

## Esperienze con la nuova LDL / OLDL

Nel 2016, il Parlamento federale ha approvato la revisione parziale della legge sulla durata del lavoro LDL, cui ha fatto seguito l'adeguamento dell'ordinanza OLDL alla LDL che il Consiglio federale aveva approvato nell'agosto del 2018. La nuova ordinanza OLDL è entrata in vigore in data 9 dicembre 2018, in concomitanza con il nuovo orario dei treni.

La revisione della OLDL è stata elaborata da una commissione tripartita formata da rappresentanti dei datori di lavoro, dell'UFT e anche del personale. Il VSLF non era rappresentato all'interno della commissione, ma ha espresso il proprio punto di vista nel corso della procedura di consultazione con l'UFT.

Obiettivo ufficiale della revisione totale era uno snellimento delle regolamentazioni per il personale al fine di consentire, per esempio, di coprire i picchi del mattino e della sera in un servizio, oppure di gestire meglio le fluttuazioni stagionali legate al turismo.

### Esito

Una delle principali modifiche della revisione della LDL / OLDL che riguardava il personale di locomotiva, verteva sulla soppressione della maggiorazione di tempo del 30% per le pause fuori sede inferiori all'ora. In futuro, le pause possono inoltre essere accorciate a meno di un'ora, per cui quelle con una durata da 45 a 59 minuti sono possibili unicamente previa consultazione dei rappresentanti del personale con i datori di lavoro, ciò che di fatto equivale ad una liberalizzazione generale.

### Valutazione

Per i datori di lavoro, la nuova LDL e l'OLDL significano un aumento di produttività. Questi incrementi di produttività delle imprese possono essere compensati unicamente mediante delle chiare rivendicazioni da parte dei sindacati e delle associazioni durante i negoziati. Nonostante la presenza dei rappresentanti del personale nella commissione paritetica LDL, il recupero degli incrementi di produttività realizzati è stato delegato ai sindacati e alle associazioni che, di conseguenza, dovranno negoziare individualmente all'interno delle rispettive imprese.

Poiché i sindacati che fanno parte della commissione sono favorevoli alle nuove regolamentazioni, è improbabile che questi incrementi di produttività possano essere compensati integralmente. Sul lato pratico, i risultati sono stati decisamente modesti.

Le imprese, che avevano inutilmente integrato le regolamentazioni delle pause nei rispettivi CCL, avevano la possibilità di mantenere almeno parte delle regolamentazioni a favore del personale. Le parti non compensate rappresentano delle perdite dirette per le indennità che poi devono essere riequilibrate con il lavoro straordinario del personale.

Alcune imprese hanno dichiarato di essere d'accordo di compensare una parte delle mancanti indennità di trasferta fuori sede. La compensazione di queste indennità, per esempio grazie all'aumento, a lungo richiesto, dell'indennità notturna per tutto il personale che sottostà alla LDL, sarebbe un problema in quanto ne beneficerebbe anche il personale stazionario.