10.057

**Messaggio
concernente l'iniziativa popolare
«6 settimane di vacanza per tutti»**

del 18 giugno 2010

Onorevoli presidenti e consiglieri,

con il presente messaggio vi sottoponiamo l'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti», che vi proponiamo di sottoporre senza controprogetto al voto del Popolo e dei Cantoni, con la raccomandazione di respingerla.

Gradite, onorevoli presidenti e consiglieri, l'espressione della nostra alta considerazione.

18 giugno 2010

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Doris Leuthard
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Compendio

L'iniziativa popolare federale «6 settimane di vacanza per tutti» chiede di modificare la Costituzione federale (Cost.) in modo da concedere ai lavoratori e alle lavoratrici almeno sei settimane di vacanza retribuite all'anno. L'adeguamento al nuovo diritto avverrebbe in modo progressivo.

L'iniziativa è stata depositata il 26 giugno 2009 con 107 639 firme valide.

L'attuale regolamentazione delle vacanze risale alla revisione del Codice delle obbligazioni (CO) del 1984. All'epoca la durata delle vacanze prevista dalla legge, che a seconda dei Cantoni era di due o tre settimane, fu fissata a quattro settimane, per i lavoratori sino ai 20 anni compiuti e gli apprendisti a cinque settimane (art. 329a e 345a cpv. 3 CO).

Il Consiglio federale ritiene che questo disciplinamento abbia dato buona prova, in quanto concede alle parti contraenti e alle parti sociali un margine di manovra sufficiente per applicare una regolamentazione delle vacanze più generosa (art. 362 CO) o per compensare i progressi in termini di produttività sul lavoro anche in altro modo, ad esempio aumentando il salario, riducendo l'orario di lavoro od offrendo altre condizioni di lavoro attrattive.

Per i promotori dell'iniziativa, «più vacanze» è sinonimo di maggiore benessere e quindi anche di progresso in materia di protezione della salute. Questo vale tuttavia soltanto se il datore di lavoro è disposto ad assumere nuovo personale e ha la capacità economica per farlo. Il mero prolungamento della durata delle vacanze non garantisce tuttavia che il datore di lavoro aumenti l'effettivo del personale. Si teme invece che imponendo sei settimane di vacanze lo stress fisico e psichico sul posto di lavoro possano aumentare.

Con la vigente regolamentazione delle vacanze, la Svizzera soddisfa tutti gli impegni internazionali assunti. Da un'analisi di diritto comparato emerge inoltre che – diversamente da 30 anni fa – la Svizzera non ha accumulato un ritardo rispetto ad altri Paesi, tanto più se si considerano, oltre alla regolamentazione delle vacanze, i giorni festivi e le modalità di concessione delle vacanze validi nel nostro Paese.

Per questo motivo il Consiglio federale chiede quindi al Parlamento di sottoporre l'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti» senza controprogetto al voto del Popolo e dei Cantoni, con la raccomandazione di respingerla.

Indice

Compendio	4096
1 Aspetti formali e validità dell'iniziativa	4098
1.1 Testo	4098
1.2 Riuscita e termini di trattazione	4098
1.3 Validità	4099
2 Situazione iniziale	4099
2.1 Genesi della legislazione sulle vacanze	4099
2.2 Diritto privato in vigore	4100
2.2.1 Articoli 329a–329e CO	4100
2.2.2 Contratti collettivi di lavoro	4101
2.2.3 Contratti normali di lavoro	4102
2.2.4 Giorni festivi	4103
2.3 Regolamentazione delle vacanze nei rapporti d'impiego di diritto pubblico	4103
2.3.1 In generale	4103
2.3.2 Confederazione	4103
2.3.3 Cantoni	4104
2.4 Situazione all'estero	4104
2.5 Diritto internazionale	4105
2.5.1 Diritti dell'uomo	4105
2.5.2 Organizzazione internazionale del lavoro	4106
2.5.3 Unione europea	4106
3 Obiettivi e contenuto dell'iniziativa	4106
4 Valutazione dell'iniziativa	4107
4.1 Nell'ottica formale	4107
4.2 Nell'ottica materiale	4108
4.2.1 Riflessioni di fondo	4108
4.2.2 Priorità della normativa contrattuale sulla regolamentazione legale delle vacanze	4108
4.2.3 Rispetto dell'autonomia organizzativa dei Cantoni in materia di diritto del personale	4109
4.2.4 Valutazione realistica dei vantaggi delle vacanze più lunghe	4109
4.2.5 Sostenibilità economica	4110
5 Valutazione di un controprogetto indiretto	4110
6 Conclusioni	4111
Allegati:	
1 Diritto alle vacanze nei contratti collettivi di lavoro (CCL)	4112
2 Diritto alle vacanze secondo il diritto cantonale	4115
Decreto federale concernente l'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti» (Disegno)	4117

Messaggio

1 Aspetti formali e validità dell'iniziativa

1.1 Testo

Il testo dell'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti» ha il seguente tenore:

I

La Costituzione federale è modificata come segue:

Art. 110 cpv. 4 (nuovo)

⁴ Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad almeno sei settimane di vacanza retribuite all'anno.

II

Le disposizioni transitorie della Costituzione federale sono modificate come segue:

Art. 197 n. 8 (nuovo)

8. Disposizioni transitorie dell'art. 110 cpv. 4 (nuovo)

¹ Nell'anno civile successivo all'accettazione dell'articolo 110 capoverso 4 da parte del Popolo e dei Cantoni tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad almeno cinque settimane di vacanza. Nei cinque anni civili successivi il diritto aumenta di un giorno ogni anno.

² Il Consiglio federale disciplina i necessari dettagli fino all'entrata in vigore della modifica della legislazione federale.

1.2 Riuscita e termini di trattazione

L'iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti» è stata sottoposta ad esame preliminare dalla Cancelleria federale il 28 dicembre 2007¹ e depositata il 26 giugno 2009 con le firme necessarie.

Con decisione del 14 luglio 2009, la Cancelleria federale ha constatato la riuscita formale dell'iniziativa con 107 639 firme valide².

L'iniziativa è stata presentata sotto forma di disegno elaborato. Il nostro Collegio non intende opporle un controprogetto. Secondo l'articolo 97 capoverso 1 lettera a

¹ FF 2008 141

² FF 2009 4959

della legge del 13 dicembre 2002³ sul Parlamento, abbiamo tempo fino al 26 giugno 2010 per presentare un disegno di decreto e un messaggio. Conformemente all'articolo 100 della legge sul Parlamento, l'Assemblea federale ha tempo fino al 26 dicembre 2011 per decidere in merito all'iniziativa.

1.3 Validità

L'iniziativa soddisfa le condizioni di validità previste dall'articolo 139 capoverso 3 Cost.:

- a. è formulata sotto forma di disegno elaborato e soddisfa le esigenze di unità della forma;
- b. riguarda esclusivamente le vacanze e la loro durata, per cui l'unità materiale è rispettata;
- c. non viola alcuna disposizione cogente del diritto internazionale pubblico e pertanto soddisfa le esigenze di compatibilità con tale diritto.

L'iniziativa deve pertanto essere dichiarata valida.

2 Situazione iniziale

2.1 Genesi della legislazione sulle vacanze

Né il Codice delle obbligazioni del 1881 né le disposizioni sul contratto di lavoro riviste nel 1911 contemplavano norme sulle vacanze. Spettava quindi alle parti contraenti (e alle parti sociali) decidere se concedere al lavoratore il diritto alle vacanze, determinarne la durata e stabilire se retribuire il lavoratore per la durata delle vacanze. Era fatto salvo il diritto pubblico federale e cantonale che poteva prescrivere, a tutela del lavoratore e di terzi, che il lavoratore non doveva lavorare durante un determinato periodo dell'anno. Il disciplinamento delle vacanze variava quindi non soltanto da settore a settore ma anche da Cantone a Cantone⁴.

La situazione cambiò con l'emanazione della legge del 13 marzo 1964⁵ sul lavoro (LL). In quell'occasione il Parlamento decise di integrare il Codice delle obbligazioni per trasferire il disciplinamento delle vacanze dal diritto pubblico a quello privato. Ogni lavoratore ottenne quindi il diritto ad almeno due settimane di vacanza; i giovani lavoratori e gli apprendisti sino ai 20 anni compiuti potevano usufruire di tre settimane di vacanza. I Cantoni conservavano la facoltà di prolungare fino a tre settimane la durata legale delle vacanze anche degli altri lavoratori⁶.

³ RS 171.10

⁴ Il messaggio del Consiglio federale del 30 settembre 1960 concernente il disegno di una legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (FF 1960 1313 segg., in partic. 1418 segg.) informa sulla conseguente varietà di regimi.

⁵ RS 822.11

⁶ RU 1966 57 (art. 341^{bis} CO)

In occasione della revisione totale delle disposizioni del Codice delle obbligazioni sul contratto di lavoro del 25 giugno 1971⁷ la normativa sulle vacanze non subì modifiche materiali.

L'8 ottobre 1979 fu depositata l'iniziativa popolare «Per il prolungamento delle vacanze pagate», che chiedeva di prolungare la durata annua minima delle vacanze di ogni lavoratore vincolato da un rapporto di lavoro di diritto privato o pubblico a quattro o cinque settimane. Le cinque settimane di vacanza sarebbero andate a beneficio dei giovani lavoratori e degli apprendisti sino ai 20 anni compiuti, nonché dei lavoratori a decorrere dai 40 anni. Erano fatti salvi i disciplinamenti cantonali più favorevoli al lavoratore⁸.

Con messaggio del 16 dicembre 1983⁹ il Consiglio federale respinse l'iniziativa, sottoponendo nel contempo un controprogetto indiretto sotto forma di revisione del Codice delle obbligazioni. Per quanto riguarda la durata delle vacanze, propose di prolungarla a tre settimane e di concederne una quarta ai lavoratori sino ai 19 anni compiuti. I Cantoni conservavano la facoltà di concedere quattro settimane di vacanza anche agli altri lavoratori.

Fondamentalmente il Parlamento seguì le proposte del Consiglio federale, rifiutando tuttavia di concedere ai Cantoni la facoltà di prolungare la durata delle vacanze sancita dal diritto federale e allungando, in contropartita, tale durata a quattro settimane, cinque per i lavoratori sino ai 20 anni compiuti¹⁰.

Il 10 marzo 1985 l'iniziativa popolare in questione («Per il prolungamento delle vacanze pagate») fu messa in votazione. Essa fu respinta con 918 728 voti contrari (65,2 %) e 489 952 voti a favore (34,8 %). Due Cantoni l'approvarono, 24 la respinsero¹¹.

Da allora la regolamentazione delle vacanze subì soltanto un'ulteriore modifica, più precisamente quando nel quadro della legge del 6 ottobre 1989¹² sulle attività giovanili (LAG) fu deciso di accordare una settimana di vacanza supplementare ai lavoratori sino ai 30 anni compiuti che si dedicano senza scopo lucrativo ad attività giovanili extrascolastiche (art. 329e CO).

2.2 Diritto privato in vigore

2.2.1 Articoli 329a–329e CO

Il diritto alle vacanze è disciplinato dagli articoli 329a–329e CO. In linea di principio il datore di lavoro deve accordare al lavoratore, per ogni anno di lavoro, almeno quattro settimane di vacanza, almeno cinque ai lavoratori sino ai 20 anni compiuti (art. 329a cpv. 1 CO). Fino a quest'età, anche gli apprendisti hanno diritto ad almeno cinque settimane di vacanza (art. 345a cpv. 3 CO). Per un anno incompleto di lavoro, le vacanze sono date proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato (art. 329a cpv. 3 CO).

⁷ RU 1971 1461 (art. 329a e 329b CO)

⁸ FF 1978 II 906 segg.

⁹ FF 1982 III 161 segg.

¹⁰ RU 1984 580

¹¹ FF 1985 I 1361

¹² RS 446.1

L'articolo 329*b* CO permette al datore di lavoro di ridurre la durata delle vacanze nel caso in cui il lavoratore fosse impedito di lavorare complessivamente per più di un mese. Secondo l'articolo 329*c* CO, inoltre, le vacanze devono essere, di regola, consumate durante il corrispondente anno di lavoro e il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze considerando i desideri del lavoratore, per quanto siano compatibili con gli interessi dell'azienda e dell'economia domestica.

Secondo l'articolo 329*d* CO il datore di lavoro deve pagare al lavoratore il salario completo per la durata delle vacanze (cpv. 1). Lo stesso vale anche per i lavoratori cui è versato un salario stabilito a tempo o a cottimo. Finché dura il rapporto di lavoro, le vacanze non possono essere compensate con denaro o altre prestazioni (cpv. 2). Questo non impedisce al datore di lavoro di versare il salario per la durata delle vacanze assieme allo stipendio usuale, a condizione tuttavia che dal contratto di lavoro e dal rendiconto del salario emerga chiaramente quale parte dello stipendio va a compensare il salario delle vacanze¹³. Se il lavoratore esegue durante le vacanze un lavoro remunerato per conto di un terzo, ledendo i legittimi interessi del datore di lavoro, questi può rifiutargli il salario delle vacanze o esigerne il rimborso (cpv. 3). Anche in tal modo la legge sottolinea che le vacanze servono in primo luogo a riposare e che il conseguimento di questo fine è nell'interesse sia del lavoratore sia del datore di lavoro.

L'articolo 329*a* CO è relativamente cogente (art. 362 CO), ovvero il diritto alle vacanze può essere modificato mediante accordo, contratto normale o contratto collettivo di lavoro (soltanto) a vantaggio del lavoratore.

2.2.2 Contratti collettivi di lavoro

L'allegato I riporta maggiori dettagli sul regime delle vacanze nei contratti collettivi di lavoro¹⁴. Vi figurano i contratti collettivi di lavoro validi per almeno 5000 lavoratori. È rilevato un totale di 1 259 215 lavoratori. Ciò corrisponde al 74,8 per cento dei lavoratori che hanno aderito a un contratto collettivo di lavoro, al 28,5 per cento della popolazione attiva (4 413 000)¹⁵ e al 32,7 per cento dei lavoratori del settore secondario e terziario (3 848 000)¹⁶.

Nonostante da tali contratti collettivi di lavoro emerga un quadro delle vacanze piuttosto disomogeneo, si delinea tuttavia una chiara tendenza all'allungamento

¹³ DTF 118 II 136 segg. Visto che questa sentenza era stata duramente criticata da una parte della dottrina, nella DTF 129 III 493 segg. il Tribunale federale ha lasciato aperta la questione sull'ammissibilità di questo tipo di compensazione del salario delle vacanze.

¹⁴ Fonti dei dati sui contratti collettivi di lavoro e sui lavoratori dipendenti: Ufficio federale della statistica (UFS), Indicatori del mercato del lavoro 2009 (le cifre si riferiscono al 2007), Neuchâtel 2009, e «Rilevazione sui contratti collettivi di lavoro in Svizzera 2007», Neuchâtel 2009.

¹⁵ UFS, statistica delle persone occupate (SPO). Essa comprende le attività produttive svolte in azienda, a domicilio e in un'economia domestica privata, indipendentemente dal fatto che si tratti di lavoratori dipendenti, indipendenti o di membri della famiglia attivi in un'azienda a conduzione familiare. Le cifre indicate concernono la media annuale.

¹⁶ UFS, statistica dell'impiego (STATIMP). Questa statistica non comprende gli addetti del settore primario e i lavoratori che non fanno capo ad un'impresa (impiegati nelle economie domestiche, lavoratori indipendenti senza un'impresa propria). Le cifre indicate concernono la media annuale.

della durata legale delle vacanze, soprattutto per quanto riguarda i lavoratori che hanno più di cinquant'anni.

2.2.3 Contratti normali di lavoro

Sono attualmente in vigore sei contratti normali di lavoro stabiliti dal Consiglio federale, di cui cinque comportanti una regolamentazione sulle vacanze. L'ordinanza del 16 gennaio 1985¹⁷ concernente un contratto normale di lavoro per gli educatori negli istituti e nei convitti prevede il diritto a cinque e sei settimane di vacanza rispettivamente per i lavoratori sotto i quarant'anni e per quelli che hanno compiuto quarant'anni (art. 15). Il decreto del Consiglio federale del 5 maggio 1971¹⁸ che stabilisce un contratto normale di lavoro per i medici assistenti, prevede un diritto ad almeno quattro settimane di vacanze pagate all'anno (art. 5 cpv. 1). Il decreto del Consiglio federale del 23 dicembre 1971¹⁹ concernente il contratto normale di lavoro per il personale sanitario prevede il diritto a quattro settimane di vacanza; il diritto è di cinque settimane se i lavoratori dell'istituto ospedaliero pubblico più vicino dispongono di cinque settimane di vacanze (art. 11 cpv. 1). Secondo l'ordinanza dell'11 gennaio 1984²⁰ concernente il contratto normale di lavoro per il personale dell'economia lattiera, il lavoratore sino ai 20 anni compiuti ha diritto a cinque settimane di vacanza, a partire dal 20° anno di età a quattro (art. 11 cpv. 1). Infine, l'ordinanza del 3 dicembre 1979²¹ concernente il contratto normale di lavoro per i giardinieri privati, prevede una durata delle vacanze che, oltre all'età, dipende dall'anzianità di servizio (art. 11)²².

In questo contesto rimandiamo anche alla legge del 22 giugno 2007²³ sullo Stato ospite (LSO). In base all'articolo 27 di detta legge, il Consiglio federale può stabilire contratti normali di lavoro o disciplinare, in particolare per il personale domestico privato, le condizioni salariali e lavorative di base. Il nostro Consiglio sta elaborando una relativa ordinanza, che in termini di vacanza rimanda alla regolamentazione nel Codice delle obbligazioni.

L'articolo 359 capoverso 2 CO obbliga i Cantoni a stabilire contratti normali di lavoro per i lavoratori agricoli e delle economie domestiche private. Questi contratti devono disciplinare in particolare anche l'orario di lavoro e il riposo. L'articolo 359 capoverso 2 CO evita scientemente di menzionare le vacanze poiché in merito si era ritenuta sufficiente la regolamentazione nel Codice delle obbligazioni²⁴. I Cantoni sono tuttavia liberi di stabilire contratti normali di lavoro che prevedono vacanze più lunghe.

¹⁷ RS 221.215.324.1

¹⁸ RS 221.215.328.1

¹⁹ RS 221.215.328.4

²⁰ RS 221.215.329.2

²¹ RS 221.215.329.3

²² L'introduzione dell'articolo 329a capoverso 1 CO ha soppresso questo contratto normale di lavoro, che offre al lavoratore soltanto tre settimane di vacanza durante il primo anno di servizio. La durata minima delle vacanze di quattro settimane prevista dal Codice delle obbligazioni prevale sulla durata stabilita dai contratti normali di lavoro (art. 362 cpv. 2 CO).

²³ RS 192.12

²⁴ FF 1968 II 368

2.2.4 Giorni festivi

Il lavoratore non ha diritto soltanto a giorni di vacanza, ma anche a giorni di libero (art. 329 CO). Beneficia inoltre dei giorni dichiarati festivi dal diritto pubblico. Secondo il diritto federale si tratta del 1° agosto (giorno della festa nazionale). I Cantoni possono dichiarare festivi al massimo altri otto giorni all'anno (art. 20a cpv. 1 LL).

Questi giorni festivi si distinguono dalle vacanze per il fatto che il datore di lavoro non è obbligato a retribuirli²⁵. È fatto salvo il giorno della festa nazionale, che l'articolo 110 capoverso 3 Cost. equipara a una domenica dichiarandolo giorno festivo remunerato. Anche per quanto riguarda gli altri giorni festivi, l'obbligo di retribuire il lavoratore non sussiste soltanto se quest'ultimo percepisce un salario stabilito a tempo o a cottimo.

2.3 Regolamentazione delle vacanze nei rapporti d'impiego di diritto pubblico

2.3.1 In generale

In linea di principio, la regolamentazione delle vacanze illustrata al numero 2.2.1 vale soltanto per i lavoratori vincolati da un rapporto d'impiego di diritto privato. Ai rapporti d'impiego di diritto pubblico si applica il diritto del personale della Confederazione, dei Cantoni o dei Comuni. Questo non impedisce al legislatore federale e cantonale di rimandare, a titolo generale o per colmare eventuali lacune legislative, alla regolamentazione del diritto privato. Ma anche in questo caso, tuttavia, il rapporto d'impiego resta di diritto pubblico²⁶.

2.3.2 Confederazione

Secondo l'articolo 17 della legge del 24 marzo 2000²⁷ sul personale federale, le vacanze sono disciplinate dalle disposizioni d'esecuzione di tale legge. Il Consiglio federale si è avvalso di questa competenza nell'articolo 67 dell'ordinanza del 3 luglio 2001²⁸ sul personale federale. Secondo tale normativa, gli impiegati hanno diritto a cinque settimane di vacanza ogni anno civile sino al compimento dei 20 anni, a quattro settimane sino al compimento dei 49 anni, a cinque settimane a partire dai 50 anni e a 6 settimane a partire dai 60 anni.

²⁵ A.M. Wolfgang Portmann/Christine Petrovic, Handkommentar zum Arbeitsgesetz, Berna 2005, n. 19. Gli autori deducono dall'articolo 7 lettera d del Patto internazionale del 16 dicembre 1966 relativo ai diritti economici, sociali e culturali (RS **0.103.1**) che il lavoratore deve essere remunerato per i giorni festivi legali.

²⁶ Per quanto concerne la delimitazione, a tratti difficile, tra rapporti d'impiego di diritto pubblico e rapporti d'impiego di diritto privato nell'ambito delle privatizzazioni, si veda a titolo d'esempio la DTF **135 III 483** segg.

²⁷ RS **172.220.1**

²⁸ RS **172.220.111.3**

2.3.3 Cantoni

Dalla regolamentazione delle vacanze nei Cantoni (e nei Comuni) emerge un quadro disomogeneo, simile a quello delineatosi nel contesto dei contratti collettivi di lavoro (cfr. n. 2.2.2). Simile è pure la tendenza a concedere agli impiegati almeno cinque settimane di vacanza.

L'allegato II offre maggiori informazioni sul disciplinamento delle vacanze nei Cantoni. Le osservazioni fatte in questa sede si basano sul diritto del personale cantonale (leggi, ordinanze, decreti, regolamenti ecc.). Non sono state prese in considerazione le disposizioni, in parte speciali, per gli apprendisti, il personale ospedaliero e gli insegnanti.

2.4 Situazione all'estero

Ai fini dell'elaborazione del presente messaggio, l'Ufficio federale di giustizia aveva incaricato l'Istituto svizzero di diritto comparato a Losanna di allestire una perizia sulla situazione giuridica in Germania, Italia, Francia, Svezia, Inghilterra e Giappone. Per ottenere un quadro quanto più realistico possibile della regolamentazione delle vacanze in questi Paesi, il confronto delle legislazioni doveva considerare anche i giorni di libero o festivi nonché il tempo di lavoro e chiarire le modalità previste nel caso di malattia o infortunio durante le vacanze. Infine, doveva illustrare la situazione in riferimento ai contratti collettivi di lavoro.

Ecco, in sintesi, le conclusioni emerse dal confronto dei diritti²⁹:

- in Germania e in Italia la durata (minima) delle vacanze è di 24 giorni (= quattro settimane), in Francia e in Svezia è di 30 giorni (= cinque settimane). Tra questi due blocchi si trova l'Inghilterra con 28 giorni di vacanza all'anno. In Giappone il diritto alle vacanze dipende dalla durata dell'occupazione e si situa attorno ai 20 giorni, anche se da alcuni studi emerge che spesso i giorni di vacanza non vengono consumati;
- in tutti i Paesi considerati, il lavoratore è remunerato durante le vacanze. Per il resto, tuttavia, i disciplinamenti delle vacanze si scostano ampiamente l'uno dall'altro: la malattia e l'infortunio interrompono le vacanze in Inghilterra, Germania, Svezia e, a determinate condizioni, anche in Italia, ma non in Giappone e in Francia. In Svezia e in Francia il diritto alle vacanze è vincolato a un periodo minimo di occupazione e le vacanze devono essere prese durante un determinato periodo dell'anno. Per contro, in Germania il lavoratore che cambia posto di lavoro ha il diritto di far valere nei confronti del nuovo datore di lavoro le vacanze non consumate risalenti al rapporto di lavoro precedente;
- oltre alle vacanze, i Paesi considerati prevedono anche giorni festivi che vanno dagli otto (Inghilterra) ai 16 giorni (Giappone). Questi giorni festivi sono tuttavia considerati esenti da lavoro soltanto in Germania (8–13 giorni), in Italia (11 giorni), in Francia (11 giorni) e in Svezia (11 giorni). Di norma,

²⁹ Lo studio di diritto comparato può essere consultato al seguente indirizzo: <http://www.bj.admin.ch/bj/it/home/themen/wirtschaft/gesetzgebung.html>

se uno di questi giorni cade di domenica, non sussiste il diritto a «recuperarlo»;

- anche l'importanza dei contratti collettivi di lavoro varia notevolmente da Paese a Paese: in Inghilterra e in Giappone, ad esempio, non influiscono sulla durata delle vacanze. La situazione è diversa in Germania, Italia, Francia e Svezia, dove in base ai contratti collettivi di lavoro vengono concesse regolarmente vacanze della durata più lunga rispetto a quella prevista dalla legge.

La seguente tabella offre una panoramica della situazione nei diversi Paesi:

	Svizzera	Giappone	Inghilterra	Germania	Italia	Francia	Svezia
Giorni di vacanza previsti dalla legge	24	10-20 ³⁰	28	24	24	30	30
Vacanze e giorni festivi in ore	232	160	268,8	248	248	245	288
Durata annua del lavoro in ore	2088	1920	2227	1840	1832	1607	1792
Rapporto tra vacanze e durata annua del lavoro in %	11,1	8,33 ³¹	12,07	13,26	13,32	15,68	16,07

Se si paragonano queste cifre alla situazione in Svizzera, il rapporto tra vacanza (compresi i giorni festivi) e durata annua del lavoro dipende fondamentalmente dalle stime sulla durata della settimana lavorativa. Partendo dal presupposto che in Svizzera la settimana lavorativa dura 45 ore (art. 9 cpv. 1 lett. a LL³²), risulta un tasso pari all'11,1 per cento ($100 : 2088$ [durata annua del lavoro] $\times$ 232 [vacanze e giorni festivi]), che posiziona la Svizzera dietro ai Paesi considerati dell'Unione europea, ma nettamente davanti al Giappone.

2.5 Diritto internazionale

2.5.1 Diritti dell'uomo

Secondo l'articolo 24 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 10 dicembre 1948, ogni individuo ha il diritto al riposo ed allo svago e di conseguenza a una ragionevole limitazione delle ore di lavoro e a ferie periodiche retribuite. L'articolo 7 lettera *d* del Patto internazionale del 16 dicembre 1966³³ relativo ai diritti economici, sociali e culturali ha praticamente lo stesso tenore.

³⁰ La durata legale esatta delle vacanze dipende dalla durata dell'occupazione.

³¹ Base di conteggio: 20 giorni di vacanza.

³² L'articolo 9 capoverso 1 lettera a LL si applica soltanto ai lavoratori delle aziende industriali; per gli altri lavoratori la durata massima della settimana lavorativa è di 50 ore. D'altro canto, la prassi dimostra che il tempo di lavoro convenuto o effettivamente prestato è notevolmente inferiore alle 45 ore, soprattutto secondo i regimi previsti nei contratti collettivi di lavoro (cfr. Allegato I).

³³ RS 0.103.1

La Carta sociale europea (non ratificata dalla Svizzera) si esprime esplicitamente sulla durata delle vacanze: la sua versione originale del 1961 prevedeva due settimane di ferie annuali retribuite (art. 2 n. 3), quella rivista del 1996 ne prevede quattro.

2.5.2 Organizzazione internazionale del lavoro

La Convenzione n. 132 dell'Organizzazione internazionale del lavoro concernente i congedi annui pagati, nella nuova versione del 1970³⁴ obbliga gli Stati membri a concedere ai lavoratori in ogni caso un congedo la cui durata non sia inferiore a tre settimane di lavoro per un anno di servizio (art. 3 cpv. 3).

2.5.3 Unione europea

In base all'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE³⁵, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane. La Svizzera non è vincolata da tale direttiva.

3 Obiettivi e contenuto dell'iniziativa

L'obiettivo principale dell'iniziativa figura già nel titolo: essa chiede almeno sei settimane di vacanza retribuite all'anno per tutti i lavoratori (art. 110 cpv. 4 Cost. [nuovo]).

L'iniziativa popolare non definisce il termine *lavoratore*. A questo proposito ci si rifà ovviamente alla definizione dell'articolo 319 CO, secondo cui il lavoratore è colui che si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro. Resta aperta la domanda se la disposizione costituzionale proposta si applichi anche ai rapporti d'impiego di diritto pubblico. Se ci si attiene alle spiegazioni dei promotori dell'iniziativa, che tuttavia non vincolano il legislatore, la risposta è affermativa. Sei settimane andrebbero pertanto concesse anche ai lavoratori³⁶ assoggettati al pertinente diritto del personale cantonale e federale, vale a dire alle persone con un rapporto d'impiego di diritto pubblico.

L'iniziativa contiene inoltre una disposizione transitoria (art. 197 n. 8 Cost. [nuovo]) che permette di scaglionare nel tempo il passaggio a sei settimane di vacanza. Con l'entrata in vigore della nuova disposizione costituzionale, il diritto alle vacanze sarebbe portato da quattro a cinque settimane per tutti i lavoratori. Nei cinque anni civili successivi il diritto aumenterebbe di un giorno ogni anno. Il diritto a sei setti-

³⁴ RS 0.822.723.2

³⁵ Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9.

³⁶ Cfr. Travail Suisse, Iniziativa popolare «6 settimane di vacanza per tutti», Argomenti a favore e documento di fondo, Berna 2008, pag 21: «Come finora, per lavoratrici e lavoratori sono intese tutte le persone al beneficio di un rapporto d'impiego di diritto privato o di diritto pubblico, a prescindere dal settore e dal ramo professionale e dal grado d'occupazione».

mane di vacanza verrebbe quindi raggiunto soltanto cinque anni dopo l'accettazione della nuova disposizione costituzionale.

L'iniziativa lascia inoltre al Consiglio federale il compito di disciplinare i necessari dettagli fino all'entrata in vigore della modifica della legislazione federale. L'iniziativa non specifica cosa intende per *dettagli* e non lo fanno neppure le spiegazioni che l'accompagnano. L'eventuale mancato disciplinamento dei dettagli menzionati nel testo dell'iniziativa non ostacola tuttavia la diretta applicabilità della stessa³⁷.

L'esigenza principale dell'iniziativa è la necessità addotta di far tornare a beneficio dei lavoratori i progressi raggiunti in fatto di produttività sul lavoro negli ultimi anni. Il fatto che ciò debba avvenire sotto forma di vacanze supplementari sarebbe adeguato in quanto l'aumento della produttività implicherebbe un maggior bisogno di riposo. Una settimana di vacanza supplementare corrisponderebbe quindi a un investimento nella salute dei lavoratori e ad una migliore qualità di vita; inoltre, permetterebbe ai lavoratori di conciliare meglio lavoro e vita privata.

Secondo i promotori dell'iniziativa, sei settimane di vacanza permetterebbero inoltre di ridurre le differenze tra i vari settori e tra i contratti collettivi di lavoro e offrirebbero al nostro Paese la possibilità di riguadagnare un po' di terreno nel confronto europeo.

4 Valutazione dell'iniziativa

4.1 Nell'ottica formale

Già nel messaggio concernente la precedente iniziativa sulle vacanze, il Consiglio federale aveva affermato che il diritto alle vacanze va disciplinato in una legge, nonostante la questione possa essere considerata di rango costituzionale³⁸. Questo giudizio è rimasto immutato e ciò anche se gli autori ritengono che la loro iniziativa sia direttamente applicabile e che quindi non debba essere attuata in una legge o un'ordinanza. L'accettazione dell'iniziativa comporterebbe pertanto degli adeguamenti a livello di legge.

Un ulteriore problema è costituito dal fatto che l'iniziativa popolare comprende anche i rapporti d'impiego di diritto pubblico, il che richiede una legislazione che va oltre quanto previsto dall'articolo 329a CO. L'articolo 329a CO rivisto dovrebbe valere anche per i rapporti d'impiego di diritto pubblico. A tal fine occorrerebbe integrare l'articolo 342 capoverso 1 lettera a CO.

³⁷ Op. cit., pag. 22: «È vero che l'articolo 110, capoverso 4 sarebbe immediatamente applicabile; significa che in procedure di diritto civile o di diritto pubblico le lavoratrici e i lavoratori potrebbero appellarsi all'articolo 110, capoverso 4 e far valere il loro diritto a sei settimane di vacanza. Tuttavia, in termini di politica del diritto, è opportuno adeguare la legislazione federale dando temporaneamente al Consiglio federale una competenza regolatoria in materia di applicazione dell'iniziativa popolare».

³⁸ FF 1982 III 180 segg.

4.2 Nell'ottica materiale

4.2.1 Riflessioni di fondo

Il nostro Collegio è consapevole dell'importanza delle vacanze e anche del fatto che questa tematica gode di ampia popolarità. Le vacanze sono sinonimo di qualità di vita. Questo vale in particolar modo per i lavoratori che possono trascorrere più tempo con i figli soltanto durante le vacanze. Esse servono anche al riposo e quindi alla promozione della salute del lavoratore. Questo va a vantaggio, almeno indirettamente, anche dell'azienda.

Il nostro Collegio è altresì consapevole dei progressi raggiunti in fatto di produttività sul lavoro negli ultimi anni e decenni³⁹. Condivide l'opinione degli autori dell'iniziativa secondo cui i lavoratori devono trarre beneficio dall'aumento della produttività. Vacanze più lunghe possono contribuire a compensare l'aumento del carico di lavoro, ma non rappresentano l'unica possibilità per rendere i lavoratori partecipi dell'accresciuta produttività. Per molti lavoratori sono infatti altrettanto importanti l'aumento salariale, la riduzione dell'orario di lavoro o un ambiente di lavoro attrattivo. Si pensi ad esempio alla creazione di strutture di accudimento di minori. L'imposizione da parte della legge di vacanze più lunghe ha come possibile conseguenza che i mezzi necessari a tal fine vengano a mancare altrove. Questo è un aspetto che va considerato seriamente.

4.2.2 Priorità della normativa contrattuale sulla regolamentazione legale delle vacanze

L'articolo 329a capoverso 1 CO prescrive soltanto una durata minima delle vacanze. Le parti contrattuali e in particolare anche le parti sociali sono libere di convenire vacanze più lunghe (art. 362 CO). Dal punto di vista formale, l'iniziativa non implica una modifica di questo principio, poiché anche le sei settimane sono intese soltanto come diritto minimo. All'atto pratico, tuttavia, la situazione potrebbe essere completamente diversa. Introducendo sei settimane di vacanza è praticamente impensabile che le parti contrattuali accordino vacanze più lunghe di quelle previste dalla legge. Tale unilateralità potrebbe avere ripercussioni negative sul partenariato sociale. Il margine di manovra per stipulare contratti collettivi di lavoro si ridurrebbe nella misura in cui la libertà contrattuale verrebbe limitata già dalla legge. Il nostro Collegio predilige la normativa contrattuale rispetto alla regolamentazione legale, poiché più adatta a tenere conto delle specificità dei singoli settori e delle parti contraenti.

³⁹ Cfr. i dati di BAK Basel Economics sul valore aggiunto lordo reale (prezzi riferiti all'anno precedente, base anno 2000) e il volume di lavoro, in base ai quali tra il 1980 e il 2009 il valore aggiunto lordo reale dell'economia nazionale è passato da 47 a 62 franchi per ora lavorativa e ha quindi subito un aumento del 32 %. Singoli settori hanno tuttavia registrato anche delle perdite: ad esempio il settore alberghiero e della ristorazione, che nello stesso periodo di tempo ha segnalato un calo da 26 a 24 franchi.

4.2.3 Rispetto dell'autonomia organizzativa dei Cantoni in materia di diritto del personale

Con la revisione del 1984 dell'articolo 329a CO i Cantoni hanno perso il diritto di prolungare di una settimana le vacanze previste dal diritto federale. La Confederazione disciplina quindi il diritto alle vacanze nell'ambito dei rapporti d'impiego di diritto privato in modo esaustivo. In contropartita i Cantoni sono liberi di decidere, sempre nel rispetto del diritto internazionale, sulla durata delle vacanze del loro personale vincolato da un rapporto d'impiego di diritto pubblico (cfr. n. 2.3.3). La Confederazione dispone delle stesse facoltà in quanto datore di lavoro (cfr. n. 2.3.2).

Secondo il nostro Collegio questo regime delle vacanze ha dato buona prova; non vi è motivo di sostituirlo con una regolamentazione uniformemente applicabile, che prevede sei settimane di vacanza anche per le persone a beneficio di un rapporto d'impiego di diritto pubblico. L'introduzione nella Costituzione federale di una disposizione simile usurperebbe ingiustificatamente la sovranità cantonale nell'ambito del diritto dei servizi pubblici⁴⁰. Il diritto alle vacanze non ha la stessa «qualità» del diritto, altresì sancito dalla Confederazione, all'uguaglianza fra uomo e donna (art. 8 cpv. 3 Cost.), che richiedeva l'emanazione di una legge federale propriamente detta⁴¹ applicabile ai rapporti d'impiego di diritto sia pubblico che privato. Una regolamentazione delle vacanze uniformemente applicabile implicherebbe inequivocabilmente l'adozione di regole unitarie in altri ambiti, ad esempio, per quanto concerne l'orario di lavoro o il salario.

4.2.4 Valutazione realistica dei vantaggi delle vacanze più lunghe

Per i promotori dell'iniziativa vacanze più lunghe corrispondono a un investimento nella salute e a una migliore qualità di vita; inoltre, renderebbero più facile conciliare famiglia e lavoro.

Secondo gli specialisti della medicina del lavoro, per conservare la sua efficienza e la sua salute, il lavoratore deve fruire di due periodi di riposo annui prolungati⁴². Nel messaggio concernente l'iniziativa sulle vacanze (cfr. n. 2.1) il Consiglio federale si era pertanto detto a favore del diritto a tre o a quattro settimane di vacanza, a seconda del caso. La tesi secondo cui oggi l'effetto positivo delle vacanze si svilupperebbe soltanto dopo sei settimane di riposo non è provata, indipendentemente dal fatto che negli ultimi decenni il carico di lavoro, almeno in determinati settori, è (notevolmente) aumentato.

In questo contesto va anche notato che nel caso di pari produttività del lavoro (cfr. n. 4.2.1 e 4.2.5) l'effetto ristoratore delle vacanze più lunghe è tale soltanto se il datore di lavoro può assumere ed assume effettivamente nuovo personale qualificato. Se rinuncia a farlo, «più vacanze» rischia di divenire sinonimo di più ore lavorative e più stress per il lavoratore che rientra da un periodo di vacanza più lungo.

⁴⁰ Il Consiglio federale aveva difeso la stessa posizione già nel messaggio concernente l'iniziativa sulle vacanze (cfr. n. 2.1; FF 1982 III 183 seg.); cfr. inoltre Boll. Uff. 1983 S 656 (intervento Hänsenberger).

⁴¹ Cfr. legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar; RS 151.1).

⁴² FF 1982 III 188

Inoltre le vacanze sono soltanto uno degli elementi che incidono sulla compatibilità tra lavoro e famiglia: per molti lavoratori sono altrettanto importanti la creazione di posti a tempo parziale o il fatto che i figli siano assistiti in modo adeguato durante il tempo di lavoro.

Le vacanze più lunghe rischiano di mancare completamente il loro obiettivo se il lavoratore le sfrutta o è obbligato a sfruttarle per svolgere un altro lavoro remunerato.

4.2.5 Sostenibilità economica

Non è facile stabilire il costo dell'allungamento delle vacanze: va tenuto conto non soltanto dei costi salariali, ma anche di quelli amministrativi supplementari legati all'aumento dell'effettivo di personale. D'altro canto, tuttavia, i lavoratori riposati sono più motivati e concentrati e quindi anche più produttivi. Nel messaggio concernente l'iniziativa popolare «Per il prolungamento delle vacanze pagate», il Consiglio federale aveva stimato che una settimana di vacanza in più corrispondesse a un aumento del 2 per cento dei costi salariali⁴³. Ritenendo questa stima plausibile anche oggi, l'allungamento delle vacanze da quattro a sei settimane corrisponderebbe a un aumento del 4 per cento dei costi salariali⁴⁴.

La reazione delle diverse aziende al prolungamento delle vacanze potrebbe dipendere soprattutto dal contesto economico: alcune aziende sarebbero in grado di compensare l'aumento dei costi di personale con progressi in fatto di produttività sul lavoro; altre non potrebbero fare a meno di pronunciare disdette al fine di modificare il contratto di lavoro e versare salari più bassi a un numero più elevato di lavoratori. Se ciò non fosse possibile, l'azienda sarebbe costretta a sopprimere posti di lavoro o a cessare l'attività. Nemmeno la disposizione transitoria proposta, che prevede l'introduzione progressiva delle sei settimane di vacanza, potrà far sì che tutte le aziende sfuggano a questa sorte.

5 Valutazione di un controprogetto indiretto

Il nostro Collegio ha valutato l'opportunità di contrapporre all'iniziativa un controprogetto indiretto, come era già stato fatto in relazione all'iniziativa popolare depositata l'8 ottobre 1979 «Per il prolungamento delle vacanze pagate» (cfr. n. 2.1). Il controprogetto avrebbe potuto prevedere, a titolo di compromesso, cinque settimane di vacanza. Per continuare a favorire i giovani lavoratori e gli apprendisti (art. 329a cpv. 1 e 345a cpv. 3 CO), avremmo dovuto concedere loro una settimana di vacanza supplementare. Così almeno questo gruppo di lavoratori avrebbe approfittato delle sei settimane chieste dall'iniziativa popolare.

⁴³ FF 1982 III 185 seg.

⁴⁴ Per la Confederazione l'accettazione dell'iniziativa implicherebbe un aumento dei costi salariali pari a circa 120 milioni di franchi. Questa stima si basa su una somma salariale di 4 miliardi di franchi e sulla supposizione che le vacanze per gli impiegati della Confederazione si allungherebbero in media di 1,5 settimane. Questa stima non considera il fatto che gli impiegati più anziani percepiscono uno stipendio più alto.

Per i seguenti motivi abbiamo tuttavia respinto un controprogetto simile:

- la situazione attuale non è paragonabile a quella di trent'anni fa. All'epoca il lavoratore in Svizzera aveva diritto soltanto a due o tre settimane di vacanza. Nella prassi contrattuale, tuttavia, la durata delle vacanze era stata allungata già da tempo⁴⁵. Con soltanto due settimane di vacanza, la Svizzera accusava un notevole ritardo rispetto agli Stati esteri (europei)⁴⁶ e non era nemmeno in grado di ratificare la Convenzione n. 132 (cfr. n. 2.5.2), secondo cui la durata del congedo non può essere inferiore a tre settimane di lavoro⁴⁷.
- Anche estendendo il diritto alle vacanze soltanto a una quinta settimana si limiterebbe ulteriormente la libertà contrattuale e si renderebbero necessari i relativi adattamenti contrattuali. Occorrerebbe inoltre adeguare anche tutti i contratti normali di lavoro che prevedono meno di cinque settimane di vacanza. Il nostro Collegio può sostenere una simile ingerenza nella libertà contrattuale soltanto se ne è comprovata la necessità. Come illustrato in precedenza, l'allungamento delle vacanze non la legittima. Per lo stesso motivo riteniamo che un'ulteriore ingerenza nell'autonomia cantonale non sia giustificata (cfr. n. 4.2.3). Nell'ambito delle vacanze sarebbe veramente inopportuna poiché altri aspetti correlati (orario di lavoro, salario ecc) rimarrebbero tuttavia di competenza cantonale.
- Una quinta settimana di vacanza risulterebbe superflua per i lavoratori che già oggi hanno diritto a cinque o più settimane di vacanza. Un controprogetto che non prevede almeno sei settimane, come chiesto dall'iniziativa, non è adatto per lottare efficacemente contro l'iniziativa.

Alla luce della prassi contrattuale dominante, in particolare riguardo ai contratti collettivi di lavoro, abbiamo inoltre considerato l'eventualità di limitare il controprogetto ai lavoratori più anziani e quindi di concedere loro una quinta settimana di vacanza a decorrere dai 50 anni e una sesta settimana a decorrere dai 60 anni. Alla fine abbiamo tuttavia abbandonato anche quest'eventualità. Già oggi infatti i lavoratori più anziani hanno spesso difficoltà a trovare un nuovo posto di lavoro, visto che sono (troppo) cari agli occhi di molti datori di lavoro. Tale difficoltà potrebbe aumentare se il legislatore prescrivesse ai datori di lavoro di concedere ai lavoratori a decorrere dai 50 e dai 60 anni rispettivamente cinque e sei settimane di vacanza.

6 Conclusioni

Il Consiglio federale giunge alla conclusione che l'attuale regolamentazione delle vacanze, che prevede almeno cinque settimane di vacanza per gli apprendisti e i giovani lavoratori e almeno quattro settimane per tutti gli altri lavoratori, ha dato buona prova e che – almeno finora – non deve essere sottoposta a revisione. Il diritto vigente non rispetta soltanto l'autonomia dei Cantoni nell'assunzione del loro personale, ma anche l'impegno delle parti sociali a trovare soluzioni su misura. Tali soluzioni comprendono, oltre alla durata delle vacanze, anche l'importo del salario, l'orario di lavoro e altre condizioni di lavoro.

⁴⁵ FF 1982 III 178

⁴⁶ FF 1982 III 168 segg.

⁴⁷ FF 1982 III 173 seg.

Diritto alle vacanze nei contratti collettivi di lavoro (CCL)

Cinque settimane

CCL ⁴⁸	Lavoratori assoggettati ⁴⁹	Vacanze supplementari ⁵⁰	Ore settimanali di lavoro
Industria alberghiera e della ristorazione* ⁵¹	216 000		42; 45 ⁵²
Impiegati di commercio, impiegati tecnico commerciali, personale di vendita (Città di Zurigo)	150 000	53	40–42
Impiegati di banca	80 000	54	42
La Posta	41 333	a decorrere dai 60 anni	41
Swisscom	14 700 ⁵⁵	a decorrere dai 60 anni	40
Ramo della tecnica della costruzione * ⁵⁶	13 295	a decorrere dai 60 anni	40
Impiegati di commercio, personale di vendita (ZH)	5000	⁵⁷	40–42
Totale	520 328		

⁴⁸ Salvo menzione particolare, i contratti collettivi di lavoro (CCL) elencati qui di seguito valgono per tutta la Svizzera; i CCL dichiarati di obbligatorietà generale sono muniti di asterisco (*).

⁴⁹ Salvo indicazione contraria, i dati si riferiscono al documento dell'UFS, «Rilevazione sui contratti collettivi di lavoro 2007», Neuchâtel 2009.

⁵⁰ Salvo indicazione contraria, la durata delle vacanze supplementari è di una settimana.

⁵¹ Per le aziende che occupano al massimo quattro dipendenti, le ore di lavoro settimanali ammontano a 45.

⁵² La situazione cambia per gli impiegati che lavorano meno di 42 ore (o 45 ore in aziende che occupano al massimo 4 dipendenti): essi hanno diritto a quattro settimane di vacanza.

⁵³ A partire dai 60 anni i lavoratori hanno diritto a un giorno supplementare di vacanza per ogni anno d'età oltre i 60.

⁵⁴ A partire dai 60 anni i quadri hanno diritto a una settimana di vacanza supplementare. A partire da quest'età gli altri lavoratori hanno diritto a un giorno supplementare di vacanza per ogni anno d'età oltre i 60.

⁵⁵ Swisscom, Rapporto di gestione 2009

⁵⁶ 24 giorni fino ai 35 anni e in seguito cinque settimane.

⁵⁷ A partire dai 60 anni i lavoratori hanno diritto a un giorno supplementare di vacanza per ogni anno d'età oltre i 60.

Cinque settimane a decorrere dai 50 anni

CCL ⁵⁸	Lavoratori assoggettati	Vacanze supplementari	Ore settimanali di lavoro
Personale a prestito	100 000		42
Settore dei servizi nella regione di Basilea	40 000	dès 60 ans	41
Imprese di pulizia (Svizzera tedesca) *	38 535		42
ASTAG - Les Routiers Suisses (LRS) ⁵⁹	36 000		nessuna disposizione
Impiegati tecnico commerciali	19 299	a decorrere dai 40 à 42 60 anni	
Commercio al dettaglio (GE) *	18 378	a decorrere dai 40 60 anni e 25 anni di servizio	
Settore della falegnameria (Svizzera tedesca, TI)*	15 251		41,5
Artigianato del metallo *	13 435	a decorrere dai 40 60 anni	
Ramo della pittura e gessatura *	11 346		40
Imprese di sicurezza private ⁶⁰	11 150	a decorrere dai 1800–2300 h 60 anni e dieci l'anno anni di servizio	
Commercio al dettaglio (città di Losanna) *	7 800		41
Decoratori d'interni, sellai, mobilierei ⁶¹	6 000		42
Totale	317 194		

Cinque settimane a partire dal sesto anno di servizio

CCL	Lavoratori assoggettati	Vacanze supplementari	Ore settimanali di lavoro
Artigianato svizzero della macelleria (eccetto GE)*	15 300	a decorrere da 26 anni di servizio	43

⁵⁸ Salvo menzione particolare, i contratti collettivi di lavoro (CCL) elencati qui di seguito valgono per tutta la Svizzera; i CCL dichiarati di obbligatorietà generale sono muniti di asterisco (*).

⁵⁹ 5 settimane a partire dai 50 anni e cinque anni di servizio.

⁶⁰ 5 settimane a partire dai 45 anni e cinque anni di servizio.

⁶¹ 5 settimane a partire dai 50 anni e 8 anni di servizio o a partire da 10 anni di servizio.

Sei settimane a partire dai 50 anni (prima: cinque settimane)

CCL ⁶²	Lavoratori assoggettati	Vacanze supplementari	Ore settimanali di lavoro
Industria delle macchine, impianti elettrici, metalli	107 579		40
Settore dell'edilizia principale *	80 000		40,5
Migros	58 143 ⁶³	a decorrere dai 60 anni	41
COOP	37 500 ⁶⁴	a decorrere dai 60 e dai 63 anni	41
Industria orologiera e microtecnica	37 000		40
Industria grafica ⁶⁵	24 000		40
FFS	21 773	a decorrere dai 60 anni	41
Second œuvre (Svizzera francese) *	14 262		41
Istallazioni elettriche e delle telecomunicazioni * ⁶⁶	14 000		40
Valora Holding AG	5 330 ⁶⁷		40,5/42,5/43
Aziende farmaceutiche, chimiche e dei servizi nella regione di Basilea	5 220		40
SRG SSR idée suisse	5 000 ⁶⁸	a decorrere dai 55 anni	40
Totale	409 807		

⁶² Salvo menzione particolare, i contratti collettivi di lavoro (CCL) elencati qui di seguito valgono per tutta la Svizzera; i CCL dichiarati di obbligatorietà generale sono muniti di asterisco (*).

⁶³ Migros, Rapporto di gestione 2009. Secondo il rapporto il 69,4 % dei dipendenti – su un totale di 83 780 – è assoggettato al CCL della Migros.

⁶⁴ COOP, Rapporto di gestione 2009.

⁶⁵ 5 settimane a partire dai 36 anni.

⁶⁶ 5 settimane a partire dai 36 anni e 6 settimane a partire dai 56 anni.

⁶⁷ Secondo le indicazioni dell'azienda.

⁶⁸ Comunicato stampa di SRG SSR del 22 ottobre 2008.

Diritto alle vacanze secondo il diritto cantonale

Cantone	Giorni di vacanza per anno civile
AG	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi; 22 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 40 anni; 27 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
AI	20 giorni lavorativi; 25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi e a partire dai 50 anni.
AR	25 giorni lavorativi fino ai 49 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 50 anni.
BE	<i>Classi di stipendio 1–18:</i> 23 giorni lavorativi fino ai 49 anni; 27 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 32 giorni lavorativi a partire dai 60 anni. <i>Classi di stipendio 19–30:</i> 23 giorni lavorativi fino ai 44 anni; 27 giorni lavorativi a partire dai 45 anni e fino ai 20 anni compresi; 32 giorni lavorativi a partire dai 55 anni; 32 giorni lavorativi per apprendisti.
BL	20 giorni lavorativi; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
BS	22 giorni lavorativi; 26 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30,5 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
FR ⁶⁹	25 giorni lavorativi fino ai 49 anni; 28 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 58 anni.
GE	5 settimane a partire dai 20 anni; 6 settimane fino ai 20 anni e a partire dai 60 anni così come per i quadri superiori.
GL	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compiuti; 20 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
GR	4 settimane fino ai 49 anni; 5 settimane a partire dai 50 anni; 6 settimane a partire dai 60 anni.
JU	4 settimane; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni.
LU	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi; 20 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
NE	29 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi; 24 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 29 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 34 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.

⁶⁹ Dal 1° gennaio 2011

Cantone	Giorni di vacanza per anno civile
NW	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi; 20 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 46 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
OW	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi; 20 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni.
SG	20 giorni lavorativi a partire dai 20 anni fino ai 49 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni, per i giovani fino ai 20 anni e per gli apprendisti; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
SH	24 giorni lavorativi fino ai 49 anni; 28 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 32 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
SO	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compresi; 23 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
SZ	25 giorni lavorativi per gli apprendisti e i collaboratori fino ai 20 anni; 20 giorni lavorativi fino ai 49 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
TG	30 giorni lavorativi durante la formazione, al massimo tuttavia fino ai 25 anni; 27 giorni lavorativi fino ai 20 anni; 23 giorni lavorativi fino ai 49 anni; 27 giorni lavorativi fino ai 59 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
TI	4 settimane a partire dai 20 anni; 5 settimane fino ai 20 anni e a partire dai 50 anni; 6 settimane a partire dai 60 anni.
UR	25 giorni lavorativi fino ai 20 anni compiuti; 20 giorni lavorativi a partire dai 21 anni; 25 giorni lavorativi a partire dai 50 anni; 30 giorni lavorativi a partire dai 60 anni.
VD	5 settimane fino ai 59 anni; 6 settimane a partire dai 60 anni.
VS	4 settimane fino ai 44 anni; 5 settimane a partire dai 45 anni.
ZG	4 settimane fino ai 49 anni; 5 settimane a partire dai 50 anni, per i giovani fino ai 20 anni e gli apprendisti.
ZH	5 settimane per i giovani fino ai 20 anni compresi e per gli apprendisti; 4 settimane a partire dai 21 anni; 5 settimane a partire dai 50 anni; 6 settimane a partire dai 60 anni.