



Quadro generale del diritto del lavoro e previdenziale svizzero Formalità per lavorare in Ticino

ASSOLOMBARDA, Milano 23 giugno 2016

Massimo Calderan, Partner, Altenburger Ltd legal +tax

diritto e mercato del lavoro svizzero

- il diritto del lavoro svizzero è molto flessibile; in particolare: facilità di licenziamento da entrambe le parti
- il mercato del lavoro funziona sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro
- il tasso di disoccupazione è relativamente basso
- forte immigrazione, soprattutto dai paesi dell'UE, in particolare da Germania, Italia, Portogallo e Spagna

legislazione - sviluppi (I)

- Iniziativa 6 settimane di vacanze per tutti: rigettata il 11.03.2012.
- Iniziativa *Minder* atta a controllare i salari dei manager delle società quotate in borsa: modifica della Costituzione Svizzera il 03.03.2013 e Legge entrata in vigore il 01.01.2014. Ulteriori modifiche legislative in discussione.
- «Iniziativa 1:12» che voleva introdurre un tetto massimo dei salari di tutte le aziende: rigettata il 24.11.2013.

legislazione - sviluppi (II)

- Iniziativa «contro l’immigrazione di massa», che chiede tetti massimi: approvata il 09.02.2014.
In contrasto con gli accordi bilaterali tra Svizzera e l’UE. Il Governo svizzero deve elaborare una «soluzione» entro il 08.02.2017. Ora si attende l’esito della votazione sul «BREXIT».
- Iniziativa salari minimi: rigettata il 16.05.2014.
- Iniziativa «Ecopop» contro l’immigrazione di massa: rigettata il 30.11.2014.

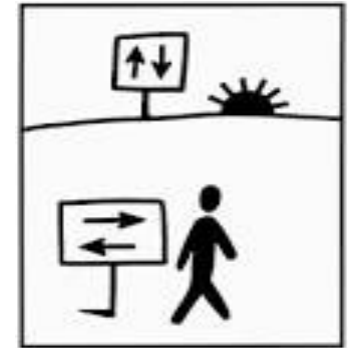
legislazione - sviluppi (III)

- Iniziativa «per un reddito di base incondizionato»: rigettata il 05.06.2016.

ipotesi di rapporti di lavoro (I)

- A. Distacco: il datore di lavoro italiano invia propri lavoratori per effettuare, a suo nome e per proprio conto, una prestazione lavorativa (ad. es. esecuzione di un'opera o di un servizio) in Svizzera.

- B. Distacco: il datore di lavoro italiano invia propri lavoratori per lavorare presso una propria affiliata o una succursale in Svizzera per una prestazione e/o una durata specifica.



ipotesi di rapporti di lavoro (II)

- C. Il datore di lavoro italiano trasferisce il lavoratore dall'Italia alla propria affiliata o succursale in Svizzera.
- D. Il lavoratore che viene dall'Italia o si trova già in Svizzera, viene assunto direttamente presso l'affiliata o presso la succursale in Svizzera dell'impresa italiana.
- E. Il lavoratore italiano esercita in più Stati, fra cui la Svizzera, la propria prestazione lavorativa.
- F. Il datore di lavoro italiano assume direttamente un lavoratore in Svizzera dove quest'ultimo esegue la propria prestazione.



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

- libera circolazione per i cittadini degli Stati dell'UE
 - notifica online di distacco da parte del datore di lavoro italiano di un numero illimitato di lavoratori fino a 90 giorni l'anno (non per lavoratore)
 - registrazione nel Comune svizzero presso cui soggiorna il lavoratore (che lavora per un datore di lavoro svizzero o la filiale svizzera del datore di lavoro italiano)
- eccezione 1: il permesso di lavoro è necessario in caso di distacco per più di 90 giorni l'anno (datore di lavoro italiano)
- eccezione 2: i «frontalieri» hanno necessità di un permesso: soggiorno infrasettimanale in CH e fine settimana in IT



distacco (A e B) / aspetti essenziali (I)

- lavoratori provenienti dall'Italia 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)
- prestazione lavorativa in Svizzera
- durata distacco: 12 + 12 mesi, fino a un massimo di 5 anni
- determinate norme del diritto svizzero trovano applicazione

distacco (A e B) / 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

contratti svizzeri (C, D, E, e F) / aspetti essenziali

- il contratto di lavoro è regolato dal diritto svizzero

- tipi di contratto:
 - contratto individuale del lavoro
 - contratto collettivo del lavoro ad obbligatorietà generale
 - contratto normale di lavoro

- distinzione tra attività dipendente e indipendente (contributi sociali!)

- sistema previdenziale particolare



contratto di lavoro individuale (I)

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

contratto di lavoro individuale (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 (III)

orario:

- orario di lavoro settimanale: minimo 40-42 ore
- lavoro straordinario: il lavoratore ha diritto ad una compensazione o ad 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 (IV)

congedi e vacanze:

- almeno 1 giorno 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 (V)

fine rapporto:

- durante i mesi di prova (massimo 3 mesi) è sufficiente un preavviso di 7 giorni (minimo 1 giorno)
- 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 (VI)

licenziamento collettivo:



- licenziamento in 30 giorni di 10 lavoratori in stabilimenti con 20-100 lavoratori, 10 per cento 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 giorni in aziende con almeno 250 lavoratori

previdenza



- sistema dei tre pilastri:
 - 1° pilastro: statale, costituito dall'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) e dall'assicurazione invalidità (AI). I 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). I 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 Svizzera deve fornire prova di aver versato i contributi sociali in Italia

esempio calcolo costo del dipendente (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 (la 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 (≤ CHF 148.200,00)	obblig.	1,10	110,00	
assicurazione disoccupazione (> CHF 148.200,00)	obblig.	0,50	50,00	

esempio calcolo costo del dipendente (II)

datore di lavoro	obblig. / volont.	in %	in CHF	in CHF
assicurazione infortuni sul lavoro (≤ CHF 148.200,00) (dipende dal settore e dal rischio operativo)	obblig.	0,09	9,00	
assicurazione infortuni (non lavoro) (≤ CHF 148.200,00)	obblig. se > 8h/sett.	1,151	115,10	
assicurazione infortuni (supplementare) (> CHF 148.200,00)	volont.	0,55	55,00	
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%)				1.829,10
totale costi fissi				11.829,10

esempio calcolo stipendio netto (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 (CHF 24.675,00 - 84.600,00) (la 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 (≤ CHF 148.200,00)	obblig.	1,10	110,00	
assicurazione disoccupazione (> CHF 148.200,00)	obblig.	0,50	50,00	

esempio calcolo stipendio netto (II)

dipendente	obblig. / volont.	in %	in CHF	in CHF
assicurazione infortuni (non lavoro) (≤ CHF 148.200,00)	obblig. se > 8h/sett.	1,151	115,10	
assicurazione infortuni (supplementare) (> CHF 148.200,00)	volont.	0,55	55,00	
assicurazione malattia diaria	volont.	0,30	30,00	
contributi dipendente (≈ 50%)				-1.650,10
assegni familiari (per 2 figli minori)				400,00
stipendio netto				8.749,90

costo del dipendente / stipendio netto

totale costi fissi datore di lavoro				11.829,10
contributi datore di lavoro	obblig.		1.744,10	
contributi datore di lavoro	volont.		85,00	
totale contributi datore di lavoro				-1.829,10
salario lordo				10.000,00
contributi dipendente	obblig.		1.565,10	
contributi dipendente	volont.		85,00	
totale contributi dipendente				-1.650,10
assegni familiari (per 2 figli minori)				400,00
stipendio netto				8.749,90

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 lavoro in Svizzera

- se in seguito a controlli (frequenti) risulta che il dipendente non percepisce uno stipendio congruo, il datore di lavoro viene multato

- inoltre, iscrizione del datore di lavoro nella *black list* svizzera pubblicata sul web
 - pubblicità negativa
 - difficoltà ad ottenere permessi di lavoro in futuro

Albo LIA in Ticino (I)

- 01/2016 il Parlamento cantonale ticinese ha approvato la nuova Legge sulle imprese artigianali (LIA).
- La LIA è entrata in vigore il 01.02.2016.
- L'iscrizione all'Albo LIA è obbligatoria per tutte le imprese svizzere ed estere che operano sul territorio del Canton Ticino e che eseguono lavori artigianali nei seguenti settori professionali:

Albo LIA in Ticino (II)

- costruzioni in legno/ carpentiere-copritetto
- opere da falegname
- opere da pittore
- opere da piastrellista
- opere da gessatore, intonacatore, plafonatore
- opere da posatore di pavimenti
- opere da vetraio
- costruzioni metalliche / carpenteria metallica
- opere da giardiniere
- opere da impresario forestale
- opere da spazzacamino
- tecnica di costruzione
- posa di ponteggi

Albo LIA in Ticino (III)

- Le aziende che dopo il 01.02.2016 operano in Svizzera per la prima volta devono iscriversi all'Albo LIA, tramite apposito modulo, prima dell'inizio dei lavori. Quelle che erano già operative in Svizzera prima del 01.02.2016 hanno tempo fino al 31.10.2016.
- Le aziende devono produrre documenti atti a comprovare le qualifiche professionali dei responsabili dell'azienda, la irrepreensibile attività dell'azienda, la solvibilità dell'azienda e il rispetto delle norme imperative relative ai contributi sociali e alle coperture assicurative necessarie.
- In questi giorni l'associazione delle imprese edili e degli artigiani della Svizzera tedesca hanno scritto al Canton Ticino che l'Albo è discriminatorio; per questo motivo il governo cantonale ticinese sta rivedendo la tematica...

Si ringrazia per la cortese attenzione

CONTATTI

GENÈVE

Rue Rodolphe-Toepffer 11bis
1206 Genève
Switzerland

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

LUGANO

Piazza Rezzonico 6
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