



**Convegno ASSOLOMBARDA
Svizzera: dallo sviluppo del business ai nuovi
adempimenti amministrativi / aspetti legali**

Milano, 15.05.2018

Avv. Massimo Calderan, socio, Altenburger Ltd legal + tax

aziende italiane: modi di fare business in Svizzera (I)

- forniture e/o servizi transfrontalieri da parte dell'azienda italiana
- partner commerciali in CH: agente, distributore, franchisee
- apertura di una succursale (*branch*) in CH
- costituzione di una filiale in CH
- acquisto di un'azienda (una società) svizzera

aziende italiane: modi di fare business in Svizzera (II)

- non consigliato: assunzione di personale in CH da parte della società italiana
 - è applicabile comunque il diritto del lavoro svizzero
 - la società italiana dovrà versare in CH i contributi sociali per il personale in CH
 - rischio che la società italiana crei una stabile organizzazione in CH senza rendersene conto
 - per contro, la società italiana non è registrata al registro di commercio in CH, il che -dal punto di vista delle relazioni con le autorità e i business partner, la credibilità, il credito e il marketing- non è necessariamente positivo

aziende italiane: modi di fare business in Svizzera (III)

- da considerare alcuni aspetti particolari della Svizzera:
 - leggi federali e leggi cantonali
 - amministrazione e magistratura federale; 26 Cantoni con amministrazioni e magistrature molto indipendenti
 - diversità linguistica: l'italiano è lingua ufficiale a livello federale, ma soltanto in 2 Cantoni (GR e TI, ca. 300.000 abitanti su una popolazione di ca. 8.500.000)
 - complessità socio-culturale svizzera (abitudini diverse nelle varie regioni)

agenzia (I)

- contratto di agenzia molto diffuso in CH, in tutti i settori
- l'agente è indipendente dal preponente, non un dipendente:
 - non si applicano le norme del diritto del lavoro
 - il preponente non paga contributi sociali per l'agente
- norme del diritto svizzero simili, ma non uguali a quelle italiane
- scegliere il diritto applicabile
- scegliere il foro (normalmente nel Paese dove si conosce il diritto applicabile) oppure l'arbitrato e magari prima la mediazione

agenzia (II)

- indennità in caso di cessazione del rapporto, secondo il diritto svizzero:
 - condizioni:
 - l'agente ha procurato nuovi clienti al preponente
 - il preponente riceve sostanziali vantaggi derivanti dagli affari con tali clienti anche dopo la cessazione del rapporto
 - il pagamento dell'indennità deve essere equo, tenuto conto di tutte le circostanze del caso

agenzia (III)

- Importo, secondo il diritto svizzero:
 - al massimo, l'utile netto (non il fatturato!) dell'agente, calcolato sulla base della media annuale degli ultimi 5 anni

agenzia (IV)

- l'indennità non è dovuta:
 - quando l'agente recede dal contratto, salvo vada in pensione
 - quando il preponente risolve il contratto, salvo per inadempienze gravi imputabili all'agente

distribuzione (I)

- contratto di distribuzione molto diffuso in CH, in tutti i settori
- il distributore è indipendente dal produttore, non un dipendente:
 - non si applicano le norme del diritto del lavoro
 - il produttore non paga contributi sociali per il distributore
- non espressamente disciplinato nelle leggi svizzere; combinazione fra elementi di diversi contratti, principalmente la vendita e l'agenzia

distribuzione (II)

- scegliere il diritto applicabile

- scegliere il foro (normalmente nel Paese dove si conosce il diritto applicabile)
oppure l'arbitrato e magari prima la mediazione

distribuzione (III)

- indennità in caso di cessazione del rapporto, secondo il diritto svizzero:
 - riconosciuta dal Tribunale Federale Svizzero a partire da maggio 2008
 - condizioni:
 - rapporto molto simile all'agenzia
 - esclusività
 - ulteriori condizioni uguali o simili a quelle dell'agenzia
 - calcolo dell'importo uguale all'agenzia

franchising (I)

- contratto di franchising abbastanza diffuso in CH, in particolare nei settori della moda e della ristorazione
- Il *franchisor*, produttore di beni o offerente di servizi, concede al *franchisee*, dietro corrispettivo, di entrare a far parte della propria catena di distribuzione con la facoltà di utilizzare i propri diritti di proprietà industriale e intellettuale

franchising (II)

- l'affiliato (*franchisee*) è indipendente dall'affiliante (*franchisor*), non un dipendente:
 - non si applicano le norme del diritto del lavoro
 - il *franchisor* non paga contributi sociali per il *franchisee*
- non espressamente disciplinato nelle leggi svizzere

tipi di società più diffusi in Svizzera

- società anonima (SA), société anonyme (SA), Aktiengesellschaft (AG)

- società a garanzia limitata (SAGL), société à risque limité (“SARL”),
Gesellschaft mit begrenzter Haftung (GmbH)

SA vs. SAGL (I)

	SA	SAGL
capitale sociale	min. CHF 100.000	min. CHF 20.000
soci	min. 1 non registrati e non conosciuti al pubblico	idem registrati al registro di commercio
CdA / CG	min. 1 cittadinanza indifferente	idem
direttori	nessun obbligo cittadinanza indifferente	idem

SA vs. SAGL (II)

	SA	SAGL
diritto di firma	<p>disgiunta o congiunta</p> <p>limitazioni dettagliate non registrate e non conosciute al pubblico</p> <p>min. 1 membro del CdA o 1 direttore con firma disgiunta o 2 con firma congiunta residenti in Svizzera</p>	idem

SA vs. SAGL (III)

	SA	SAGL
revisori	<p>revisione completa</p> <p>revisione soltanto limitata, a certe condizioni (bilancio, fatturato, numero dipendenti)</p> <p>nessuna revisione se (1) non è obbligatoria la revisione completa e (2) i soci rinunciano alla revisione limitata</p>	idem

SA vs. SAGL (IV)

	SA	SAGL
statuto	lingua ufficiale del Cantone della sede	lingua ufficiale del Cantone della sede

succursale (*branch*) in Svizzera

- «costola» della società italiana
- contabilità separata (in aggiunta a quella della società italiana), secondo i parametri legali svizzeri
- min. 1 membro del CdA o 1 direttore della succursale con firma disgiunta o 2 con firma congiunta residenti in CH
- processo di registrazione al registro di commercio in CH piuttosto oneroso, documentazione nella lingua ufficiale del Cantone della sede

diritto e mercato del lavoro svizzero

- diritto del lavoro svizzero liberale; in particolare: facilità di licenziamento da entrambe le parti
- mercato del lavoro funziona sia per i lavoratori, sia per i datori di lavoro
- tasso di disoccupazione in CH basso
- forte immigrazione in CH, soprattutto dai paesi dell'UE, in particolare da Germania, IT, Portogallo, Spagna e Croazia
- Iniziativa «contro l'immigrazione di massa», che chiede tetti massimi, approvata il 09.02.2014. In contrasto con gli accordi bilaterali tra CH e l'UE. Il Governo svizzero sta elaborando una soluzione accettabile sia in CH sia dall'UE

diritto internazionale privato svizzero

Art. 121 Legge federale sul diritto internazionale privato:

- il contratto di lavoro è disciplinato dal diritto dello Stato in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro
- qualora il lavoratore esegua prestazioni lavorative in più Stati si applica il diritto dello Stato dove si trova il datore di lavoro
- limita la scelta delle parti del diritto applicabile al contratto

permessi di lavoro (I)

- libera circolazione per i cittadini degli Stati dell'UE:
 - semplice notifica online di distacco da parte del datore di lavoro italiano di un numero illimitato di lavoratori fino a 90 gg l'anno (non per lavoratore!)
 - registrazione nel Comune svizzero presso cui soggiorna il lavoratore che lavora per un datore di lavoro svizzero o per la filiale o succursale svizzera del datore di lavoro italiano
- eccezione 1: un permesso di lavoro è necessario se il distacco dura più di 90 gg l'anno
- eccezione 2: un permesso di lavoro di «frontaliere» è necessario per chi lavora (e soggiorna) in CH durante la settimana e passa il fine settimana in IT

permessi di lavoro (II)

- permessi di breve durata L:
 - 90 o 120 gg nell’arco di 1 anno
 - 3 mesi o 4 mesi di fila
 - 6 mesi o 12 mesi di fila

- permessi di soggiorno B:
 - 2 anni o 5 anni

- permesso di residenza C:
 - dopo 5 anni di soggiorno

permessi di lavoro (III)

- permesso di «frontaliere» G:
 - per chi lavora e soggiorna in CH (non necessariamente vicino alla frontiera) durante la settimana
 - ma mantiene la residenza e passa il fine settimana in IT (non necessariamente vicino alla frontiera)
 - durata: 5 anni

distacco: aspetti essenziali (I)

- lavoratori provenienti da IT
- prestazione lavorativa in CH
- restano soggetti al contratto di diritto italiano stipulato con il datore di lavoro italiano (se il lavoratore viene incorporato nell'organizzazione dell'affiliata svizzera può esserci un contratto anche con l'affiliata)
- determinate norme del diritto svizzero trovano applicazione
- durata distacco: 12 + 12 mesi, fino a un massimo di 5 anni

distacco: aspetti essenziali (II)

- vanno garantite condizioni salariali e lavorative minime
 - controllo ex ante quando si richiede un permesso di lavoro
 - controllo ex post eventuale in tutti i casi

- utilizzo di categorie e concetti come definiti nelle leggi svizzere in materia di lavoro (es. lavoratore dipendente o indipendente)

- i lavoratori distaccati rimangono soggetti ai sistemi di sicurezza sociale dell'Italia (per un massimo di 5 anni)

- tutela della salute

contratto di lavoro individuale del diritto CH (I)

- a tempo determinato o indeterminato
- anche a tempo parziale (ore, mezze giornate, giornate)
- forma libera (orale, lettera di assunzione controfirmata, contratto scritto)

contratto di lavoro individuale del diritto CH (II)

➤ salario:

- a tempo o a cottimo
- valgono anche gli usi e quanto stabilito nei contratti collettivi
- i salari netti percepiti dai lavoratori in Svizzera sono mediamente più alti di quelli italiani

contratto di lavoro individuale del diritto CH (III)

➤ orario:

- orario di lavoro settimanale: minimo 40-42 ore
- lavoro straordinario: il lavoratore ha diritto ad una compensazione o a essere pagato per le ore in più che lavora (non è così per i dirigenti)
- il lavoro notturno è di regola vietato con alcune deroghe

contratto di lavoro individuale del diritto CH (IV)

➤ congedi e vacanze:

- almeno 1 g libero alla settimana, è possibile organizzare diversamente
- minimo 4 settimane di vacanza (5 settimane prima dell'età di 20 anni e dopo l'età di 50 anni), possibili eventuali adattamenti (5 - 6 settimane l'anno in certi settori)

contratto di lavoro individuale del diritto CH (V)

➤ fine rapporto:

- durante i mesi di prova (massimo 3 mesi) è sufficiente un preavviso di 7 gg (minimo 1 g)
- contratto a tempo indeterminato: può essere disdetto con motivazione scritta a richiesta dell'altra parte, preavviso di 1 mese durante il 1° anno, 2 mesi dal 2° al 9° anno, 3 mesi dal 10° anno (o periodi più lunghi se previsti nel contratto)
- contratto a tempo determinato di durata superiore a 10 anni: può essere disdetto in ogni momento con preavviso di 6 mesi
- disdetta immediata per giusta causa

contratto di lavoro individuale del diritto CH (VI)

➤ licenziamento collettivo:

- licenziamento in 30 gg di 10 lavoratori in stabilimenti con 20-100 lavoratori, 10% in stabilimenti con 100-300 lavoratori, almeno 30 in stabilimenti con almeno 300 lavoratori
- il datore di lavoro deve notificare per iscritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e trasmetterne copia alla rappresentanza dei lavoratori
- obbligo di consultazione con la rappresentanza dei lavoratori
- obbligo di stabilire un piano sociale quando ci sono più di 30 licenziamenti nel corso di 30 gg in aziende con almeno 250 lavoratori

previdenza in CH

- sistema dei tre pilastri:
 - 1° pilastro: statale, costituito dall'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) e dall'assicurazione invalidità (AI). Contributi vengono versati al 50% dal datore di lavoro e al 50% dal dipendente
 - 2° pilastro: semiprivato, la cassa pensioni ossia previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP). Contributi sono perlopiù versati al 50% dal datore di lavoro e al 50% dal dipendente
 - 3° pilastro: privato, copre esigenze finanziarie ulteriori

- il datore di lavoro italiano dei lavoratori distaccati in CH deve fornire prova di aver versato i contributi sociali in IT

esempio calcolo costo del dipendente in CH (I)

datore di lavoro	obblig. / volont.	in %	in CHF	in CHF
salario lordo				10.000,00
assicurazioni sociali 1° pilastro	obblig.	5,15	515,00	
costi amministrazione ass. sociali (ZH) (variano da Cantone a Cantone)	obblig.	0,50	50,00	
fondo pensione 2° pilastro (percentuale può variare in base al contratto ed è in relazione all'età)	obblig.	6,50	650,00	
assicurazione rischi (morte, invalidità) (dipendono dal contratto e dallo stipendio; possono essere attribuiti interamente al dipendente o al datore di lavoro)	obblig.	1,25	125,00	
assicurazione disoccupazione (≤ 148.200 annui)	obblig.	1,10	110,00	
assicurazione disoccupazione (> 148.200 annui)	obblig.	0,50	0,00	

esempio calcolo costo del dipendente in CH (II)

datore di lavoro	obblig. / volont.	in %	in CHF	in CHF
assicurazione infortuni sul lavoro (≤ 148.200 annui) (dipende dal settore e dal rischio operativo)	obblig.	0,09	9,00	
assicurazione infortuni (non lavoro) (≤ 148.200)	obblig. se > 8h/sett.	1,151	115,10	
assicurazione infortuni (supplementare) (> 148.200)	volont.	0,55	0,00	
assicurazione malattia diaria	volont.	0,30	30,00	
contributi familiari (ZH) (variano da Cantone a Cantone)	obblig.	1,20	120,00	
contributi datore di lavoro (≈ 50%)				1.724,10
totale costi fissi				11.724,10

esempio calcolo stipendio netto in CH (I)

dipendente	obblig. / volont.	in %	in CHF	in CHF
salario lordo				10.000,00
assicurazioni sociali 1° pilastro	obblig.	5,15	515,00	
fondo pensione 2° pilastro (24.675 - 84.600) (percentuale può variare in base al contratto ed è in relazione all'età)	obblig.	6,50	650,00	
assicurazione rischi (morte, invalidità) (dipendono dal contratto e dallo stipendio; possono essere attribuiti interamente al dipendente o al datore di lavoro)	obblig.	1,25	125,00	
assicurazione disoccupazione (≤ 148.200)	obblig.	1,10	110,00	
assicurazione disoccupazione (> 148.200)	obblig.	0,50	0,00	

esempio calcolo stipendio netto in CH (II)

dipendente	obblig. / volont.	in %	in CHF	in CHF
assicurazione infortuni (non lavoro) (≤ 148.200)	obblig. se > 8h/sett.	1,151	115,10	
assicurazione infortuni (supplementare) (> 148.200)	volont.	0,55	0,00	
assicurazione malattia diaria	volont.	0,30	30,00	
contributi dipendente (≈ 50%)				-1.545,10
assegni familiari (per 2 figli minori)				400,00
stipendio netto				8.854,90

costo del dipendente / stipendio netto in CH

totale costi fissi datore di lavoro				11.724,10
contributi datore di lavoro	oblig.		1.694,10	
contributi datore di lavoro	volont.		30,00	
totale contributi datore di lavoro				-1.724,10
salario lordo				10.000,00
contributi dipendente	oblig.		1.515,10	
contributi dipendente	volont.		30,00	
totale contributi dipendente				-1.545,10
assegni familiari (per 2 figli minori)				400,00
stipendio netto				8.854,90

aspetti da considerare nel confronto tra stipendi IT e stipendi CH

	stipendi IT	stipendi CH
mensilità pagate	13 (eventualmente 14)	12 (13esima non obbligatoria, ma spesso prevista contrattualmente)
premio produzione / bonus	non obbligatorio	di regola non obbligatorio (può essere previsto nel contratto: %, fisso o discrezionale)
spese forfettarie	eventualmente interamente o in parte considerate salario	eventualmente interamente o in parte considerate salario
altre spese	auto aziendale, trasferte, alloggio: la parte eccedente la spesa effettiva è considerata salario	auto aziendale, trasferte, alloggio: la parte eccedente la spesa effettiva è considerata salario
tasse	trattenute in busta paga	non trattenute; pagate dal lavoratore tramite dichiarazione dei redditi

aspetti da considerare

- differenza tra stipendio italiano e stipendio standard svizzero deve essere pagata al dipendente per il periodo di distacco in CH
- se in seguito a controlli (frequenti) risulta che il dipendente non percepisce uno stipendio congruo (nella media svizzera, il 25% dei casi controllati), il datore di lavoro:
 - deve pagare la differenza al dipendente (e dimostrarlo alle autorità svizzere)
 - viene multato
 - paga i costi di procedura
 - avrà in futuro difficoltà a ottenere permessi, se non sarà addirittura escluso dal mercato svizzero

GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

CONTACT

GENÈVE

Rue Rodolphe-Toepffer 11bis
1206 Genève
Switzerland

T +41 58 810 22 33
F +41 58 810 22 35
geneva@altenburger.ch

LUGANO

Via P. Lucchini 7
6900 Lugano
Switzerland

T +41 58 810 22 44
F +41 58 810 22 45
lugano@altenburger.ch

ZÜRICH

Seestrasse 39
8700 Küsnacht
Switzerland

T +41 58 810 22 22
F +41 58 810 22 25
zurich@altenburger.ch