



MERCATO DEL LAVORO E DIRITTO DEL LAVORO

8

8.1	Occupazione e disoccupazione	77
8.2	Costo del lavoro	78
8.3	Occupazione e rappresentanti dei lavoratori	79
8.4	Orario di lavoro e ferie	81
8.5	Licenziamento e settimana corta (in Svizzera «disdetta» e «lavoro ridotto»)	82
8.6	Assicurazioni sociali	83
8.7	Ricerca del personale	87

Tra tutte le economie del mondo, la Svizzera si colloca ai primi posti della classifica dei Paesi con la maggiore produttività lavorativa. Il mercato nazionale del lavoro è caratterizzato da una legislazione liberale, una densità normativa molto contenuta e una stabilità sociale del tutto eccezionale. I contenziosi sul lavoro vengono risolti all'interno delle parti sociali. Gli scioperi sono pressoché inesistenti. La sicurezza sociale dei lavoratori poggia su principi di solidarietà e responsabilità personale. L'elevato livello salariale attira forza lavoro qualificata, la bassa incidenza dei contributi sociali avvantaggia i datori di lavoro che usufruiscono di un costo per unità prodotta particolarmente competitivo.

8.1 OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE

La Svizzera presenta una massa lavorativa di oltre 5,1 milioni di individui (2022); di questi, ben 2,3 milioni sono donne. La percentuale di disoccupazione secondo la definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) all'inizio del 2022 era del 4,6% ed è tra le più basse in Europa. La quota di stranieri rispetto al totale della popolazione attiva ammonta a ben 32%. Il 34% delle persone che esercitano un'attività lucrativa lavora a tempo parziale. Delle donne che esercitano un'attività lucrativa, circa il 60% ha un impiego a tempo parziale, mentre tra gli uomini la percentuale è solo del 18% circa. La disoccupazione in Svizzera è tradizionalmente bassa.

Il personale svizzero è altamente qualificato – oltre il 40% dei lavoratori possiede un titolo di studio di istruzione superiore. La padronanza di più lingue, una peculiarità tipicamente svizzera, è apprezzata a livello mondiale, così come il profondo bagaglio di conoscenze ed esperienze internazionali dei manager svizzeri.

Esperienza su scala internazionale del management

1 = bassa 10 = alta

(FIG. 24)

1	Svizzera	8,03
2	Qatar	7,74
3	Svezia	7,26
4	Emirati Arabi Uniti	7,26
5	Singapore	7,14
6	Paesi Bassi	7,14
8	Lussemburgo	7,05
10	Hong Kong SAR	7,05
11	Danimarca	6,77
12	Belgio	6,64
13	Irlanda	6,58
14	Germania	6,52
22	Canada	5,85
25	India	5,78
26	Stati Uniti	5,73
28	Austria	5,67
33	Regno Unito	5,55
42	Francia	5,14
47	Cina	4,94
50	Italia	4,83
59	Repubblica di Corea	4,32

Fonte: IMD World Competitiveness Center 2022

Nella graduatoria dei lavoratori più motivati gli svizzeri si collocano al secondo posto a livello mondiale, dietro ai danesi. L'identificazione con la propria azienda è molto sentita, anche perché la maggior parte delle imprese è di piccole o medie dimensioni.

Motivazione sul lavoro nel confronto internazionale

1 = bassa 10 = alta

(FIG. 25)

1	Danimarca	8,26
2	Svizzera	7,78
3	Paesi Bassi	7,69
4	Finlandia	7,60
7	Svezia	7,42
9	Austria	7,31
10	Cina	7,18
11	Hong Kong SAR	7,07
12	Irlanda	6,95
13	Germania	6,83
17	Canada	6,46
18	India	6,45
26	Singapore	6,11
27	Lussemburgo	6,08
29	Stati Uniti	6,04
32	Giappone	5,84
33	Italia	5,82
39	Regno Unito	5,55
42	Francia	5,29
52	Repubblica di Corea	4,94

Fonte: IMD World Competitiveness Center 2022

8.2 COSTO DEL LAVORO

8.2.1 Retribuzioni

Il livello dei salari/degli stipendi in Svizzera è relativamente alto e rispecchia il maggior numero di ore lavorate e la qualità delle prestazioni fornite e il tenore di vita. Le elevate retribuzioni sono un segnale di successo e rendono il Paese estremamente attrattivo per il personale qualificato. Grazie alle modeste detrazioni per imposte e assicurazioni sociali, per quanto riguarda il reddito netto la Svizzera si colloca al primo posto nel confronto con gli altri Paesi.

Dai rilevamenti ufficiali effettuati periodicamente sul livello e sulla struttura salariale emergono vistose differenze non solo tra i vari settori occupazionali, ma anche all'interno dei singoli comparti e tra la città e la campagna.

www.lohnrechner.bfs.admin.ch
Calcolatore salariale individuale

www.bfs.admin.ch > Trovare statistiche > 03 Lavoro e reddito
Salari, redditi da attività lucrativa e costo del lavoro

8.2.2 Costi accessori del personale

Per un datore di lavoro non sono tanto le retribuzioni corrisposte a incidere sulle spese, quanto i costi unitari del lavoro. Se è vero che in Svizzera i salari/gli stipendi versati ai dipendenti sono elevati, è altrettanto vero che i costi accessori del personale, che gravano sul datore di lavoro oltre alle retribuzioni lorde e sono rappresentati dai contributi sociali a suo carico, ammontano solo al 15% circa. Se si considera l'alta produttività, la moderata pressione fiscale e i bassi costi del capitale, il datore di lavoro paga nel complesso meno che in altri Paesi europei.

8.2.3 Produttività

Un altro importante aspetto del lavoro è la produttività, che nei confronti internazionali viene misurata come prodotto interno lordo per ora lavorata. In tale ambito la Svizzera figura come uno dei Paesi più produttivi al mondo.

Produttività

PIL per persona occupata, in USD

(FIG. 26)

1	Arabia Saudita	280'517
2	Qatar	199'933
3	Norvegia	198'933
4	Singapore	195'604
5	Stati Uniti	191'706
6	Svizzera	170'699
8	Paesi Bassi	163'621
9	Danimarca	161'182
11	Svezia	149'361
12	Canada	148'949
16	Regno Unito	141'500
17	Austria	139'121
19	Repubblica di Corea	132'823
23	Lussemburgo	117'579
24	Germania	116'116
31	Francia	104'621
34	Giappone	97'488
35	Italia	97'150
45	Hong Kong SAR	68'875

Fonte: IMD World Competitiveness Center 2021

8.3 OCCUPAZIONE E RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Il mercato del lavoro svizzero viene generalmente considerato tra i più liberali al mondo (cfr. fig. 27). Il diritto del lavoro svizzero sancisce i diritti e gli obblighi dei lavoratori e dei datori di lavoro. Contiene una normativa notevolmente più snella rispetto a quella degli Stati dell'UE ed è articolato in varie leggi. Le principali sono: il Codice delle obbligazioni (contratto individuale di lavoro, contratto collettivo di lavoro, contratto normale di lavoro), la Legge sul lavoro (protezione generale della salute dei lavoratori, durata del lavoro e del riposo, giovani lavoratori, donne incinte e madri che allattano) e la Legge sull'assicurazione contro gli infortuni (sicurezza sul lavoro).

Le norme inderogabili di legge del governo federale e dei cantoni prevalgono su quelle dei contratti collettivi di lavoro, anche se possono essere specificate diverse disposizioni a beneficio del dipendente, a condizione che non sia indicato altrimenti nelle norme di legge. Qualora le disposizioni giuridiche invece non abbiano un carattere vincolante, sono gli accordi pattuiti tra le parti ad avere la precedenza. Alcune prescrizioni della legge in materia di diritto del lavoro possono essere modificate da un contratto collettivo, mai comunque da un contratto individuale.

I salari/gli stipendi vengono negoziati direttamente tra il datore di lavoro e il dipendente o concordati nel quadro di contratti collettivi di lavoro (CCL). Anche in questo ambito il legislatore ha preferito rinunciare a una rigida regolamentazione in nome di un ordinamento economico liberale, lasciando intenzionalmente un margine di manovra per le trattative dirette tra i partner sociali.

8.3.1 Contratto individuale di lavoro

Entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve fissare in forma scritta i punti principali del contratto di lavoro destinato al dipendente.

Per le aziende di grosse dimensioni si consiglia di redigere un Regolamento del personale in cui sono riportate le disposizioni fondamentali relative al contratto di lavoro. In presenza di un regolamento, il contratto di lavoro si limita a contenere gli accordi specifici sulla retribuzione, sul termine di disdetta e altre disposizioni speciali (ad es. divieto di concorrenza, ore supplementari, scoperte, ecc.). I contratti di lavoro e i regolamenti del personale devono attenersi alle prescrizioni vincolanti del Codice delle obbligazioni svizzero, alla Legge sul lavoro e alle disposizioni applicabili del contratto collettivo di lavoro applicabile. I regolamenti del personale non devono essere confusi con gli accordi d'impresa adottati negli Stati membri UE e stipulati tra il datore di lavoro e i comitati aziendali (un organo che non esiste in Svizzera). Le imprese che operano nel settore industriale in Svizzera hanno l'obbligo però di allestire un regolamento aziendale in cui sono fornite informazioni utili sulla protezione della salute e sulla prevenzione degli infortuni. Prima della stesura del regolamento aziendale si deve procedere alla consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti.

Le aziende hanno la facoltà di inserire nel contratto di lavoro una clausola di divieto di concorrenza, valida sia durante il rapporto di lavoro che dopo la sua conclusione.

Deregolamentazione del mercato del lavoro

L'attività commerciale viene 1 = fortemente ostacolata, 10 = per nulla ostacolata

(FIG. 27)

1	Danimarca	8,51
2	Svizzera	8,35
3	Emirati Arabi Uniti	8,00
4	Hong Kong SAR	7,51
5	Singapore	7,32
12	Regno Unito	6,64
13	Svezia	6,61
15	Irlanda	6,58
18	Paesi Bassi	6,50
19	Canada	6,48
21	Lussemburgo	6,44
22	Stati Uniti	6,40
23	Cina	6,37
26	Austria	6,03
28	Australia	5,74
33	Germania	5,48
35	India	5,47
37	Giappone	5,27
47	Francia	4,53

Fonte: IMD World Competitiveness Center 2022

Il mercato del lavoro svizzero viene considerato tra i più liberali al mondo.

Il divieto di concorrenza proibisce al dipendente di utilizzare le conoscenze specifiche, di cui viene a conoscenza nel corso della sua attività lavorativa, in modo tale da fare concorrenza al datore di lavoro presso cui lavora o ha lavorato precedentemente. Nella pratica, per la formulazione e l'applicazione del divieto di concorrenza sono richiesti precisi requisiti. Non è previsto obbligatoriamente un indennizzo al lavoratore per il rispetto del divieto di concorrenza. Requisiti del divieto di concorrenza sono ad esempio:

- forma scritta
- chiara descrizione degli ambiti di applicazione (luogo geografico, ramo/settore, cerchia di clienti), un divieto generico non è sufficiente
- indicazione della durata (in genere non maggiore di tre anni).
- esecuzione reale, pena convenzionale e relativi effetti.

8.3.2 Contratti collettivi di lavoro

Il contratto collettivo di lavoro (CCL) viene siglato tra le associazioni padronali e le associazioni dei lavoratori. I partner sociali vi definiscono le disposizioni minime (ad es. salario/stipendio minimo, ferie, orari di lavoro, i periodi di preavviso o l'età pensionabile) che devono essere rispettate nei contratti individuali di lavoro. Un contratto collettivo di lavoro viene in genere concordato con un termine fissato. Durante il periodo, entrambe le parti hanno l'obbligo di non esercitare azione industriale.

Con le dichiarazioni di applicabilità generale, il campo di applicazione di un contratto collettivo è esteso a tutti i dipendenti e datori di lavoro in un settore particolare. I salari minimi che sono stati negoziati nell'ambito di un contratto collettivo di questo tipo devono essere osservati da tutti i datori di lavoro. In Svizzera ci sono circa 600 (2018) CCL senza obbligatorietà generale i quali sono applicati solo se le parti contrattuali sono membri di associazioni di categoria. Nel 2021 vigevano 44 CCL con obbligatorietà generale a livello federale e 40 a livello cantonale.

Nel caso in cui tra datore di lavoro e dipendenti dovessero sorgere delle divergenze, si cerca di ricomporre la vertenza all'interno dell'impresa giungendo a una soluzione consensuale. Questo tipo di approccio trova le sue radici nella cosiddetta «pace del lavoro», conclusa nel 1937 dalle associazioni dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori. Nell'accordo, le parti sociali si impegnano reciprocamente a mantenere la pace e a risolvere i conflitti attraverso il dialogo. La ricerca di soluzioni condivise da parte degli operatori del mercato del lavoro costituisce in Svizzera la realtà più diffusa (cfr. Fig. 28).

www.seco.admin.ch > Lavoro > Libera circolazione delle persone e relazioni di lavoro
Contratti collettivi di lavoro

8.3.3 Partecipazione e rappresentanza dei lavoratori

La Legge sulla partecipazione disciplina il contributo dei lavoratori alle decisioni dell'azienda. Le disposizioni si applicano a tutte le imprese private che occupano personale in Svizzera, indipendentemente dalle dimensioni. La partecipazione consiste essenzialmente nell'informazione e nella consultazione dei lavoratori. Il datore di lavoro è tenuto a informare i suoi dipendenti su tutti i fatti rilevanti e su qualsiasi novità e/o cambiamento che interviene nell'azienda per quanto concerne le aree elencate di seguito. I lavoratori, dal canto loro, hanno il diritto di porre domande e/o richieste al datore di lavoro e di presentare delle proposte. La legge regola inoltre le modalità di elezione dei rappresentanti dei lavoratori. Nelle aziende con almeno 50 lavoratori esiste il diritto di eleggere dei rappresentanti dei lavoratori. La legge impone l'obbligo di informazione e/o di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori o dei lavoratori interessati solo nei seguenti ambiti:

- in tutte le questioni inerenti alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dei lavoratori
- in caso di trasferimento di aziende
- in caso di licenziamenti collettivi
- quando riguarda un regime pensionistico professionale

Inoltre, i datori di lavoro devono informare i lavoratori, almeno una volta l'anno, sugli effetti dell'andamento dell'azienda sull'occupazione e sul personale.

Consenso datore di lavoro – lavoratore

1 = totale conflitto, 7 = totale cooperazione

(FIG. 28)

1	Singapore	6,1
2	Svizzera	6,1
3	Danimarca	5,9
4	Paesi Bassi	5,8
5	Giappone	5,8
6	Lussemburgo	5,7
7	Svezia	5,7
8	Norvegia	5,7
9	Hong Kong SAR	5,6
21	Stati Uniti	5,2
23	Irlanda	5,2
27	Nuova Zelanda	5,1
28	Canada	5,1
30	Germania	5,0
33	Regno unito	5,0
55	Cina	4,6
65	India	4,5
92	Francia	4,2
114	Italia	4,0
130	Repubblica di Corea	3,6

Fonte: WEF, The Global Competitiveness Report 2019

Facendo un confronto sul piano europeo si rileva che i comitati aziendali in Europa dispongono di competenze molto più ampie rispetto alle rappresentanze dei lavoratori previste dal diritto svizzero. La differenza fondamentale risiede nell'impossibilità delle rappresentanze dei lavoratori svizzeri di imporre la propria posizione o di esigere l'accettazione di determinate decisioni, facoltà invece riconosciute ai comitati aziendali. Le rappresentanze hanno unicamente il diritto di essere informate, ascoltate, consultate e di esprimere il proprio parere.

8.4 ORARIO DI LAVORO E FERIE

8.4.1 Durata normale, durata massima e modelli di orario del lavoro

In base a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal CCL la normale settimana lavorativa in Svizzera è di 40 - 44 ore. La durata massima legale del lavoro non subisce variazioni ormai da vari decenni: per le aziende industriali ammonta a 45 ore settimanali (lo stesso tetto massimo valido per il personale d'ufficio, lo staff tecnico e il personale addetto alla vendita nei grandi negozi al dettaglio), mentre per le aziende artigianali è fissato a 50 ore. La distinzione tra durata normale e durata massima del lavoro è importante ai fini della distinzione tra ore supplementari e lavoro straordinario.

Nella pratica esistono numerose possibilità per adattare il tempo di lavoro alle esigenze dell'impresa, ad esempio mediante l'orario di lavoro flessibile, un modello con diverse varianti di durata, la rotazione di due o più turni/squadre o il lavoro continuo (7 x 24 ore x 365 giorni). In particolare nelle aziende che attuano il ciclo continuo è possibile prolungare la durata massima del lavoro quotidiano o settimanale e ripartire in modo diverso i periodi di riposo.

8.4.2 Ore supplementari e lavoro straordinario

Quando il numero di ore effettuate supera la durata normale del lavoro, restando però all'interno della fascia di durata massima della settimana lavorativa, si parla di ore supplementari. Il lavoratore è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui è in grado di farlo e qualora le regole della buona fede possano ragionevolmente giustificare questa richiesta da parte del datore di lavoro. Secondo la legge, le ore supplementari sono retribuite con una maggiorazione del 25%. È tuttavia possibile fissare, per iscritto, un'altra forma di indennizzo. Al posto del pagamento delle ore supplementari può essere concesso un congedo di durata almeno corrispondente al tempo suppletivo prestato (compensazione). Questa alternativa esige l'accordo preventivo del datore di lavoro e del lavoratore. Nel caso di impiegati con funzioni direttive vi è anche la possibilità di far rientrare le ore supplementari nell'ambito della normale retribuzione.

Quando il numero di ore effettuate supera la durata massima della settimana lavorativa, si parla di lavoro straordinario. In base alla Legge sul lavoro, il lavoro straordinario per ogni singolo lavoratore non può superare le due ore al giorno. Nell'intero arco di un anno civile non può essere superiore complessivamente a 170 ore (per una durata massima della settimana lavorativa di 45 ore) e 140 ore (per una durata massima della settimana lavorativa di 50 ore). Se il lavoro straordinario non viene compensato entro un determinato termine con un congedo, dev'essere retribuito con una maggiorazione del 25%.

In Svizzera, contrariamente a molti altri Paesi europei, non è necessario ottenere il consenso di una rappresentanza dei lavoratori per effettuare ore supplementari o lavoro straordinario. Non è richiesta nemmeno un'autorizzazione dell'autorità preposta, a condizione che il tempo suppletivo non superi i limiti menzionati in precedenza.

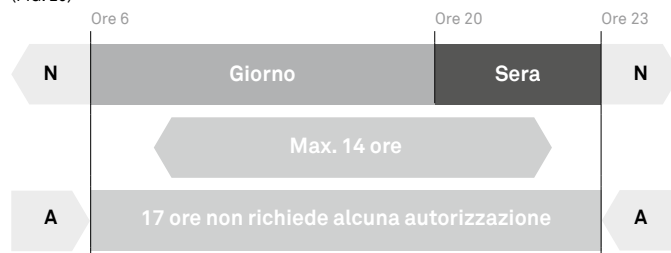
8.4.3 Lavoro diurno e lavoro serale

Il lavoro svolto tra le 6 e le 20 è considerato lavoro diurno, quello svolto tra le 20 e le 23 lavoro serale. Il lavoro diurno e il lavoro serale non richiedono alcuna autorizzazione. Tuttavia il datore di lavoro può introdurre il lavoro serale solo dopo consultazione della rappresentanza dei lavoratori o, in assenza di quest'ultima, dei lavoratori interessati. Tale regolamentazione permette di organizzare il lavoro in due turni/squadre senza dover richiedere speciali permessi dell'autorità preposta. La durata del lavoro di ciascun lavoratore deve rimanere entro un limite di 14 ore, incluse le pause e il lavoro straordinario.

Orario diurno, serale e notturno

N = orario notturno, A = obbligo di autorizzazione

(FIG. 29)



Fonte: Segreteria di Stato dell'economia (SECO)

Paragonata a quella di altri Paesi, la normativa svizzera che disciplina il mercato del lavoro è estremamente favorevole agli investitori.

8.4.4 Lavoro notturno, lavoro domenicale e nei giorni festivi

Se si rende necessario svolgere un lavoro notturno, occorre di solito richiedere l'autorizzazione dell'autorità preposta (con l'eccezione delle ditte per le quali si applicano condizioni speciali). Il lavoro notturno temporaneo viene retribuito con una maggiorazione del 25%. Nel caso di lavoro notturno regolare o periodico il lavoratore ha diritto a ferie retribuite equivalenti al 10% del tempo in cui ha effettivamente prestato il lavoro notturno. Tale riposo compensativo deve essere accordato entro un anno. Non vi è alcun diritto alla compensazione del tempo se la durata media del turno, incluse le pause, non supera le sette ore o se la persona che presta il lavoro notturno è occupata solo per quattro notti alla settimana.

Per domenica s'intende l'arco di tempo tra le 23 del sabato e le 23 della domenica. Fatta eccezione per alcune categorie che sottostanno a speciali condizioni, il lavoro svolto in questo periodo richiede obbligatoriamente un'autorizzazione dell'autorità preposta. Oltre alle domeniche vere e proprie, in Svizzera vi è un solo giorno assimilato alla domenica ed è il 1° agosto (festa nazionale). I cantoni possono fissare al massimo altri otto giorni festivi equiparati alla domenica. Da non confondere con le domeniche sono i giorni di riposo ufficiali riconosciuti dalla legge. Anche se questi giorni sono regolati dalle stesse norme applicate ai giorni festivi equiparati alla domenica, essi sono disciplinati giuridicamente a livello cantonale o comunale e possono quindi presentare delle divergenze rispetto alle disposizioni previste per le domeniche.

8.4.5 Giorni di ferie e giorni festivi

Ogni lavoratore in Svizzera ha diritto ad almeno quattro settimane di ferie (in Svizzera «giorni di vacanza») retribuite all'anno di cui almeno due consecutive; cinque settimane per i giovani che non hanno ancora raggiunto i 20 anni. Anche i lavoratori a tempo parziale hanno diritto alle ferie retribuite, in proporzione alla durata di lavoro prestato. Le ferie devono essere fruito come tempo libero e non possono essere percepite sotto forma di prestazione pecuniaria. La legge non contempla diritti alle ferie più estesi, tuttavia nei contratti collettivi di lavoro è possibile prevedere periodi più lunghi. Generalmente, a partire dai 50 anni viene concesso un diritto alle ferie di 25 giorni. Durante le ferie il salario/lo stipendio viene versato regolarmente come durante il lavoro. In Svizzera non esistono retribuzioni supplementari per le ferie (detti «assegni di ferie») spesso previsti nelle convenzioni collettive dei Paesi dell'UE. I lavoratori hanno inoltre diritto a nove giorni festivi legali che in alcuni cantoni possono essere più numerosi, data la loro facoltà di fissare ulteriori festività. Soltanto il 1° agosto, il 1° gennaio, l'Ascensione e Natale sono riconosciuti ufficialmente in tutto il territorio nazionale, gli altri giorni festivi sono stabiliti a livello cantonale. I lavoratori fruiscono anche di congedi in occasione di matrimonio, decesso, trasloco e di ore libere per le visite mediche. In questi casi la legge non prescrive termini precisi.

www.feiertagskalender.ch
Elenco dei giorni di festa

8.5 LICENZIAMENTO E SETTIMANA CORTA (IN SVIZZERA «DISDETTA» E «LAVORO RIDOTTO»)

In linea di principio, il contratto di lavoro può essere disdetto in qualsiasi momento da entrambe le parti in forma orale o scritta, senza dover fornire motivi validi. Il diritto svizzero non prevede un diritto di codecisione della rappresentanza dei lavoratori nelle questioni di licenziamento, con l'unica eccezione dei licenziamen-

ti collettivi, in cui il diritto è limitato però alla sola consultazione. I lavoratori e/o la rappresentanza dei lavoratori devono avere la possibilità di presentare proposte su come evitare i licenziamenti o limitarne il numero o su come alleviarne gli effetti. In sostanza, la controparte può richiedere una spiegazione scritta delle ragioni che hanno portato al licenziamento. Non vengono svolti controlli per appurare se un licenziamento è giustificato o meno dal punto di vista sociale, cioè se è legato ad aspetti personali del lavoratore oppure a impellenti esigenze aziendali. Il rapporto di lavoro può terminare con le seguenti modalità:

- licenziamento (disdetta)
- licenziamento per modifiche contrattuali (firma di un nuovo contratto con condizioni modificate)
- rescissione contrattuale (entrambe le parti decidono di sciogliere il contratto di lavoro)
- cessazione al termine di un dato periodo (nei rapporti di lavoro a tempo determinato)
- pensionamento
- decesso del collaboratore

8.5.1 Periodo di preavviso e tutela del lavoratore dal licenziamento (in Svizzera «termine di disdetta» e «protezione dalla disdetta»)

In generale, il periodo di preavviso è stabilito nel contratto di lavoro, nel contratto normale di lavoro delle varie categorie professionali o nei contratti collettivi di lavoro. In mancanza di un contratto o di una regolamentazione si applicano le disposizioni previste dal Codice delle obbligazioni:

- durante il periodo di prova (max. tre mesi): sette giorni
- nel primo anno di servizio: un mese
- dal secondo al nono anno di servizio: due mesi
- dal decimo anno di servizio: tre mesi.

La durata del periodo di preavviso può essere modificata mediante accordo scritto, non può comunque essere inferiore a un mese (tranne nell'ambito di un CCL nel primo anno di servizio). Per impiegati con funzioni direttive viene spesso pattuito, già al momento dell'assunzione, un periodo di preavviso più lungo, che può arrivare a sei mesi. Se non concordato diversamente, il rapporto di lavoro termina dopo il periodo di prova di volta in volta a fine mese. Affinché la lettera di licenziamento abbia validità legale deve giungere alla parte interessata prima dell'inizio del periodo di preavviso. In caso di sospensione incondizionata dall'incarico (in Svizzera «esonero») la prestazione lavorativa del lavoratore cessa subito (ma non il dovere di fedeltà e altri obblighi), ma il salario/lo stipendio viene versato fino al termine del periodo di preavviso.

Una disdetta senza preavviso è possibile a fronte di determinate condizioni restrittive: la prosecuzione del rapporto di lavoro individuale non può più essere accettabile (ad es. in caso di truffa, rifiuto di compiere il lavoro o concorrenza nei confronti del datore di lavoro). Nella maggior parte dei casi è necessario che sia già stato posto in essere un richiamo. In caso di gravi motivi, la disdetta senza preavviso deve essere disposta immediatamente (cioè entro pochi giorni), altrimenti il diritto decade.

Un licenziamento è considerato «senza giusta causa» o «illecito» (in Svizzera «disdetta abusiva»), per esempio, se avviene per motivi di età, colore della pelle o religione.

Flessibilità nelle assunzioni e nei licenziamenti

1 = ostacolata dalle normative
7 = decisioni flessibili dei datori di lavoro
(FIG. 30)

1	Hong Kong SAR	5,8
2	Svizzera	5,8
3	Singapore	5,6
5	Stati Uniti	5,3
6	Islanda	5,3
7	Danimarca	5,2
9	Emirati Arabi Uniti	5,2
11	Regno Unito	5,0
12	Paesi Bassi	4,8
16	Germania	4,7
17	Canada	4,7
26	Cina	4,5
28	Lussemburgo	4,4
40	Nuova Zelanda	4,2
42	India	4,2
46	Irlanda	4,1
90	Francia	3,7
102	Repubblica di Corea	3,5
104	Giappone	3,5
127	Italia	3,0

Fonte: WEF, The Global Competitiveness Report 2019

Sono inoltre ritenuti discriminatori i licenziamenti legati all'appartenenza del collaboratore a un partito politico o a un sindacato.

Una disdetta abusiva è efficace. La stessa può tuttavia essere impugnata e può comportare, in alcuni casi, un risarcimento (al massimo 6 stipendi mensili a discrezione del tribunale). In determinati periodi (cosiddetti «periodi bloccati») non è consentito licenziare il lavoratore, ad esempio durante malattia, infortunio, gravidanza, servizio militare o protezione civile, servizio civile o azioni umanitarie all'estero. Il licenziamento disposto nei confronti di un dipendente che si trova in una di queste situazioni non ha alcuna validità (cosiddetto «licenziamento in tempo inopportuno»). Paragonata a quella di altri Paesi, la normativa svizzera che disciplina il mercato del lavoro è estremamente favorevole agli investitori. Gli imprenditori possono assumere e licenziare i dipendenti con relativa facilità e reagire così in maniera flessibile alla congiuntura.

8.5.2 Settimana corta (in Svizzera «lavoro ridotto») e licenziamenti collettivi

Nel caso in cui gli ordinativi subissero un drastico calo o si verificassero altre circostanze negative, l'azienda può trovarsi nella necessità di dover intervenire per contenere i costi del personale. Tagli temporanei o definitivi dell'organico consentono di ridurre eventuali esuberanti di capacità. Per mantenere i posti esistenti, il datore di lavoro in Svizzera, notificando la settimana corta, riceve dall'assicurazione contro la disoccupazione l'80% della perdita del guadagno per un certo periodo. Lo scopo primario di questa misura è evitare che vengano licenziati lavoratori a causa di difficoltà momentanee e inevitabili dell'impresa. Tuttavia, i dipendenti

hanno il diritto di rifiutare di accettare la settimana corta e di continuare a ricevere lo stipendio pieno, anche se così facendo sono a rischio di licenziamento. Il licenziamento è lo strumento estremo che un imprenditore può utilizzare per reagire alle fluttuazioni nel grado di utilizzo delle capacità lavorative interne. Il Codice delle obbligazioni (CO, art. 335d - 335g) impone l'obbligo al datore di lavoro che intende procedere a licenziamenti collettivi:

- di consultare e informare la rappresentanza dei lavoratori
- di informare per iscritto l'Ufficio cantonale del lavoro

www.lavoro.swiss
Indennità per lavoro ridotto

8.6 ASSICURAZIONI SOCIALI

Il sistema previdenziale e sociale svizzero è formato da tre componenti - statale, aziendale e individuale - armonizzate tra loro. Un ruolo centrale è affidato alla responsabilità personale, per questo motivo l'incidenza complessiva del carico fiscale e contributivo risulta particolarmente moderata nel confronto internazionale.

Il sistema previdenziale svizzero poggia su tre pilastri.

1° pilastro: il minimo esistenziale delle persone assicurate è garantito a livello statale dall'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) e dall'assicurazione per l'invalidità (AI). Entrambe sono obbligatorie e finanziate mediante i contributi (in percentuale del salario/dello stipendio) versati dal datore di lavoro e dal dipendente e mediante le tasse.

2° pilastro: il mantenimento del tenore di vita abituale durante la pensione è assicurato dalla previdenza professionale (LPP) che va a integrare il 1° pilastro. È obbligatoria per tutti i lavoratori in Svizzera ed è finanziata mediante i contributi (in percentuale del salario/dello stipendio) versati dal datore di lavoro e dal dipendente.

3° pilastro: le ulteriori esigenze personali possono essere coperte dalla previdenza individuale, stipulata facoltativamente e attuata soprattutto attraverso il risparmio bancario o assicurativo. I contributi e le prestazioni del 3° pilastro godono in parte di agevolazioni fiscali.

Il sistema di base dei tre pilastri delle assicurazioni sociali è completato dall'assicurazione contro la disoccupazione (AD), dalle indennità di perdita di guadagno (IPG) per persone che prestano servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile, dalla continuazione del pagamento dello stipendio in caso di maternità/paternità e dagli assegni familiari, stabiliti da normative cantonali.

www.bsv.admin.ch
Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)

www.bsv.admin.ch > Informazioni per > Imprese / PMI
Guida PMI

www.kmu.admin.ch > Consigli pratici > Personale > Management del personale
Assicurazioni sociali per PMI

Panoramica dei contributi obbligatori delle assicurazioni sociali

(FIG. 31)

ASSICURAZIONE	LAVORATORE DIPENDENTE	DATORE DI LAVORO	LAVORATORI AUTONOMI	PERSONE CHE NON ESERCITANO UN'ATTIVITÀ LUCRATIVA
Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS)	4,35 % del reddito lavorativo	4,35 % del reddito lavorativo	max. 8,1 %	Min. CHF 413 Max. CHF 20'650
Assicurazione per l'invalidità (AI)	0,7 % del reddito lavorativo	0,7 % del reddito lavorativo	max. 1,4 %	Min. CHF 66 Max. CHF 3'300
Indennità di perdita di guadagno, indennità di maternità, congedo di paternità	0,225 % del reddito lavorativo	0,225 % del reddito lavorativo	max. 0,45 %	Min. CHF 21 Max. CHF 1'050
Infortuni professionali	nessuno	Premio netto su massa salariale LAINF soggetta a premio, max. CHF 148 200 (a seconda del settore e del rischio)	coperto dall'assicurazione malattia obbligatoria	-
Infortuni non professionali	Premio netto su massa salariale LAINF soggetta a premio, max. CHF 148 200 (a seconda del settore e del rischio, a partire da 8 h/ settimana)	nessuno	assicurazione volontaria coperta dall'assicurazione malattia obbligatoria	-
Assicurazione malattia	pro capite	nessuna (eventl. facoltativa)	pro capite	pro capite
Assicurazione contro la disoccupazione (AD)	1,1 % per quote di reddito fino a CHF 148'200; percentuale di solidarietà 0,5 % per quote di salario/stipendio oltre CHF 148'200	1,1 % per quote di reddito fino a CHF 148'200; percentuale di solidarietà 0,5 % per quote di salario/stipendio oltre CHF 148'200	(non assicurabile)	-
Previdenza professionale	2% – 8 % del salario lordo (a seconda di età, salario e regolamento previdenziale)	2% – 8 % del salario lordo (a seconda di età, salario e regolamento previdenziale)	facoltativa	-
Assegni familiari	solo nel Canton Vallese (0,3 % del salario/dello stipendio)	0,7 % – 3,5 % del salario/dello stipendio (a seconda della cassa di compensazione familiare)	0,3 % – 3,4 %, limitato a un reddito annuale di CHF 148 200	-

Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali, 2022

8.6.1 Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS)

L'AVS eroga prestazioni di vecchiaia (rendite di vecchiaia) o ai superstiti (rendite vedovili e per gli orfani). L'entità di tali prestazioni dipende dal reddito percepito fino al pensionamento e dalla durata dei contributi versati. Tutti coloro che sono domiciliati o che lavorano in Svizzera sono assicurati obbligatoriamente all'AVS. Sono soggetti all'obbligo contributivo tutti coloro (uomini e donne) che esercitano un'attività lucrativa in Svizzera. I contributi vengono pagati per metà dai datori di lavoro e per metà dai lavoratori. Anche la popolazione non attiva, come gli studenti, i disabili, i pensionati o le casalinghe che vivono in Svizzera versano un contributo. L'assicurazione si basa sul sistema di ripartizione degli oneri: la generazione economicamente attiva nell'anno in corso finanzia i pensionati di quello stesso periodo.

8.6.2 Assicurazione per l'invalidità (AI)

L'assicurazione per l'invalidità ha come obiettivo l'integrazione o la reintegrazione delle persone affette da patologie invalidanti dovute a infermità congenite, malattie o a conseguenze di infortuni. Il versamento di una rendita avviene solo se non è possibile inserire o reinserire l'invalido nel mondo del lavoro. La contribuzione è obbligatoria, la riscossione dei contributi avviene insieme al conteggio AVS.

8.6.3 Assicurazione contro gli infortuni

L'assicurazione contro gli infortuni tutela economicamente i lavoratori in Svizzera in caso di infortuni professionali e malattie professionali e anche in caso di infortuni non professionali. Sono coperte sia le prestazioni sanitarie (trattamenti di cura, mezzi ausiliari necessari, spese di viaggio e di trasporto) sia le prestazioni pecuniarie (indennità giornaliera, rendite di invalidità, assegni per menomazione dell'integrità fisica e rendite per superstiti). I premi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico del datore di lavoro, mentre i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali di solito sono a carico del lavoratore. Il datore di lavoro è debitore della totalità dell'importo dei premi e trattiene dal salario/dallo stipendio la quota a carico del lavoratore. L'ammontare dipende dal guadagno assicurato. Quest'ultimo è limitato a un massimo di 148'200 franchi svizzeri annui.

www.bag.admin.ch > Assicurazioni

Informazioni sull'assicurazione contro gli infortuni a cura dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP)

8.6.4 Assicurazione malattie e assicurazione di indennità giornaliera (indennità di malattia)

L'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie offre protezione in caso di malattia, maternità e infortunio, a condizione che le spese non siano coperte da un'assicurazione contro gli infortuni. Può essere scelta liberamente: ogni persona ha il diritto di essere accettata nell'assicurazione di base indipendentemente dall'età e dallo stato di salute. A titolo volontario è possibile inoltre stipulare delle assicurazioni complementari, che in genere richiedono un esame dello stato di salute. I premi sono calcolati in base al soggetto da assicurare e non al reddito. L'ammontare del premio varia, tra l'altro, in funzione della partecipazione ai costi del modello scelto (0 - 2'500 franchi svizzeri) e del comune di domicilio. In genere, i datori di lavoro non versano contributi per l'assicurazione malattia dei propri collaboratori.

In Svizzera i datori di lavoro non sono legalmente obbligati a stipulare un'assicurazione di indennità giornaliera per i propri dipendenti. Qualora il datore di lavoro non abbia sottoscritto un'assicurazione collettiva, deve pagare al lavoratore, in caso di impedimento al lavoro di quest'ultimo senza colpa, l'intero salario/stipendio per un periodo prestabilito (in rapporto agli anni di servizio). Lo stesso vale nel caso di una lavoratrice incinta impossibilitata a lavorare per motivi di salute.

Per questo motivo, nella pratica molti datori di lavoro stipulano per i propri dipendenti un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia. I costi dipendono dall'ampiezza della copertura (malattia, infortunio, maternità). L'indennità di maternità come compensazione ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno ha precedenza sulle indennità giornaliere, a condizione che non comporti una eccessiva compensazione. Se una collaboratrice incinta resta assente per motivi di salute, ha diritto per un determinato periodo all'intera retribuzione.

www.bag.admin.ch > Assicurazioni

Informazioni sull'assicurazione malattie e cura dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP)

www.priminfo.ch

Confronto tra i premi delle casse malati (UFSP)

8.6.5 Indennità di perdita di guadagno (IPG), indennità di maternità, congedo di paternità

Le indennità di perdita di guadagno (IPG) servono a coprire una parte della perdita di guadagno delle persone che prestano servizio militare, servizio civile o servizio di protezione civile. Le indennità si estendono anche alla perdita di guadagno in maternità (indennità di maternità). L'assicurazione è obbligatoria per tutti coloro che versano i contributi AVS/AI (metà a carico del datore di lavoro e metà a carico del lavoratore).

Le madri che esercitano un'attività lucrativa ricevono per 14 settimane prima del parto l'80% del reddito lavorativo medio, al massimo 196 franchi svizzeri al giorno, a condizione che abbiano versato i contributi AVS/AI obbligatori per i nove mesi immediatamente prima della nascita, abbiano lavorato per almeno cinque mesi durante la gravidanza e siano in stato occupazionale al momento della nascita. Durante la gravidanza e nelle prime 16 settimane dopo il parto le lavoratrici sono protette contro il licenziamento e sono dispensate dal lavoro fino a otto settimane dopo il parto (divieto di lavoro nel periodo successivo al parto).

Dal 2021 i padri possono usufruire di due settimane di congedo retribuito entro sei mesi dalla nascita di un figlio.

www.bsv.admin.ch > Assicurazioni sociali > IPG / Maternità

Informazioni sull'indennità di perdita di guadagno a cura dell'UFAS

8.6.6 Assicurazione contro la disoccupazione (AD)

L'assicurazione contro la disoccupazione (AD) garantisce la continuazione parziale e a tempo determinato del versamento del salario/dello stipendio in caso di disoccupazione e incentiva il reinserimento dei disoccupati nel mercato del lavoro. È obbligatoria per tutti i lavoratori. L'obbligo contributivo riguarda tutti i lavoratori dipendenti. L'assicurazione contro la disoccupazione è finanziata per metà dal datore di lavoro e per metà dal lavoratore (1,1 % ognuno). In linea generale, i lavoratori autonomi (in Svizzera «indipendenti») non possono assicurarsi contro la disoccupazione, nemmeno a titolo volontario. Per poter percepire l'indennità di disoccupazione occorre aver versato contributi per almeno dodici mesi nei due anni precedenti la notifica di disoccupazione, in altre parole aver lavorato come dipendenti per un certo periodo. Per cittadini dei Paesi dell'UE/AELS, anche i contributi versati nel Paese di appartenenza sono considerati validi se, dopo l'entrata in Svizzera, è stato svolto del lavoro per il quale si sono versati dei contributi. È inoltre necessario essere idonei al collocamento, il che vuol dire che bisogna essere pronti, essere in grado ed avere il diritto di accettare un lavoro e partecipare alle misure di integrazione. La persona disoccupata è tenuta a impegnarsi nella ricerca di un nuovo posto di lavoro. L'indennità di disoccupazione ammonta di solito al 70 % del salario assicurato AVS (media degli ultimi sei mesi di contribuzione prima della disoccupazione o, se più conveniente, degli ultimi dodici); per le persone che hanno obblighi di mantenimento dei figli, che sono invalide o che percepiscono un reddito inferiore a 3'797 franchi svizzeri la percentuale sale all'80 %. Il guadagno massimo assicurato ammonta a 148'200 franchi svizzeri all'anno. In generale, il disoccupato ha diritto al massimo a 520 indennità giornaliere nell'arco di due anni.

www.lavoro.swiss
Persone in cerca d'impiego

8.6.7 Previdenza professionale

Le casse pensioni aziendali devono garantire il mantenimento del tenore di vita abituale dopo il pensionamento. La base giuridica è costituita dalla Legge federale sulla previdenza professionale (LPP) che dal 1985 prevede l'assicurazione obbligatoria di tutti i dipendenti a partire dal 18esimo anno d'età (assicurazione di rischio) e dal 25esimo anno d'età (assicurazione di risparmio). Il presupposto è un guadagno minimo di 21'510 franchi svizzeri (dal 2021). Per il guadagno obbligatorio assicurato è stato fissato un limite massimo di 86'040 franchi svizzeri. Il datore di lavoro paga una quota pari almeno a quella del lavoratore, in alcuni casi però contribuisce in misura maggiore, su base volontaria. I premi variano a seconda dell'età e del sesso e possono andare dal 7 % al 18 % del reddito (più vecchio è il collaboratore, più alto sarà il premio). Il pagamento della pensione si basa su un tasso di conversione fissato dalla legge, che deve essere rispettato (6,8 %, tasso di conversione dal 2014). Le casse pensioni possono avere la forma legale di fondazioni, società cooperative o istituti di diritto pubblico e sottostanno al controllo delle autorità di vigilanza federali e cantonali. Le piccole aziende aderiscono spesso a una fondazione collettiva o a istituti di previdenza di associazioni.

www.bsv.admin.ch > Assicurazioni sociali > Previdenza professionale e terzo pilastro
Informazioni sulla previdenza professionale a cura dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)

8.6.8 Assegni familiari

Con gli assegni familiari si intende compensare parzialmente i costi sostenuti dai genitori per il mantenimento dei figli. Il supporto limitato fino ad ora ai soli dipendenti è stato esteso al 1° gennaio 2013 anche ai lavoratori autonomi. In alcuni cantoni il diritto a ricevere gli assegni familiari dipende dal reddito. Per il settore agricolo si applica una regolamentazione speciale. Per ogni figlio è possibile ricevere un solo assegno.

Gli assegni familiari includono gli assegni per i figli e di formazione e, in alcuni cantoni, quelli di nascita e di adozione. In tutti i cantoni vengono versati almeno i seguenti assegni mensili:

- un assegno per i figli di 200 franchi svizzeri per ogni figlio di meno di 16 anni
- un assegno per i figli di 250 franchi svizzeri per ogni figlio tra i 16 e i 25 anni.

Gli assegni familiari sono finanziati esclusivamente dal datore di lavoro, con l'eccezione del Canton Vallese (dove vengono finanziati in parte dai lavoratori).

www.ch.ch > A-Z > Assegni familiari
Calcolo degli assegni familiari per cantone

8.7 RICERCA DEL PERSONALE

Per cercare candidati esterni vi sono varie possibilità:

- inserzioni in giornali e riviste specializzate
- annunci/offerte in Internet
- contatti con le università (piattaforme online/fiere)
- coinvolgimento di consulenti esterni
- «accaparramento» di collaboratori di competitor (head hunting)
- collaborazione con gli uffici di collocamento regionali (UCR)
- informazioni di terzi

La scelta della variante di ricerca del personale dipende dalle esigenze del datore di lavoro e dal budget a sua disposizione.

8.7.1 Servizio pubblico di collocamento

Gli uffici di collocamento regionali (URC) sono servizi pubblici specializzati nella consulenza e nella mediazione di persone che cercano lavoro. I datori di lavoro che si rivolgono ai circa 100 uffici ricevono un'assistenza personalizzata da parte dei consulenti URC. I disoccupati iscritti nelle liste URC, molti dei quali altamente qualificati, possono essere immediatamente assunti per posti temporanei o fissi. L'URC svolge – su richiesta – una preselezione mirata del personale secondo criteri forniti dal datore di lavoro, facilitando la procedura di cernita dei candidati. L'URC pubblica inoltre, sulla base delle esigenze specifiche del datore di lavoro, i posti vacanti sul mercato interno del lavoro, sulla propria pagina Internet e/o su Teletext. La piattaforma Internet dell'ufficio pubblico di collocamento rappresenta la più vasta borsa di posti di lavoro della Svizzera. Vantaggio: tutti i servizi URC sono gratuiti.

www.lavoro.swiss

Portale dell'assicurazione contro la disoccupazione (AD) e del servizio pubblico di collocamento

8.7.2 Collocatori privati

Per la ricerca di personale altamente qualificato o di manager con funzioni direttive può rivelarsi utile avvalersi di consulenti in materia di selezione di personale che si occuperanno di gran parte delle operazioni di reclutamento: realizzazione delle inserzioni, media planning, selezione dei candidati. La collaborazione di tali consulenti è consigliabile anche nel caso in cui il nome della ditta debba rimanere segreto per motivi di opportunità settoriale o aziendale. Tuttavia, naturalmente questo tipo di ricerca del personale comporta costi elevati che possono ammontare a uno o più stipendi mensili previsti per il posto da occupare.

8.7.3 Head hunter

Gli head hunter e gli executive search consultant rappresentano un importante anello di congiunzione tra il bisogno dell'impresa di trovare collaboratori specializzati o dirigenti capaci e il desiderio di persone alla ricerca di un'attività professionale stimolante e interessante. Gli esperti nella ricerca diretta (direct search) agiscono in virtù di uno specifico mandato. Accanto agli operatori specializzati in singoli settori, vi sono anche grosse strutture che operano a livello internazionale e piccole società «boutique» dedicate alla selezione di personale con competenze generaliste o per mansioni di elevata complessità oppure alla ricerca di soluzioni non convenzionali. Il ricorso a un head hunter è particolarmente indicato quando i canali usuali (ad es. reclutamento interno, annunci su portali Internet, inserzioni sui giornali) non hanno dato risultati soddisfacenti.

8.7.4 Prestito di personale e lavoro interinale (in Svizzera «personale a prestito» e «lavoro temporaneo»)

Se il datore di lavoro ha bisogno di personale in seguito a un imprevisto afflusso di ordinativi o all'assenza di collaboratori, può impiegare lavoratori «prestiti». Il fornitore di personale a prestito pattuisce con l'azienda committente del servizio una tariffa oraria che, per un'attività normale, è circa 1,4 – 2 volte più elevata rispetto a una retribuzione oraria normale. Occorre sottolineare che solo le ore di lavoro effettivamente prestate devono essere remunerate e che l'importo comprende tutti i costi accessori. Il fornitore di personale a prestito, in veste di datore di lavoro, paga il lavoratore interinale ed è responsabile del versamento dei contributi sociali e della copertura assicurativa. In questo ambito si applicano le stesse disposizioni di legge a tutela dei lavoratori valide per le forme di assunzione tradizionali.

I fornitori di personale a prestito devono essere in possesso di un'autorizzazione cantonale. Sono tenuti inoltre a depositare somme considerevoli a titolo cauzionale per garantire le pretese salariali dei loro collaboratori. In caso di attività con l'estero, l'autorizzazione deve essere concessa dall'autorità federale e l'ammontare del deposito cauzionale è più elevato. Il prestito di personale dall'estero è vietato (ad eccezione dei casi all'interno del Gruppo e nel rispetto di severi requisiti).

www.hrswiss.ch

HR Swiss – Società svizzera per la Gestione del Personale

www.swissstaffing.ch

Unione svizzera dei servizi per l'impiego