

CASI DI ESEMPIO

Ore supplementari e lavoro straordinario di una responsabile di team

AMBITO DEL DIRITTO Diritto del contratto di lavoro, Diritto della protezione dei lavoratori	CANTONE Zurigo	NORME CITATE 18
SENTENZE CITATE 5	CALCOLATO IL 10.09.2026	MODELLO DI IA globale, dopo l'anonimizzazione

Che cosa vede: l'output non modificato di LEXchat per casi costruiti — non è una consulenza legale, non verificato da un avvocato, senza relazione con un mandato reale.

Traduzione automatica dall'originale tedesco, non verificata da un avvocato. Fa fede unicamente la versione tedesca. [Leggere la versione tedesca](#)

INPUT

Fattispecie

È tutto ciò che è stato inserito — formulato in modo anonimo, con le domande della richiesta.

Mandante, 41 anni, è stata da aprile 2019 a fine agosto 2026 responsabile di team Finanze presso un'azienda industriale a Wallisellen ZH. Salario annuo da ultimo 132'000 (13×), durata contrattuale del lavoro settimanale 42 ore. Il contratto stabilisce: «Eventuali ore supplementari sono compensate con il salario convenuto.» Dirigeva sei collaboratori sul piano tecnico, ma non decideva su budget, assunzioni o licenziamenti e non aveva diritto di firma; dal 2023 tre giorni di telelavoro alla settimana. Per la sua funzione l'azienda non teneva alcuna registrazione del tempo di lavoro, non esiste un accordo scritto di rinuncia, non vi è un CCL. Lei stessa ha tenuto una tabella Excel: circa 780 ore in eccedenza rispetto alla durata contrattuale, di cui circa 210 anche oltre 45 ore settimanali, con picchi ogni anno da gennaio a marzo. Le sue e-mail di aggiornamento al CFO menzionano più volte il carico di lavoro; il lavoro supplementare non è mai stato ordinato espressamente, ma neppure mai contestato. La datrice di lavoro rifiuta qualsiasi compensazione: la clausola sarebbe valida, lei sarebbe stata una lavoratrice con funzione dirigenziale e la tabella Excel sarebbe un prodotto proprio privo di valore probatorio.

DOMANDE

1. La clausola di compensazione si applica — e a quale parte del lavoro supplementare?
2. Chi deve provare che cosa, se la datrice di lavoro non ha tenuto alcuna registrazione del tempo di lavoro?
3. Che cosa è prescritto, e che cosa è dovuto quanto all'importo?

Domande dell'analisi preliminare

Prima del calcolo, LEXchat chiede ciò che manca nella fattispecie. Si è risposto solo a ciò che il testo già conteneva.

1 Esiste un accordo scritto con cui la lavoratrice rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro?

lasciata aperta

RISULTATO

Analisi iniziale

Il risultato, non modificato. Ogni norma e ogni sentenza citate sono collegate e verificabili.

Sintesi della situazione

I fondamenti della pretesa sono l'art. 321c cpv. 3 CO per le ore in eccedenza tra 42 e 45 ore settimanali e l'art. 13 cpv. 1 LL in combinato disposto con l'art. 12 cpv. 1 LL per le 210 ore oltre la durata massima settimanale del lavoro; le questioni giuridiche centrali sono (i) la portata della clausola scritta di compensazione, (ii) le conseguenze probatorie della mancata registrazione del tempo di lavoro e (iii) la prescrizione secondo l'art. 128 n. 3 CO. Per le semplici ore supplementari ai sensi dell'art. 321c cpv. 3 CO la clausola è in linea di principio valida quanto alla forma ed efficace (l'art. 321c non figura tra le norme inderogabili elencate all'art. 362 cpv. 1 CO), ma non copre il supplemento imperativo per lavoro straordinario previsto dalla legge sul lavoro (TF 4A_259/2010; DTF 126 III 337) — in mancanza di competenze in materia di budget, personale e firma, la mandante, secondo la prassi restrittiva relativa all'art. 3 lett. d LL / art. 9 OLL 1, non è una lavoratrice con funzione dirigenziale elevata (TF 4A_258/2010). Prognosi: il nucleo imperativo assicurato è, a causa della soglia di 60 ore dell'art. 13 cpv. 1 LL e della prescrizione, nettamente inferiore alle 780 ore fatte valere; il risultato economico dipende dalla questione — valutata in modo divergente dai tribunali cantonali — se una clausola di compensazione forfettaria regga in assenza di registrazione del tempo di lavoro e di autonomia nella gestione del tempo, nonché dalla solidità della tabella Excel quale base di stima per analogia con l'art. 42 cpv. 2 CO.

Analisi

Inquadramento giuridico

1. Questioni preliminari: diritto applicabile, competenza, procedura

Luogo di lavoro Wallisellen ZH, pertanto diritto svizzero (art. 121 cpv. 1 LDIP). Competente per territorio è il tribunale della sede della datrice di lavoro o del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la sua attività (art. 34 cpv. 1 CPC); il tentativo di conciliazione è presupposto (art. 197 CPC), una rinuncia unilaterale non entra in considerazione (art. 199 cpv. 2 CPC). Fino a un valore litigioso di 30'000 franchi si applica la procedura semplificata (art. 243 cpv. 1 CPC), con dovere del giudice di porre domande e principio inquisitorio (art. 247 cpv. 1 e cpv. 2 lett. b n. 2 CPC) nonché gratuità quanto alle spese processuali (art. 114 lett. c CPC); oltre tale soglia, procedura ordinaria con anticipo delle spese (art. 98 cpv. 1 CPC) e principio dispositivo (art. 55 cpv. 1 CPC). La scelta dell'entità del valore litigioso è quindi una decisione consapevole in materia di spese. La concreta composizione del tribunale (tribunale del lavoro) e l'importo delle tasse nella procedura ordinaria si determinano secondo il diritto zurighese sull'organizzazione giudiziaria e sulle tasse e vanno calcolati prima dell'introduzione dell'azione sulla base della tariffa vigente.

Prima dell'esame di merito occorre assicurare i presupposti processuali di cui all'art. 59 cpv. 1 e cpv. 2 CPC, segnatamente la competenza (lett. b) e l'interesse degno di protezione (lett. a). Per una mera domanda di accertamento della violazione dell'obbligo di registrazione manca l'interesse degno di protezione ai sensi dell'art. 59 cpv. 2 lett. a CPC, poiché è aperta l'azione di condanna a una prestazione; la violazione dell'obbligo va quindi fatta valere come argomento probatorio, non come conclusione autonoma.

Una rinuncia congiunta alla conciliazione sarebbe possibile solo a partire da un valore litigioso di 100'000 franchi (art. 199 cpv. 1 CPC); del pari, l'azione diretta dinanzi al tribunale superiore quale istanza cantonale unica presuppone un valore litigioso di almeno 100'000 franchi e il consenso della controparte (art. 8 cpv. 1 e 2 CPC). Entrambe le varianti sono escluse a priori con l'importo realisticamente rivendicabile nel caso concreto.

Sotto il profilo della tipologia contrattuale si è in presenza di un contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 319 cpv. 1 CO: prestazione di lavoro al servizio della datrice di lavoro contro un salario a tempo. La conseguente subordinazione alle istruzioni (art. 321d cpv. 1 e 2 CO) è il punto di partenza per accertare che la mandante non disponeva autonomamente del proprio tempo di lavoro — circostanza che ha peso sia nell'interpretazione della clausola sia per l'obbligo di registrazione.

2. Due livelli: ore supplementari (CO) e lavoro straordinario (LL)

Occorre distinguere le ore in eccedenza comprese tra la durata contrattuale del lavoro di 42 ore e la durata massima del lavoro secondo la legge sul lavoro (ore supplementari, art. 321c CO) e le ore oltre tale limite (lavoro straordinario, art. 12 seg. LL). Secondo le registrazioni personali: circa 570 ore supplementari, circa 210 ore di lavoro straordinario.

L'applicabilità della LL è il primo bivio. L'art. 3 lett. d LL esclude i lavoratori che esercitano una funzione dirigenziale elevata; l'art. 9 OLL 1 richiede ampi poteri decisionali o un'influenza determinante su decisioni di ampia portata con effetti duraturi sulla struttura, sull'andamento degli affari e sullo sviluppo dell'azienda. Secondo la giurisprudenza questa eccezione va interpretata restrittivamente; una semplice posizione di quadro, il potere di impartire istruzioni o il diritto di firma non bastano (TF 4A_258/2010), e nemmeno uno stipendio annuo elevato giustifica da solo l'esclusione (TF 4A_62/2013). La mandante dirigeva sei collaboratori solo sul piano tecnico, senza competenze in materia di budget, assunzioni e licenziamenti e senza diritto di firma; la LL è quindi applicabile. La durata massima determinante è di 45 ore per il personale d'ufficio, il personale tecnico e gli altri impiegati (art. 9 cpv. 1 lett. a LL), con riserva dell'art. 9 cpv. 5 LL qualora fosse stata occupata nello stesso reparto aziendale insieme a lavoratori della categoria delle 50 ore — questo punto va chiarito nei fatti, poiché potrebbe far venire meno integralmente le 210 ore.

3. Domanda 1: la clausola di compensazione si applica — e a quale parte del lavoro supplementare?

Ore supplementari (42–45 h): L'art. 321c cpv. 3 CO accorda il salario normale più un supplemento di almeno un quarto solo se «non è stato convenuto altrimenti per iscritto». La clausola contrattuale è scritta; l'art. 321c CO non è contenuto nell'elenco dell'art. 362 cpv. 1 CO e non è quindi inderogabile. La clausola è pertanto in linea di principio efficace e copre le circa 570 ore supplementari, nella misura in cui sia sufficientemente chiara e il lavoro supplementare compensato non ecceda una misura normale; essa non può condurre a che l'obbligo di pagare il salario secondo l'art. 322 cpv. 1 CO venga completamente meno per una parte considerevole del lavoro prestato (art. 20 cpv. 2 CO). Il fatto che la mandante avesse convenuto contrattualmente in modo esplicito il proprio orario di lavoro (42 ore) rende applicabile nei suoi confronti l'art. 321c CO, ma non elimina l'esclusione ammissibile (cfr. DTF 129 III 171 consid. 2.1: «La regolamentazione legale dell'art. 321c CO si applica tuttavia anche ai quadri dirigenti, nella misura in cui l'estensione temporale sia stata espressamente convenuta per contratto» [Web, non verificato; consultato il 10 settembre 2026]; si raccomanda una verifica).

Lavoro straordinario (oltre 45 h): Qui la clausola non si applica, nella misura in cui la legge ne esclude l'esclusione. Una clausola contrattuale di compensazione può escludere la retribuzione delle ore supplementari, ma non copre pretese imperative per lavoro straordinario, se la loro compensazione o esclusione è esclusa dalla legge (TF 4A_259/2010). La retribuzione del lavoro straordinario è disciplinata dall'art. 13 LL in combinato disposto con l'art.

12 LL ed è imperativa (DTF 126 III 337; parimenti Tribunale superiore AN230056: il lavoro straordinario nel campo d'applicazione della LL deve imperativamente essere retribuito). Una compensazione mediante tempo libero avrebbe presupposto il consenso della mandante (art. 13 cpv. 2 LL; per le ore supplementari art. 321c cpv. 2 CO) — un tale consenso non risulta.

Quale linea di difesa autonoma, la datrice di lavoro potrebbe richiamarsi a un permesso ufficiale concernente la durata del lavoro con lievi deroghe secondo l'art. 28 LL. Un tale permesso presuppone tuttavia difficoltà straordinarie nell'osservanza delle prescrizioni e il consenso della maggioranza dei lavoratori interessati o della loro rappresentanza; stando agli atti non sussiste alcun permesso del genere, per cui l'eccezione va neutralizzata in via cautelativa con una domanda di edizione relativa ai permessi concernenti la durata del lavoro.

Per il rapporto tra i due ordinamenti è determinante l'art. 71 lett. b e c LL: la LL lascia impregiudicate le prescrizioni riservate e consente deroghe alle prescrizioni sulla durata del lavoro e del riposo solo a favore dei lavoratori. Ne consegue che la protezione di diritto pubblico contro il lavoro straordinario limita la libertà contrattuale di diritto civile: laddove l'art. 12 cpv. 2 lett. a LL limita il lavoro straordinario a 170 ore per anno civile e l'art. 13 LL ne disciplina la retribuzione, un accordo non può eludere tale ordinamento a scapito della mandante.

Attenzione — limitazione quantitativa: Per il personale d'ufficio, il personale tecnico e gli altri impiegati, il supplemento del 25 % secondo l'art. 13 cpv. 1 LL è dovuto solo per il lavoro straordinario che **supera 60 ore per anno civile**. Con circa 210 ore di lavoro straordinario su 89 mesi (media di circa 28 ore all'anno), questa soglia non è raggiunta in diversi anni, anche con una concentrazione da gennaio a marzo. La pretesa imperativa al supplemento sussiste quindi solo negli anni civili in cui il lavoro straordinario supera 60 ore, e solo per l'eccedenza. Per il **salario di base** delle ore di lavoro straordinario, la linea qui sostenuta è che esso non possa essere escluso: l'art. 322 cpv. 1 CO esige un salario per il lavoro prestato, l'art. 12 cpv. 2 lett. a LL limita il lavoro straordinario ammissibile a 170 ore per anno civile e l'art. 71 lett. b LL consente deroghe alle prescrizioni sulla durata del lavoro solo a favore dei lavoratori; una clausola che lascia completamente non retribuito il lavoro straordinario limitato per legge è in tale misura parzialmente nulla secondo l'art. 20 cpv. 2 CO. La posizione contraria — l'art. 13 cpv. 1 LL disciplinerebbe in modo imperativo solo il supplemento, mentre la retribuzione di base seguirebbe l'art. 321c cpv. 3 CO, derogabile — è sostenibile alla luce della formulazione in TF 4A_259/2010 («se la loro compensazione o esclusione è esclusa dalla legge») e va considerata come rischio. Questa questione determina l'ordine di grandezza della pretesa e va trattata esplicitamente come punto controverso.

Seconda linea d'attacco contro la clausola (incarico di lavoro 1): Una linea della prassi cantonale ritiene inefficaci le clausole di compensazione forfettaria quando alla lavoratrice manca l'autonomia nella gestione del tempo e non è tenuta alcuna registrazione del tempo di lavoro (Tribunale superiore C-13647-2015: clausola forfettaria inefficace in mancanza di potere decisionale sull'orario di lavoro e di registrazione del tempo di lavoro; Tribunale distrettuale C1-20-308: la clausola si applica solo in presenza di una funzione effettivamente dirigenziale con poteri decisionali, che mancano a una responsabile di team priva di competenze in materia di budget e personale; il Tribunale superiore AC-3208-2014 constata che una clausola contrattuale di esclusione delle ore supplementari regge solo a determinate condizioni e che, in mancanza di registrazione del tempo di lavoro, l'onere della prova incombe al datore di lavoro). Per contro, alcune decisioni affermano che una clausola di compensazione forfettaria non libera il datore di lavoro dalla retribuzione di ore supplementari comprovate e a lui note (Tribunale superiore C-19077-2013); TF 4A_348/2022 rileva inversamente che la lavoratrice deve allegare e provare i presupposti di fatto — segnatamente la notifica e l'autorizzazione preventiva del lavoro supplementare — e opera quindi piuttosto a scapito della mandante. Questa linea si fonda qui sull'art. 321c cpv. 3 CO in combinato disposto con l'art. 322 cpv. 1 e l'art. 20 cpv. 2 CO nonché sulle citate decisioni cantonali; è comprovata segnatamente dal Tribunale distrettuale C1-20-308, secondo cui il diritto alla retribuzione o alla compensazione delle ore supplementari sussiste indipendentemente da una funzione di quadro, finché non vi sia un successivo accordo scritto derogatorio né una vera e propria funzione direttiva, e da TF 4A_172/2012, secondo cui le ore supplementari vanno retribuite secondo l'art. 321c CO nella misura in cui non siano compensate con tempo libero. Va inoltre esaminata

l'interpretazione della clausola secondo l'art. 18 cpv. 1 CO: «Eventuali ore supplementari» può essere inteso come limitato a una misura normale, non eccessiva — con una media di circa 9 ore in eccedenza al mese per sette anni, questo argomento è seriamente sostenibile, ma rimane affidato al margine interpretativo.

Sul piano dogmatico ciò va collegato al diritto al salario secondo l'art. 322 cpv. 1 CO: la clausola non può condurre a che una parte considerevole del lavoro effettivamente prestato resti completamente non retribuita, poiché il salario è dovuto per il lavoro prestato. Se una compensazione forfettaria copre lavoro supplementare in misura eccessiva, essa è in tale misura viziata nel contenuto e parzialmente nulla secondo l'art. 20 cpv. 2 CO, mentre il contratto rimane per il resto in vigore; la conseguenza giuridica non è quindi il venir meno del contratto, bensì il ritorno alla regola legale di retribuzione per la parte eccessiva.

Nessuna rinuncia successiva efficace: L'accettazione senza riserve del salario per anni può essere interpretata come rinuncia se il datore di lavoro non era a conoscenza del lavoro supplementare né doveva esserlo (DTF 129 III 171 consid. 2.2 [Web, non verificato; consultato il 10 settembre 2026]). Qui le ripetute e-mail di aggiornamento al CFO depongono contro la mancata conoscenza. Per le pretese inderogabili fondate sulla legge sul lavoro si applica inoltre la protezione contro la rinuncia secondo l'art. 341 cpv. 1 CO (durante il rapporto contrattuale e per un mese dopo la sua fine); una rinuncia informale a ore supplementari già prestate è inefficace secondo DTF 124 III 469 e Tribunale superiore C-13647-2015. Una perenzione per notifica tardiva va ammessa solo in circostanze straordinarie; l'obbligo di notifica serve all'organizzazione del datore di lavoro, non al controllo dell'entità (DTF 129 III 171). Dopo la fine del rapporto, la pretesa può essere fatta valere in ogni momento durante il termine di prescrizione, con riserva dell'abuso di diritto (DTF 129 III 171 consid. 2.2 [Web, non verificato; consultato il 10 settembre 2026]); un'eccezione di abuso di diritto rimane tuttavia possibile se la lavoratrice, con il suo comportamento durante il rapporto contrattuale, ha suscitato un corrispondente affidamento (TF 4A_304/2021).

4. Domanda 2 e incarico di lavoro 3: onere della prova e mancata registrazione del tempo di lavoro

L'onere della prova segue l'art. 8 CC: la mandante deve provare di aver prestato lavoro supplementare, che questo era stato ordinato o era necessario per l'azienda e in quale misura (DTF 129 III 171; TF 4A_611/2012; TF 4A_28/2018; TF 4A_29/2023, secondo cui la lavoratrice deve allegare e provare le circostanze che consentono una stima delle ore di lavoro supplementare non più esattamente accertabili). Alla prova dell'ordine formale è equiparato il fatto che il datore di lavoro sia o debba essere a conoscenza del lavoro supplementare e non intervenga (così espressamente *Entscheidsuche* GL_OG-2010-00043 consid. 3.2 [Web, non verificato; consultato il 10 settembre 2026]; nello stesso senso TAF A-663/2017: la tolleranza per un periodo prolungato nonostante la conoscenza o la possibilità di conoscenza può significare un riconoscimento successivo). Se per il datore di lavoro è riconoscibile che le ore supplementari sono necessarie, egli non può richiamarsi né alla tardiva rivendicazione né alla mancanza di un proprio controllo per escludere la retribuzione (TF 4A_467/2011) — questa è la considerazione centrale contro l'obiezione della datrice di lavoro secondo cui nulla sarebbe mai stato ordinato.

Sull'obbligo di registrazione: poiché la LL è applicabile, alla datrice di lavoro incombe l'obbligo di tenere registri con la durata del lavoro giornaliera e settimanale effettivamente prestata, compreso il lavoro straordinario e la sua collocazione, e di conservarli per almeno cinque anni (art. 46 LL in combinato disposto con l'art. 73 cpv. 1 lett. c e cpv. 2 OLL 1; confermato dal promemoria sui tempi di lavoro e di riposo del Cantone di Zurigo [Web, non verificato; consultato il 10 settembre 2026]). Una rinuncia alla registrazione sarebbe ammissibile solo alle condizioni cumulative dell'art. 73a cpv. 1 OLL 1 — base in un CCL, grande autonomia, reddito annuo lordo superiore a 120'000 franchi e **accordo individuale scritto di rinuncia**. Nessun CCL, nessun accordo scritto: la rinuncia è inefficace, il reddito di 132'000 franchi da solo non basta. Nemmeno una registrazione semplificata secondo l'art. 73b OLL 1 è stata convenuta. Sussiste pertanto una violazione dell'obbligo di registrazione di diritto pubblico.

Precisazione sull'incarico di lavoro: un «obbligo probatorio» di diritto processuale civile a carico della datrice di lavoro non esiste; la violazione dell'obbligo produce effetti per tre vie. In primo luogo attraverso il libero apprezzamento delle prove (art. 157 CPC): se il datore di lavoro non dispone di una registrazione del tempo di lavoro, la stima dell'entità è ammissibile, purché il lavoro supplementare sia provato nel suo principio e circostanze

concrete consentano una stima attendibile (TF 4A_543/2011; stima per analogia con l'art. 42 cpv. 2 CO: TF 4A_611/2012; TF 4A_28/2018). In secondo luogo attraverso la controprova: in caso di incertezze può procedersi a una stima, e la datrice di lavoro deve contestare in modo sostanziale nell'ambito della controprova (Tribunale superiore LA190036; parimenti Tribunale superiore 12-2016-207, dove i dati di registrazione del tempo del lavoratore sono stati riconosciuti perché non vi erano indizi di manipolazione). In terzo luogo attraverso l'obbligo di collaborazione: la datrice di lavoro è tenuta a produrre documenti (art. 160 cpv. 1 lett. b CPC); se vi si rifiuta indebitamente, se ne tiene conto nell'apprezzamento delle prove (art. 164 CPC). Un'**inversione** dell'onere della prova secondo l'art. 8 CC non deriva invece dalla mancata registrazione secondo la linea del Tribunale federale; singole decisioni cantonali la ammettono tuttavia (Tribunale superiore C-13647-2015; Tribunale distrettuale C1-20-308: onere della prova a carico della datrice di lavoro, poiché manca la registrazione del tempo di lavoro), altre negano espressamente un obbligo di registrazione del datore di lavoro nel processo civile (Tribunale superiore C-19077-2013; Tribunale superiore C-2940-2017). Questa divergenza è una questione controversa aperta e va affrontata in modo offensivo nell'arringa; a sostegno dell'onere della prova della datrice di lavoro in mancanza di registrazione del tempo di lavoro si può inoltre addurre il Tribunale superiore AC-3208-2014.

Incarico di lavoro 2 – valore probatorio della tabella Excel: essa è un mezzo di prova ammissibile quale documento (art. 168 cpv. 1 lett. b CPC) con diritto all'assunzione (art. 152 cpv. 1 CPC) ed è soggetta al libero apprezzamento (art. 157 CPC). Il suo valore probatorio è però limitato: le registrazioni proprie senza controfirma del superiore valgono in linea di principio come allegazioni di parte (Tribunale superiore HC---2024---46), un elenco delle ore supplementari redatto unilateralmente non basta da solo (Tribunale superiore C-2940-2017), e semplici menzioni del carico di lavoro in rapporti o e-mail non sostituiscono l'ordine se sussistevano obblighi contrattuali di ordine e di documentazione (Tribunale superiore HC---2024---46). Per contro, un elenco redatto personalmente può essere riconosciuto se è plausibile e non confutato (Tribunale superiore C-13647-2015). Conseguenza pratica: la tabella non vale come prova piena, ma bensì come **base di stima** ai sensi dell'art. 42 cpv. 2 CO per analogia, purché sia stata tenuta in modo contestuale e sia sostenuta da indizi oggettivi accessori (marcature temporali delle e-mail, voci di calendario, protocolli VPN/di login e di sistema – con tre giorni di telelavoro alla settimana l'ancoraggio oggettivo più importante –, dati del badge, calendario delle chiusure contabili, testimoni del team, e-mail di aggiornamento al CFO). Meri calcoli di media non bastano se fossero disponibili basi più precise (Tribunale superiore HC---2020---938); se la prestazione supplementare settimanale regolare non è provata, la pretesa decade (Tribunale superiore ZOR-2022-52). La tabella va quindi presentata completa, coerente e suddivisa per giorni – un elenco incompleto o processualmente attaccabile porta al rigetto per mancanza di prove (TF 4A_16/2022; TF 8C_115/2016).

5. Domanda 3: prescrizione e importo

Prescrizione: i crediti dei lavoratori derivanti dal rapporto di lavoro si prescrivono in cinque anni (art. 128 n. 3 CO); la prescrizione decorre dall'esigibilità (art. 130 cpv. 1 CO). Per la retribuzione delle ore supplementari e del lavoro straordinario il momento dell'esigibilità è controverso: secondo l'opinione convincente la retribuzione diventa esigibile di volta in volta con il rispettivo salario, cosicché l'art. 339 cpv. 1 CO (esigibilità di tutti i crediti alla fine del rapporto) copre solo le pretese non ancora esigibili; un'esigibilità che decorre solo dalla fine del contratto potrebbe essere sostenuta se esistesse un accordo di compensazione – che qui manca. Vanno calcolate entrambe le varianti:

- Variante A (esigibilità corrente, più probabile): sono prescritte tutte le ore in eccedenza divenute esigibili più di cinque anni prima dell'atto interruttivo secondo l'art. 135 n. 2 CO (istanza di conciliazione, azione). Con un'introduzione a fine 2026, gli anni 2019, 2020 e la maggior parte del 2021 sono persi – considerati i picchi da gennaio a marzo, ciò riguarda proprio i mesi di massimo carico di tre anni, stimati a un terzo del volume complessivo.
- Variante B (esigibilità solo il 31 agosto 2026): nessuna prescrizione; il termine scadrebbe solo nel 2031.

Una sospensione della prescrizione secondo l'art. 134 cpv. 1 CO va esaminata, ma qui non si applica: la mandante non viveva in comunione domestica con la datrice di lavoro (art. 134 cpv. 1 n. 4 CO) e il credito era in ogni momento esigibile giudizialmente (art. 134 cpv. 1 n. 6 CO). Rilevante nella pratica è unicamente l'art. 134 cpv. 1 n. 8 CO: per la durata di trattative di transazione o di una procedura di mediazione la prescrizione è sospesa, purché le parti lo abbiano convenuto **per iscritto** — prima di ogni tornata di trattative extragiudiziali va quindi concluso un corrispondente accordo di sospensione (art. 134 cpv. 2 CO: la prescrizione riprende a decorrere solo alla scadenza del giorno in cui cessa il rapporto).

Importo: determinante è il salario normale, comprese le componenti salariali regolari non lasciate alla discrezione della datrice di lavoro; la tredicesima mensilità garantita contrattualmente vi rientra (in questo senso TF 4A_352/2010), mentre le gratificazioni discrezionali non sono considerate (Tribunale superiore AN230056). Poiché i 132'000 franchi comprendono i 13 versamenti, con 42 ore settimanali risulta un monte ore annuo di 2'184 ore e una tariffa oraria di circa 60.45 franchi.

- Ore supplementari (570 ore lorde, dedotta la prescrizione circa 375–400): con clausola efficace 0; con clausola inefficace salario normale più 25 % (art. 321c cpv. 3 CO), quindi circa 28'000–30'000 franchi.
- Lavoro straordinario (210 ore lorde, dedotta la prescrizione circa 135–150): supplemento del 25 % solo sulla parte eccedente 60 ore per anno civile (art. 13 cpv. 1 LL) — da calcolare anno per anno e presumibilmente esiguo; salario di base circa 8'000–9'000 franchi, sempre che la clausola di compensazione non lo copra (questione controversa aperta, sopra n. 3).
- Da esaminare inoltre: lavoro domenicale e nei giorni festivi durante i picchi delle chiusure contabili con supplemento del 50 % (art. 19 cpv. 3, art. 20a cpv. 1 LL).
- Interesse di mora del 5 % (art. 104 cpv. 1 CO) dalla diffida o dall'esigibilità (art. 102 CO), per le posizioni divenute esigibili alla fine del rapporto dal 1° settembre 2026 (art. 339 cpv. 1 CO).

Forchetta realistica dell'importo azionabile: circa 3'000–40'000 franchi, con il rischio principale legato all'efficacia della clausola.

Non sussistono pretese derivanti dalle modalità di cessazione: il rapporto di lavoro è terminato ordinariamente a fine agosto 2026, per cui un risarcimento del danno per disdetta immediata contraria al contratto secondo l'art. 337b cpv. 1 e 2 CO non entra in considerazione. La cessazione esplica qui effetti esclusivamente attraverso l'art. 339 cpv. 1 CO (esigibilità) e l'art. 341 cpv. 1 CO (fine della protezione contro la rinuncia un mese dopo la cessazione).

Prospettive di successo

A favore della mandante. In primo luogo, la qualificazione quale lavoratrice con funzione dirigenziale elevata è difficilmente sostenibile secondo la prassi restrittiva relativa all'art. 3 lett. d LL / art. 9 OLL 1: nessuna competenza in materia di budget, assunzioni e licenziamenti, nessun diritto di firma (TF 4A_258/2010; TF 4A_62/2013). L'obiezione della datrice di lavoro è debole su questo punto; è inoltre a doppio taglio, poiché con essa dovrebbe contestare il proprio obbligo di registrazione, la cui violazione verrebbe meno solo ammettendo la funzione dirigenziale (art. 3 lett. d LL; per la tutela della salute rimarrebbe comunque applicabile l'art. 3a lett. b LL in combinato disposto con l'art. 6 LL). In secondo luogo, la clausola è inefficace rispetto al supplemento imperativo per lavoro straordinario (TF 4A_259/2010; DTF 126 III 337), e per la retribuzione di base del lavoro straordinario l'art. 322 cpv. 1 CO, l'art. 12 cpv. 2 lett. a LL e l'art. 71 lett. b LL depongono contro un'esclusione. In terzo luogo, la mancata registrazione del tempo di lavoro — con rinuncia inefficace secondo l'art. 73a cpv. 1 OLL 1 — sostiene la stima per analogia con l'art. 42 cpv. 2 CO e i requisiti di sostanziazione della contestazione (TF 4A_543/2011; Tribunale superiore LA190036; Tribunale superiore 12-2016-207). In quarto luogo, l'ordine può essere sostituito dalla conoscenza e dal mancato intervento: ripetute e-mail di aggiornamento al CFO, mai contestate (TF 4A_467/2011; TAF A-663/2017).

Contro la mandante. In primo luogo, l'onere della prova, che secondo la linea del Tribunale federale rimane a suo carico (DTF 129 III 171; TF 4A_611/2012; TF 4A_29/2023) — la mancata registrazione agevola, ma non sostituisce la prova. In secondo luogo, il valore probatorio limitato della tabella Excel quale prodotto proprio (Tribunale superiore HC---2024---46; Tribunale superiore C-2940-2017); se fallisce la prova di principio, la pretesa è respinta per mancanza di prove (TF 4A_16/2022; Tribunale superiore ZOR-2022-52). In terzo luogo — e sul piano economico l'aspetto più pesante — la combinazione della soglia di 60 ore dell'art. 13 cpv. 1 LL e della prescrizione secondo l'art. 128 n. 3 CO: il nucleo pacificamente imperativo potrebbe ridursi a poche migliaia di franchi. In quarto luogo, l'efficacia della clausola per le semplici ore supplementari, giuridicamente ben fondata secondo l'art. 321c cpv. 3 CO in combinato disposto con l'art. 362 cpv. 1 CO (dove l'art. 321c non è menzionato); la linea contraria (nullità parziale per il lavoro supplementare eccessivo secondo l'art. 20 cpv. 2 CO, obbligo di pagare il salario secondo l'art. 322 cpv. 1 CO) è sostenibile, ma presuppone la prova di un'entità che superi chiaramente la misura normale. In quinto luogo, una possibile eccezione di abuso di diritto per l'accettazione senza riserve del salario durante sette anni (TF 4A_304/2021) — debole, ma non priva di effetti sull'apprezzamento delle prove.

Ponderazione. Una vittoria parziale è probabile, una vittoria piena sulle 780 ore improbabile. Sul piano della tattica processuale è decisiva la determinazione del valore litigioso: se la conclusione resta entro un massimo di 30'000 franchi, non vi sono spese processuali (art. 114 lett. c CPC), si applica la procedura semplificata (art. 243 cpv. 1 CPC) e il principio inquisitorio con dovere del giudice di porre domande (art. 247 cpv. 1 e cpv. 2 lett. b n. 2 CPC), il che aiuta sensibilmente in una situazione probatoria precaria. Il rischio delle ripetibili a favore della controparte secondo l'art. 106 cpv. 1 e 2 CPC rimane in entrambe le costellazioni; in caso di vittoria soltanto parziale va messa in conto una ripartizione delle spese secondo l'art. 106 cpv. 2 CPC, con possibilità di attenuazione secondo l'art. 107 cpv. 1 lett. a CPC, poiché l'importo dipende dall'apprezzamento del giudice. Un valore litigioso più elevato apre sì l'appello (art. 308 cpv. 2 CPC a partire da 10'000 franchi) e il ricorso al Tribunale federale (art. 74 cpv. 1 lett. a LTF, 15'000 franchi nelle cause di diritto del lavoro), ma costa l'anticipo e il principio inquisitorio.

Prossimi passi raccomandati

- 1. Interrompere subito la prescrizione.** Prioritario, perché ogni mese vengono meno ulteriori ore: presentare un'istanza di conciliazione secondo l'art. 197 CPC e interrompere così la prescrizione secondo l'art. 135 n. 2 CO; in alternativa e preliminarmente, ottenere un riconoscimento secondo l'art. 135 n. 1 CO. Fino all'introduzione, fissare con data quale giorno di riferimento si applica (cinque anni a ritroso, art. 128 n. 3 CO).
- 2. Allestire una tabella di calcolo anno per anno** — per anno civile e settimana: ore prestate, ore oltre 42 h, ore oltre 45 h, ore domenicali/festive, lavoro straordinario annuo cumulato con indicazione della soglia di 60 ore secondo l'art. 13 cpv. 1 LL e del limite massimo di 170 ore secondo l'art. 12 cpv. 2 lett. a LL. Tariffa oraria $132'000 / 2'184 = 60.45$ franchi; risultato in tre scenari (clausola pienamente efficace / solo supplemento imperativo / clausola inefficace) e ciascuno nelle varianti di prescrizione A e B.
- 3. Oggettivare la base probatoria.** Prima dell'introduzione dell'azione procurare o assicurare: protocolli delle proprie e-mail in uscita con marcature temporali, calendario Outlook, login VPN e di sistema (centrali per via dei tre giorni di telelavoro), dati del badge/di accesso, calendario delle chiusure mensili e annuali, e-mail di aggiornamento al CFO ordinate cronologicamente. Lista testimoni: CFO, membri del team, ufficio di revisione.
- 4. Formulare una domanda di edizione** (art. 160 cpv. 1 lett. b CPC) riguardante i protocolli di accesso, VPN e di sistema, le pianificazioni delle chiusure contabili, il dossier personale ed eventuali registrazioni interne del tempo di lavoro, unita alla richiesta di apprezzare un rifiuto secondo l'art. 164 CPC a scapito della datrice di lavoro.
- 5. Redigere il risultato dell'esame sulla registrazione del tempo di lavoro come modulo per gli atti processuali:** constatazione che i presupposti dell'art. 73a cpv. 1 OLL 1 (CCL, autonomia, accordo individuale scritto) e dell'art. 73b OLL 1 non sono pacificamente adempiuti, per cui l'obbligo secondo l'art. 46 LL in combinato disposto con l'art. 73 cpv. 1 lett. c e cpv. 2 OLL 1 sussisteva ed è stato violato — con la richiesta, nelle conclusioni, di tenerne conto nell'apprezzamento delle prove secondo l'art. 157 CPC e nella stima per analogia con l'art. 42 cpv. 2 CO (TF 4A_543/2011; Tribunale superiore LA190036).

6. **Fissare consapevolmente conclusioni e valore litigioso:** raccomandazione di presentare in via principale una pretesa limitata a un massimo di 30'000 franchi, per avvalersi degli art. 114 lett. c, art. 243 cpv. 1 e art. 247 cpv. 2 lett. b n. 2 CPC; decisione solo dopo l'allestimento della tabella di cui al n. 2. Chiedere l'interesse di mora del 5 % dal 1° settembre 2026 (art. 104 cpv. 1, art. 339 cpv. 1 CO).
7. **Lettera di intimazione alla datrice di lavoro** con fissazione di un termine (diffida ai sensi dell'art. 102 cpv. 1 CO): esposizione dell'applicabilità della LL secondo l'art. 3 lett. d LL e l'art. 9 OLL 1 con rinvio a TF 4A_258/2010, dell'inefficacia della clausola rispetto all'art. 13 LL (TF 4A_259/2010; DTF 126 III 337) e della violazione dell'obbligo di registrazione; richiesta di consegna dei dati del personale e di accesso; pretesa quantificata secondo lo scenario 2/3.
8. **Chiarire il diritto ai supplementi per lavoro domenicale e festivo** (art. 19 cpv. 3, art. 20a cpv. 1 LL) e, se documentabile, includerlo nella quantificazione; parallelamente chiarire l'art. 9 cpv. 5 LL (impiego nel reparto aziendale con la categoria delle 50 ore), poiché ciò farebbe venir meno le 210 ore di lavoro straordinario.
9. **Strategia transattiva:** considerati i rischi legati alla soglia e alla prescrizione, una definizione nella procedura di conciliazione è interessante; definire un corridoio obiettivo sulla base del calcolo degli scenari e contrapporvi le conseguenze sulle spese secondo l'art. 106 cpv. 1 CPC. Una transazione conclusa più di un mese dopo la cessazione non è più preclusa dall'art. 341 cpv. 1 CO. Se si conducono trattative transattive al di fuori della procedura di conciliazione, va previamente concluso un accordo scritto sulla sospensione della prescrizione secondo l'art. 134 cpv. 1 n. 8 CO.
10. **Segnalazione all'ispettorato cantonale del lavoro** da esaminare quale opzione di escalation (esecuzione dell'art. 46 LL e dell'art. 73 OLL 1) — ponderare con la mandante utilità e rischio per il clima delle trattative transattive.

Riferimenti

Sentenze importanti

Sentenza	Ratio decidendi	Rilevanza per il mandato
TF 4A_259/2010	Una clausola contrattuale di compensazione può escludere la retribuzione delle ore supplementari, ma non copre pretese imperative per lavoro straordinario, se la loro compensazione o esclusione è esclusa dalla legge.	Linea di demarcazione per la domanda 1: la clausola opera sulle circa 570 ore supplementari, non sul nucleo imperativo delle 210 ore di lavoro straordinario.
TF 4A_258/2010	L'eccezione per i lavoratori che esercitano una funzione dirigenziale elevata va interpretata restrittivamente secondo i poteri decisionali effettivamente esercitati; una semplice posizione di quadro, il potere di impartire istruzioni o il diritto di firma non bastano.	Neutralizza l'obiezione «lavoratrice con funzione dirigenziale»; apre gli art. 12 seg. LL e l'obbligo di registrazione secondo l'art. 46 LL.
DTF 126 III 337	La retribuzione del lavoro straordinario è disciplinata imperativamente dall'art. 13 LL in combinato disposto con l'art. 12 LL; la pretesa non è abusiva per il solo fatto di essere fatta valere solo più tardi.	Sostiene la pretesa imperativa per lavoro straordinario e neutralizza il rimprovero di anni di inattività.
TF 4A_543/2011	Le ore di lavoro e le ore supplementari possono essere stimate secondo l'art. 42 cpv. 2 CO se il lavoro supplementare è provato nel suo principio e circostanze concrete consentono una stima attendibile della sua entità.	Sostiene l'utilizzo della tabella Excel quale base di stima in mancanza di registrazione del tempo di lavoro (domanda 2, incarico di lavoro 2).
Tribunale superiore LA190036	In caso di incertezze nella registrazione del tempo di lavoro, l'entità delle ore di lavoro straordinario può essere stimata; la datrice di lavoro deve opporsi in modo sostanziato nell'ambito della controprova.	Prassi zurighese: sposta l'onere di sostanzaione nella controprova sulla datrice di lavoro che non ha tenuto alcuna registrazione.

Panoramica degli articoli importanti

Articolo	Contenuto normativo	Rilevanza dogmatica
art. 321c CO	Obbligo di prestare ore supplementari ragionevolmente esigibili (cpv. 1), compensazione con tempo libero solo con il consenso (cpv. 2), salario con supplemento di almeno un quarto, se non è stato convenuto altrimenti per iscritto (cpv. 3).	Fondamento della pretesa per le ore in eccedenza 42–45 h; il cpv. 3 contiene al tempo stesso l'apertura su cui si fonda la clausola di compensazione.
art. 13 LL	Supplemento di almeno il 25 % per il lavoro straordinario, per il personale d'ufficio e gli altri impiegati tuttavia solo per il lavoro straordinario eccedente 60 ore per anno civile (cpv. 1); nessun supplemento in caso di compensazione consensuale con tempo libero (cpv. 2).	Nucleo imperativo della pretesa, sottratto alla clausola di compensazione — e, con la soglia di 60 ore, il limite quantitativo decisivo.
art. 3 LL	Eccezioni al campo d'applicazione, tra cui la lett. d per i lavoratori che esercitano una funzione dirigenziale elevata.	Questione preliminare dell'applicabilità della LL; qui da negare, il che apre la protezione contro il lavoro straordinario e l'obbligo di registrazione.
art. 9 LL	Durata massima settimanale del lavoro di 45 ore per il personale d'ufficio, il personale tecnico e gli altri impiegati nelle aziende industriali (cpv. 1 lett. a), 50 ore per gli altri lavoratori (lett. b), adeguamento secondo il cpv. 5.	Determina la soglia a partire dalla quale le ore supplementari diventano lavoro straordinario — e quindi l'entità delle 210 ore.
art. 73 OLL 1	Contenuto dei registri da tenere, segnatamente la durata del lavoro giornaliera e settimanale effettivamente prestata, compreso il lavoro straordinario e la sua collocazione (cpv. 1 lett. c), conservazione per almeno cinque anni (cpv. 2).	Parametro dell'obbligo di registrazione violato; base dell'apprezzamento delle prove a scapito della datrice di lavoro.
art. 73a OLL 1	Rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro solo con base in un CCL, grande autonomia, reddito annuo lordo superiore a 120'000 franchi e accordo individuale scritto (cpv. 1).	Esclude la giustificazione della mancata registrazione: nessun CCL, nessun accordo scritto.
art. 42 CO	Prova del danno da parte di chi domanda il risarcimento (cpv. 1); il danno non accertabile numericamente è stimato dal giudice (cpv. 2).	Agevolazione probatoria applicata per analogia all'entità del lavoro supplementare — ponte tra la tabella Excel e la sentenza.
art. 128 CO	Prescrizione quinquennale, tra l'altro per i crediti dei lavoratori derivanti dal rapporto di lavoro (n. 3).	Eccezione della controparte; in caso di esigibilità corrente (art. 130 cpv. 1 CO) elimina gli anni 2019–2021.
art. 319 CO	Nozione di contratto individuale di lavoro: prestazione di lavoro al servizio del datore di lavoro contro un salario a tempo o a cottimo (cpv. 1).	Base di qualificazione; l'inserimento al servizio della datrice di lavoro sostiene l'argomento della mancata autonomia nella gestione del tempo.
art. 321d CO	Diritto del datore di lavoro di impartire istruzioni sull'esecuzione del lavoro e sul comportamento nell'azienda (cpv. 1), obbligo di osservarle secondo le regole della buona fede (cpv. 2).	Comprova la subordinazione alle istruzioni anche in telelavoro — controargomento all'obiezione di un orario di lavoro autodeterminato.
art. 322 CO	Il datore di lavoro deve pagare il salario convenuto, d'uso o stabilito normativamente (cpv. 1).	Base del principio di onerosità: il lavoro prestato non può restare completamente non retribuito.
art. 20 CO	Nullità dei contratti dal contenuto illecito o contrario ai buoni costumi (cpv. 1); nullità parziale in caso di vizi di singole parti (cpv. 2).	Linea d'attacco più forte contro la clausola forfettaria: nullità parziale per la parte eccessiva del lavoro supplementare.
art. 134 CO	Impedimento e sospensione della prescrizione, tra l'altro durante trattative di transazione o di mediazione convenute per iscritto (cpv. 1 n. 8) nonché in caso di impossibilità oggettiva di far valere il credito (n. 6).	Governa il giorno di riferimento della prescrizione nella variante A; esige un accordo scritto di sospensione prima di trattative extragiudiziali.

Articolo	Contenuto normativo	Rilevanza dogmatica
art. 337b CO	Obbligo di pieno risarcimento del danno della parte che agisce in modo contrario al contratto in caso di disdetta immediata (cpv. 1); decisione secondo il libero apprezzamento negli altri casi (cpv. 2).	Delimitazione: non applicabile in caso di cessazione ordinaria a fine agosto 2026 — la cessazione esplica effetti solo attraverso l'esigibilità e la protezione contro la rinuncia.
art. 71 LL	Riserva di altre prescrizioni; dalle disposizioni sulla tutela della salute e sulla durata del lavoro e del riposo si può derogare solo a favore dei lavoratori (lett. b).	Norma chiave per il rapporto LL/CO: limita la derogabilità di diritto civile nell'ambito del lavoro straordinario.
art. 28 LL	I permessi ufficiali concernenti la durata del lavoro possono prevedere eccezionalmente lievi deroghe, in caso di difficoltà straordinarie e con il consenso della maggioranza degli interessati.	Possibile linea di difesa della datrice di lavoro; senza permesso e senza consenso della maggioranza priva di effetti.
art. 8 CPC	Azione diretta dinanzi al tribunale superiore quale istanza cantonale unica con valore litigioso di almeno 100'000 franchi e consenso della controparte.	Esclusa con l'importo realisticamente rivendicabile nel caso concreto — rimane l'ordinaria successione delle istanze.
art. 59 CPC	Presupposti processuali, in particolare interesse degno di protezione (cpv. 2 lett. a) e competenza (cpv. 2 lett. b).	Una domanda di accertamento separata sulla violazione dell'obbligo di registrazione fallisce per mancanza di interesse; va scelta l'azione di condanna a una prestazione.

LEXchat · Ore supplementari e lavoro straordinario di una responsabile di team

l'output non modificato di LEXchat per casi costruiti — non è una consulenza legale, non verificato da un avvocato, senza relazione con un mandato reale. Traduzione automatica dall'originale tedesco, non verificata da un avvocato. Fa fede unicamente la versione tedesca.

Online: www.lexchat.ch/it/beispiele/ueberstunden · Stato 10.09.2026 · Riferimento 0c65babee2ae