

G u i d a

Contratti di lavoro per attività all'estero



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
auswärtige Angelegenheiten EDA

Contratti di lavoro per attività all'estero

Indice

A proposito di questa guida.....	3
Forma e durata	4
Forma contrattuale e diritto applicabile.....	4
Tipo e luogo di occupazione	4
Durata del contratto.....	4
Responsabilità civile	5
Pene convenzionali	5
Divieto di concorrenza	5
Controversie.....	5
Foro competente e diritto applicabile	5
Legalizzazione.....	5
Autenticazione.....	5
Orari di lavoro	6
Periodo di prova.....	6
Tempo di lavoro	6
Vacanze	6
Giorni festivi.....	7
Disdetta del rapporto di lavoro	7
Pagamento.....	8
Spese di viaggio.....	8
Salario.....	8
Spese.....	9
Pagamento.....	9
Imposte.....	10
Alloggio	10
Prestazioni sociali.....	11
Malattia.....	11
Infortunio	11
Previdenza per la vecchiaia.....	12
Link utili.....	12
Contatto.....	13

Vorlagen-Version: ASG

A proposito di questa guida

Scopo

Il presente dossier si rivolge a tutti coloro che lasciano la Svizzera per stabilirsi all'estero ed esercitarvi un'attività lucrativa. Le informazioni contenute nel dossier si basano sulle prescrizioni legali e amministrative in vigore per tutti i cittadini svizzeri.

Svolgere un'attività lavorativa all'estero comporta generalmente maggiori difficoltà per i lavoratori, oltre a richiedere inevitabilmente l'assunzione di rischi. Un contratto di lavoro definito fin nei minimi dettagli può ridurre l'insorgere di difficoltà ed eventuali rischi, ma non potrà mai garantire in maniera assoluta che tutto si svolga senza problemi.

Facendo riferimento alle questioni fondamentali connesse allo svolgimento di un'attività lucrativa all'estero, la presente guida intende aiutare a prendere le decisioni del caso nella piena consapevolezza dei potenziali problemi che possono insorgere. Il presente opuscolo non rappresenta un'esposizione esaustiva e non prende in esame eventuali casi specifici, quali i contratti per l'assunzione di quadri o altre funzioni speciali. Qualora siano indicate possibili soluzioni, queste non devono essere in alcun modo intese come espressione di una situazione giuridica dalla quale sia possibile desumere corrispondenti diritti: ciò è reso impossibile dalle differenze troppo marcate tra i singoli Paesi per quanto attiene al regime giuridico vigente. Il fine è piuttosto quello di fornire un'indicazione delle soluzioni applicate nella pratica svizzera.

Indicazione

La presente pubblicazione e il contenuto delle pagine web del Dipartimento federale degli affari esteri hanno carattere informativo. Sebbene il DFAE abbia selezionato accuratamente le informazioni e le indicazioni sulle fonti, non si assume alcuna responsabilità in merito alla correttezza, all'attendibilità e alla completezza delle stesse. Si esclude pertanto qualsiasi responsabilità per i contributi riportati nella presente e per il suo contenuto. Le pubblicazioni cartacee ed elettroniche non sono da intendersi come offerte, non hanno carattere vincolante e non sostituiscono una consulenza individuale. Nelle nostre pubblicazioni e sui nostri siti web sono inoltre presenti dei cosiddetti «link esterni» (collegamenti a siti web di terzi), il cui contenuto non dipende da noi. Pertanto non viene assunta alcuna garanzia in merito al contenuto di tali siti. Il fornitore delle informazioni presenti sui siti web menzionati è responsabile per quanto riguarda il contenuto e la correttezza di suddette informazioni. I servizi offerti da Emigrazione Svizzera si basano sull'articolo 51 della legge del 26 settembre 2014 sugli svizzeri all'estero (LSEst, RS 195.1).

Le denominazioni personali utilizzate nella presente guida si riferiscono in egual modo a donne e uomini.

Glossario

Per la definizione dei termini e abbreviazioni e per gli indirizzi completi degli organi menzionati, si prega di consultare la pubblicazione separata «Glossario Emigrare Svizzera».

Legge sugli Svizzeri all'estero



La legge sugli Svizzeri all'estero (LSEst) è in vigore dal 1° novembre 2015. Questo opuscolo è stato aggiornato.

Forma e durata

Forma contrattuale e diritto applicabile

In generale, se sottoscritti con ditte con sede in Svizzera, i contratti di lavoro che prevedono lo svolgimento di un'attività lucrativa all'estero sono soggetti alla legislazione svizzera in materia di diritto del lavoro e, di solito, seguono le norme in vigore nel Paese interessato. Le norme di protezione in materia di diritto del lavoro sancite per legge devono essere sempre rispettate. A seconda del Paese e del settore di attività possono esservi contratti collettivi. È necessario appurare quali norme locali in materia di protezione del lavoro e quali contratti collettivi possono influire sul rapporto di lavoro nel Paese di destinazione. I contratti sottoscritti secondo il diritto svizzero non possono derogare alle norme di protezione in materia di diritto del lavoro vigenti nel Paese di destinazione (p. es. le 35 ore di lavoro settimanali stabilite per legge in Francia, riassunzione in caso di illecita risoluzione del vincolo contrattuale, indennità di licenziamento).

Se sottoscritti con datori di lavoro stranieri, i contratti sottostanno al diritto locale (legislazione, norme e usanze del Paese di destinazione).

In linea di principio il diritto svizzero non richiede una forma speciale per la stipulazione di un contratto di lavoro. Ciò non toglie che i contratti che prevedono lo svolgimento di un'attività lucrativa all'estero dovrebbero sempre essere conclusi in forma scritta, così da evitare qualsiasi fraintendimento o difficoltà nel raccogliere elementi di prova. A seconda del Paese la forma scritta del contratto può essere prevista per legge. A tal proposito occorre osservare le disposizioni locali sul diritto applicabile.

Il lavoratore deve conoscere con chiarezza l'identità del proprio partner contrattuale, ovvero del soggetto che si assume gli obblighi contrattuali spettanti al datore di lavoro e presso il quale può far valere i propri diritti. Le parti contraenti devono pertanto essere specificate in modo chiaro nel contratto.

Tipo e luogo di occupazione

Nel contratto dovrebbero essere specificati il tipo di attività e il luogo in cui questa viene svolta.

Indicazioni di carattere generale – quali caposquadra o ingegnere – solitamente non bastano. Qualora siano previsti diversi tipi di attività e più luoghi d'impiego, questi dovrebbero essere elencati singolarmente. È consigliabile fornire una descrizione dettagliata del luogo di lavoro e delle mansioni da assumere, delimitando il campo d'attività specifico e definendo rapporti di subordinazione e competenze. Tuttavia è praticamente impossibile delineare in anticipo fin nei minimi dettagli le prestazioni che dovranno essere fornite nel quadro di un rapporto di lavoro.

Durata del contratto

Per ogni rapporto di lavoro bisognerebbe fissare la data esatta di inizio e, in caso di impieghi a tempo determinato, anche la data di conclusione. In determinate circostanze bisogna prevedere una clausola per l'eventualità in cui il lavoratore, per ragioni di ordine formale (mancanza del visto d'entrata, del permesso di lavoro ecc.), non riesca a entrare in servizio o non vi riesca nei tempi previsti (eventuale pagamento parziale o integrale del salario da parte del datore di lavoro). Prima della partenza per assumere il nuovo posto di lavoro è in ogni caso opportuno sincerarsi sull'avvenuto rilascio del permesso di lavoro.

Se è previsto che il rapporto di lavoro giunga al termine al raggiungimento di un determinato obiettivo (p. es. ultimazione di una costruzione o proficuo inserimento di personale locale), si tratta per lo più di un rapporto di lavoro di durata determinata che – fatti salvi ulteriori accordi contrattuali – può essere disdetto anticipatamente solo in casi eccezionali. Qualora non sia possibile stabilire con precisione a priori la durata di un simile rapporto di lavoro, per evitare di rimanere vincolati al contratto per un tempo irragionevolmente lungo in caso di ritardi imprevedibili, potrebbe essere utile fissare una durata massima del contratto oppure, in alternativa, prevedere una possibilità di disdetta al trascorrere di un determinato periodo di tempo. È comunque sempre opportuno chiarire in anticipo come viene classificato il contratto di lavoro ai sensi del diritto locale (a tempo determinato/a tempo indeterminato).

La durata del rapporto di lavoro può dipendere, tra l'altro, anche dalle condizioni climatiche del Paese in cui dovrà essere svolta l'attività lavorativa. Spesso, infatti, i cittadini europei faticano a sopportare un soggiorno continuato in zone tropicali, ragion per cui un impiego senza interruzioni in zone tropicali o subtropicali viene solitamente limitato a un massimo di uno o due anni. Nel caso di contratti che prevedano un impiego di maggiore durata in queste zone, dopo uno-due anni dovrebbe essere concessa una vacanza in Europa (cfr. capitolo «Vacanze»).

Responsabilità civile

Secondo il diritto svizzero i lavoratori rispondono unicamente dei danni causati, in maniera colpevole, ovvero intenzionalmente o per negligenza, al datore di lavoro (e a terzi). Si raccomanda tuttavia di chiedere al datore di lavoro delucidazioni sulla situazione giuridica nel Paese di residenza, in quanto le responsabilità possono essere soggette a regolamentazioni diverse. Un'altra questione da esaminare è l'opportunità di stipulare un'assicurazione di responsabilità civile a favore del lavoratore.

Pene convenzionali

Bisogna prestare particolare cautela nel caso si concordino pene convenzionali, ovvero multe che una parte contraente deve versare all'altra in caso di violazione del contratto. L'ideale sarebbe evitare del tutto simili accordi. Qualora ciò non sia possibile, occorre assolutamente accertarsi che venga stabilito un ammontare massimo della pena convenzionale e che vengano stabiliti con esattezza i casi in cui la pena convenzionale deve essere corrisposta, ovvero per quali violazioni del contratto. Chi pattuisce una pena convenzionale deve poter essere in grado di valutare in maniera approssimativa i rischi che tale clausola comporta a suo carico.

Divieto di concorrenza

Un divieto, stabilito per contratto, di entrare alle dipendenze di un'azienda concorrente una volta cessato il rapporto di lavoro o di esercitare un'attività in qualche altro modo in concorrenza con il datore di lavoro (clausola di non concorrenza) dovrebbe essere adeguatamente limitato sul piano geografico, temporale e del ramo di attività. Tale divieto non dovrebbe estendersi oltre i confini geografici e materiali dell'attività commerciale svolta dal datore di lavoro.

Controversie

In caso di controversie, i datori di lavoro e i lavoratori possono rivolgersi alla rappresentanza svizzera ufficiale presente nel Paese estero interessato. Qualora il parere giuridico in loco non sia sufficiente, la rappresentanza provvederà a mettere in contatto il datore di lavoro o il lavoratore con il legale di fiducia.

Foro competente e diritto applicabile

Per i datori di lavoro di ditte con sede in Svizzera il foro competente è rappresentato di norma dalla sede centrale del datore di lavoro in Svizzera. A seconda delle disposizioni legali nel Paese ospite si raccomanda di menzionare espressamente nel contratto che per tutte le questioni non disciplinate così come per l'interpretazione del contratto sarà applicabile il diritto svizzero. Tuttavia è inevitabile che, a seconda del diritto del Paese in questione, si applichino disposizioni locali. I contratti sottoscritti secondo il diritto svizzero non possono derogare alle norme di protezione in materia di diritto del lavoro vigenti nel Paese di destinazione.

È pertanto fondamentale verificare in anticipo quali disposizioni legali vigono nel Paese in questione. In alcuni casi tali disposizioni possono garantire al lavoratore maggior protezione rispetto al diritto svizzero.

Legalizzazione

Per rafforzare la sicurezza giuridica e l'efficacia di un contratto sottoscritto con un datore di lavoro straniero, questo può essere legalizzato dal Consolato del Paese in questione in Svizzera. A tal fine bisogna chiarire se sia necessaria o meno, in aggiunta, l'approvazione di un'autorità specializzata del Paese di destinazione. In alcuni Stati la legalizzazione costituisce un requisito indispensabile ai fini della concessione del visto.

Autenticazione

Se un contratto è redatto in lingua straniera, è raccomandabile richiederne una traduzione autenticata. Nel contratto deve essere indicato quale lingua fa stato in caso di divergenza tra le due versioni.

Orari di lavoro

Periodo di prova

Fissare un periodo di prova è nell'interesse di entrambe le parti. Per i rapporti di lavoro di durata indeterminata è opportuno osservare il limite massimo stabilito dal Codice delle obbligazioni svizzero, che prevede un periodo di prova non superiore a tre mesi. Lo stesso vale per gli impieghi a tempo determinato. Durante il periodo di prova entrambe le parti dovrebbero disporre dello stesso termine di disdetta, di durata non troppo breve, per l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro. Nei casi riportati di seguito il datore di lavoro dovrebbe impegnarsi a farsi carico delle spese per il viaggio di ritorno:

- in caso di disdetta ordinaria da parte del datore di lavoro;
- in caso di disdetta immediata da parte del lavoratore per motivi gravi;
- in caso di disdetta immediata da parte del datore di lavoro per motivi gravi non imputabili in alcun modo al lavoratore.

Il lavoratore dovrebbe invece assumersi le spese per il viaggio di ritorno soltanto nel caso in cui sia egli stesso a risolvere con disdetta ordinaria il rapporto di lavoro durante il periodo di prova oppure nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato disdetto con effetto immediato dal datore di lavoro per motivi gravi imputabili al lavoratore.

Tempo di lavoro

Il tempo di lavoro giornaliero e/o settimanale dipende in generale dalle disposizioni in vigore nel Paese interessato.

La ripartizione dell'orario di lavoro, sia nell'arco della settimana lavorativa sia all'interno della singola giornata di lavoro, può variare anche di molto da Paese a Paese, ragione per cui non si può dare per scontata una regolamentazione analoga a quella usuale in Svizzera. Per evitare spiacevoli sorprese, conviene pertanto informarsi presso il futuro datore di lavoro sulle condizioni previste nel nuovo luogo d'impiego, definendo eventualmente le necessarie disposizioni contrattuali in materia. Lo stesso vale per le condizioni che disciplinano lo svolgimento di lavoro straordinario e la relativa entità. In determinate circostanze è consigliabile inoltre

stabilire per contratto quali ore debbano essere computate nel tempo di lavoro concordato (p. es. ore di viaggio in caso di attività esterna, servizio di picchetto).

Per motivi di salute, per i cittadini europei che esercitano un'attività lavorativa in Paesi tropicali e subtropicali è raccomandabile una regolamentazione speciale. In questi Paesi eventuali prestazioni fornite al di fuori del normale orario di lavoro (lavoro straordinario) dovrebbero essere previste solamente in casi speciali.

Vacanze

È opportuno stabilire per contratto la durata e l'indennità di vacanza e informarsi sulle relative disposizioni legali in materia nel Paese di destinazione.

Qualora alla fine del rapporto di lavoro non sia più possibile usufruire del diritto alle vacanze restanti, il saldo ferie risultante dovrebbe essere compensato in denaro dal datore di lavoro.

In determinate circostanze può essere utile stabilire contrattualmente anche il periodo dell'anno in cui le vacanze annuali devono essere prese (o accordate), oppure definire la procedura atta a stabilire questo periodo. Secondo il diritto svizzero, per esempio, spetta al datore di lavoro stabilire il periodo delle vacanze, pur avendo l'obbligo di tenere conto, nei limiti del possibile, delle richieste del lavoratore.

Se l'attività viene svolta in zone tropicali o subtropicali, a seconda delle condizioni climatiche, dopo uno o due anni viene spesso concessa una vacanza retribuita e di lunga durata (da uno a tre mesi) in Europa. Le spese per il viaggio di andata e di ritorno per il lavoratore e la sua famiglia sono generalmente a carico del datore di lavoro. Nel caso in cui la vacanza in Europa si protragga per un periodo più lungo, può capitare di dover accettare una riduzione della retribuzione. Le indennità di vacanza sono generalmente corrisposte per intero all'inizio delle vacanze nel Paese d'origine.

Di frequente, nei contratti che prevedono lo svolgimento di un'attività lucrativa oltreoceano la vacanza in Europa viene fissata al termine del

periodo contrattuale. In tal caso è opportuno concordare che il salario per i mesi di vacanza venga versato già alla conclusione dell'attività lavorativa all'estero.

Se l'eventuale coniuge del lavoratore rimane in Svizzera, bisogna prendere eventualmente in considerazione l'aggiunta di una clausola relativa ai viaggi di visita del coniuge nel luogo d'impiego.

Giorni festivi

I giorni festivi variano da Paese a Paese. Per esempio, i giorni delle festività cristiane non sono riconosciuti come giorni festivi nei Paesi non cristiani. Di conseguenza, se per un lavoratore è importante avere liberi determinati giorni, questo dovrebbe essere espressamente indicato nel contratto.

Occorre infine disciplinare opportunamente anche la questione del pagamento del salario nei giorni festivi e di vacanza. Se nel contratto vengono concessi semplicemente dei giorni liberi, non è detto che siano necessariamente retribuiti. Per avere questa garanzia, nel contratto si deve parlare di giorni festivi o di vacanza «pagati». Si raccomanda di informarsi in anticipo in merito al diritto vigente nel Paese di destinazione di godere di giorni festivi pagati.

Disdetta del rapporto di lavoro

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato – la cui durata non è stabilita nel contratto di lavoro e che non si concludono allo scadere di un determinato periodo di tempo bensì tramite disdetta – occorre disciplinare in modo inequivocabile la disdetta ordinaria, per la quale dovrebbero valere gli stessi termini sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Di norma i termini di disdetta si fanno più lunghi con l'aumentare della durata del rapporto di lavoro. Il Codice delle obbligazioni svizzero prevede i seguenti termini di disdetta: un mese nel primo anno di servizio, due mesi dal secondo al nono anno di servizio e tre mesi a partire dal decimo anno di servizio, sempre per la fine del mese. Naturalmente bisogna considerare che nel Paese in cui è esercitata l'attività possono essere in vigore norme di tenore diverso.

In alcuni Paesi è prevista per legge un'ampia protezione contro il licenziamento. Qualora una

simile protezione fosse assente, è possibile stabilire per via contrattuale alcune clausole specifiche, come il versamento di un'indennità nel caso in cui il datore di lavoro disdica il rapporto di lavoro senza che al lavoratore sia imputabile alcuna colpa. L'ammontare di tale indennità varierà in base alle circostanze del singolo caso. Come parametro per il calcolo potrebbe essere previsto, per esempio, un salario mensile per ogni anno di impiego.

Di regola i rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere disdetti anticipatamente soltanto se tale possibilità è espressamente prevista nel contratto di lavoro. Per evitare che un simile rapporto di lavoro perda la sua ragione d'essere se risolto prima della scadenza prevista, la possibilità di disdetta anticipata dovrebbe essere ammessa solo in presenza di gravi motivi, quali l'incapacità di adattarsi al clima del Paese in cui si esercita l'attività.

Occorre infine ricordare che secondo il diritto svizzero (e, solitamente, anche estero) i rapporti di lavoro, siano essi di durata determinata o indeterminata, possono essere disdetti per legge da entrambe le parti con effetto immediato in presenza di gravi motivi (dunque anche nel caso in cui il contratto non si esprima in merito). Il termine «disdetta con effetto immediato» significa che non si è tenuti a osservare il termine di disdetta altrimenti previsto. Sono considerati «gravi motivi» solo le circostanze che rendono irragionevole esigere, dalla parte che dà la disdetta, di portare avanti il rapporto di lavoro. Di norma violazioni minori della disciplina del lavoro non dovrebbero essere sufficienti a tal fine. Tuttavia anche inadempienze relativamente poco gravi (p. es. scarsa puntualità, brevi assenze ingiustificate) possono legittimare un licenziamento senza preavviso qualora si ripetano nonostante siano stati pronunciati ammonimenti in proposito.

Se la disdetta anticipata del rapporto di lavoro comporta delle sanzioni (p. es. il datore di lavoro non è più tenuto ad assumersi le spese per il viaggio di ritorno come stabilito nel contratto), è opportuno stabilire altresì i casi in cui una simile sanzione non può essere applicata, ovvero i casi in cui l'obbligo di pagare le spese per il viaggio di ritorno permane comunque a carico del datore di lavoro (p. es. rimpatrio per motivi di salute o ritiro del permesso di soggiorno durante il periodo di validità del contratto).

Pagamento

Spese di viaggio

Se, nel caso di contratti che prevedono lo svolgimento di un'attività lavorativa oltreoceano, è il datore di lavoro a prendere in carico le spese di viaggio, deve essere specificato in modo chiaro a quale classe aerea o a quale classe di servizio ferroviario o marittimo fa riferimento tale copertura. Se per raggiungere il luogo di lavoro non è necessario un viaggio in aereo, ma si tratta comunque di un viaggio di lunga durata, è consigliabile concordare un'indennità giornaliera di spostamento. Nel contratto dovrebbe inoltre essere indicato che, all'occorrenza, il datore di lavoro si assume le seguenti spese: spese di trasporto per le masserizie di trasloco (peso massimo), spese sostenute per l'eventuale trasporto della propria auto, eventuali tasse per il visto, il permesso di lavoro e il permesso di soggiorno, cauzioni da versare all'ingresso nel Paese di destinazione, dazi doganali, assicurazione trasporti e altre spese connesse con il trasferimento.

Anche il viaggio di ritorno dovrebbe essere oggetto di un'opportuna regolamentazione. A tale proposito si richiede generalmente che il lavoratore utilizzi il primo mezzo di trasporto disponibile.

Nell'eventualità di una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, l'obbligo per il datore di lavoro di assumersi le spese per il viaggio di ritorno come stabilito per contratto può decadere o meno a seconda delle circostanze del caso specifico. Tuttavia nel contratto dovrebbero essere menzionati i casi in cui il datore di lavoro non è esonerato da tale obbligo anche se il rapporto di lavoro viene risolto anticipatamente (p. es. rimpatrio per motivi di salute oppure ritiro del permesso di soggiorno durante il periodo di validità del contratto; cfr. anche il capitolo «Disdetta del rapporto di lavoro»).

Per tali casi nel contratto dovrebbe essere stabilito che il datore di lavoro ha l'obbligo di sostenere le spese per il viaggio di ritorno del lavoratore, ed eventualmente dei suoi familiari, se i motivi della malattia o dell'espulsione non sono imputabili al lavoratore o ai suoi familiari.

Per i contratti di lunga durata, il datore di lavoro si fa carico, abitualmente, anche delle spese di viaggio per

il coniuge e i figli, anche nel caso in cui questi ultimi raggiungano il lavoratore in un momento successivo.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per motivi non imputabili al lavoratore (anche malattia grave) le spese per il viaggio di ritorno dovrebbero essere a carico del datore di lavoro.

Salario

L'ammontare del salario dipende anche dal costo della vita nel Paese interessato. Bisogna tener presente, infatti, che i nuovi arrivati devono far fronte a maggiori spese rispetto agli abitanti del posto, non solo in termini di affitto ma più in generale per mantenere il proprio tenore di vita. In particolare nelle zone tropicali il costo della vita per i cittadini europei è sempre più elevato rispetto a quello per i lavoratori locali nelle medesime categorie professionali.

Altri fattori da considerare sono inoltre: l'aumento delle spese dovuto alla gestione di due case nel caso in cui la famiglia vive separata, il rischio per la salute se l'attività viene svolta in zone tropicali, gli eventuali rischi politici, l'assenza di copertura assicurativa sociale o la sua frequente inadeguatezza, come pure eventuali difficoltà al momento del reinserimento professionale in patria.

A parte questi criteri, sia generici sia legati alla specifica situazione, per l'ammontare del salario sono determinanti innanzitutto fattori quali le prestazioni fornite dal lavoratore, la sua esperienza, l'età e la professione svolta. Può avere un ruolo non secondario anche la capacità economica del datore di lavoro. Occorre infine considerare i salari minimi eventualmente stabiliti per legge o nei contratti collettivi di lavoro.

In sede di stipulazione del contratto, è essenziale che le parti facciano chiarezza sui seguenti punti: l'ammontare del salario e le relative componenti, l'indennità per il lavoro straordinario, eventuali assegni (gratifica) e supplementi (p. es. lavoro notturno e domenicale), il luogo e le modalità di pagamento nonché la data in cui i pagamenti del salario sono dovuti. Un altro aspetto da chiarire è se il salario concordato è indicato sotto forma di importo lordo o netto. In molti Paesi questi aspetti

sono disciplinati dalla legge. Si può stabilire per esempio che sia il datore di lavoro a versare le imposte e i contributi della previdenza sociale addebitati nel Paese in cui viene svolta l'attività lavorativa; in tal caso la retribuzione pattuita viene indicata come importo netto. Per i lavoratori è essenziale conoscere o essere in grado di stimare l'importo di cui potranno usufruire in ultima analisi.

Il tipo di salario deve essere regolamentato con precisione, specificando se si tratta per esempio di un salario stabilito a tempo o a cottimo, di un salario legato ai risultati oppure se (p. es. nell'agricoltura e talvolta anche nell'industria alberghiera) oltre al salario in denaro vengono concesse anche prestazioni in natura. Queste ultime dovrebbero essere elencate e valutate singolarmente nel contratto di lavoro. Un'eventuale partecipazione agli utili o al fatturato dovrebbe essere definita nei dettagli. In caso di salario a cottimo si raccomanda in determinate circostanze di introdurre disposizioni chiare nell'eventualità che il datore di lavoro non sia in grado, per mancanza di lavoro o per altri motivi, di assegnare al lavoratore una sufficiente quantità di lavoro.

Gli eventuali supplementi devono essere fissati singolarmente. In molti Paesi oltreoceano è consuetudine che vengano concessi supplementi per l'educazione dei bambini in età scolastica in convitti del Paese d'origine, oppure altri supplementi come le cosiddette «hardship allowance» o indennità per lavoro in condizioni disagiate (problemi di approvvigionamento, isolamento sociale, instabilità politica, condizioni climatiche ecc.). Un'eventuale compensazione del rincaro dipende in primo luogo dalle condizioni economiche e sociali del Paese di destinazione (eventuale inserimento nel contratto di una clausola di indicizzazione).

A ogni pagamento del salario il datore di lavoro dovrebbe consegnare un conteggio salariale dettagliato.

Spese

A seconda della situazione, nel contratto dovrebbe essere disciplinato il rimborso di tutte le spese sostenute dal lavoratore nell'adempimento dei suoi obblighi. Bisogna pensare innanzitutto alle spese sostenute dal lavoratore per viaggio, vitto e pernottamento durante le trasferte di servizio.

L'opzione più sicura è concordare il rimborso delle spese effettivamente sostenute: se l'indennizzo delle spese avviene secondo tariffe fisse, potrebbe spesso essere difficile valutarne l'adeguatezza. Se il lavoratore ha regolarmente diritto al rimborso di spese il cui importo è quantificabile a priori, è consigliabile concordare un rimborso forfettario.

Se il datore di lavoro mette a disposizione un'automobile o il lavoratore usa la propria auto personale per prestazioni lavorative, nel contratto dovrebbero essere disciplinate le condizioni d'uso e/o le questioni relative all'assunzione dei costi per manutenzione, riparazioni, olio, carburante, assicurazione di responsabilità civile e tasse. Per le spese di trasporto tra la Svizzera e il Paese di destinazione e il pagamento dei dazi doganali eventualmente addebitati si rimanda anche al capitolo «Spese di viaggio».

Pagamento

La valuta e il luogo di pagamento del salario dipendono dalle disposizioni valutarie in vigore nel Paese in cui si svolge l'attività lavorativa. Gli Stati membri dell'Unione europea (UE) sono tenuti per esempio ad acconsentire al trasferimento in patria della retribuzione del lavoratore.

Differenze di cambio e spese bancarie elevate possono comportare alcuni svantaggi. Per ridurre al minimo i rischi connessi alle oscillazioni dei cambi, in determinate circostanze è possibile stabilire per via contrattuale che il calcolo della retribuzione venga effettuato utilizzando una cosiddetta valuta forte. Una valuta viene considerata «forte» se è liberamente convertibile in altre valute sia da parte dei cittadini nazionali che da quelli stranieri. Esempi di tali valute sono il dollaro statunitense, il franco svizzero, l'euro ecc.

Spesso, tuttavia, nei Paesi con valuta «debole» (limitazione della convertibilità per i cittadini nazionali e stranieri) non è ammesso determinare e corrispondere il salario in una valuta «forte» (debito in valuta estera). In alcuni Paesi, per concludere simili accordi sulla valuta e per il trasferimento di valute è richiesta un'autorizzazione statale. In un simile caso il datore di lavoro dovrebbe impegnarsi a procurarsi tale autorizzazione e a documentarne l'ottenimento prima della partenza del lavoratore, chiarendo fino a quale importo massimo e a quale tasso di cambio è

consentito trasferire importi di denaro in Svizzera. Il contratto non dovrebbe trascurare le eventuali imposte valutarie, l'aggio, le tasse di elaborazione ecc., prevedendo per esempio che tali spese siano a carico del datore di lavoro. Per tutelarsi contro la perdita di potere d'acquisto in caso di determinazione e pagamento del salario nella valuta nazionale, è possibile vincolare la retribuzione all'indice ufficiale delle spese per il mantenimento del tenore di vita, stabilendo per esempio che il salario debba essere allineato all'indice e/o che si debba negoziare un aggiornamento del salario se l'indice supera una determinata soglia fissata per contratto.

Imposte

È importante sapere se la Svizzera e il Paese di accoglienza hanno sottoscritto una convenzione contro la doppia imposizione, in quanto in alcuni casi si è costretti a fare i conti con una doppia tassazione del salario. Per qualsiasi domanda si prega di rivolgersi alla Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali (SFI) a Berna.

WWW

☞ www.sif.admin.ch > Politica fiscale internazionale
> [Doppia imposizione e assistenza amministrativa](#)

A causa del diverso regime fiscale nei singoli Paesi, è strettamente necessario conoscere l'aliquota d'imposta applicabile nel Paese in cui si lavorerà prima di fissare l'ammontare della retribuzione lorda. Un onere fiscale e sociale più elevato all'estero può anche essere compensato mediante un conguaglio dell'imposta sul reddito. In determinate circostanze – per esempio se la legislazione straniera prevede solo la tassazione della retribuzione di base – è consigliabile suddividere il salario percepito in salario di base e indennità.

Alloggio

Alla luce della penuria di alloggi tipica di molti Paesi e dell'ammontare dei canoni d'affitto, che spesso rappresentano la voce di spesa che più incide sul bilancio familiare, si consiglia di:

concordare nel contratto la fornitura di un alloggio gratuito adeguato e/o di un alloggio a una pigione ragionevole, specificando il numero di stanze e locali secondari nonché la dotazione dell'abitazione (arredamento di base/*board furnishings*, p. es. zona cottura, riscaldamento, frigorifero, aria condizionata ecc.) e l'assunzione delle spese per la fornitura di corrente, gas, acqua e altri servizi (riparazioni, raccolta dei rifiuti domestici, guardie notturne, giardinieri ecc.). Dovrebbero anche essere indicati la superficie abitabile e, nel caso di stabili a più piani, il piano in cui si trova l'appartamento;

concordare, nel caso in cui il lavoratore provveda autonomamente alla ricerca di una sistemazione, il pagamento di una particolare indennità di alloggio, il cui importo è legato all'indice degli affitti per lo spazio abitativo non sfruttato in vigore nel Paese interessato.

Nei Paesi che non soddisfano gli standard europei è importante che il datore di lavoro provveda, secondo le sue possibilità, alla sistemazione di un alloggio appropriato al tenore di vita nel Paese di origine e opportunamente arredato. Una sistemazione in albergo, anche se solo provvisoria, rappresenta in alcuni Paesi una soluzione di ripiego, tanto più che gli alberghi corrispondenti agli standard europei sono rari e, laddove presenti, molto costosi. Nelle zone tropicali si può convenire che il datore di lavoro fornisca non solo un alloggio, ma anche il personale domestico, di norma impiegato localmente.

Nel caso in cui l'alloggio sia distante dal luogo di lavoro, è consigliabile prendere accordi in merito al trasporto e alle spese a esso connesse.

Prestazioni sociali

Malattia

Nel contratto devono essere stabilite le prestazioni che il datore di lavoro è tenuto a erogare in caso di malattia del lavoratore ed eventualmente anche dei familiari che vivono sotto lo stesso tetto. In base al diritto svizzero, per esempio, in caso di malattia i lavoratori hanno diritto a ricevere il salario per un periodo di tempo limitato, che parte da tre settimane nel primo anno di servizio per poi aumentare in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro. Spesso questo diritto viene garantito mediante la stipulazione di un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia che, seppur non interamente, sostituisce il salario per un periodo di tempo più lungo rispetto a quello prescritto dalla legge e per la quale il datore di lavoro versa una parte dei premi (di norma il datore di lavoro partecipa con una quota che va dal 50 % fino a due terzi dell'importo dei premi; indennità giornaliera fino all'80 % del salario non percepito per una durata di prestazione di 720 giorni nell'arco di 900 giorni). La nostra legislazione in materia non prevede invece alcun diritto alle spese per il medico e per i farmaci a favore dei lavoratori e sono di norma a carico di questi ultimi anche i premi per un'assicurazione delle spese di cura.

È dunque opportuno informarsi se, e in che misura, nel Paese di accoglienza sono previste prestazioni obbligatorie a carico del datore di lavoro in caso di malattia del lavoratore. Nel caso in cui la materia sia disciplinata per contratto, bisognerebbe stabilire quali prestazioni devono essere fornite dal datore di lavoro e/o per quali deve essere stipulata un'assicurazione (cure medico-sanitarie, indennità di malattia giornaliera) e chi paga i premi. Va comunque da sé che sono molto probabilmente escluse le cure per vecchie malattie trascurate o che si ripresentano dopo l'assunzione dell'attività lucrativa all'estero. Può essere anche pattuita una visita medica al momento della cessazione del contratto. In determinate circostanze è consigliabile anche concordare esplicitamente che il lavoratore abbia il diritto di scegliere liberamente il medico.

Il lavoratore titolare di assicurazioni complementari deve appurare se, spostando la propria residenza

all'estero, può continuare a essere assicurato o se deve sospendere le polizze in corso.

Va inoltre verificata la copertura assicurativa in caso di malattia, infortunio e maternità dei familiari, anche se questi continuano a risiedere in Svizzera. A seconda della situazione (occupazione o inattività dei familiari, distacco o meno del lavoratore) e del Paese in cui si svolge l'attività lucrativa, i familiari possono continuare a essere assicurati in Svizzera o devono assicurarsi nel Paese straniero insieme al lavoratore.


Le spese per il viaggio di ritorno del lavoratore e all'occorrenza della sua famiglia sono abitualmente prese in carico dal datore di lavoro quando i motivi della malattia non sono imputabili al lavoratore o alla sua famiglia.

Infortunio

Il più delle volte gli infortuni sul lavoro sono coperti da un'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, i cui premi vengono assunti, per lo meno in misura principale, dal datore di lavoro, cosa che invece avviene solo raramente nel caso dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali. Bisogna dunque accertarsi che tali assicurazioni siano state stipulate e che le relative prestazioni siano sufficienti. In caso contrario andrebbero pattuite prestazioni supplementari, quali la presa in carico dei contributi per un'assicurazione privata contro gli infortuni. Secondo il diritto svizzero, i premi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono a carico del datore di lavoro, mentre il lavoratore versa i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali. Per i propri lavoratori occupati all'estero, alcune ditte stipulano assicurazioni particolari che coprono anche gli infortuni non professionali e/o assicurazioni sulla vita.

L'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (SUVA) ha pubblicato un prospetto sull'assicurazione contro gli infortuni per i lavoratori che esercitano un'attività all'estero.

WWW

 www.suva.ch > ricerca inserendo «Esteri» o n. di ordinazione «1673/19.I»

Previdenza per la vecchiaia

Le prestazioni delle assicurazioni sociali statali (non sempre presenti) corrispondono raramente allo standard svizzero. A volte i lavoratori stranieri non possono usufruirne, in quanto generalmente non vengono impiegati nel Paese estero sufficientemente a lungo da raggiungere il necessario periodo di contribuzione minimo e di attesa. Negli Stati dell'UE/AELS, i lavoratori svizzeri sono generalmente tenuti al versamento dei contributi all'assicurazione per le pensioni del Paese nel quale lavorano, per poi ricevere durante la vecchiaia rendite parziali (sistema pro-rata).

Di regola, il lavoratore che viene mandato all'estero da una ditta svizzera continua a essere soggetto al sistema di sicurezza sociale svizzero.

Nei Paesi extraeuropei è possibile continuare ad aderire volontariamente all'assicurazione AVS/AI, come illustrato nell'apposito opuscolo redatto dall'AVS.

WWW

☞ www.ahv-iv.info > Opuscoli & moduli > Opuscoli informativi > [Internazionale](#)

Nel caso di un'adesione all'assicurazione facoltativa, il lavoratore è tenuto al versamento dei contributi. Un'eventuale partecipazione da parte del datore di lavoro deve essere disciplinata per via contrattuale.

Talvolta le ditte di grandi dimensioni con sede all'estero offrono una previdenza aziendale che integra quella prevista dalla legge. Tuttavia queste prestazioni diventano efficaci solo dopo un lungo periodo di adesione, salvo nei casi di invalidità o decesso. Si raccomanda di informarsi a quali condizioni e in che misura si ha diritto a usufruire di eventuali prestazioni.

Link utili

WWW

☞ www.seco.admin.ch > Temi > Lavoro > Diritto del lavoro > [FAQ sul diritto del lavoro](#)

Contatto

- ✉ Dipartimento federale degli affari esteri DFAE
Direzione consolare DC
Emigrazione Svizzera
Effingerstrasse 27, 3003 Berna
- ☎ +41 800 24-7-365, +41 58 465 33 33
- ✉ helpline@eda.admin.ch
- 💻 www.swissemigration.ch