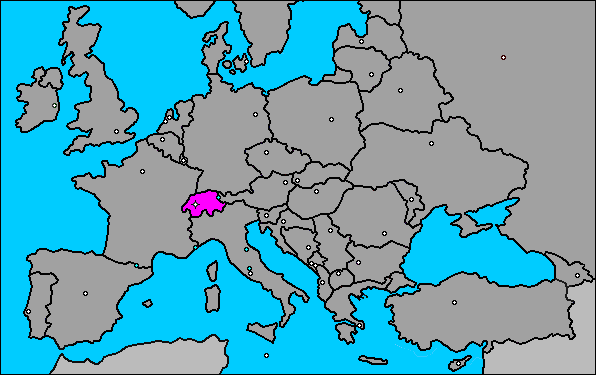
**I contratti di lavoro**

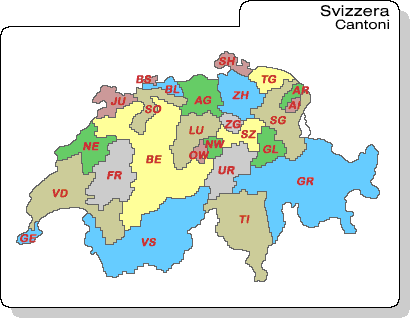
**STATO: SVIZZERA**

****

**Stato: Svizzera**

[](http://www.google.it/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRxqFQoTCJD57PTalMcCFcPvFAodoJkAhw&url=http://www.luventicus.org/mappe/europa/svizzera.html&ei=6HTDVZDlCMPfU6CzgrgI&bvm=bv.99556055,d.bGQ&psig=AFQjCNHw1hj10VfVRGfJCoxlDy6NOT15Qw&ust=1438959205481277)

**Stato: Svizzera**

[](http://www.google.it/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAcQjRxqFQoTCMTOyZPblMcCFYU7FAodlFYMtA&url=http://www.artdreamguide.com/svizzera/map_02.htm&ei=KHXDVcSaI4X3UJStsaAL&bvm=bv.99556055,d.bGQ&psig=AFQjCNGkUrJsM1tkI_UQF6mEta55ez8CXA&ust=1438959269637510)

**Stato: Svizzera**

**SOMMARIO**

[Scheda 1](#Scheda1) [Scheda 2](#Scheda2)

**Le diverse tipologie di contratto di lavoro**

* Contratti di lavoro subordinato
* Contratti di lavoro speciali e a causa mista

**Organizzazioni pubbliche, sindacali, datoriali e ordini professionali**

* Organizzazioni pubbliche
* Organizzazioni sindacali dei lavoratori
* Organizzazioni dei datori di lavoro
* Liberi professionisti

[Scheda 3](#Scheda3) [Scheda 4](#Scheda4)

**Investire in Svizzera**

* Investire in Svizzera
* Aprire una società
* Assumere personale e investire

**Il sistema contributivo e fiscale in vigore**

* Il sistema contributivo
* Il sistema fiscale

[Scheda 5](#Scheda5)

**Siti di possibile consultazione**

**Stato: Svizzera**

**Scheda 1**

**ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE, SINDACALI, DATORIALI E ORDINI PROFESSIONALI**

**Organizzazioni pubbliche**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| **Seco**  (segreteria di stato dell’economia) | La Seco è il centro di competenza della Confederazione per tutte le questioni di politica economica. Il suo obiettivo è provvedere a una crescita sostenibile dell'economia. A tal fine essa contribuisce a creare le necessarie condizioni quadro sia a livello di ordinamento politico sia di politica economica. | * Segreteria di Stato dell'economia SECO Holzikofenweg 36 CH-3003 Berna * Rue de Varembé 9-11 CH-1211 Genève | tel. +41 58 462 56 56 fax +41 58 462 27 49  [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch/) |
| Seco, **Direzione del lavoro**  (autorità federale del mercato del lavoro) | L’autorità federale del mercato del lavoro è responsabile dell’applicazione della legge sul collocamento e di quella sull’assicurazione contro la disoccupazione. Nell’adempimento dei suoi compiti, l’autorità federale è coadiuvata dai Cantoni (servizi cantonali), dagli uffici regionali di collocamento, dai servizi logistici per l’approntamento di provvedimenti inerenti al mercato del lavoro e dalle casse di disoccupazione. | * Segreteria di Stato dell'economia SECO Holzikofenweg 36 CH-3003 Berna * Rue de Varembé 9-11 CH-1211 Genève | tel. +41 58 462 56 56 fax +41 58 462 27 49  [www.area-lavoro.ch](http://www.area-lavoro.ch/) (vi si possono trovare tutti gli indirizzi, riferiti ai singoli Cantoni, utili per le persone in cerca di lavoro e per i datori di lavoro) |
| Seco **PMI** (Piccole e Medie Imprese) | Informazioni pratiche, procedure amministrative on-line, articoli di attualità, modifiche legislative e altro ancora. Il portale PMI della SECO fornisce informazioni e strumenti utili per le piccole e medie imprese, a partire dalla posa della prima pietra in poi. | * Segreteria di Stato dell'economia SECO Holzikofenweg 36 CH-3003 Berna * Rue de Varembé 9-11 CH-1211 Genève | tel. +41 58 462 56 56 fax +41 58 462 27 49  [www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch/) (vi si trovano tutti gli indirizzi importanti per la creazione e lo sviluppo d’impresa riferiti a organizzazioni create per sostenere gli imprenditori e i responsabili delle PMI) |
| **SEM**  (Segreteria di stato della migrazione) | La Segreteria di Stato stabilisce a quali condizioni una persona può immigrare, vivere e lavorare in Svizzera e decide chi può ricevere in Svizzera protezione dalla persecuzione. Coordina le iniziative per l’integrazione poste in atto da Confederazione, Cantone e Comuni ed è competente per le naturalizzazioni a livello federale. | * Segreteria di Stato della migrazione Quellenweg 6 CH-3003 Bern-Wabern | tel. +41 58 465 11 11 Fax +41 58 465 93 79  [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch/) (vi si trovano anche gli indirizzi delle autorità cantonali della migrazione e preposte al mercato del lavoro) |
| **Consolato Generale d’Italia** a Ginevra | Oltre ai servizi consolari tipici, viene offerta una informazione aggiornata sul mercato del lavoro in Svizzera, con l’indicazione dei siti internet di riferimento più importanti. | * Rue Charles-Galland 14   1026 Ginevra, Svizzera | Tel. +41 22 839 67 44  Fax. +41 22 839 67 45  E-mail: [consolato.ginevra@esteri.it](mailto:consolato.ginevra@esteri.it)  [www.consginevra.esteri.it](http://www.consginevra.esteri.it/) |
| **DFE**  (Dipartimento delle finanze e dell’economia del Canton Ticino) | Il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) si occupa contemporaneamente delle finanze e dell'economia del Cantone.  Il DFE collabora con gli altri 4 Dipartimenti nell'attuazione della politica economica-finanziaria del Paese.  La gestione delle entrate e della spesa dello Stato e la promozione dello sviluppo economico del Cantone spettano alle tre divisioni del Dipartimento (delle contribuzioni, dell’economia e delle risorse). | * Dipartimento delle finanze e dell'economia Residenza governativa 6500 Bellinzona | tel. +41 91 814 44 60 fax +41 91 814 44 23  [dfe-dir@ti.ch](mailto:dfe-dir@ti.ch)  [www.ti.ch/def](http://www.ti.ch/def) non TROVATO!  [www.ti.ch/lavoro](http://www.ti.ch/lavoro) |
| **EURES** Svizzera | EURES (EURopean Employment Services) è una rete di cooperazione dei servizi pubblici per l'impiego dell'Unione europea e degli Stati dell'AELS. Il suo obiettivo è quello di facilitare la mobilità dei lavoratori all'interno dei Paesi appartenenti all'Unione europea (UE) e all'Associazione europea di libero scambio (AELS). In Svizzera, la rete EURES è coordinata dalla Direzione del lavoro della Segreteria di Stato dell'economia SECO, dalla Segreteria di Stato della migrazione SEM nonché dal Dipartimento federale degli affari esteri DFAE e dai Cantoni. | * Segreteria di Stato dell’economia - SECO Direzione del lavoro / EURES Holzikofenweg 36 CH - 3003 Berna | Tel. (+41) [0]58 463 25 25 (Canton Ticino)  Fax. (+41) [0]58 463 54 47 (Canton Ticino)  [info@eures.ch](mailto:info@eures.ch)  [www.eures.ch](http://www.eures.ch) (nel sito, alla voce  “persone di contatto” si trovano i riferimenti telefonici dei consulenti eures di ciascun cantone ). |
| **IVA**  (Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori) | È’ un'associazione di ispettorati del lavoro cantonali della Svizzera el'ispettorato del lavoro del Principato del Liechtenstein. Il lavoro dell’IVA si basa principalmente sul codice del lavoro(ARG) e le parti della legge sull'assicurazione contro gli infortuni(LAINF) con le norme vigenti. | * Amt für Wirtschaft und Arbeit Arbeitsbedingungen (Arbeitsinspektorat) Zürich 8090 | Tel. 41 43 259 91 23  Fax. 41 43 259 91 01  [www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch) |

**Stato: Svizzera**

**Organizzazioni sindacali dei lavoratori**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| **TRAVAIL.SUISSE** (Organizzazione mantello dei lavoratori) | E’ un’organizzazione sindacale che raggruppa 11 federazioni che rappresentano 150 mila membri attivi in tutti gli ambiti dell’economia privata e del servizio pubblico. Ha come fine principale la difesa dei membri delle sue federazioni in ambito politico ed economico e intende garantire ai lavoratori e alle lavoratrici buone condizioni di lavoro, una solida formazione professionale e un’adeguata sicurezza sociale. | * Travail.Suisse Hopfenweg 21 case postale 5775 3001 Berne | tel. 031 370 21 11 fax. 031 370 21 09 [info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch) [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch/)/  NON TROVATO1 |
| **UNIA** | Unia è il primo sindacato della Svizzera. Negozia le condizioni di lavoro e i salari di oltre un milione di persone in quasi tutti i rami professionali dell’economia privata. Dirige anche la più grande Cassa disoccupazione della Svizzera. | * Unia Segretariato centrale Weltpoststrasse 20 Casella postale 272 3000 Berna 15 | Tel. 031 350 21 11 [www.unia.ch](http://www.unia.ch) |
| **USS**  (Union syndacale suisse) | Comprende 16 sindacati che rappresentano circa 380.000 membri in tutto, sono affiliati con l'Unione Sindacale Svizzera (USS). L'USS è indipendente dei partiti politici.  Attivo a livello federale, la USS esercita i suoi poteri in materia di politica economica e sociale. Difende gli interessi dei lavoratori in innumerevoli commissioni federali. | * Union syndicale suisse Mon­bi­joustras­se 61, Post­fach 3000 Bern 23 | Centrale telefonica  Tel. 031 377 01 01 Fax. 031 377 01 02 [info@​sgb.​ch](javascript:linkTo_UnCryptMailto('ocknvq,kphqB​uid0​ej');)  [www.uss.ch](http://www.uss.ch) |
| **SYNA**  (Sindacato interprofessionale) | E’ un sindacato interprofessionale che rappresentano lavoratori e lavoratrici nei settori delle costruzioni, dell’industria, dell’artigianato e dei servizi pubblici. | * Syna - Sindacato interprofessionale Römerstrasse 7 Postfach Olten 4601 | Centrale telefonica  Telefono: 044 279 71 71  Fax: 044 279 71 72  Email: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)  [www.syna.ch](http://www.syna.ch) |
| **OCST**  (Organizzazione cristiano sociale ticinese) | E’ la più grande organizzazione sindacale del Canton Ticino e rappresenta lavoratori e lavoratrici di tutti i settori. | * Sede di Lugano   Indirizzo: Via S. Balestra 19, 6900- Lugano   * Sede di Lamone   Indirizzo: Ostarietta - Via Cantonale, 6814- Lamone   * Sede di Bellinzona   Indirizzo: Piazza Giuseppe Buffi 4, 6500- Bellinzona   * Sede di Locarno   Indirizzo: Via Lavizzari 2, 6600- Locarno   * Sede di Mendrisio   Indirizzo: Via Lanz 25 , 6850- Mendrisio   * Sede di Chiasso   Indirizzo: Via Bossi 12d, 6830- Chiasso   * Sede di Biasca * Indirizzo: Contrada Cavalier Pellanda 2, 6710- Biasca | Centrale telefonica   * Sede di Lugano   Tel: 091/9211551  Fax: 091/9235365  [www.ocst.com](http://www.ocst.com)  [segretariato.cantonale@ocst.com](mailto:segretariato.cantonale@ocst.com)   * Sede di Lamone   Tel: 091/9660063  Fax: 091/9660133   * Sede di Bellinzona   Tel: 091/8214151  Fax: 091/8214159   * Sede di Locarno   Tel: 091/7513052  Fax: 091/7514928   * Sede di Mendrisio   Tel: 091/6405111  Fax: 091/6467452   * Sede di Chiasso   Tel: 091/6825501  Fax: 091/6825958   * Sede di Biasca   Tel: 091/8730120  Fax: 091/8730129 |

**Stato: Svizzera**

**Organizzazioni dei datori di lavoro**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nome** | **Funzione** | **Sede** | **Contatti** |
| **Union patronale suisse** (unione svizzera degli imprenditori) | Questa organizzazione dà voce agli imprenditori in ambito politico, economico e pubblico. Persegue i suoi obiettivi nel quadro di una economia di mercato: si batte per la flessibilità del mercato del lavoro, la libera impresa, la competitività e l’efficienza. | * Union patronale suisse Hegibachstrasse 47 Case postale 8032 Zurich | Tel. +41 (0)44 421 17 17 Fax. +41 (0)44 421 17 18 [verband@arbeitgeber.ch](mailto:verband@arbeitgeber.ch)  [www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch) |
| **USAM**  (Unione svizzera delle arti e dei mestieri) | L’unione Svizzera delle arti e dei mestieri rappresenta e difende gli interessi delle piccole e medie imprese. I membri dell’USAM sono le Unioni Cantonali delle arti dei mestieri, le associazioni professionali svizzere e altre istituzioni che hanno come scopo la promozione delle piccole e medie imprese (PMI) | * Schwartztorstrasse 26   Postfach  CH-3001 Bern | Tel. +41 (0)31 380 14 14  Fax. +41 (0)31 380 14 15  Mail. Info(at)sgv-usam(dot)ch  [www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch) |

**Stato: Svizzera**

**Liberi professionisti**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Chi sono** | **Ruolo economico e sociale** | | **Compiti e funzioni** | |
| Notai | Sono liberi professionisti, ma nel contempo pubblici ufficiali, al di sopra delle parti. | | Sono indispensabili per certi atti delle società:  1) per la costituzione della società  2) gli aumenti e riduzioni del capitale  3) per la liberazione complementare di una SA (se questo non è stato interamente liberato)  4) qualsiasi modifica dello statuto  5) la liquidazione della società  6) la trasformazione di una SA in Sarl e viceversa  7) la cessione di una quota di una Sarl | |
| Giuristi | L'attività dei giuristi è diversa se espletata in ambito privato o in ambito pubblico. Essi possono operare come generalisti del diritto oppure specializzarsi in determinati campi, ad esempio in diritto civile, penale, fiscale, amministrativo, ecc. Sia che si tratti di redigere un contratto o un ricorso, esprimere un parere giuridico, elaborare un progetto di legge o di decisione o affrontare un contenzioso, i giuristi devono sempre tenere conto delle leggi e della giurisprudenza in vigore. | | I loro compiti principali sono:   1. **Nel settore privato** (aziende, banche, assicurazioni, fiduciarie, società, associazioni, sindacati, ecc.):assistere lo staff direttivo nella presa di decisioni importanti; redigere contratti, elaborare pareri o direttive interne; verificare la legalità dei contratti in caso di contenzioso; valutare i rischi delle operazioni nel corso dei negoziati con la clientela; coordinare pratiche giuridiche affidate a studi legali esterni; prestare assistenza giuridica a clienti o utenti in procedure o vertenze che li riguardano 2. **Nel settore pubblico**(amministrazione federale, cantonale o comunale, magistratura, altri enti pubblici): consigliare i vertici di dipartimenti o di servizi amministrativi su questioni giuridiche; modificare le leggi o i regolamenti in base a decisioni istituzionali; difendere i diritti dell'amministrazione in caso di reclami o di ricorsi; occuparsi del servizio del contenzioso. | |
| Avvocati | **Gli avvocati dispensano consigli legali a persone fisiche o giuridiche, promuovono procedure legali, rappresentano o assistono una parte (persona, società o ente) davanti a un tribunale civile o penale, alle autorità inquirenti o di accusa.** | | Le loro principali attività sono:   1. **Nello studio legale:** informare il cliente sui suoi diritti, studiare i fatti e raccogliere le informazioni, richiedere perizie,tentare una procedura di conciliazione. 2. **In tribunale:** sostenere cause civili, amministrative o penali davanti alle rispettive istanze giudiziarie; assistere gli interessi dei propri clienti | |
| Esperti contabili | L’attività professionale dell’Esperto Contabile è differente da quella esistente in Italia. Essa non è regolamentata per legge ma è auto regolamentata dai differenti organismi esistenti in Svizzera che applicano ognuno il proprio codice di condotta.  L’esperto contabile è riconosciuto per essere uno specialista competente e degno di fiducia nel settore della revisione contabile, della consulenza e di settori connessi quali quelli della contabilità, la gestione e organizzazione dell’impresa, il diritto commerciale e la consulenza fiscale così come la consulenza finanziaria. | Il titolo di Esperto Contabile è uno dei titoli raggruppati sotto le funzioni dei fiduciari che sono multiple e con differenti funzioni:   * Agente fiduciario * Esperto contabile * Esperto fiduciario | |

[SOMMARIO](#Sommario1)

**Stato: Svizzera**

**Scheda 2**

**LE DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO**

**Contratti di lavoro subordinato**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **Definizione** | **Caratteristiche** | **Parti e contenuti del contratto** | **Requisiti, vincoli ed eventuali agevolazioni** | **Riferimenti normativi** |
| *Contratto a tempo indeterminato* | E’ un contratto individuale di lavoro. Il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo indeterminato e il datore di lavoro si obbliga a pagare un salario stabilito, a tempo o a cottimo. | **1)**Per essere valido non richiede forma specifica.  **2)** Se il contratto risulta successivamente nullo, il lavoratore e il datore di lavoro, se hanno agito in buona fede, sono tenuti agli obblighi previsti fino alla fine del rapporto per invalidità del contratto.  **3)** Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ciascuna delle parti. | Il contratto di lavoro deve menzionare come minimo:  **1)**nome delle parti (datore-datrice di lavoro,lavoratore-lavoratrice);  **2)**data e inizio del contratto; **3)**la prestazione lavorativa da fornire;  **4)**lo stipendio da corrispondere in contropartita;  **5)**orario settimanale;  **6)** tempo libero,vacanze, congedi.  Ciò che non viene previsto nelcontratto dalle parti è spesso disciplinato da altre leggi o regolamenti, e dai contratti collettivi di lavoro. Alcune leggi prevedono disposizioni che nonpossono essere modificate o che possono esserlo solo a determinate condizioni. | **1)**Il contratto individuale di lavoro non è soggetto ad alcun requisito formale.  **2)** Il lavoratore deve effettuare personalmente il lavoro previsto salvo diversa pattuizione.  **3)** Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro e salvaguardare gli interessi del datore di lavoro.  **4)** Il lavoratore non può fare concorrenza al suo datore di lavoro eseguendo un lavoro retribuito per conto di un terzo.  **5)** Il datore di lavoro deve pagare il salario pattuito o d’uso o stabilito da contratto normale o collettivo. | **Codice delle Obbligazioni** (legge federale 30 marzo 1911, n°220): disposizioni sul contratto individuale di lavoro (artt. 319-343). |
| *Contratto a tempo determinato* | E’ un contratto individuale di lavoro. Il lavoratore si obbliga a lavorare al servizio del datore di lavoro per un tempo determinato e il datore di lavoro si obbliga a pagare un salario stabilito, a tempo o a cottimo. | **1)**Per essere valido non richiede forma speciale.  **2)** Se il contratto risulta successivamente nullo, il lavoratore e il datore di lavoro, se hanno agito in buona fede, sono tenuti agli obblighi previsti fino alla fine del rapporto per invalidità del contratto.  **3)** Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ciascuna delle parti. | Il contratto di lavoro deve menzionare come minimo:  **1)**nome delle parti (datore-datrice di lavoro,lavoratore-lavoratrice);  **2)**data, inizio e fine del contratto;  **3)**la prestazione lavorativa da fornire;  **4)**lo stipendio da corrispondere in contropartita;  **5)**orario settimanale;  **6)** tempo libero,vacanze, congedi.  Ciò che non viene previsto nelcontratto dalle parti è spesso disciplinato da altre leggi o regolamenti, e dai contratti collettivi di lavoro. Alcune leggi prevedono disposizioni che nonpossono essere modificate o che possono esserlo solo a determinate condizioni. | **1)** Il contratto individuale di lavoro non è soggetto ad alcun requisito formale.  **2)** Il lavoratore deve effettuare personalmente il lavoro previsto salvo diversa pattuizione.  **3)** Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro e salvaguardare gli interessi del datore di lavoro.  **4)** Il lavoratore non può fare concorrenza al suo datore di lavoro eseguendo un lavoro retribuito per conto di un terzo.  **5)** Il datore di lavoro deve pagare il salario pattuito o d’uso o stabilito da contratto normale o collettivo. | **Codice delle Obbligazioni** (legge federale 30 marzo 1911, n°220): disposizioni sul contratto individuale di lavoro (artt. 319-343). |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Contratto a tempo parziale* | E’ considerato un contratto individuale di lavoro. Con il contratto a tempo parziale il lavoratore si obbliga a lavorare regolarmente al servizio del datore di lavoro pe ore, mezze giornate o giornate. | **1)**Per essere valido non richiede forma speciale.  **2)** Se il contratto risulta successivamente nullo, il lavoratore e il datore di lavoro, se hanno agito in buona fede, sono tenuti agli obblighi previsti fino alla fine del rapporto per invalidità del contratto.  **3)** Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ciascuna delle parti. | Il contratto di lavoro deve menzionare come minimo:  **1)**nome delle parti (datore-datrice di lavoro,lavoratore-lavoratrice);  **2)**data e inizio del contratto; **3)**la prestazione lavorativa da fornire;  **4)**lo stipendio da corrispondere in contropartita;  **5)**orario settimanale;  **6)** tempo libero,vacanze, congedi.  Ciò che non viene previsto nelcontratto dalle parti è spesso disciplinato da altre leggi o regolamenti, e dai contratti collettivi di lavoro. Alcune leggi prevedono disposizioni che nonpossono essere modificate o che possono esserlo solo a determinate condizioni. | **1)** Il contratto individuale di lavoro non è soggetto ad alcun requisito formale.  **2)** Il lavoratore deve effettuare personalmente il lavoro previsto salvo diversa pattuizione.  **3)** Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro e salvaguardare gli interessi del datore di lavoro.  **4)** Il lavoratore non può fare concorrenza al suo datore di lavoro eseguendo un lavoro retribuito per conto di un terzo.  **5)** Il datore di lavoro deve pagare il salario pattuito o d’uso o stabilito da contratto normale o collettivo. | **Codice delle Obbligazioni** (legge federale 30 marzo 1911, n°220): disposizioni sul contratto individuale di lavoro (artt. 319-343). |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Somministrazione di lavoro* | Ai sensi della legge vi sono tre forma di fornitura di personale e prestito.   1. Lavoro temporaneo 2. Lavoro a prestito 3. Cessione occasionale di lavoratori e imprese acquisitrici. | 1) il titolare dell’agenzia o impresa che effettua fornitura di manodopera nelle forme sotto specificate, assume in proprio il lavoratore e cede i suoi servizi per una durata limitata a imprese acquisitrici.  2) L’impresa acquisitrice non è il datore di lavoro, ma ha poteri direttivi e di controllo.  **Lavoro temporaneo:** il lavoratore è assunto con l’unico scopo di fornire le sue prestazioni di servizio. Il datore di lavoro (prestatore) stipula con lui un contratto o un contratto quadro di lavoro che fissa le condizioni generali della missione. In seguito viene concluso un contratto di lavoro o contratto d’opera per ogni singola missione da eseguire per l’impresa acquisitrice. La fornitura di personale a prestito come attività principale ha per scopo la realizzazione di un profitto.  **Lavoro a prestito:**il lavoratore è assunto per fornire le sue prestazioni a imprese acquisitrici. Può lavorare nella ditta del prestatore, però, ha la possibilità di metterlo a disposizione di terzi. Il contratto tra prestatore e lavoratore è concluso per una durata indipendente dalle singole cessioni di prestazioni di servizio.  **Cessione occasionale:** è una cessione breve e occasionale, ha per obiettivo di essere d’aiuto all’impresa acquisitrice nei momenti di piena attività. La cessione non è volta acreare utili. Il rapporto di lavoro è il medesimo di un ingaggio normale. | Il contratto regola i punti seguenti:  **1)** il genere del lavoro da fornire;  **2)** il luogo di lavoro e l'inizio dell'impiego;  **3)** la durata dell'impiego o il termine di disdetta;  **4)** l'orario di lavoro;  **5)** il salario, le spese e gli assegni eventuali e le deduzioni per le assicurazioni sociali;  **6)** le prestazioni in caso di lavoro supplementare, di malattia, di maternità, d'infortunio, di servizio militare e di vacanze;  **7)** le date di pagamento del salario, degli assegni e delle altre prestazioni. | **1)**Il rapporto di lavoro tra prestatore e lavoratore diventa esecutivo solo con la firma di un contratto d’opera. Quando la missione è stata eseguita il rapporto tra le parti cessa e il lavoratore non ha diritto ad una nuova missione.  **2)**E’ il datore di lavoro che si assume il rischio di non avere missioni da affidare al lavoratore. Se non ci sono missioni c’è comunque l’obbligo di versare il salario. | **1)**Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (LC).  **2)**Ordinanza del 16 gennaio 1991 concernente gli emolumenti, le provvigioni e le cauzioni nell’ambito della legge sul collocamento (LC, OEm-LC)  3) Contratto collettivo per il settore del prestito di personale in vigore nel 2012 di obbligatorietà generale. |
| *Lavoro domestico* | Il contratto normale di lavoro per il personale domestico (CNL) riguarda i lavoratori che svolgono attività di economia domestica presso privati. Esso è ritenuto corrispondente alla volontà delle parti, salvo che le stesse non vi abbiano derogato medianteconvenzione scritta e non siano applicabili disposizioni di diritto pubblico o di un contratto collettivo di lavoro. I Cantoni sono tenuti per legge a stabilire ognuno un CNL per il personale domestico. | Rientrano nel lavoro domestico le seguenti attività di economia domestica:  **1)** eseguire lavori di pulizia;  **2)** provvedere alla cura della biancheria;  **3)** fare la spesa;  **4)** cucinare;  **5)**collaborare all’assistenza di bambini, anziani e malati;  **a)**Il salario minimo è fissato dal CNL tenendo conto dell’esperienza professionale del lavoratore e della qualificazione o meno dello stesso.  **b)**Una parte del salario può essere sotto forma di vitto e alloggio.  **c)** E’ previsto un tempo di prova.  d)il contratto può essere a tempo indeterminato o determinato | Il contratto normale di lavoro prevede le seguenti parti:  1) campo di applicazione;  2) obblighi del datore di lavoro;  3) Obblighi del lavoratore;  4) assunzione e licenziamento;  5) durata del lavoro e del riposo;  6) Vacanze;  7) Malattia e infortuni;  8) Previdenza;  9) Salari. | **1)**La durata massima del lavoro settimanale non deve superare le 50 ore, quello giornaliero 10 ore (9 ore per i giovani fino a 19 anni).  **Obblighi del datore di lavoro**  **1)**Il datore di lavoro deve rispettare la personalità del lavoratore e salvaguardare la sua salute e la sua moralità.  **2)**Il lavoratore che vive in comunione domestica ha diritto a vitto e alloggio.  **3)** Il datore di lavoro deve concedere una giornata e mezza di libertà alla settimana.  **Obblighi del lavoratore**  **1)**Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare gli interessi del datore di lavoro.  Deve comportarsi in modo corretto ed educato.  **2)**E’ tenuto al segreto su fatti di cui è venuto a conoscenza durante il lavoro.  **3)**Il lavoratore è responsabile dei danni che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro. | **1)**art. 1 del Decreto legislativo 12 settembre 1919/12 gennaio 1921;  **2)** art. 359 del Codice delle Obbligazioni (CO);  **3)** contratto normale di lavoro per il personale domestico Canton Ticino;  **4)** FU n. 102 del 22 dicembre 1989 aggiornato al 1° gennaio 2015, FU 101/2014 del 19 dicembre 2014 (Canton Ticino);  **5**) Ordinanza sul contratto normale di lavoro per il personale domestico (RU 2010 5053) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Job sharing* | Il termine job sharing si riferisce a due o più impiegati che condividono un’occupazione a tempo pieno con dei compiti interdipendenti e una responsabilità comune. | Il job sharing può assumere diverse forme:  1)Il **jobsplitting** (un posto di lavoro è frazionabile in due posti a tempo parziale indipendenti);  2)Il **jobpairing (**i lavoratori sono intercambiabili, il datore di lavoro potrà rivolgersi indifferentemente a uno di loro per l’esecuzione del lavoro.) | Il contratto regola i punti seguenti:  **1)**L’organizzazione del lavoro e la procedura per l’assegnazione delle ferie.  **2)** La modalità di sostituzione in caso di assenza di uno dei due lavoratori.  **3)** La ripartizione del lavoro.  **4)** le modalità di trasmissione delle informazioni tra i lavoratori e il datore di lavoro.  **5)** Il processo di decisioni in caso di disaccordo. | **1)**I partner lavoratori non sono legati da relazione giuridica, ma sono corresponsabili dell’esecuzione del lavoro.  **2)** In materia di responsabilità i lavoratori sono obbligati a rispondere in solido nel caso di un comportamento dannoso commesso insieme.  **3)** L’orario di lavoro è stabilito in modo tale da rispondere alle necessità legate alla mansione.  **4)** In caso di assenza prolungata o dimissioni di uno dei partner dei lavoratori bisogna provvedere alla sua sostituzione. | Nella legislazione svizzera attualmente non esistono né disposizioni di legge particolari, né giurisprudenza che siano applicabili al jobsharing.  In assenza di un contratto di lavoro specifico di jobsharing, la forma contrattuale più adeguata è un contratto individuale di lavoro (CIL art.319 CO) per ciascun partner a tempo determinato o indeterminato. |
| *Lavoro intermittente o a chiamata* | Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro “su chiamata” | Si possono distinguere 2 tipi di lavoro a chiamata o intermittente:  **Lavoro su chiamata con obbligo di osservanza:**  **1)**il lavoratore è obbligato ad osservare la chiamata del datore di lavoro e a tenersi adisposizione dell’azienda (servizio di emergenza);  **2**) si tratta di un lavoro a tempo parziale.  **Lavoro su chiamata senza obbligo di osservanza:**  **1)**il lavoratore non è obbligato a obbedire allachiamata del datore di lavoro. |  |  |  |
| *Lavoro a domicilio* | Mediante il contratto di lavoro a domicilio, il lavoratore si obbliga ad eseguire, nella sua abitazione o in un altro locale di sua scelta, da solo con l’aiuto d’altri membri della famiglia lavori per il datore di lavoro. | **1)**Se il lavoratore è occupato ininterrottamente dal datore di lavoro, il salario per il lavoro eseguito è versato quindicinalmente oppure, con il consenso del lavoratore, alla fine del mese; negli altri casi, il salario è pagato al momento della consegna del lavoro eseguito.  **2)**Il contratto di lavoro a domicilio può essere a tempo indeterminato o determinato.  **3)**Al contratto di tirocinio, al contratto d'impiego del commesso viaggiatore ed al contratto di lavoro a domicilio si applicano, in mancanza di disposizioni specifiche, le disposizioni generali sul contratto individuale di lavoro. | Il contratto regola i punti seguenti:  **1)** Condizioni di lavoro;  **2)** Materiali e strumenti di lavoro;  **3)** Obblighi del datore di lavoro;  **4)** Obblighi del lavoratore;  **5)** Metodi di pagamento; | **1)** Il lavoratore non può lavorare più di 8 ore al giorno e neanche di domenica.  **2)** E’ vietato assegnare a giovani d’età inferiore a 15 anni lavoro a domicilio da eseguire in modo indipendente.  **Obblighi del lavoratore**  **1)** Il lavoratore deve rispettare i tempi previsti dal contratto per l’esecuzione del lavoro e consegnare il prodotto al datore di lavoro.  **2)** Il lavoratore, qualora il lavoro eseguito risultasse difettoso per sua colpa, è tenuto a correggerlo a sue spese.  **3 I**l lavoratore deve adoperare con cura il materiale e gli strumenti di lavoro dati dal datore lavoratore.  **4)**il lavoratore deve maneggiare il materiale con cura.  **Obblighi del datore di lavoro**  **1)**il datore di lavoro deve esaminare il lavoro eseguito e comunicare al lavoratore, entro una settimana, gli eventuali difetti constati.  **2)**se il datore di lavoro non segnala per tempo i difetti al lavoratore, il lavoro è considerato accettato. | **1)**Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (CO) del 30 marzo1911 artt. 351-355,361,362.  **2)**Legge federale del 20 marzo 1981 sul lavoro a domicilio (LLD) (RS 822.31)  **3)**Ordinanza del 20 dicembre 1982 sul lavoro a domicilio (OLLD)  **4)**Ordinanza del 28 giugno 1949 sullo sviluppo e promozione del lavoro a domicilio. |
| *Contratto d’impiego del commesso viaggiatore* | Mediante il contratto di impiego del commesso viaggiatore, questi si obbliga, per conto di un commerciante, industriale o capo d’azienda d’altro genere gestita in forma commerciale a trattare o concludere fuori dai locali dell’azienda affari di qualsiasi natura ricevendo una retribuzione.  Non è considerato commesso viaggiatore il lavoratore che prevalentemente non viaggia o che lavora soltanto occasionalmente o transitoriamente per il datore di lavoro, nonché il viaggiatore che conclude affari per conto proprio. | 1) Il datore di lavoro deve pagare al commesso viaggiatore un salario consistente in uno stipendio fisso, con o senza provvigione.  2) Un accordo scritto, secondo il quale il salario consiste esclusivamente o principalmente in una provvigione, è valido solamente se questo costituisce una rimunerazione adeguata dei servizi del commesso viaggiatore.  3)Quando una zona od una cerchia di clientela sono assegnate in esclusività ad un commesso viaggiatore, questi ha diritto alla provvigione convenuta o usuale per tutti gli affari conclusi da lui o dal suo datore di lavoro con clienti della sua zona o della sua cerchia di clientela; se 1)però una zonanon gli è assegnata in esclusività ha diritto alla provvigione solamente per gli affari da lui trattati o conclusi.  4)Se il commesso viaggiatore lavora contemporaneamente per conto di più datori di lavoro e la ripartizione delle spese non è regolata per scritto, ciascun datore di lavoro è tenuto a rimborsare una quota eguale di spese.  5)Alla fine del rapporto d'impiego, il commesso viaggiatore deve restituire al datore di lavoro i campioni ed i modelli, le liste dei prezzi e le distinte dei clienti, nonché altri documenti consegnatigli per la sua attività. | Il contratto deve essere concluso in forma scritta e contenere:  1) la durata e la fine del rapporto d’impiego;  2) i poteri conferiti al commesso viaggiatore;  3) la rimunerazione e il rimborso spese;  4) il diritto applicabile ed il foro, quando una delle parti è domiciliata all’estero. | Al di fuori dello specifico contenuto del contratto stipulato tra le parti, gli aspetti riferiti al rapporto di impiego sono disciplinati dalle fonti normative e contrattuali indicate nella presente tabella.  **Obblighi e poteri del commesso viaggiatore**  1) Il commesso viaggiatore deve visitare la clientela nel modo prescrittogli.  2) Non può trattare né concludere affari per conto proprio o per conto di terzi.  3) Deve attenersi ai prezzi ed alle altre condizioni a lui prescritte.  5)Il commesso viaggiatore ha soltanto la facoltà di trattare affari.  **Obblighi del datore di lavoro**  1) Al commesso viaggiatore viene assegnata una cerchia di clientela, tuttavia datore di lavoro conserva la facoltà di concludere personalmente affari con clienti della zona o della cerchia assegnate al commesso viaggiatore.  2) datore di lavoro può modificare unilateralmente le disposizioni contrattuali relative alla zona o alla cerchia di clientela, se un giusto motivo lo richiede. | **1)Codice delle obbligazioni**  Legge federale 30 marzo 1911, n°220 artt. 347-350a,355,361,362.  2) Legge federale del 23 marzo 2001sul commercio ambulante 943.1  3) Ordinanza del 4 settembre 2002 sul commercio ambulante.943.11 |
| *Contratto d’arruolamento della gente di mare* | Le disposizioni sul contratto d'arruolamento sono applicabili a tutta la gente di mare che presta servizio a bordo di unanave svizzera, senza riguardo alla sua cittadinanza. | 1) L'arruolato ha diritto alla retribuzione convenuta e, se è il caso, a un'indennità per le ore di lavoro supplementari. Egli ha inoltre diritto, a bordo della nave, al vitto e all'alloggio.  2) La retribuzione dev'essere pagata alla fine d'ogni mese e al più tardi il giorno della cancellazione dal ruolo d'equipaggio, dedotte le eventuali anticipazioni concesse. | Il contratto d'arruolamento deve indicare in modo chiaro e preciso i diritti e gli obblighi delle due parti; in particolare, esso deve contenere:  1) il cognome e il nome, la data e il luogo di nascita dell'arruolato, la sua cittadinanza e, se è cittadino svizzero, il suo luogo d'origine;  2) il luogo e la data dell'arruolamento e dell'entrata in servizio;  3) la designazione della o delle navi a bordo delle quali l'arruolato deve prestare servizio;  4)il viaggio da compiere;  5) il servizio al quale l'arruolato dev'essere destinato;  6) l'indicazione delle disposizioni legali concernenti la durata del lavoro, le vacanze e l'assicurazione contro gl'infortuni professionali e le malattie;  7) la fine del contratto;  8)il diritto della gente di mare al rimpatrio; | **Obblighi dell'equipaggio**  1) Tutti i componenti dell'equipaggio sono tenuti a eseguire con cura il lavoro che è loro affidato. Essi rispondono del danno cagionato intenzionalmente o per negligenza.  2)  L'arruolato deve rispetto e obbedienza al capitano e agli altri suoi superiori. Egli deve conformarsi agli ordini ricevuti come pure agli usi riconosciuti.  3) In caso di pericolo di mare, i componenti dell'equipaggio devono prestare tutta l'assistenza di cui siano richiesti per il salvataggio delle persone, della nave e del carico. | 1) Legge federale sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera (747.30) del 23 settembre 1973 artt. 68-81.  2)Codice delle Obbligazioni (CO) |

**Stato: Svizzera**

**Tipologie di contratto di lavoro speciali e a causa mista**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Apprendistato e contratti similari* | Mediante il contratto di apprendistato/tirocinio, il datore di lavoro si obbliga a formare adeguatamente l’apprendista in una determinata professione, e l’apprendista a lavorare a questo scopo al servizio del datore di lavoro. | **1)**Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo determinato la cui particolarità è che non disciplina in prima linea le modalità di rimunerazione della prestazione lavorativa, bensì quelle della formazione.  Il lavoro è inteso quale mezzo ai fini della formazione.  **2)** L’apprendista ha almeno cinque settimane di vacanze.  **3)** Il tempo di prova non può durare meno di un mese né più di tre. Può essere eccezionalmente prolungato, fino a sei mesi, d'intesa fra le parti e con l'approvazione delle autorità cantonali.  **4)** Durante il tempo di prova, il rapporto di tirocinio può essere disdetto in qualsiasi tempo con un preavviso di sette giorni.  **5)** Il rapporto di tirocinio può essere disdetto immediatamente per cause gravi. | Il contratto deve disciplinare:  1) il tipo e le durata della formazione professionale;  2) il salario;  3) il tempo di prova;  4) l’orario di lavoro;  5) le vacanze: | 1) Richiede sempre la forma scritta;  2) Il contratto deve essere approvato dalle competenti autorità cantonali prima dell’inizio della formazione professionale di base.  3) L'apprendista deve fare tutto il possibile per conseguire lo scopo del tirocinio.  **Obblighi del datore di lavoro**  **1)** Il datore di lavoro deve provvedere affinché il tirocinio si svolga sotto la responsabilità di una persona del mestiere che possieda le capacità professionali e qualità personali necessarie.  **2)** Il datore di lavoro deve concedere all'apprendista, senza deduzione di salario, il tempo necessario per frequentare la scuola.  3) Il datore di lavoro deve accordare all'apprendista, fino all'età di 20 anni compiuti, almeno cinque settimane di vacanza per anno di tirocinio.  4) Terminato il tirocinio, il datore di lavoro deve rilasciare all'apprendista un attestato contenente le necessarie indicazioni sull'attività professionale imparata e sulla durata del tirocinio. | [Legge federale n.220 del 30 marzo 1911 di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni)](https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19110009/index.html) artt. 344-346a, 355, 361, 362. |

**Stato: Svizzera**

Al fine di agevolare la comprensione dei siti di cui alla tabella precedente si fornisce una breve spiegazione circa il significato dei termini correntemente usati in relazione alla normativa dello stato di riferimento:

* **CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO (CCL)**

Un contratto collettivo di lavoro (CCL) si conclude tra associazioni padronali e associazioni dei lavoratori. Le parti sociali vi definiscono le prestazioni minime (p.es. il salario minimo) al di sotto delle quali i contratti individuali di lavoro non devono figurare. Si distingue tra CCL di obbligatorietà generale (settoriali) e CCL privi di carattere obbligatorio generale (soltanto per i membri dell'associazione).

* **CONTRATTI NORMALI DI LAVORO (CNL)**

I contratti normali di lavoro (CNL) sono atti normativi della Confederazione o dei Cantoni e disciplinano i rapporti di lavoro mediante disposizioni concernenti gli orari di lavoro, le vacanze, i termini di disdetta ecc. Per i lavoratori agricoli e delle economie domestiche private, i Cantoni sono tenuti a stabilire CNL. Il CNL si applica direttamente ai rapporti di lavoro che esso disciplina, salvo nei casi in cui il singolo contratto non preveda altrimenti. Qualora in un ramo vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali e non sussista un CCL, le autorità competenti possono emanare un CNL a tempo determinato che preveda salari minimi.

* **CONTRATTI INDIVIDUALI DI LAVORO**

Il contratto individuale di lavoro disciplina diritti e doveri di lavoratori e datori di lavoro. Non è soggetto ad alcun requisito formale – a eccezione del contratto di tirocinio – e può essere concluso anche verbalmente. La forma scritta è tuttavia vantaggiosa per entrambe le parti. Disciplinamenti speciali, come p.es. un divieto di concorrenza o la regolamentazione delle ore di lavoro straordinario, devono essere stabiliti in un contratto di lavoro scritto. Si fa una distinzione tra contratto di lavoro di durata determinata (con disdetta allo scadere del termine) e di durata indeterminata (si scioglie mediante disdetta).

**Stato: Svizzera**

**CARATTERE OBBLIGATORIO GENERALE DEI CONTRATTI COLLETTIVI**

Su domanda delle associazioni contraenti, le autorità competenti a livello federale e a livello cantonale possono conferire carattere obbligatorio generale ad un contratto collettivo di lavoro. In virtù di tale obbligatorietà generale, il suo campo di applicazione viene esteso a tutti i lavoratori e ai datori di lavoro del ramo economico o della professione in questione, anche se non appartengono a nessuna organizzazione di lavoratori o datoriali.

Per un panoramica completa dei contratti collettivi di lavoro a livello confederale e cantonale, sia di obbligatorietà generale che non, si veda il sito [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) alle voci Temi - Lavoro – Diritto del lavoro – Contratti collettivi.

**CONTRATTI NORMALI DI LAVORO CHE STABILISCONO SALARI MINIMI OBBLIGATORI**

Nei rami in cui non esiste un contratto collettivo di lavoro e in caso di offerte ripetute e abusive di salari inferiori a quelli usuali per il luogo, la professione o il ramo, possono essere emanati contratti normali di lavoro che stabiliscono salari minimi vincolanti validi per l’intero ramo e modificabili solamente a vantaggio del lavoratore.

Per un panoramica completa dei contratti normali di lavoro a livello confederale e cantonale, sia di obbligatorietà generale che non, si veda il sito [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)alle voci Temi - Lavoro – Diritto del lavoro – Contratti normali di lavoro.

[SOMMARIO](#Sommario2)

**Stato: Svizzera**

**Scheda 3**

**INVESTIRE IN SVIZZERA**

La Svizzera è considerata una delle economie più competitive al mondo Forum. Il segreto? L’innovazione, grazie al primato del maggior numero di brevetti per milione di abitanti, un tasso di inflazione quasi nullo (0,3%) ed un reddito procapite incredibile, di circa 46 mila euro.  
Molti i settori in espansione, tra cui i più promettenti sicuramente l’export e l’informatica, ma anche l’area delle biotecnologie e degli strumenti di precisione, che spiegano perfettamente perché, negli ultimi tempi siano state avviate annualmente circa 2.500 imprese nel territorio della Confederazione.  
La burocrazia in Svizzera è da sempre snella, efficiente e disponibile al confronto. Tutti parlano inglese, la corruzione è pressoché inesistente, i servizi sono efficienti e basati su una modernizzazione continua.  
Aprire un’attività qui è semplicissimo. Basta scegliere la forma societaria, decidere se iscriversi o meno al registro del commercio, richiedere il domicilio in loco e aprire un conto corrente bancario. Spesa prevista? Meno di 1.000 euro e tempi rapidissimi. Per i fatturati inferiori agli 82 mila euro, poi, non è necessaria alcuna comunicazione né iscrizione, basta una registrazione che ha un costo di 150 euro.  
Le tasse? Sono 3 e si pagano una sola volta all’anno, ed è l’ufficio delle imposte che si occupa di preparare la dichiarazione che il contribuente deve solo firmare. L’Iva si paga ogni 3 mesi e richiede solo 10 minuti: dieci giorni è il tempo previsto per ricevere i rimborsi.  
Le facilitazioni per chi desidera fare impresa sono davvero tante. A supporto delle attività indipendenti sono stati per esempio allestiti i cosiddetti “business center”, che offrono spazi di lavoro e incubazione d’impresa. Inoltre sono presenti anche aiuti di carattere finanziario. Nel Canton Ticino, per esempio, esiste un programma, il [Programma Copernico](http://goo.gl/QISpWs), che prevede per le aziende che investono nell’innovazione di processo o di prodotto, l’esonero parziale o totale delle imposte sull’utile e sul capitale fino a 5 anni, e in aggiunta dei contributi a fondo perduto del 10-25% sugli investimenti innovativi, degli incentivi all’assunzione e dei contributi per la partecipazione a fiere specialistiche e di settore.  
Senza contare le tasse. Decidere di aprire un’azienda in Svizzera vuol dire andare incontro ad una pressione fiscale compresa tra il 16 e il 15%, ovvero circa la metà di quella italiana. Per l’Iva poi si parla dell’8%, percentuale che in alcuni settori come l’alberghiero scende addirittura al 3,8%.  
Ovviamente esistono anche i contro. La manodopera presente sul posto è specializzata e competitiva. La retribuzione base difficilmente scende sotto i 1.800 euro, dato anche l’elevato costo della vita, e la cosa incide notevolmente sui bilanci.

**Aprire una società**

*Principali tipi di società in Svizzera*

Le principali forme societarie previste della legislazione svizzera sono 2:

* Società a garanzia limitata (Sagl)
* Società anonima (SA)

### Società in nome collettivo

*Principali caratteristiche di una Sagl*

* E’ una società con personalità giuridica propria, nella quale una o più persone si uniscono in un’unica società.
* Ogni socio risponde al massimo fino all’importo del suo capitale sociale iscritto.*l*
* Principalmente usata per le piccole-medie imprese
* Capitale minimo richiesto 20.000 CHF ( circa Euro 62,000 )
* Numero di persone: l meno un socio e amministratore, anche se quest’ultimo puó risultare dalla medesima persona
* Almeno un amministratore avente diritto di firma dev’essere residente in Svizzera.

*Principali caratteristiche di una SA*

* La società anonima (SA) è una società che gode di una personalità giuridica propria.
* per le sue obbligazioni risponde solamente il capitale sociale.
* Principalmente usata per business di dimensioni medio-grandi; adatta per tutte le imprese orientate al profitto.
* Capitale minimo richiesto 100.000 CHF (circa € 62,000)

|  |
| --- |
| * Almeno il 50% del capitale sociale deve essere versato * Numero di persone: Almeno un azionista e un CdA, anche se quest’ultimo può risultare dalla medesima persona. * I soci possono rimanere completamente anonimi * La maggioranza dei componenti del CdA deve essere residente in Svizzera |

*Principali caratteristiche di una società in nome collettivo*

* Nel caso di una Società in nome collettivo si tratta di una società nella quale due o più persone fisiche si uniscono sotto una ditta comune con lo scopo d’intraprendere un’attività commerciale.
* Adatta per piccole imprese aventi più di un socio e con forte riferimento alle persone.
* Numero di persone: Almeno due persone fisiche.
* La società deve essere domiciliata in Svizzera (nessun obbligo di domicilio da parte dei soci)
* nessun capitale minimo necessario

|  |
| --- |
|  |

Oltre alla possibilità di costituire in Svizzera [una società ad hoc, di persone](http://www.ccisweb.com/IT/investire.aspx?id_mnu=62)o [di capitali](http://www.ccisweb.com/IT/investire.aspx?id_mnu=63), l’operatore estero ha la possibilità di aprire un ufficio di rappresentanza, una succursale o una filiale.

L’imprenditore estero deve valutare i pro e i contro dell’una e dell’altra forma. Dall’ufficio di rappresentanza alla succursale, e alla filiale, il tasso di autonomia e indipendenza (almeno giuridica) dalla sede principale aumenta, come aumenta, di conseguenza, la visibilità e la qualità di rappresentanza dell’impresa sul territorio svizzero. Parimenti cresce, però, anche la necessità di investimenti. Inoltre, è da considerare che mentre l’ufficio di rappresentanza non è, salvo eccezioni, soggetto al fisco, la succursale e la filiale lo sono.

**Ufficio di rappresentanza**È il primo passo per l’operatore estero che intende entrare nel mercato svizzero. Si tratta di una soluzione spesso utilizzata dalle banche per vagliare le proprie potenzialità di espansione nel mercato svizzero, senza affrontare impegnativi investimenti.

L’ufficio di rappresentanza non è dotato di alcuna autonomia giuridica né economica, dipende in tutto e per tutto dalla sede principale. L’ufficio di rappresentanza non ha la facoltà di stipulare contratti. I suoi dipendenti non hanno il diritto di impegnare l’impresa con la loro firma.

L’ufficio di rappresentanza di una ditta estera necessita comunque di [autorizzazione](http://www.ccisweb.com/IT/investire.aspx?id_mnu=60) dell’Autorità federale di vigilanza prima di poter operare.

Di norma, l’ufficio di rappresentanza non è un soggetto fiscale.

**Succursale**Si intende una entità economica che esercita, in modo continuativo, una attività similare a quella della sede principale dell’impresa, beneficiando di una certa autonomia economica e commerciale dalla sede principale, ma non giuridica. In altre parole: quando una società mantiene, oltre alla sede principale, una o più succursali in altri luoghi, gli attivi e passivi delle succursali sono parte integrante degli attivi e passivi della società. Il bilancio della succursale svizzera di una società italiana va, quindi, integrato nel bilancio della società italiana.

Il personale della succursale deve essere separato da quello della sede principale. E’ necessario che la succursale possa concludere affari senza l’intervento della sede principale, il che presuppone personale della succursale domiciliato in Svizzera ed autorizzato a rappresentarla, quindi con diritto di firma.

Le succursali svizzere devono essere iscritte nel registro di commercio della loro sede, indipendentemente da dove si trovi la sede principale dell’impresa, ovvero in Svizzera o all’estero.

**Filiale**Si intende una persona giuridica costituita esclusivamente in forma di società di capitali, controllata per intero (o almeno in gran parte) da altra società con sede in Svizzera o all’estero, ad es. in Italia. La società controllante può essere sia una [società di capitali](http://www.ccisweb.com/IT/investire.aspx?id_mnu=63) sia una [società di persone](http://www.ccisweb.com/IT/investire.aspx?id_mnu=62). La filiale è, quindi, una persona giuridica separata, soggetta alla legislazione svizzera, che ha un proprio statuto e propri organi sociali (assemblea dei soci, amministratori e/o direttori con o senza diritto di firma, ufficio di revisione).

La filiale, in quanto persona giuridica, deve essere iscritta nel registro di commercio del luogo dove ha sede.

Poiché persona giuridica, la filiale è un soggetto fiscale a parte che può godere dei vantaggi previsti dalla disciplina ad hoc alla stessa applicabile

**Come aprire una società**

Sia persone fisiche che giuridiche, residenti che stranieri, possono in qualsiasi momento decidere di costituire un’impresa, di entrare a far parte di una società già esistente o di trasferirla in Svizzera.

gli adempimenti che deve assolvere sono:

* Scegliere il tipo di attività da intraprendere e il tipo di società da aprire di capitali o persone
* Nominare un amministratore svizzero, richiesto per legge
* Redigere lo statuto
* [Aprire conto corrente in Svizzera](http://www.guidafisco.it/aprire-conto-corrente-svizzera-918): il conto corrente bancario in Svizzera si può aprire solo recandosi di persona in banca con la documentazione relativa alla società e muniti di documento di riconoscimento.
* [Iscriversi alla Camera di Commercio Svizzera](http://www.ccsi.it/)

Per aprire una società in Svizzera, serve la sua costituzione con un atto formale dal notaio, al fine di redigere lo statuto che definisca esattamente lo scopo, la forma giuridica, l’attività e nel caso di Società di capitali, il versamento del capitale minimo e la divisione del capitale azionario.

Il tempo necessario per il tutto, comprese le attività espletate dalla banca, la consulenza del notaio e la registrazione al Registro di Commercio varia dai 5 ai 10 giorni lavorativi. Iil costo, parcella notarile esclusa, è di circa 800 franchi svizzeri, ovvero 650 eu.

Qualora l'azienda decida di assumere non solo svizzeri, ma anche (o solo) lavoratori italiani, i cosiddetti "frontalieri", occorre rivolgersi a un apposito ufficio cantonale: quello per il Servizio Regionale degli Stranieri, che emetterà i permessi necessari ai lavoratori italiani per lavorare in Canton Ticino o nel resto della Svizzera.

**La ditta individuale**

Le ditte individuali sono imprese senza personalità giuridica propria. Molti imprenditori alle prime armi, che costituiscono una piccola ditta, optano all’inizio per questa forma giuridica.   
 Caratteristiche

* Adatta per un’azienda protesa al guadagno (negozio di pittura, parrucchiere, artista, etc.).
* Numero di persone: solo una persona può essere il o la titolare
* Il/la titolare deve avere un domicilio in Svizzera (nessun obbligo di domicilio)
* Nessun capitale minimo necessario

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Assumere personale e investire**  Sebbene la Svizzera abbia uno dei tassi di disoccupazione più bassi in Europa (circa il 4%), non dovreste incontrare difficoltà a trovare le persone giuste per la vostra azienda. La forza lavoro è ben istruita e molto specializzata, avendo oltre l’80% dei lavoratori un diploma di istruzione secondaria o di avviamento professionale. La Confederazione Elvetica ha tre lingue ufficiali principali: Italiano, Francese e Tedesco ma anche l’Inglese è di uso comune.  Le autorità svizzere fanno del loro meglio per assicurare che la legislazione commerciale sia la più leggera possibile, c’è da evidenziare che le società sono soggette anche alla legislazione cantonale oltre che a quella federale. I cantoni sono dotati di autonomia legislativa in materia di tassazione e regolamentazione, perciò ci sono leggi diverse a  Secondo della zona.  Non ci sono molti programmi a supporto degli investimenti a livello federale per la costituzione di società. Il governo però supporta interventi nei rami delle infrastrutture, del turismo, delle comunicazioni con prestiti agevolati fino al 25%. A livello cantonale, è possibile fare domanda per altri tipi di incentivi come sussidi per l’affitto, abbattimento dei requisiti di permesso di soggiorno, esenzioni tasse fino a 10 anni, energia a prezzi ridotti e così via, facilitando così l’insediamento dell’attività in Svizzera.  [SOMMARIO](#Sommario3)  **Stato: Svizzera**  **Scheda 4**  **I SISTEMI CONTRIBUTIVO E FISCALE IN VIGORE**   |  |  | | --- | --- | | **Sistema fiscale** |  | | **Struttura organizzativa** | **Principi generali** | | Il sistema fiscale svizzero è modulato secondo la struttura federale del suo paese. Persone fisiche e giuridiche sottostanno a tre diversi tipi di tassazione:   * nazionale (imposta federale) * cantonale (imposta cantonale) * comunale (imposta comunale)   La quota fiscale più rilevante viene riscossa dai cantoni e dai comuni, e ciò comporta un’intensa concorrenza fiscale. Nei cantoni la popolazione vota in modo democratico e diretto le proprie leggi fiscali. Tutte le imposte vengono riscosse da un unico ufficio competente.  Le aziende vengono tassate nel luogo in cui producono il plusvalore, ovvero nel luogo della loro sede sociale oppure nel luogo della propria attività economica.  1)La **Confederazione** tassa il reddito, ma le sue entrate fiscali provengono essenzialmente da altre fonti, come l’imposta sul valore aggiunto (IVA), le tasse di bollo, i dazi e le imposte.  2)Ciascuno dei 26 **Cantoni** ha una propria legislazione tributaria che grava diversamente sul reddito, la sostanza, le successioni, gli utili in capitale, gli utili immobiliari non ché altri oggetti fiscali.  3)circa 2 400 **comuni** possono liberamente prelevare imposte comunali o decidere supplementinell’ambito della tariffa cantonale di baserispettivamente dell’imposta cantonale dovuta.  Lo Stato può imporre solo gli obblighi previsti dalla Costituzione e dalla legge, ogni modifica costituzionale deve essere sottoposta a votazione popolare. | Per quanto riguarda la sovranità fiscale il diritto fiscale in Svizzera deve rispettare i seguenti principi ancorati nella Costituzione federale:   1. Principio dell’uguaglianza giuridica; 2. principio della libertà economica; 3. principio della garanzia della proprietà; 4. principio della libertà di credo e di coscienza; 5. divieto della doppia imposizione intercantonale; 6. divieto di agevolazioni fiscali ingiustificate.   1)In Svizzera la tassazione del reddito e della proprietà avviene sulla base di una **dichiarazione d’imposta** spedita a ogni contribuente che la deve compilare in modo veritiero e completo. Questa dichiarazione deve essere rispedita all’autorità competente entro 30 giorni.  2)Nel confronto europeo l'aliquota di imposta svizzera per imprese e individui risulta essere tra le più basse. Per le aziende il margine va da ca. 16-25%, per gli individui in media dal 5-20%. Situazione politica stabile, condizioni quadro liberali e la concorrenza fiscale tra i cantoni e i comuni portano a un costante abbassamento dell'onere fiscale.  3) Paragonate a livello europeo, le imposte alle quali sono assoggettate le imprese svizzere sono molto basse. Le imposte federali hanno un'aliquota unica, mentre l'aliquota cantonale può variare a seconda della sede e talvolta anche a seconda dell'ammontare del capitale o dell'utile.  Le aliquote fiscali attualmente in vigore ammontano a:   * Imposta federale diretta sugli utili: 7.83% (aliquota effettiva) * Imposta sull'utile cantonale: 4.4% - 19% * Imposta sull'utile comunale: 4% - 16% * Imposta sul capitale cantonale: 0.03% - 0.3% * Imposta sul capitale comunale: 0.04% - 0.25% * Onere fiscale totale: 16% - 25%   4) L’aliquota sul valore aggiunto ammonta all’8%. |  |  |  | | --- | --- | | **Sistema contributivo** |  | | **Struttura organizzativa** | **Principi generali** | | Anche la Confederazione e i cantoni partecipano, in misura diversa, al finanziamento delle assicurazioni sociali (con l'eccezione dell'assicurazione infortuni e della previdenza professionale).  Le assicurazioni sociali svizzere offrono a chi vive in Svizzera una protezione contro i rischi, le cui conseguenze finanziarie non potrebbero essere affrontate. Il sistema delle assicurazioni sociali è articolato in vari settori:   * previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità * protezione dalle conseguenze di malattie o incidenti * compensazione della perdita di guadagno per chi presta servizio militare o civile e per le madri * assicurazione contro la disoccupazione * assegni familiari | Le prestazioni per ogni settore sono finanziate in prima linea con detrazioni sul salario (contributi sociali). I datori di lavoro partecipano in ugual misura a tutti i contributi assicurativi, a eccezione dell'assicurazione infortuni e dell'assicurazione malattia. Quest'ultima è obbligatoria ed è finanziata con i premi pro capite degli assicurati. L'ammontare dei premi non dipende dal reddito; lo stato fornisce un aiuto finanziario a chi guadagna troppo poco per pagarli.  Il sistema pensionistico si basa sul principio dei tre pilastri: previdenza statale, previdenza professionale e misure di previdenza individuali  Il **primo pilastro** è la previdenza statale obbligatoria. Ogni persona che vive in Svizzera deve versare contributi all'Assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS). Anche l'assicurazione invalidità (AI) e l'Assicurazione contro la disoccupazione( AD) sono obbligatorie.  L'AVS è un'assicurazione di base, che serve a garantire una pensione minima che basti a finanziare le necessità vitali dei pensionati, degli orfani, delle vedove e dei vedovi. In casi particolarmente gravi possono essere fornite prestazioni complementari.  L'età di pensionamento degli uomini è di 65 anni, quella delle donne di 64. La riscossione della rendita può essere anticipata di due anni, la pensione anticipata comporta però una riduzione della rendita del 6,8% annuo. Il pensionamento può anche essere posticipato di cinque anni, con un aumento della rendita. A certe condizioni sono concesse rendite anche ai bambini e al coniuge superstiti.  Le contribuzioni al primo pilastro sono obbligatorie per tutti i residenti in Svizzera, inclusi i lavoratori indipendenti e chi non esercita un'attività lucrativa. Per le assicurazioni del primo pilastro sia l’aliquota contributiva del datore di lavoro che quella del lavoratore ammontano al 5,05% del salario lordo. L’aliquota contributiva dei lavoratori indipendenti dipende dall’entità del reddito imponibile .  Maggiori informazioni si trovano sui siti [dell'AVS/AI](http://www.avs-ai.info/index.html?lang=it) e [dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali](http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00021/index.html?lang=it).  Il **secondo pilastro** corrisponde alla previdenza professionale, chiamata comunemente cassa pensione. Si tratta di un'assicurazione privata, a cui i dipendenti e i datori di lavoro pagano dei contributi, restituiti a tempo debito con una rendita o con il versamento del capitale. La cassa pensione è obbligatoria per dipendenti che guadagnano più di 21'150 franchi l'anno (stato 2015). L’obbligo assicurativo comincia il primo giorno del rapporto di lavoro, ma non prima di aver compiuto i 17 anni. Inizialmente – fino ai 24 anni compiuti – i contributi coprono unicamente i rischi di decesso e invalidità. Dall’anno seguente il compimento del 24° anno di età e fino alla cessazione dell’attività lucrativa viene accumulato anche il risparmio per la rendita di vecchiaia La rendita del secondo pilastro dovrebbe corrispondere al 60% circa dell'ultimo salario e permettere di conservare gli standard di vita precedenti la pensione.  L'obbligo di avere una previdenza professionale non esiste per gli indipendenti, i dipendenti con un contratto a termine, i membri di una famiglia proprietaria di un'azienda agricola e persone che a causa di invalidità hanno una capacità lavorativa inferiore al 30%. Queste categorie possono però assicurarsi facoltativamente.  Le contribuzioni alla previdenza professionale sono divise tra il datore di lavoro e il lavoratore (normalmente in parti uguali) e dipendono dal modello di previdenza professionale scelto. In linea di massima, sia le contribuzioni del datore di lavoro che quelle del lavoratore variano tra il 3,9% e il 10% del salario assicurato (cosiddetto “salario coordinato”).  Altre informazioni sulle assicurazioni sociali svizzere si trovano sul sito dell'[Ufficio federale delle assicurazioni sociali](http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00003/index.html?lang=it) o sul portale [ch.ch](https://www.ch.ch/it/previdenza-vecchiaia-tre-pilastri/).  Il **terzo pilastro** corrisponde alla previdenza privata volontaria. Per facilitare il risparmio in vista della pensione esistono contratti assicurativi che permettono di detrarre dalle tasse un certo importo versato su un conto per il terzo pilastro. Le somme risparmiate possono essere riscosse di regola all'età di pensionamento. In alcuni casi è possibile riscuoterle prima: per esempio in caso di partenza per l'estero.  Lo Stato sostiene la previdenza personale con [agevolazioni fiscali](http://www.ccisweb.com/IT/investire.aspx?id_mnu=76)  Altre informazioni sulle assicurazioni sociali svizzere si trovano sul sito dell'[Ufficio federale delle assicurazioni sociali](http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00003/index.html?lang=it) o sul portale [ch.ch](http://www.ch.ch/private/00045/index.html?lang=it).  **Disoccupazione**  Tutti i lavoratori dipendenti in Svizzera che non hanno ancora raggiunto l'età di pensionamento sono assicurati obbligatoriamente contro la disoccupazione. I contributi per l'assicurazione contro la disoccupazione sono pagati in parti uguali da datori di lavoro e dipendenti.  Chi vuole ottenere prestazioni dall'assicurazione contro la disoccupazione deve rispettare le seguenti condizioni:   * nei due anni precedenti la disoccupazione deve aver lavorato per almeno 12 mesi * domicilio (residenza) in Svizzera * permesso di lavoro * registrazione presso un ufficio regionale di collocamento * impegno nella ricerca di un nuovo posto di lavoro   L'indennità per la disoccupazione corrisponde al 70% del salario medio degli ultimi 6-12 mesi di lavoro. Non sono assicurate le parti di salario eccedenti i 10'500 franchi al mese e i salari sotto i 500 franchi al mese. I disoccupati con figli a carico possono ottenere un'indennità dell'80% del salario medio.  Altre informazioni sulle assicurazioni sociali svizzere si trovano sul sito dell'[Ufficio federale delle assicurazioni sociali](http://www.bsv.admin.ch/themen/alv/index.html?lang=it). Assicurazione malattia L'assicurazione malattia di base è obbligatoria per tutte le persone residenti in Svizzera. È finanziata con i premi pro capite pagati dagli assicurati. Poiché l'ammontare dei premi non dipende dal reddito, chi non guadagna a sufficienza per pagare i premi riceve aiuti finanziari dallo stato.  Ogni assicurato paga un premio diverso, il cui costo dipende dall'assicuratore (cassa malati), dal luogo di domicilio e dalla forma di assicurazione. Adulti e bambini sono assicurati individualmente. I premi variano molto da regione a regione. La scelta dell'assicuratore è libera. C'è inoltre la possibilità di stipulare assicurazioni complementari, per esempio per ottenere una camera privata in ospedale.  In caso di malattia o incidente l'assicurazione malattia assicura le cure mediche, nella misura in cui non sono già coperte dall'assicurazione infortuni.  L'assicurazione fornisce prestazioni in caso di malattia, di maternità e di incidenti che non sono coperti dall'assicurazione infortuni. Copre inoltre i costi di un trattamento in ambulatorio e in ospedale e dei medicinali acquistati con ricetta medica. Gli assicurati devono partecipare fino a una determinata somma annuale ai costi medici. Le cure dentarie non sono coperte dall'assicurazione di base. |   [SOMMARIO](#Sommario4)  **Stato: Svizzera**  **Scheda 5**  **Siti di possibile consultazione**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Nome del sito** | **Contenuto** | **Lingua** | | <http://www.seco.admin.ch> | Segreteria di stato dell’economia SECO. E’ il centro di competenza della Confederazione per tutte le questioni di politica economica. Le tematiche principali presenti sono: lavoro, politica economica, situazione economica, politica economica esterna. In particolare per quanto riguarda il lavoro si parla di servizio pubblico di collocamento, personale a prestito, assicurazione disoccupazione, diritto del lavoro. | Tedesco, francese, italiano inglese | | [www.area-lavoro.ch](http://www.area-lavoro.ch/) | E’ il sito dell’autorità generale del mercato del lavoro (SECO- Direzione del lavoro), responsabile dell’applicazione della legge sul collocamento e di quella sull’assicurazione contro la disoccupazione. La Direzione è coadiuvata dagli Uffici regionali di collocamento (URC). Vi sono appositi spazi riservati ai datori di lavoro, alle agenzie private di collocamento per la ricerca diretta di candidati e alle persone in cerca di un impiego. | Tedesco, francese, italiano | | [www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch) | Portale PMI, vengono fornite informazioni utili per le piccole e medie imprese: informazioni pratiche, procedure amministrative, articoli di attualità, modifiche legislative. | Tedesco, francese, italiano |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch) | È il sito della Segreteria di stato della migrazione SEM che si occupa di tutte le questioni relative al diritto in materia di stranieri e di asilo in Svizzera (entrata e dimora, lavoro, integrazione, rientro all’estero. | Tedesco, francese, italiano, inglese | | [www.consginevra.esteri.it](http://www.consginevra.esteri.it) | È il sito del Consolato generale d’Italia a Ginevra. Vi si trovano, fra l’altro, indicazioni per l’ingresso, il soggiorno e il lavoro in Svizzera; sulle differenti tipologie di permessi di soggiorno; informazioni sul mondo del lavoro in Svizzera e per chi intende iniziare un’attività imprenditoriale in questo paese. | Italiano, francese | | [www.swissinfo.ch](http://www.swissinfo.ch) | È un portale che contiene una guida pratica alla Svizzera, con informazioni e consigli utili destinati agli stranieri che intendono lavorare oppure trasferirsi in Svizzera. | Italiano | | [www4ti.ch/lavoro](http://www.ti.ci/lavoro) | È il sito della sezione del lavoro della divisione economica del Canton Ticino. Contiene indicazioni relative agli uffici di collocamento, alla disoccupazione, all’indennità per lavoro ridotto, alle agenzie private di collocamento. La sezione del lavoro ha come fine il reinserimento in modo rapido e duraturo delle persone in cerca di impiego. | Italiano | | [www.ec.europa.eu/eures](http://www.ec.europa.eu/eures) | È il portale europeo della mobilità professionale (rete europea per l’impiego) offre utili indicazioni per chi è in cerca di un lavoro nei paesi dell’UE e per i datori di lavoro in cerca di candidati. | Tutte le lingue | | [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) | È il sito di Travail Suisse, un’organizzazione ombrello di cui fanno parte 11 associazioni sindacali. Affronta temi legati al mercato del lavoro, alle condizioni di lavoro, ai salari e alla previdenza | Tedesco, francese | | [www.unia.ch](http://www.unia.ch) | UNIA è il primo sindacato della Svizzera. Negozia le condizioni di lavoro e i salari di oltre un milione di persone in quasi tutti i rami professionali dell’economia privata. Dirige anche la più grande Cassa disoccupazione della Svizzera. Il sito contiene indicazioni su tutte le principali questioni riguardanti il mondo del lavoro. Offre anche un portale sulle offerte di lavoro. | Tedesco, francese, italiano | | [www.iva-ch.ch](http://www.iva-ch.ch) | È il sito dell’Associazione iter cantonale per la tutela dei dipendenti IVA (ispettorati del lavoro cantonali delle Svizzera). Vi si trovano indicazioni rivolte a dipendenti e datori di lavoro sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. | Tedesco | | [www.uss.ch](http://www.uss.ch) | È il sito dell’Unione Sindacale Svizzera (USS) che comprende 16 sindacati che rappresentano circa 380.000 membri in tutto. L'USS è indipendente dei partiti politici.  Attivo a livello federale, la USS esercita i suoi poteri in materia di politica economica e sociale. Difende gli interessi dei lavoratori in innumerevoli commissioni federali. | Tedesco, francese | | [www.syna.ch](http://www.syna.ch) | E’ il sito del sindacato interprofessionale che rappresenta lavoratori e lavoratrici nei settori delle costruzioni, dell’industria, dell’artigianato e dei servizi pubblici. Contiene indicazioni riguardanti temi di attualità, di politica di consulenza e protezione giuridica. | Tedesco, francese, italiano | | [www.ocst.com](http://www.ocst.com) | E’ il sito dell’Organizzazione Cristiano Sociale ticinese e rappresenta lavoratori e lavoratrici di tutti i settori. Contiene indicazioni riguardanti i servizi e le attività del sindacato e le informazioni sui contratti collettivi. | Italiano | | [www.airbeitgeber.ch](http://www.airbeitgeber.ch) | È il sito della Confederazione dei datori di lavoro svizzeri. Vi trovano indicazioni riguardanti il mercato del lavoro e le politiche sociali. | Tedesco, francese | | [www.distacco.admin.ch](http://www.distacco.admin.ch) | È un sito dedicato al tema delle condizioni lavorative e salariali in Svizzera. Costituisce un prezioso aiuto per i datori di lavoro stranieri che svolgono una prestazione lavorativa in Svizzera. Contiene un calcolatore dei salari minimi, l’indicazione delle procedure per un permesso di lavoro e i CCL applicabili. | Tedesco, italiano, francese | |

[SOMMARIO](#Sommario5)