AROL

Accordo sulla registrazione dell'orario di lavoro (AROL)

Valido dal 1° gennaio 2027

DATORI DI LAVORO BANCHE

sbpv aseb asib
Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

società impiegati commercio
insieme realizziamo il futuro.

Accordo sulla registrazione dell'orario di lavoro

A. Disposizioni generali 4

B. Rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro 5
I. Entità e condizioni 5
II. Misure di tutela della salute 6
III. Ulteriori misure 8

C. Registrazione semplificata delle ore di lavoro 8
I. Entità e condizioni 8
II. Misure di tutela e di controllo 9

D. Esecuzione dell'accordo 9

E. Disposizioni finali 11

Il presente Accordo sulla registrazione dell'orario di lavoro (AROL) costituisce l'allegato I alla Convenzione relativa alle Condizioni di lavoro degli Impiegati di Banca (CCIB).

I membri dell'Associazione padronale delle Banche in Svizzera (Datori di Lavoro Banche) possono adottare l'AROL anche se non soggiacciono alla CCIB.

A. Disposizioni generali

1. Finalità

Con il presente accordo le parti perseguono:

- l'attuazione e la concretizzazione delle deroghe all'obbligo della registrazione delle ore di lavoro di cui all'art. 73 OLL1, previste agli artt. 73a e 73b OLL1;
- la definizione di uno standard normativo consono alle peculiarità del settore bancario;
- il rispetto sia degli obiettivi di tutela della salute che delle esigenze e delle realtà del mondo lavorativo moderno.

2. Campo d'applicazione

Il presente accordo si applica a tutti i rapporti di lavoro in aziende che fanno capo a una parte contraente o sono assoggettate al presente accordo tramite una convenzione di adesione, purché siano soddisfatte le condizioni per la rinuncia alla registrazione o per la registrazione semplificata delle ore di lavoro.

L'accordo non si applica ai rapporti di lavoro con apprendisti e praticanti.

2a. Orario di lavoro e organizzazione dell'orario di lavoro

Le aziende assoggettate al presente accordo concedono agli impiegati almeno 5 settimane di vacanze all'anno e per gli impiegati senza funzioni dirigenziali prevedono un normale orario di lavoro settimanale medio di massimo 42 ore.

Il datore di lavoro offre la possibilità di svolgere lavoro mobile e flessibile, a condizione che ciò sia conciliabile con la situazione aziendale e l'attività.

Le condizioni per il lavoro mobile e flessibile sono disciplinate in un regolamento o in un accordo.

L'orario di lavoro flessibile è la norma. Nell'ambito delle possibilità aziendali e tenuto conto delle esigenze degli impiegati, le aziende promuovono modelli di lavoro flessibile come orario flessibile, orario parziale o job sharing.

L'organizzazione dei modelli di lavoro flessibile deve tenere conto della sfera privata degli impiegati.

B. Rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro

I. Entità e condizioni

3. Entità della rinuncia

Negli elenchi e atti di cui all'art. 46 LL, per gli impiegati è possibile rinunciare ai dati di cui all'art. 73, cpv 1, lett. c–e e h OLL1, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai punti 4–7 del presente accordo.

Gli impiegati ai quali si applica la rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro provvedono sotto la propria responsabilità a rispettare le norme riguardanti la durata del lavoro e del riposo.

4. Autonomia

La rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro è consentita solo per gli impiegati che programmano in gran parte autonomamente il proprio lavoro e sono perlopiù autorizzati a stabilire sotto la propria responsabilità gli orari di lavoro, di compensazione e di reperibilità.

Rientrano in questa categoria, in particolare, gli impiegati che svolgono una parte preponderante di mansioni direttive e/o gli impiegati il cui lavoro è determinato essenzialmente da obiettivi stabiliti di comune accordo e che sono personalmente responsabili dell'organizzazione e dello svolgimento dei propri compiti.

Nei casi specifici la valutazione dell'autonomia si effettua tenendo conto delle condizioni generali del rapporto di lavoro e dell'ambito lavorativo.

Sono esclusi dalla rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro gli impiegati che lavorano a turni o sono soggetti a un orario di lavoro fisso.

5. Limite di stipendio

La rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro è consentita solo per gli impiegati con uno stipendio base annuo di almeno CHF 120 000 (escl. le componenti salariali variabili e compresa la 13esima mensilità) o il cui compenso complessivo (incl. componenti salariali variabili, incl. 13esima mensilità) negli ultimi due anni di servizio ammontava almeno a CHF 120 000.

In caso di modifica del limite di stipendio ai sensi dell'art. 73a, cpv. 1, lett. b OLL1, si procede a una modifica proporzionale dell'accordo.

In caso di lavoro a tempo parziale, il limite di stipendio si riduce in rapporto al grado di occupazione.

6. Rinuncia

La rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro deve costituire oggetto di un accordo tra il datore di lavoro e l'impiegato, che contenga anche una valutazione dell'autonomia di tempo e lavoro concessa all'impiegato stesso e un'indicazione dei diritti e doveri previsti dalle normative in materia di lavoro, nonché delle misure di tutela della salute di cui al punto II.

La rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro è volontaria. Gli impiegati che soddisfano i requisiti per la rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro ma non sottoscrivono un accordo di rinuncia non devono subire svantaggi in ragione di ciò (per es. discriminazione in caso di promozioni).

7. Revoca dell'accordo individuale di rinuncia

La rinuncia può essere revocata da entrambe le parti alla fine dell'anno con effetto dall'anno successivo.

Qualora nel corso dell'anno vengano meno i criteri per la rinuncia alla registrazione delle ore di lavoro, il datore di lavoro e l'impiegato possono decidere lo scioglimento straordinario dell'accordo.

II. Misure di tutela della salute

8. Informazioni sulle norme riguardanti la durata del lavoro e del riposo

In caso di stipulazione dell'accordo di rinuncia, il datore di lavoro deve consegnare agli impiegati un'informativa sui diritti e doveri stabiliti a norma di legge e di contratto, elaborata e messa a disposizione dalla commissione paritetica.

L'informativa deve contenere almeno i seguenti punti:
- orario di lavoro annuale e settimanale previsto dal contratto,
- durata massima settimanale e giornaliera a norma di legge,
- lavoro notturno e domenicale,
- pause,
- periodi di riposo,
- ore supplementari e massimo lavoro straordinario consentito,
- indicazione dell'interlocutore interno e/o esterno,
- indicazione dei partner sociali del presente accordo come centri d'informazione e consulenza.

In caso di stipulazione dell'accordo di rinuncia, gli impiegati devono confermare di aver ricevuto, letto e compreso le informazioni.

Eventuali variazioni delle disposizioni di legge o dei contratti di lavoro individuali o collettivi riguardanti la durata del lavoro e del riposo devono essere comunicate immediatamente agli impiegati che hanno stipulato un accordo di rinuncia.

9. Prevenzione

Il datore di lavoro è tenuto a informare periodicamente, nelle modalità adeguate e almeno una volta all'anno, tutti gli impiegati che hanno stipulato un accordo di rinuncia circa i rischi psicosociali presenti sul posto di lavoro.

Tale informativa deve contenere i seguenti elementi:
- cause, manifestazioni ed effetti dei rischi e dei disturbi psicosociali,
- possibilità di azione individuali degli impiegati,
- misure del datore di lavoro di prevenzione dei rischi e disturbi psicosociali,
- centri d'informazione e consulenza interni ed esterni.

La commissione paritetica mette a disposizione nella forma più appropriata le basi di tali informative.

Il datore di lavoro assicura che tutti gli impiegati che hanno stipulato un accordo di rinuncia ricevano personalmente, almeno ogni due anni, un questionario sui fattori di stress psicosociale, elaborato e messo a disposizione dalla commissione paritetica.

Esso contiene l'indicazione dei partner sociali del presente accordo come centri d'informazione e consulenza.

La commissione paritetica esegue una valutazione del questionario una volta all'anno, eventualmente avvalendosi di esperti esterni.

La commissione paritetica fornisce al datore di lavoro e agli impiegati informazioni in merito ad analisi mediche atte a riconoscere le eventuali manifestazioni patologiche conseguenti ai fattori di stress psicosociale. Collabora inoltre con fornitori selezionati di analisi mediche che offrono condizioni speciali alle aziende o agli impiegati che operano nel campo d'applicazione del presente accordo.

10. Informazione e sensibilizzazione dei dirigenti

Nell'ambito dei corsi di formazione per dirigenti, gli impiegati devono essere informati sui propri diritti e doveri e sulla propria responsabilità di dirigenti per quanto concerne la durata del lavoro e del riposo e sensibilizzati in relazione alla tutela della salute in generale e ai rischi psicosociali sul posto di lavoro in particolare.

11. Registrazione di assenze di intere giornate

In caso d'incapacità lavorativa, le assenze devono essere registrate dal primo giorno.

12. Prestazioni in caso d'incapacità lavorativa per cause non volontarie in seguito di malattia

In caso d'incapacità lavorativa per cause non volontarie in seguito a malattia, il datore di lavoro adotta una regola che prevede il versamento dell'80% dello stipendio lordo per 720 giorni oppure una soluzione equivalente.

Il datore di lavoro provvede altresì a che le prestazioni di cui al paragrafo precedente vengano erogate anche in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, a condizione che non sussista l'obbligo di erogazione della prestazione da parte di un'assicurazione privata e/o sociale. Le prestazioni possono essere decurtate o sospese nel caso in cui il lavoratore non ottemperi in maniera ingiustificata ai propri obblighi d'informazione e partecipazione nell'ambito della gestione del caso di malattia.

13. Colloquio annuale

Una volta all'anno il datore di lavoro tiene con tutti gli impiegati che hanno stipulato un accordo di rinuncia un colloquio documentato che deve riguardare almeno i punti seguenti:

- volume di lavoro,
- orari di lavoro, ore supplementari, lavoro straordinario, lavoro di sabato e domenica e di notte, pause,
- fattori di stress e rischi per la salute,
- eventuali informazioni su modifiche delle disposizioni di legge o dei contratti di lavoro, individuali o collettivi riguardanti la durata del lavoro.

III. Ulteriori misure

14. Interlocutore

Il datore di lavoro mette a disposizione degli impiegati un interlocutore interno e/o esterno adeguato. Tale servizio è facilmente accessibile a tutti gli impiegati e offre una consulenza in forma confidenziale in merito a questioni concernenti l'orario di lavoro, problemi di salute e rischi psicosociali.

Il ricorso a tale servizio non deve avere conseguenze negative sul rapporto di lavoro o sullo sviluppo professionale degli impiegati.

Le parti sociali mettono a disposizione un elenco di interlocutori esterni.

15. Elenco

Il datore di lavoro tiene a disposizione degli organi esecutivi un elenco degli impiegati con cui è stato stipulato un accordo di rinuncia.

La commissione paritetica viene informata annualmente dalle aziende assoggettate del numero di impiegati che hanno stipulato un accordo di rinuncia e della percentuale degli stessi in rapporto all'intero organico.

C. Registrazione semplificata delle ore di lavoro

I. Entità e condizioni

16. Entità dell'agevolazione

Negli elenchi e atti di cui all'art. 46 LL è possibile rinunciare alla registrazione delle ore di lavoro effettivamente svolte e delle pause secondo l'art. 73, cpv. 1 lett. c ed e OLL1, purché siano soddisfatti i requisiti di cui al punto 17.

Per questi impiegati occorre registrare solo la somma delle ore di lavoro giornaliero prestate. Il datore di lavoro è tenuto a fornire uno strumento di registrazione idoneo.

Gli impiegati soggetti all'obbligo della registrazione semplificata delle ore di lavoro provvedono sotto la propria responsabilità a rispettare le norme riguardanti la durata del lavoro e del riposo.

17. Autonomia

La registrazione semplificata delle ore di lavoro è consentita solo per gli impiegati che programmano loro stessi una parte sostanziale del loro lavoro e dispongono di una grossa autonomia nella fissazione degli orari di lavoro.

Possono rientrare in questa categoria i membri dei quadri con diritto d'impartire disposizioni o altri impiegati responsabili dei risultati, i quali cioè nell'ambito del proprio rapporto di lavoro devono svolgere determinate mansioni e godono di un ampio margine d'azione nell'organizzazione e nello svolgimento dei propri compiti.

II. Misure di tutela e di controllo

18. Informazioni sulle norme riguardanti la durata del lavoro e del riposo

Il datore di lavoro è tenuto a informare gli impiegati soggetti all'obbligo della registrazione semplificata delle ore di lavoro dei diritti e doveri previsti dalla legge e dal contratto in materia di orario di lavoro.

L'informativa deve contenere almeno i seguenti punti:
- orario di lavoro annuale e settimanale previsto dal contratto,
- durata massima settimanale e giornaliera a norma di legge,
- lavoro notturno e domenicale,
- pause,
- periodi di riposo,
- ore supplementari e lavoro straordinario massimo consentito,
- indicazione dell'interlocutore di cui al punto 14,
- indicazione dei partner sociali del presente accordo come centri d'informazione e consulenza.

19. Strumento idoneo per la registrazione dettagliata delle ore di lavoro

Gli impiegati soggetti all'obbligo della registrazione semplificata delle ore di lavoro che lo desiderano possono registrare integralmente le ore di lavoro come previsto dall'art. 73, cpv. 1, lett. c–e.

A tale scopo il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione uno strumento idoneo.

D. Esecuzione dell'accordo

20. Rappresentanza degli impiegati

Nelle aziende con una rappresentanza degli impiegati, il datore di lavoro insieme a tale rappresentanza degli impiegati valuta annualmente la situazione degli orari di lavoro e della salute degli impiegati, nonché l'esecuzione del presente accordo, in particolare per quanto concerne la registrazione semplificata di cui alla lettera C. La rappresentanza dei lavoratori è coinvolta nella valutazione dei risultati del questionario sullo stato di salute di cui al n. 9.

La rappresentanza degli impiegati è tenuta a informare la commissione paritetica in caso di segnalazioni di violazioni gravi o sistematiche dell'accordo, in particolare in caso di ripetuta omissione dell'invio del questionario sullo stato di salute di cui al n. 9.

21. Commissione paritetica

Le parti contraenti del presente accordo (l'Associazione svizzera degli impiegati di banca, la Società svizzera degli impiegati di commercio e l'Associazione padronale delle banche in Svizzera) costituiscono una commissione paritetica competente per il presente accordo, di cui assumono a turno la presidenza.

La commissione paritetica sorveglia l'esecuzione del presente accordo e tiene un regolare scambio di informazioni su questioni concernenti la registrazione delle ore di lavoro e la tutela della salute.

La commissione paritetica può inoltre adottare misure d'informazione e prevenzione comuni sul tema della registrazione delle ore di lavoro e della tutela della salute, laddove siano necessarie ai fini dell'esecuzione del presente accordo.

In caso di gravi o sistematiche violazioni dell'accordo la commissione paritetica può comminare sanzioni, in particolare in caso di ripetuta omissione dell'invio del questionario sullo stato di salute di cui al n. 9.

22. Finanziamento

Il finanziamento degli oneri supplementari derivanti alle parti contraenti dall'esecuzione del presente accordo è disciplinato in un documento a parte.

23. Sanzioni in caso di violazione dell'accordo

In caso di segnalazioni di violazioni gravi o sistematiche dal presente accordo da parte di un'azienda assoggettata, in particolare in caso di ripetuta omissione dell'invio del questionario sullo stato di salute di cui al n. 9, la commissione paritetica avvia un'indagine sull'attuazione dell'accordo.

Il risultato dell'indagine viene riportato in una relazione all'attenzione della commissione paritetica.

Qualora constati una grave o sistematica violazione dell'accordo, la commissione paritetica ingiunge all'azienda di applicare correttamente l'accordo, fissandole un termine adeguato.

Se l'azienda, malgrado l'ingiunzione e la fissazione del termine, persevera nella grave e sistematica violazione dell'accordo, la commissione paritetica può comminare le seguenti sanzioni:

- diffida,
- esclusione dall'accordo.

L'esclusione deve essere sempre preceduta da una diffida.

L'azienda colpita dal provvedimento d'esclusione può rivolgersi a un organo arbitrale istituito dalla commissione paritetica, il quale decide in via definitiva.

La decisione in merito a un nuovo assoggettamento dopo l'esclusione spetta in via definitiva alla commissione paritetica, su richiesta dell'azienda interessata.

L'autorità competente per il mercato del lavoro viene informata sulla sanzione comminata dalla commissione paritetica.

24. Tribunale arbitrale

In caso di divergenze nell'interpretazione del presente accordo, le parti contraenti possono sottoporre il caso a un tribunale arbitrale. Salvo altrimenti concordato dalle parti in quella sede, trovano applicazione le disposizioni del Codice di procedura civile (CPC, art. 353 e segg.). Prima della sua decisione il tribunale arbitrale può avanzare una proposta di conciliazione.

Il tribunale arbitrale è costituito da un/una presidente e da due membri. Ciascuna parte nomina un membro entro 30 giorni. I membri scelti dalle parti a loro volta nominano un/una presidente entro 10 giorni. Nel caso in cui non trovino un'intesa sulla nomina di un/una presidente, la carica sarà assunta dal/dalla presidente del tribunale commerciale del Cantone di Zurigo oppure da una persona scelta da quest'ultimo/a.

La sede del tribunale arbitrale è Zurigo. La procedura arbitrale dovrà concludersi il più velocemente possibile.

Le decisioni del tribunale arbitrale sono definitive.

E. Disposizioni finali

25. Entrata in vigore e durata

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 2027.

Potrà essere rescisso non prima del 31.12.2030 con un termine di preavviso di sei mesi.

L'accordo costituisce un allegato alla Convenzione relativa alle Condizioni di lavoro degli Impiegati di Banca (CCIB). Altri membri dell'Associazione padronale delle banche in Svizzera in qualità di associazione padronale contraente possono aderire all'accordo (opting in).

La decisione in merito all'adesione e all'accesso di altre associazioni e aziende spetta alle parti contraenti.

Associazione padronale delle Banche in Svizzera (Datori di Lavoro Banche)

Associazione svizzera degli impiegati di banca

Società svizzera degli impiegati di commercio

Design: studio-he.ch

Associazione padronale delle Banche in Svizzera (Datori di Lavoro Banche)
Barfüsserplatz 3
4051 Basilea
T +41 58 330 62 95
info@arbeitgeber-banken.ch, www.arbeitgeber-banken.ch

Associazione svizzera degli impiegati di banca
Beethovenstrasse 49
8002 Zurigo
T 0848 000 885
info@asib.ch, www.asib.ch

Società svizzera degli impiegati del commercio Segretariato cantonale
Via Vallone 27
6500 Bellinzona
T +41 91 821 01 01
info@sicticino.ch, www.sicticino.ch