



# 2. Forza lavoro e costi della manodopera

## Tavola dei contenuti

2.1 Produttività, motivazione ed esperienza internazionale	2
2.2 Normativa sul lavoro	2
2.3 Assunzione	3
2.4 Livelli salariali	3
2.5 Costi previdenza sociale	4
2.6 Permessi di lavoro e di soggiorno	5
2.7 Libera circolazione delle persone tra Svizzera ed Unione Europea	5
2.8 Immigrazione dei cittadini non-UE	6

**Altamente motivati ed altamente qualificati, multilingue, affidabili ed efficienti: queste sono solo alcune delle caratteristiche associabili ai lavoratori della GREATER GENEVA BERNE area (GGBa). Aggiungendo l'enorme vantaggio di una normativa liberale sul lavoro, la regione dispone di invidiabili risorse umane. Le ore lavorative su base annua in Svizzera ammontano a 1.844, rispetto alle 1.601 della Germania ed alle 1.562 della Francia.**

Grazie alla libera circolazione delle persone nell'ambito dell'Unione Europea, le aziende sono in grado di scegliere il personale da assumere da un bacino di ben 380 milioni di persone. Oltre a ciò, tutti cittadini della UE hanno la possibilità di vivere nelle vicine Francia, Italia o Germania e di lavorare nella GGBa grazie all'ottenimento di un permesso di lavoro transfrontaliero, rilasciato per un periodo di cinque anni. Non esiste più un sistema di quote per i cittadini originari della UE. Grazie agli alti standard di vita della Svizzera, i cittadini stranieri prediligono poter vivere e lavorare in questa regione. Gli stipendi svizzeri possono apparire particolarmente elevati, ma si dimostrano competitivi quando si prendono in considerazione gli orari di lavoro più lunghi ed il bassissimo tasso di assenteismo, senza menzionare i costi ridotti della previdenza sociale. Un'ora di lavoro standard costa al datore di lavoro € 34.78 in Svizzera, rispetto ai € 35.22 delle regioni occidentali della Germania ed i € 33.23 della Francia.



## 2.1 PRODUTTIVITÀ, MOTIVAZIONE ED ESPERIENZA INTERNAZIONALE

Il mercato del lavoro svizzero è caratterizzato da una legislazione liberale e da un'eccezionale stabilità sociale. Le relazioni tra dirigenze e sindacati sono solitamente di natura collaborativa e gli scioperi sono un fenomeno estremamente raro. Le maggiori ore di lavoro (da 40 a 42 ore a settimana), i periodi di vacanza più brevi (da 4 a 5 settimane all'anno), ed i costi inferiori della previdenza sociale rispetto a quanto avviene nei paesi confinanti, sono il motivo dell'alta produttività della forza lavoro in Svizzera, confermata, tra l'altro, da diversi studi di carattere internazionale.

I lavoratori svizzeri di frequente sono in grado di parlare due o tre lingue diverse (francese o tedesco ed inglese, e molto spesso anche italiano o spagnolo). Nelle società internazionali, l'inglese sta sempre più divenendo la lingua ufficialmente più utilizzata. L'industria ha sempre avuto bisogno di manager altamente qualificati, fluenti in idiomi diversi e pratici delle culture dominanti nei mercati stranieri. Da alcuni studi condotti dal Centro per la Competitività Mondiale della IMD è stato rilevato che i manager locali hanno una significativa esperienza nel business internazionale e nel lavoro all'estero.

Ubicate nella GGBa, le Università di Berna, Friburgo, Ginevra e Losanna, così come le Università di Scienze Applicate e l'Istituto Federale Svizzero di Tecnologia (EPFL), producono una forza lavoro altamente qualificata a tutti i livelli. Ti invitiamo a consultare il prospetto illustrativo relativo all'"Educazione" per ulteriori informazioni.

## 2.2 NORMATIVA SUL LAVORO

Il codice del lavoro svizzero regola diritti e doveri di datori di lavoro e dipendenti. Esso prevede un numero significativamente inferiore di requisiti rispetto agli stati dell'UE; tali requisiti sono stati stabiliti attraverso varie leggi, in particolare dal Codice delle Obbligazioni, il quale prende in considerazione i contratti di lavoro individuali, i contratti di lavoro collettivi, i contratti di lavoro standard (OR in tedesco, CO in francese), dalla Legge sul Lavoro relativa alla tutela della salute in generale, alle ore di lavoro ed agli intervalli, ai giovani, alle donne incinta ed alle puerpere nel periodo dell'allattamento (ArG in tedesco, LrR in francese) e dalla Legge sulle Assicurazioni contro gli Infortuni relativa a salute e sicurezza in campo lavorativo (UVG in tedesco, LAA in francese).

### I termini di maggiore importanza sono:

#### Ore lavorative settimanali

40 - 42 (massimo 45)

Media ore lavorative annue: 1.844

#### Straordinari

Periodo lavorativo eccedente le normali ore di lavoro

#### Compensazione

Compensazione attraverso tempo libero o 25% dello stipendio

#### Compensazione straordinari

Attraverso tempo libero o premio pari al 25% dello stipendio; non dovuto a dipendenti in posizioni manageriali

#### Lavoro notturno o durante festività

Permesso, necessita autorizzazione

#### Ferie

- fino a 20 anni di età: 25 giorni
- oltre 21 anni di età: 20 giorni
- oltre 50 anni di età: solitamente 25 giorni

I benefici in caso di maternità saranno superiori se la beneficiaria è stata impiegata per un periodo di almeno cinque mesi. Il periodo di congedo per maternità ha una durata di 14 settimane. L'indennità giornaliera di maternità equivale all'80% del reddito medio percepito dalla madre precedentemente alla nascita del bambino.

Il licenziamento a causa di difficoltà economiche o incompatibilità è sempre possibile senza l'obbligo di corresponsione di trattamenti di fine rapporto particolarmente lunghi.

### Il periodo minimo di preavviso previsto per legge è il seguente:

- Periodi di prova fino a 3 mesi: 7 giorni
- 1° anno di servizio: 1 mese
- da 2 a 9 anni di servizio: 2 mesi
- 10 anni di servizio: 3 mesi

L'obbligo del preavviso può non essere necessario ove il datore di lavoro receda dal contratto di lavoro col dipendente a causa di un comportamento di particolare gravità da parte di quest'ultimo.



© Canton of Berne



### 2.3 ASSUNZIONE

Il tasso di disoccupazione in Svizzera è solitamente inferiore a quello dei paesi confinanti. Negli ultimi anni esso ha oscillato tra il 3% ed il 5%. Queste percentuali possono apparire molto basse; va comunque detto che il numero di persone effettivamente in cerca di impiego è significativamente più elevato. Poiché un'azienda ha la possibilità di assumere lavoratori da qualsiasi stato dell'UE, trovare idoneo personale qualificato è estremamente semplice. Cittadini stranieri provenienti dall'UE hanno la possibilità di vivere e lavorare in Svizzera, mentre coloro che provengono da fuori dell'UE devono fare richiesta degli opportuni permessi di lavoro e di soggiorno.

Esistono molte agenzie di collocamento nazionali ed internazionali attive nella GREATER GENEVA BERNE area (GGBa). Esse possono aiutarti a trovare i talenti più idonei per la tua impresa. In modo analogo, anche le agenzie di collocamento cantonale costituiscono un'inesimabile fonte di aiuto nel trovare il giusto staff, visto che esse hanno accesso alla banca dati nazionale delle qualifiche.

L'assunzione di personale in Svizzera avviene di norma attraverso la pubblicazione di annunci sui giornali nazionali e/o su internet, oppure incaricando un'agenzia di collocamento o un headhunter. Molte agenzie di collocamento internazionale sono attive nella GGBa. Informazioni generali circa il mondo del lavoro in Svizzera possono essere trovate su [www.travailler-en-suisse.ch](http://www.travailler-en-suisse.ch) (solo in lingua francese).

#### Alcuni dei link più popolari per trovare lavoro sono:

- [www.jobscout.ch](http://www.jobscout.ch)
- [www.jobup.ch](http://www.jobup.ch): annunci di lavoro per la Svizzera di lingua francese
- [www.monster.ch](http://www.monster.ch): tutti i livelli d'impiego, tutte le industrie
- [www.topjobs.ch](http://www.topjobs.ch): impieghi per manager esperti e responsabili

Gli indirizzi delle agenzie di collocamento sono disponibili su [www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch) e [www.hrtdoday.ch](http://www.hrtdoday.ch) (incluse le agenzie per la ricerca di dirigenti).

### 2.4 LIVELLI SALARIALI

Gli stipendi non dipendono solo dall'educazione, dall'esperienza lavorativa e dall'età del dipendente, ma anche dalla dimensione dell'azienda, dalla natura dell'impiego e da altri elementi.

Per ulteriori dettagli in merito agli stipendi in Svizzera, visita [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch).

### Costi della manodopera nella GGBa

#### Posizione

Stipendio annuo lordo (inclusa 13<sup>a</sup> mensilità)

#### in franchi svizzeri

#### Dirigenza

Junior manager (0-2 anni di esperienza)	70.000 e oltre
Manager (2-5 anni di esperienza)	85.000 e oltre
Senior manager (oltre 5 anni di esperienza)	110.000 e oltre

#### Finanza e contabilità

Junior accountant (0-2 anni di esperienza)	50.000 e oltre
Senior accountant (oltre 5 anni di esperienza)	75.000 e oltre
Specialista libro paga (2-5 anni di esperienza)	75.000 e oltre
Analista business/finanziario (2-5 anni di esperienza)	80.000 e oltre
Controllore di produzione (2-5 anni di esperienza)	80.000 e oltre
Tesoriere (oltre 5 anni di esperienza)	110.000 e oltre

#### Personale amministrativo

Segretario bilingue (2-5 anni di esperienza)	55.000 e oltre
Assistente amministrativo esperto, trilingue (oltre 5 anni di esperienza)	75.000 e oltre

#### Ingegneri

Junior engineer (0-2 anni di esperienza)	65.000 e oltre
Senior engineer, bilingue (oltre 5 anni di esperienza)	90.000 e oltre

#### Operai

Operaio non specializzato (2-5 anni di esperienza)	45.000 e oltre
Operaio specializzato nel settore (oltre 5 anni di esperienza)	70.000 e oltre



## 2.5 COSTI PREVIDENZA SOCIALE

I contributi per la previdenza sociale vengono versati in maniera proporzionale da datori di lavoro e dipendenti (fatta eccezione dell'assicurazione contro gli infortuni, degli assegni familiari e degli assegni pensionistici). I costi per il datore di lavoro corrispondono ad un addizionale 15,3% dello stipendio lordo. I dipendenti deducono approssimativamente il 12% del loro stipendio lordo da destinare alla previdenza sociale. L'imposta sul reddito delle persone fisiche e l'assicurazione contro le malattie (che sono obbligatorie) vengono pagate direttamente dai dipendenti.

### Riepilogo dei costi di previdenza sociale (in percentuale al reddito)

I contributi per la previdenza sociale vengono suddivisi in tre piani pensione, che in Svizzera vengono chiamati "pilastri".

Assicurazione	Datore di lavoro	Dipendente
Assicurazione anziani / superstiti, invalidità e fondo per perdita di guadagno: "primo pilastro"	5,05	5,05
Assicurazione sulla disoccupazione (fino ad uno stipendio annuo di SFr 126.000)	1,0	1,0
Fondo pensione: "secondo pilastro" (dal 5 al 10% dello stipendio lordo a seconda dell'età del dipendente e della sua anzianità di servizio)	5	5
Assicurazione contro gli infortuni	2	1,4
Assegni familiari	2,25	-
<b>Totale</b>	<b>15,3</b>	<b>12,45</b>

#### Esempio:

Stipendio lordo annuo	SFr 66.300
Stipendio lordo mensile	SFr 5.100 (x 13)
Stipendio netto mensile del dipendente (dopo la deduzione del 12,45%)	SFr 4.465
Costo netto mensile per l'azienda (dopo l'addizionale del 15,3%)	SFr 5.880

Primo pilastro: assicurazione destinata agli anziani ed ai superstiti (età avanzata) ed assicurazione per l'invalidità. Questi due programmi assicurativi garantiscono il minimo vitale dei dipendenti e sono obbligatori per chiunque viva o lavori in Svizzera.

Secondo pilastro: previdenza sociale per i professionisti / fondo pensione aziendale obbligatorio o fondo pensione (dipendenti sopra i 25 anni d'età). Questa assicurazione permette al beneficiario (il dipendente) di mantenere il proprio standard di vita dopo il pensionamento. Si rivolge ad ogni persona con uno stipendio annuo superiore a SFr 25.320. Alcune imprese hanno fondi pensione più generosi e contribuiscono per oltre il 50% dei premi.

Terzo pilastro: oltre ai primi due pilastri, il privato ha la possibilità di versare contributi addizionali sul conto di previdenza godendo della particolare deducibilità fiscale che questo programma offre entro certi limiti. Questo piano di previdenza non è obbligatorio ma garantisce una copertura addirittura superiore alle persone.

Per avere maggiori dettagli a proposito del sistema di previdenza sociale in Svizzera, visita [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) (Ufficio Federale delle Assicurazioni Sociali), [www.taxation.ch](http://www.taxation.ch) oppure [www.justlanded.com](http://www.justlanded.com).



## 2.6 PERMESSI DI LAVORO E DI SOGGIORNO

L'ammissione della forza lavoro straniera è regolata da un doppio sistema: La Legge sulla Libera Circolazione della Forza Lavoro permette ai cittadini dell'Unione Europea (EU)/ Area Europea di Libero Scambio (EFTA) il libero accesso al mercato del lavoro svizzero, mentre ai cittadini non-UE viene richiesto un permesso separato.

I visitatori stranieri, che entrano in Svizzera in maniera legale per un periodo non superiore a tre mesi e che non esercitano attività lucrative nel paese, non necessitano di alcun permesso di soggiorno o di lavoro. Entrambi i permessi sono richiesti solo nel caso in cui il visitatore intendesse vivere e lavorare in Svizzera per un periodo superiore a tre mesi.

## 2.7 LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE PERSONE TRA SVIZZERA ED UNIONE EUROPEA

La libera circolazione delle persone è andata pian piano aumentando a seguito della graduale apertura del mercato del lavoro tra la Svizzera e l'Unione Europea. Tale principio riguarda i lavoratori dipendenti, i lavoratori autonomi e chiunque sprovvisto di occupazione remunerativa che disponga di risorse finanziarie adeguate.

I cittadini dell'UE/EFTA provenienti dai 15 stati membri dell'UE, oltre a Malta e Cipro, non hanno più necessità di permesso di soggiorno o di lavoro. I loro datori di lavoro è tenuto a registrare questi cittadini presso l'appropriato ufficio cantonale.

La registrazione può essere fatta online (in maniera gratuita) presso il competente sito web cantonale (vale a dire il cantone dove l'azienda ha il suo quartier generale in Svizzera).

- **Contratti di lavoro inferiori a 3 mesi per anno civile:** nessun permesso necessario, ma il datore di lavoro deve dichiarare il nuovo dipendente utilizzando la procedura online Ufficio Federale della Migrazione ([www.meweb.admin.ch](http://www.meweb.admin.ch)).

- **Contratti di lavoro tra 3 mesi e 364 giorni:** verrà rilasciato un "permesso di soggiorno breve EC/EFTA L" per la durata del contratto. Sono possibili estensioni.

- **Contratti di lavoro di un anno o superiori (inclusi contratti di durata indefinita):** verrà rilasciato un "permesso di soggiorno EC/EFTA B" con una validità iniziale di 5 anni.

- **Permesso per pendolari transfrontalieri:** i cittadini abitanti nell'area UE/EFTA, ed esercitanti un'attività lucrativa in territorio svizzero, possono ricevere il "permesso per pendolari transfrontalieri UE/EFTA G", a patto che rientrino nel loro paese almeno una volta a settimana. Se permangono in Svizzera, sono tenuti a registrarsi presso l'autorità municipale del luogo di residenza.

I cittadini delle nazioni recentemente entrate a far parte dell'UE - Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovenia, Slovacchia, Estonia, Lituania, Lettonia – sono soggetti a restrizioni temporanee fino al 2011; tali restrizioni sono rivolte ai cittadini di Romania e Bulgaria fino al 2019 (e un permesso di lavoro sarà ancora necessario). L'accoglimento dei permessi di lavoro è soggetto alle necessità economiche, ai controlli salariali, condizioni lavorative e quote. La richiesta del cittadino, proveniente da uno di questi paesi, interessato al posto di lavoro in territorio svizzero, dovrà venir presentata dal datore di lavoro alle autorità preposte al mercato del lavoro presso il cantone ove la persona intende lavorare.

Per le procedure inerenti il lavoro riservate ai cittadini stranieri, visita [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch); clicca su "Libera circolazione delle persone in Svizzera - UE/EFTA oppure lavoro/ autorizzazioni del lavoro (per cittadini non-UE)".



## 2.8 IMMIGRAZIONE DEI CITTADINI NON-UE

I cittadini non-UE possono ottenere un permesso di lavoro solo nel caso in cui i loro datori di lavoro riescano a provare di non essere in grado di occupare la rispettiva posizione con un cittadino svizzero o dell'UE. Esistono alcune eccezioni a tale regola per posizioni altamente qualificate/specializzate e/o di alta gestione dirigenziale. Il numero dei permessi di lavoro e di soggiorno per i cittadini dei paesi non-UE/EFTA è limitato.

Il datore di lavoro è tenuto ad inviare un'offerta di lavoro ufficiale al cittadino straniero. Se il futuro dipendente accetta tale offerta, il datore di lavoro è quindi tenuto a richiedere un "permesso di soggiorno pre-autorizzato" nella sezione per stranieri della locale polizia cantonale. Se il permesso viene rilasciato, il datore di lavoro invierà la "pre-autorizzazione per il permesso di soggiorno" (Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung – Autorisation de Séjour), oltre al contratto di lavoro, al cittadino straniero. Una volta entrato in Svizzera, il lavoratore straniero presenterà questo documento assieme alla domanda formale per l'effettivo permesso di soggiorno.

Il procedimento relativo alla domanda per il permesso di lavoro può impiegare da due a tre mesi e non vi sono garanzie di sorta che il permesso venga effettivamente rilasciato. Un datore di lavoro può anche affermare di essere in grado di ottenere un permesso, ma la decisione ultima spetta solo alle autorità federali svizzere.

### Eccezioni

I cittadini non-UE/EFTA, che vengono trasferiti da un datore di lavoro straniero (impresa nella UE/EFTA) come dipendenti per periodi di permanenza fino a 90 giorni per anno civile, non necessitano di permesso. Essi sono però tenuti a registrarsi in anticipo. Occorre completare un modulo online. Di solito, il lavoratore trasferito deve essere già stato legalmente ammesso al mercato del lavoro di uno stato UE/EFTA per almeno 12 mesi.

### Espatriati

I cittadini stranieri impiegati presso società internazionali in Svizzera nell'ambito di posizioni dirigenziali per un periodo fino a 5 anni, possono essere considerati espatriati. In quanto tali, essi non sono soggetti alla previdenza sociale svizzera (secondo pilastro). La società dovrà far richiesta di un permesso di lavoro, che verrà rilasciato se la persona occupa una posizione dirigenziale nell'ambito della società.

**GREATER GENEVA BERNE area**  
Economic Development Agency

World Trade Center  
Avenue de Gratta-Paille 2  
PO Box 252  
1000 Lausanne 22

Tel. +41 21 644 00 90  
Fax +41 21 644 00 99

info@ggba-switzerland.ch  
www.ggba-switzerland.ch



GREATER GENEVA BERNE area è un'iniziativa  
dei cantoni di Berna, Friburgo, Vaud, Neuchâtel,  
Ginevra e Valais