 franchi o sono in possesso di un titolo di studio superiore, godono di grande autonomia in termini di tempo e di impostazione del proprio lavoro e hanno acconsentito per scritto alla non applicabilità della LL. Questa minoranza non menziona invece il criterio della partecipazione agli utili quale prerequisito per l'esenzione.

La minoranza guidata dal consigliere nazionale Olivier Feller, infine, chiede che la categoria dei lavoratori esclusa dal campo d'applicazione della LL resti assoggettata alla legge per quanto riguarda le disposizioni in materia di tutela della salute (proposta respinta con 14 voti contro 11).

<sup>4</sup> RS 220

### 3 Procedura di consultazione

Dal 7 novembre 2022 al 3 marzo 2023 la CET-N ha svolto una procedura di consultazione sul progetto preliminare di cui sopra. Hanno inviato un parere tutti i Cantoni, la Città di Losanna e quattro partiti politici (AdC, PLR, PVL e PS). Altri 18 pareri sono pervenuti da organizzazioni, associazioni e altre cerchie interessate, per un totale complessivo di 49 pareri<sup>5</sup>.

Il progetto ha dato adito a reazioni controverse. Metà dei Cantoni, i partiti borghesi che si sono espressi (AdC, PLR e PVL) e le organizzazioni dei datori di lavoro propendono per una maggiore flessibilità rispetto a quanto previsto dal progetto commissionale, mentre l'altra metà dei Cantoni, il PS e le organizzazioni dei lavoratori respingono in toto il progetto.

La maggioranza dei Cantoni conviene con il fatto che le start up – soprattutto quelle che operano in determinati settori – abbiano bisogno di una certa flessibilità, ma praticamente tutti i Cantoni sottolineano il rischio di abuso derivante dall'impiego di una terminologia poco chiara e, a questo riguardo, alcuni presentano addirittura delle proposte di chiarimento, sia per quanto riguarda le partecipazioni aziendali detenute dai dipendenti sia in riferimento al gruppo di aziende interessate. Vari Cantoni segnalano inoltre che i dipendenti non assoggettati alla LL rischiano di essere esposti in modo permanente a un carico di lavoro incontrollabile, e questo per cinque anni, motivo per cui sarebbero indispensabili misure di prevenzione e accompagnamento efficaci. Alcuni Cantoni temono anche che le autorità preposte all'esecuzione della legge si troverebbero a fare i conti con non poche difficoltà.

Secondo vari dei partecipanti favorevoli al progetto, la maggiore flessibilità che la modifica di legge proposta offrirebbe alle neoaziende è assolutamente necessaria. A loro avviso, per molti aspetti la LL in vigore non riflette più la realtà dei fatti e risponde in modo solo limitato alle esigenze delle start up. La modifica proposta migliorerebbe quindi le condizioni quadro di queste aziende, il cui potenziale non dovrebbe in alcun modo essere inibito. Inoltre, la modifica renderebbe la legge più conforme alla situazione in essere e allo stesso tempo rafforzerebbe la certezza del diritto. Alcuni partecipanti alla consultazione vorrebbero spingersi oltre quanto previsto dalla Commissione ritenendo, da un lato, che cinque anni siano un lasso di tempo troppo breve e, dall'altro, che sia in generale necessario accelerare le riforme in materia di diritto del lavoro.

La Società Svizzera degli Impresari-Costruttori e GastroSuisse condividono le linee generali del progetto, ma sostengono che la modifica proposta dovrebbe riguardare soltanto i dipendenti cui non si applica un contratto collettivo di lavoro.

Chi è contrario alla revisione ritiene che la modifica di legge indebolirebbe la protezione dei lavoratori: proprio coloro che si assumono grandi responsabilità hanno bisogno di una protezione speciale, se non si vuole mettere a rischio la loro salute. Secondo questi pareri contrari, è fondamentale garantire un periodo di riposo sufficiente e l'unico modo per farlo è quello di registrare l'orario di lavoro. Si fa altresì notare

<sup>5</sup> Per il rapporto sui risultati della procedura di consultazione e i pareri pervenuti, si veda: [https://fedlex.data.admin.ch/eli/dl/proj/2022/74/cons\\_1](https://fedlex.data.admin.ch/eli/dl/proj/2022/74/cons_1).

che gli articoli 73a e 73b OLL 1 rappresentano già un compromesso adeguato fra la protezione della salute dei lavoratori e le esigenze di flessibilità del datore di lavoro. Non sarebbe indicato spingersi oltre, soprattutto considerato che la legge sul lavoro svizzera è già una delle più flessibili al mondo.

#### 4 Puntii essenziali del progetto

In linea di principio, la legge sul lavoro è applicabile a tutte le aziende pubbliche e private (art. 1 cpv. 1 LL). I tipi di aziende che non rientrano nel suo campo d'applicazione sono menzionati nell'articolo 2 LL (Eccezioni circa le aziende), mentre nell'articolo 3 sono riportate le categorie di dipendenti ai quali la legge non si applica (Eccezioni circa le persone). La presente revisione amplia quest'ultimo elenco con l'obiettivo di esentare alcuni lavoratori dalle disposizioni sulla durata del lavoro e del riposo, in modo da garantire una maggiore flessibilità nel loro impiego.

Il termine «start up», figurante nel testo dell'iniziativa parlamentare, non è giuridicamente qualificato, nel senso che non ne esiste una definizione giuridica<sup>6</sup>. Ai fini della presente revisione non sarebbe del resto molto utile riferirsi a una definizione che consenta di determinare solo a posteriori se le condizioni rilevanti sono state soddisfatte (come, ad esempio, se nel caso delle imprese definite «gazzelle», si considerasse come criterio di riferimento una crescita media del numero di dipendenti o del fatturato superiore al 20 % in tre anni). Per questo motivo, nel presente progetto il termine è stato sostituito con l'espressione «aziende costituite da meno di cinque anni».

Un'altra condizione menzionata nell'iniziativa è quella della partecipazione dei collaboratori agli utili aziendali mediante un «employee stock option plan». Nel progetto questo concetto è spiegato precisando che i lavoratori interessati partecipano ai risultati dell'azienda in quanto titolari di quote della stessa. L'idea è che i dipendenti che partecipano finanziariamente all'azienda abbiano, nella sua fase di avvio, la stessa flessibilità nell'organizzare il proprio orario di lavoro dei lavoratori autonomi; si vogliono cioè considerare in modo uguale situazioni analoghe.

<sup>6</sup> «Giovani imprese a forte crescita in Svizzera», rapporto del Consiglio federale del 29 marzo 2017 in adempimento del postulato 13.4237 Derder del 12 dicembre 2013. A pagina 15 del rapporto, di cui è disponibile una sintesi in italiano, si afferma che una definizione o delimitazione precisa va operata solo se lo richiede una base legale. Tale delimitazione deve essere fatta in funzione dello scopo legale in questione. Senza questo requisito, il Consiglio federale non vede alcuna ragione per una definizione giuridicamente precisa.

## 5 Commento ai singoli articoli

### 5.1 Legge sul lavoro

#### *Art. 3* Eccezioni al campo d'applicazione personale

La legge non si applica ai lavoratori di aziende costituite da meno di cinque anni che partecipano ai risultati dell'azienda in quanto titolari di quote della stessa.

Affinché tale disposizione sia applicabile e gli Ispettorati cantonali del lavoro possano attuarla in qualità di autorità di vigilanza, vanno definiti criteri oggettivi. Per quanto riguarda il momento di costituzione di un'azienda, ci si riferisce alla data di iscrizione nel registro di commercio; i cinque anni menzionati nella disposizione decorrono quindi da questo momento. Allo scadere di tale periodo, l'eccezione al campo d'applicazione della legge decade automaticamente. Le aziende interessate dalla disposizione sono inoltre soltanto quelle costituite effettivamente ex novo. La cessazione di un'attività seguita immediatamente dall'avvio di un'attività identica allo scopo di ottimizzare le condizioni quadro non rientra cioè nella fattispecie in esame.

L'eccezione riguarda inoltre solo i dipendenti di aziende di nuova costituzione che partecipano ai risultati dell'azienda in quanto titolari di quote della stessa. Non è cioè sufficiente che l'azienda preveda la possibilità di detenere sue quote. I dipendenti in questione devono averle realmente ricevute in cambio del loro lavoro. Le modalità di questa partecipazione non sono precisate. Esistono in effetti diversi modelli possibili, che spaziano dai modelli di partecipazione propriamente detti, in cui i dipendenti hanno la possibilità di acquisire azioni o partecipazioni societarie, a quelli «impropri», in base ai quali sono ad esempio emesse azioni fittizie, il cui pagamento effettivo avviene in un secondo momento e che, dal punto di vista della normativa fiscale, sono ad esempio solo diritti acquisiti. I dipendenti interessati devono quindi essere in possesso di tali titoli.

Per consentire alle autorità preposte all'esecuzione di accertare rapidamente a quali lavoratori si applica la LL, si prevede di inserire una disposizione nell'articolo 73 OLL 1 in base al quale le neoaziende potranno essere obbligate a fornire i nomi dei dipendenti in possesso di quote dell'azienda.

#### *Art. 3a* Disposizioni relative alla protezione della salute

Le disposizioni concernenti la tutela della salute di cui agli articoli 6 (che disciplina obblighi generali, comprese le disposizioni pertinenti dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro), 35 (Tutela della salute durante la maternità, comprese le disposizioni pertinenti dell'ordinanza sulla protezione della maternità) e 36a LL (Altri gruppi di lavoratori) si applicano anche a diverse imprese e gruppi di lavoratori che non rientrano nel campo d'applicazione della LL. Proprio come i lavoratori che esercitano una funzione direttiva, anche i lavoratori interessati dalla presente modifica dell'articolo 3 devono continuare a beneficiare di questa protezione generale della salute.

## **6 Ripercussioni**

### **6.1 Ripercussioni per la Confederazione**

Il progetto non ha ripercussioni per la Confederazione.

### **6.2 Ripercussioni per i Cantoni e i Comuni, per le città, gli agglomerati e le regioni di montagna**

L'esecuzione della legge spetta ai Cantoni (art. 41 LL). Poiché la nuova disposizione sarà implementata nell'ambito dell'esecuzione ordinaria, non sono necessari sussidi né personale supplementare.

### **6.3 Ripercussioni sull'economia**

La presente revisione dà alle neoaziende una maggiore flessibilità nell'impiego dei propri dipendenti durante i primi cinque anni di attività allo scopo di offrire loro migliori condizioni di partenza rispetto a quanto previsto dal diritto vigente. Questo potrebbe tuttavia causare una distorsione della concorrenza rispetto alle imprese già affermate nello stesso settore, dato che le start up di solito pagano salari più bassi. Va però da sé che, in virtù del requisito della partecipazione dei dipendenti ai risultati dell'azienda, non tutte le start up sarebbero interessate dalla modifica legislativa. La limitazione temporale di questo trattamento speciale, fissata a cinque anni, impone inoltre alle aziende di adottare una pianificazione lungimirante, in modo che, una volta trascorso questo periodo di tempo, il loro (completo) assoggettamento alla LL non diventi un ostacolo talmente insormontabile da compromettere perfino il proseguimento dell'attività.

Nel 2019 sono nate in Svizzera 42 606 imprese «ex nihilo» (comunicato stampa dell'UST del 14 marzo 2022 sulla statistica demografica delle imprese UDEMO)<sup>7</sup>. L'83 per cento di esse, tuttavia, aveva un solo dipendente che, nell'ottica della LL, corrisponde presumibilmente a un dirigente, già oggi escluso dal campo d'applicazione della LL ai sensi dell'articolo 3 lettera d grazie all'ampio raggio d'azione di cui gode. Solo l'1,7 per cento delle aziende ha assunto cinque dipendenti nel primo anno di attività. Non esistono dati ufficiali sulla percentuale di neoaziende che prevedono anche piani di partecipazione azionaria dei dipendenti nei primi cinque anni. Se si prendono in esame le categorie economiche più probabilmente interessate, le aziende con più di un dipendente e la stima secondo cui circa un quinto di queste aziende prevede la partecipazione azionaria dei dipendenti, la quota di start up che sarebbe interessata dalla modifica di legge sarebbe compresa tra l'1 e il 3 per cento.

<sup>7</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/cataloghi-banche-dati/comunicati-stampa.gnpdetail.2021-0422.html>

#### **6.4 Ripercussioni sulla società**

Non si prevedono ripercussioni sulla società.

#### **6.5 Ripercussioni sull'ambiente**

Non si prevedono ripercussioni sull'ambiente.

#### **6.6 Altre ripercussioni**

Nessuna.

### **7 Aspetti giuridici**

#### **7.1 Costituzionalità**

Il presente progetto è retto dall'articolo 110 della Costituzione federale del 18 aprile 1999<sup>8</sup>, che conferisce alla Confederazione la competenza di emanare prescrizioni sulla protezione dei lavoratori.

#### **7.2 Compatibilità con gli impegni internazionali della Svizzera**

Il progetto non contraddice alcun impegno internazionale assunto dalla Svizzera. Le convenzioni dell'OIL ratificate dalla Svizzera non sono messe in discussione da questa revisione.

#### **7.3 Forma dell'atto**

Le deroghe al campo d'applicazione della LL devono essere definite a livello di legge, com'è appunto il caso in questione.

#### **7.4 Subordinazione al freno alle spese**

Il progetto non prevede spese supplementari a carico della Confederazione.

### **7.5 Rispetto del principio di sussidiarietà e del principio dell'equivalenza fiscale**

Il progetto non attribuisce alla Confederazione alcuna nuova competenza.

### **7.6 Conformità alla legge sui sussidi**

Il progetto non prevede spese supplementari a carico della Confederazione.

### **7.7 Delega di competenze legislative**

Il progetto non prevede inoltre alcuna delega di competenze legislative.

### **7.8 Protezione dei dati**

Conformemente all'articolo 46 LL, il datore di lavoro deve 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. Le persone incaricate di svolgere compiti previsti dalla LL sono tenute a rispettare rigorosamente l'obbligo del segreto conformemente all'articolo 44 LL.

In base alla nuova disposizione, le autorità cantonali dovrebbero quindi essere autorizzate a richiedere alle aziende di nuova costituzione di fornire i nomi dei dipendenti che detengono quote aziendali. Ciò richiede una modifica dell'articolo 73 OLL 1 (Elenchi e altri atti).