



## Guida concernente il modulo di notifica per lavoratori distaccati in Svizzera

La presente direttiva si applica per analogia anche alle altre persone sottostanti all'obbligo di notifica

### A. In generale

#### 1. Di che si tratta?<sup>1</sup>

Si parla di distacco di lavoratori in Svizzera qualora un datore di lavoro con sede all'estero distacchi in Svizzera, per un periodo limitato, lavoratori ai quali è legato da un contratto di lavoro, affinché questi lavoratori:

- a) effettuino in Svizzera una prestazione lavorativa per conto e sotto la direzione del datore di lavoro nel contesto di un contratto di prestazione tra quest'ultimo e il destinatario della prestazione in Svizzera;
- b) lavorino in una succursale o in un'azienda facente parte del gruppo di imprese del datore di lavoro.

#### 2. Chi sottostà all'obbligo di notifica?

Ogni datore di lavoro con sede in uno Stato dell'UE-25<sup>2</sup>/AELS che distacca lavoratori in Svizzera è tenuto a notificare il distacco presso le competenti autorità cantonali se il mandato supera gli otto giorni ed è inferiore a 90 giorni lavorativi effettivi.

La notifica è obbligatoria sin dal primo giorno, indipendentemente dalla durata dei lavori, qualora l'attività concerna uno dei settori seguenti:

- a) edilizia, ingegneria e rami accessori dell'edilizia;
- b) settore alberghiero e ristorazione;
- c) lavori di pulizia in aziende o a domicilio;
- d) servizio di sorveglianza e di sicurezza;
- e) commercio ambulante (ad eccezione delle persone che gestiscono un baraccone da fiera o un circo);
- f) settore a luci rosse.

**Per i datori di lavoro con sede in Romania o Bulgaria** è applicabile fino al 31 maggio 2016 una regolamentazione transitoria in virtù del Protocollo all'ALC. Questi datori di lavoro che distaccano lavoratori in uno dei quattro settori detti speciali sottostanno alla procedura di autorizzazione al lavoro e al soggiorno sin dal primo giorno d'attività. Si

<sup>1</sup> I principali punti sono riassunti alle pagine 8 e 9.

<sup>2</sup> L'UE-25 comprende i vecchi Stati dell'UE (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Regno Unito, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia e gli otto Stati d'Europa centrale: Repubblica ceca, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria) nonché Cipro e Malta. L'AELS (Associazione europea di libero scambio) raggruppa la Norvegia, l'Islanda, il Liechtenstein e la Svizzera.



tratta dei settori dell'edilizia, del genio civile e dei rami accessori dell'edilizia, delle attività dei servizi connessi all'orticoltura e alla realizzazione, manutenzione e trasformazione di oggetti di carattere paesaggistico, della pulizia industriale nonché della sorveglianza e sicurezza. Negli altri settori di prestazione detti generali, la procedura di notifica si applica alle medesime condizioni previste per i datori di lavoro con sede in uno Stato dell'UE-25/AELS. In caso di fornitura di servizi di pulizia domestica o di ristorazione, ad esempio, occorre notificarsi sin dal primo giorno di attività a prescindere dalla durata della missione<sup>3</sup>.

**Il datore di lavoro è esentato dall'obbligo di notifica** se per l'entrata e il soggiorno dei lavoratori distaccati in Svizzera è necessario un permesso in virtù della legislazione in materia di dimora e domicilio degli stranieri in Svizzera. Tale è il caso dei datori di lavoro con sede nell'UE<sup>4</sup> o nell'AELS che distaccano lavoratori *per una durata superiore a 90 giorni lavorativi*<sup>5</sup> nonché dei datori di lavoro con sede in uno Stato non membro dell'UE o dell'AELS, indipendentemente dalla durata della missione.

### 3. Scopo della notifica

La notifica è volta a informare le autorità svizzere preposte al mercato del lavoro e le autorità svizzere competenti in materia di stranieri dell'entrata di lavoratori dipendenti stranieri in Svizzera. Deve consentire alle autorità di effettuare i controlli necessari per quel che concerne eventuali divieti d'entrata pronunciati nel contesto del diritto in materia di stranieri. La notifica deve inoltre consentire alle predette autorità di verificare, in corso di mandato, se per i lavoratori distaccati sono osservate le condizioni lavorative e salariali vigenti.

### 4. Termini di notifica

La notifica deve avvenire mediante modulo ufficiale al più tardi otto giorni prima del previsto inizio dei lavori in Svizzera. I lavori possono iniziare solo otto giorni dopo la notifica (esempio: se la notifica è stata effettuata il 21 luglio, i lavori non potranno iniziare prima del 29 luglio.).

Il modulo di notifica è disponibile sui siti [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch), [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) o [www.distacco.admin.ch](http://www.distacco.admin.ch). La notifica elettronica è la procedura normale. In via eccezionale, la notifica può essere trasmessa alle competenti autorità cantonali per posta o fax.

In casi urgenti (riparazioni, incidenti, catastrofi naturali ecc.), la notifica può essere effettuata in via eccezionale a più breve termine. In tutti questi casi deve tuttavia pervenire al più tardi il giorno dell'inizio dei lavori in Svizzera. La notifica deve indicare e giustificare

<sup>3</sup> Vedi anche il sito [www.distacco.admin.ch](http://www.distacco.admin.ch), alla rubrica «le autorità svizzere» «autorizzazione», dove è descritta in maniera circostanziata la procedura da seguire (notifica o permesso).

<sup>4</sup> Disciplina applicabile a tutti gli Stati dell'UE, comprese la Bulgaria e la Romania.

<sup>5</sup> In virtù dell'ALC, i 90 giorni si applicano all'impresa che distacca i lavoratori. Un'impresa che invia **contemporaneamente** tre collaboratori attivi durante cinque giorni avrà utilizzato cinque dei 90 giorni disponibili. Se invece distacca tre collaboratori in date diverse per cinque giorni ciascuno avrà utilizzato 15 giorni. Per il computo dei 90 giorni sono pertanto determinanti **i periodi di distacco in Svizzera**.



imperativamente l'esistenza di una situazione d'urgenza (n. 7 del modulo di notifica nel campo «Osservazioni»).

## **B. Come compilare il modulo**

→Vanno compilate tutte le rubriche.

### 1. Dati relativi all'impresa/al datore di lavoro

- Datore di lavoro: Dati relativi alla persona fisica o giuridica che ha stipulato un contratto di lavoro con il lavoratore da distaccare.
- Settore economico: Descrizione del campo d'attività del datore di lavoro (è visualizzato un menu a tendina; p. es. attività di falegname, informatica, costruzione grezza, industria meccanica, servizio di sicurezza ecc.).
- Via, n., NAP, località, Paese: Indirizzo postale esatto dell'impresa.
- Responsabile: Persona, in seno all'impresa straniera, responsabile del distacco e alla quale possono rivolgersi le autorità svizzere qualora sorgessero problemi in corso di procedura o durante il soggiorno dei lavoratori in Svizzera. La persona responsabile deve essere in grado di rappresentare il datore di lavoro.
- Tel., fax, e-mail Sotto questa voce vanno indicati i dati personali della persona responsabile.

### 2. Inizio dei lavori, luogo e scopo della prestazione di servizio

- Inizio e fine della missione: In caso di missioni ininterrotte in Svizzera, indicare la data esatta in cui i lavoratori distaccati inizieranno la loro attività e la data esatta in cui la termineranno e/o dei giorni di lavoro isolati (al massimo 3 mesi o 90 giorni lavorativi effettivi). In caso di attività distribuita su tutto l'anno occorre indicare tutte le date di lavoro effettivo.
- Scopo della prestazione di servizio: Descrizione esatta dei lavori da effettuare (p. es. costruzione di una casa, installazione di un server informatico, servizio di sicurezza nel contesto di una manifestazione ecc.).

### 3. Luogo d'impiego, indirizzo di contatto del datore di lavoro

- Luogo d'impiego: Indicazione esatta del luogo in cui sarà fornita la prestazione di servizio/missione. Può trattarsi dell'ubicazione di un cantiere, dell'indirizzo esatto di un cliente ecc. Il modulo è valido per il Cantone in cui è fornita la prestazione.
- Persona di contatto: Menzione di una persona in Svizzera cui le autorità elvetiche possono rivolgersi durante il distacco. Può trattarsi di un



lavoratore distaccato (p. es. il caposquadra), di un rappresentante permanente del datore di lavoro in Svizzera, dell'architetto responsabile dei lavori, di un capomastro ecc.).

In tutti questi casi, la persona deve sapere di essere stata designata quale persona di contatto per le autorità svizzere. Deve inoltre essere in grado di rispondere alle domande di tali autorità.

- Tel., fax, e-mail Sotto questa voce vanno indicati i dati personali della persona di contatto.

#### 4. Dati personali dei lavoratori distaccati

- Cognome e nome secondo il passaporto o la carta d'identità: Cognome/i e nome/i vanno riportati tali e quali figurano nel documento d'identità della persona interessata, se necessario con la menzione del nome usuale.
- Data di nascita, sesso: Indicazione esatta dei dati figuranti nel documento d'identità.
- Nazionalità: Nazionalità del lavoratore distaccato.
- Genere di lavori da effettuare: Qualificazione della prestazione (p. es. lavori di falegnameria, consulenza informatica).
- Attività svolta: Descrizione dell'attività effettivamente svolta dal lavoratore distaccato in Svizzera (p. es. montaggio di finestre, messa a punto di siti Internet ecc.).
- Funzione: Designazione della funzione che il lavoratore distaccato rivestirà in Svizzera (agente di sicurezza, operaio specializzato, caposquadra).
- Numero di matricola previdenziale nello Stato di residenza: Numero completo sotto il quale il lavoratore è registrato presso le autorità competenti in materia di assicurazioni sociali nel Paese di residenza. Tale numero consente, tra l'altro, di distinguere i lavoratori omonimi.
- Regolamento/statuto o di soggiorno nello Stato in cui si trova l'impresa che distacca il lavoratore: Data a partire dalla quale il lavoratore distaccato non cittadino dello Stato sul cui territorio si trova l'impresa che lo distacca è registrato presso le competenti autorità. La persona distaccata deve essere integrata nel mercato del lavoro regolare di uno Stato dell'UE-27/AELS da almeno 12 mesi.

Questi dati devono essere forniti per tutti i lavoratori distaccati. Se il distacco concerne più lavoratori, occorre compilare il modulo per ulteriori lavoratori distaccati. Ogni lavoratore va notificato separatamente. Se uno o più lavoratori sono distaccati in corso di mandato (sostituzione di un lavoratore malato, potenziamento del gruppo, cambiamento dei periodi notificati), un nuovo modulo va parimenti compilato e trasmesso all'autorità cantonale competente prima dell'entrata della/e persona/e interessata/e.



Eventuali domande relative al modulo vanno rivolte all'indirizzo mail seguente:  
[online-support@bfm.admin.ch](mailto:online-support@bfm.admin.ch).

#### 5. Attestazione dell'avvenuta notifica

In caso di notifica elettronica (per Internet), il datore di lavoro riceve sempre un'attestazione che conferma l'avvenuta notifica per via elettronica.

Nei casi eccezionali in cui i moduli di notifica sono trasmessi per posta o fax alle autorità cantonali, un'attestazione è rilasciata solo su domanda e dietro versamento di una tassa di 25 franchi per notifica. La conferma della notifica non è obbligatoria. Tuttavia, per il datore di lavoro può essere pratico disporre di un documento che confermi che la notifica è avvenuta correttamente.

#### 6. Indirizzo della competente autorità svizzera

La notifica elettronica è trasmessa automaticamente all'autorità cantonale competente per il luogo d'esecuzione della prestazione.

Se la notifica è effettuata per posta, occorre indicare l'indirizzo dell'autorità cui va inviato il modulo (le coordinate delle autorità competenti sono disponibili in Internet all'indirizzo [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch)). Si tratta dell'autorità cantonale per il luogo d'esecuzione della prestazione.

#### 7. Conferma del datore di lavoro

Alla presente rubrica, il datore di lavoro conferma di aver preso atto delle disposizioni legali applicabili e di impegnarsi a osservarle.

Nel contesto della procedura elettronica, tale conferma è fornita semplicemente selezionando il tasto «sì».

Nel contesto della procedura per posta, il datore di lavoro deve compilare e firmare la dichiarazione allegata, indicando il luogo e la data della sottoscrizione, e allegarla ai moduli di notifica inviati. La dichiarazione figura anche nella presente direttiva (pagina seguente).

La legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera può essere consultata all'indirizzo [http://www.bk.admin.ch/ch/i/sr/c823\\_20.html](http://www.bk.admin.ch/ch/i/sr/c823_20.html).



**Dichiarazione del datore di lavoro**  
**(ai sensi dell'art. 6 cpv. 2 della legge sui lavoratori distaccati in Svizzera)**

Con la presente dichiarazione, il sottoscritto conferma di aver preso atto della legge federale dell'8 ottobre 1999 sui lavoratori distaccati in Svizzera, segnatamente degli articoli 2 e 3 di detta legge, e si impegna a rispettare per tutta la durata del mandato e per tutti i lavoratori distaccati le condizioni lavorative e salariali minime vigenti in Svizzera.

.....

(Luogo, data)

.....

(firma valida e timbro del datore di lavoro)

Estratto dalla legge federale dell'8 ottobre 1999 sui lavoratori distaccati in Svizzera

**Art. 2 Condizioni lavorative e salariali minime**

<sup>1</sup> Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati almeno le condizioni lavorative e salariali prescritte nelle leggi federali, nelle ordinanze del Consiglio federale, in contratti collettivi di obbligatorietà generale e in contratti normali di lavoro ai sensi dell'articolo 360a CO nei seguenti ambiti:

- a. retribuzione minima;
- b. periodi di lavoro e riposo;
- c. durata minima delle vacanze;
- d. sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro;
- e. tutela di gestanti, puerpere, bambini e giovani;
- f. non discriminazione, segnatamente parità di trattamento fra donna e uomo.

<sup>2</sup> Se i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale prevedono contributi a casse di compensazione o ad istituzioni paragonabili relativi alla garanzia di pretese salariali quali vacanze, giorni festivi o assegni per i figli, tali disposizioni si applicano anche ai datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera. La presente disposizione non si applica se il datore di lavoro fornisce la prova del pagamento di contributi a simili istituzioni nel suo Stato di sede durante lo stesso periodo di tempo.

<sup>2bis</sup> Se i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale prevedono un contributo obbligatorio alle spese di perfezionamento professionale, le pertinenti disposizioni si applicano anche ai datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera, purché il distacco duri più di 90 giorni.

<sup>2ter</sup> Se i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale prevedono il deposito di una cauzione da parte del datore di lavoro, le pertinenti disposizioni si applicano anche ai datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera.

<sup>2quater</sup> Se i contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale prevedono che gli organi paritetici incaricati dell'attuazione del contratto hanno la possibilità di infliggere una pena convenzionale, in caso di infrazione all'articolo 2 le pertinenti disposizioni si applicano anche ai datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera.

<sup>3</sup> Le indennità concesse in relazione al lavoro distaccato sono considerate componente del salario, sempre che non rappresentino il rimborso di spese effettivamente sostenute come quelle per il viaggio, il vitto e l'alloggio.



<sup>4</sup> Le condizioni lavorative e salariali minime devono essere rispettate per tutta la durata dell'impiego.

<sup>5</sup> Il Consiglio federale può disporre che il datore di lavoro estero fornisca la prova del versamento effettivo dei contributi sociali.

### **Art. 3 Alloggio**

Il datore di lavoro deve garantire ai lavoratori distaccati un alloggio che soddisfi il grado usuale di igiene e comodità. Le deduzioni per spese di vitto e alloggio non devono superare le tariffe conformi all'uso locale.



## DISTACCO DI LAVORATORI IN SVIZZERA DA PARTE DI UN'IMPRESA CON SEDE NELL'UE/AELS

### Punti principali

- Il distacco in Svizzera di lavoratori dipendenti il cui datore di lavoro ha la propria sede all'estero è retto dalla legge federale dell'8 ottobre 1999<sup>6</sup> concernente condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera e misure collaterali (LDist) nonché dall'ordinanza del 21 maggio 2003<sup>7</sup> sui lavoratori distaccati in Svizzera (ODist).
- Il datore di lavoro che distacca lavoratori in Svizzera è tenuto a notificare **le persone interessate alle competenti autorità svizzere** mediante il **modulo ufficiale** disponibile sui siti [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch), [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) o [www.distacco.admin.ch](http://www.distacco.admin.ch). La notifica elettronica è la procedura ordinaria. In via eccezionale, la notifica può essere trasmessa alle competenti autorità cantonali per posta o fax.
- La notifica è obbligatoria per ogni attività lucrativa in Svizzera che supera gli otto giorni lavorativi effettivi per anno civile. Sono fatte salve le deroghe elencate più avanti.
- Per i datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera, **la notifica è obbligatoria sin dal primo giorno, indipendentemente dalla durata dei lavori**, qualora l'attività concerna uno dei settori seguenti:
  - a) edilizia, ingegneria e rami accessori dell'edilizia;
  - b) settore alberghiero e ristorazione;
  - c) lavori di pulizia in aziende o a domicilio;
  - d) servizio di sorveglianza e di sicurezza;
  - e) commercio ambulante (ad eccezione delle persone che gestiscono un baraccone da fiera o un circo);
  - f) settore a luci rosse.
- La legge obbliga i datori di lavoro che distaccano lavoratori in Svizzera ad attenersi a determinate norme di principio del diritto del lavoro. Si tratta segnatamente di regolamenti relativi al salario minimo, alle ore di lavoro e di riposo, alle vacanze, alla sanità, alla sicurezza sul lavoro ecc.
- Durante lo svolgimento di un mandato, le competenti autorità svizzere possono effettuare controlli e sanzionare i datori di lavoro che non rispettano i requisiti legali. Le **sanzioni** vanno dalla multa al divieto di offrire prestazioni di servizio in Svizzera per una durata massima di cinque anni.

<sup>6</sup>RS 823.20

<sup>7</sup>RS 823.201



- A seconda dei settori di attività (segnatamente i rami accessori dell'edilizia) e del Cantone nel quale la prestazione è effettuata, può essere richiesto il deposito di una **cauzione**. La cauzione è liberata se l'impresa cessa le sue attività, non è oggetto di una procedura di controllo o sanzionatoria e ha pagato i contributi professionali. Il sito [www.distacco.admin.ch](http://www.distacco.admin.ch) aggiorna regolarmente le informazioni in merito.
- **La notifica deve avvenire al più tardi otto giorni prima dell'inizio dei lavori** da effettuare in Svizzera; in situazioni straordinarie (incidente, riparazioni ecc.) vi è la possibilità di una notifica a più breve termine. I lavori possono cominciare solo otto giorni dopo la notifica della missione.
- Il datore di lavoro o il suo rappresentante in Svizzera deve tenere a disposizione degli organi di controllo i documenti che attestano **il rispetto delle condizioni lavorative e salariali** (piano per l'occupazione dei lavoratori, contabilità delle retribuzioni ecc.). Il datore di lavoro deve inoltre autorizzare gli organi di controllo ad accedere liberamente al luogo di lavoro dei lavoratori distaccati e ai suoi locali amministrativi in Svizzera.
- Le prescrizioni minime relative alla retribuzione e alle vacanze non sono applicabili ai lavori di esigua entità (art. 3 ODist), di assemblaggio o di prima installazione (art. 4 ODist). Deroghe: nei settori dell'edilizia, dell'ingegneria e dei rami accessori dell'edilizia nonché nel settore alberghiero e della ristorazione, queste prescrizioni minime sono *sempre* applicabili, quindi anche ai lavori di esigua entità, di assemblaggio o di prima installazione (art. 4 cpv. 3 LDist).

### **Regolamentazione specifica per datori di lavoro con sede in uno Stato dell'UE-2 (Bulgaria e Romania)**

- Fino al 31 maggio 2016 per la Romania e la Bulgaria è applicabile una regolamentazione transitoria in virtù del Protocollo II all'ALC. I datori di lavoro che distaccano lavoratori in uno dei quattro settori detti speciali sottostanno alla **procedura di autorizzazione al lavoro e al soggiorno indipendentemente dalla durata della missione**. Si tratta dei settori **dell'edilizia, del genio civile e dei rami accessori dell'edilizia, delle attività dei servizi connessi all'orticoltura e alla realizzazione, manutenzione e trasformazione di oggetti di carattere paesaggistico, della pulizia industriale nonché della sorveglianza e sicurezza**.
- Negli altri settori di prestazione detti generali, la procedura di notifica si applica alle medesime condizioni previste per i datori di lavoro con sede in uno Stato dell'UE-25/AELS.