



## **Distacco di lavoratori in Svizzera**

### **Cosa si intende per distacco di lavoratori?**

Si parla di distacco di lavoratori quando un datore di lavoro invia una parte dei suoi lavoratori in uno Stato diverso da quello in cui ha sede e nel quale i lavoratori forniscono abitualmente la loro prestazione lavorativa per effettuare, per un determinato periodo, a suo nome e per suo conto, una prestazione lavorativa o per lavorare in una succursale o in un'azienda che fa parte del gruppo imprenditoriale del datore di lavoro. I lavoratori distaccati rimangono in ogni caso soggetti al contratto di lavoro stipulato con il loro datore di lavoro del Paese d'origine e altresì ai sistemi di sicurezza sociale del loro Paese. A tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati sull'intero territorio dell'UE, quest'ultima ha approvato nel 1996 un'apposita direttiva. Per i lavoratori stranieri inviati in Svizzera dal proprio datore di lavoro per svolgere prestazioni di lavoro, dal 1999 sono valide le prescrizioni della Legge federale concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati, RS 823.20).

### **Qual è l'obiettivo della legge federale sui lavoratori distaccati?**

La Legge federale sui lavoratori distaccati vuole impedire che lo svolgimento di incarichi da parte di imprese che inviano lavoratori in Svizzera provochi uno smantellamento abusivo delle condizioni salariali e lavorative in Svizzera. A tale scopo la Legge sui lavoratori distaccati assoggetta i lavoratori inviati dall'UE e da Stati terzi alle disposizioni vigenti in Svizzera in tale materia.

### **Che condizioni devono essere rispettate dai lavoratori stranieri in svizzera??**

Secondo la legge svizzera sui lavoratori distaccati, i datori di lavoro stranieri che inviano lavoratori per un determinato periodo di tempo in Svizzera allo scopo di svolgere una prestazione lavorativa, devono garantire loro le condizioni minime salariali e lavorative prescritte dalle leggi federali svizzere e dalle ordinanze del Consiglio Federale, nonché dai contratti collettivi di lavoro e dai contratti di lavoro normali, che sono stati dichiarati di obbligatorietà generale. L'elenco delle norme da rispettare e dei settori interessati corrisponde a quello della direttiva europea relativa al distacco dei lavoratori. Le suddette norme vertono sulla retribuzione minima, periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo,

**MCH Group  
Global Live Marketing**

MCH Group AG  
CH-4005 Basel  
+41 58 200 20 20  
info@mch-group.com  
www.mch-group.com

durata minima delle ferie, sicurezza e salute sul lavoro, protezione di gestanti, puerpere, bambini e giovani nonché parità di trattamento fra uomo e donna.

### **Quali salari, spese e supplementi salariali devono essere versati?**

Se i lavoratori sono soggetti a un contratto collettivo di obbligatorietà generale, il datore di lavoro deve corrispondere loro i salari, le spese e i supplementi salariali stabiliti nel contratto collettivo in questione. Le contratti collettivi di obbligatorietà generale sono disponibile al seguente sito web:

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch).

### **Cosa significa la responsabilità solidale per l'appaltatore primario?**

La legge sui lavoratori distaccati prevede una responsabilità solidale per l'appaltatore primario. Ciò significa che l'appaltatore primario può rispondere del mancato rispetto da parte dei subappaltatori delle condizioni salariali e lavorative. Il lavoro di costruzione di stand fieristici appartiene al settore dell'edilizia primaria e secondaria. Per quanto concerne i lavori subappaltati, l'appaltatore primario continua a rispondere civilmente del mancato rispetto delle prescrizioni relative ai salari minimi netti e alle condizioni lavorative da parte del subappaltatore. L'appaltatore primario è responsabile solidalmente, in una catena di subappalto, per tutte le ditte subappaltatrici successive. L'appaltatore primario può liberarsi dalla propria responsabilità solo qualora dimostri che per ogni subappalto dei lavori ha osservato, a seconda della circostanza, la debita scrupolosità in osservanza degli adempimenti riguardanti le condizioni salariali e lavorative. L'appaltatore primario potrà rispettare questo obbligo di diligenza agendo come segue:

- esigendo che il subappaltatore renda verosimile il rispetto delle condizioni salariali e lavorative minime;
- rendendo vincolante, nel contratto di appalto con il subappaltatore, la sua approvazione in caso di riattribuzione dei lavori a un secondo e a un terzo subappaltatore e riservandosi il diritto di consultare le direttive in materia di condizioni salariali e lavorative;
- adottando misure organizzative che gli consentano di controllare in anticipo ogni eventuale impresa subappaltatrice incaricata dei lavori (controllo dei cantieri).

Per maggiori informazioni consultare il sito: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

### **Che notifiche deve fare il datore di lavoro straniero?**

I cittadini degli Stati membri dell'UE 27/EFTA e i lavoratori che vengono distaccati in Svizzera da un'impresa o da società con sede in uno Stato

membro dell'UE 27/EFTA non necessitano più di un permesso per soggiorni di durata inferiore a 90 giorni all'anno civile. Tuttavia, se i lavori durano più di 8 giorni all'anno civile (per alcune attività è prevista la notifica indipendentemente dalla durata dei lavori), i datori di lavoro devono presentare una notifica scritta all'ufficio competente (Amt für Wirtschaft und Arbeit) almeno 8 giorni prima dell'inizio dell'attività, fornendo le seguenti informazioni:

- l'identità delle persone che si recheranno in Svizzera;
- il salario orario lordo delle persone che si recheranno in Svizzera;
- l'inizio e la durata dei lavori;
- la natura dei lavori da svolgere in Svizzera;
- den Ort, an dem die Arbeiten ausgeführt wird;
- l'indirizzo di una persona di contatto nominata dal datore di lavoro.

I cittadini della Croatia possono beneficiare di questa disposizione a determinate condizioni. I cittadini di Stati terzi devono notificare il loro soggiorno nel Paese di origine. Il modulo di notifica è disponibile al seguente sito web:

[https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html](https://www.bfm.admin.ch/bfm/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html)

### **Come si può attestare il lavoro autonomo?**

I lavoratori autonomi non sono soggetti alle condizioni minime salariali e lavorative previste dalla legge sui lavoratori distaccati. I fornitori di servizio stranieri che svolgono un'attività autonoma dovranno, su richiesta, dimostrare tale attività presso gli organi competenti. La definizione di attività lavorativa autonoma è regolata dal diritto svizzero. Farà fede la direttiva del 1° gennaio 2013 della Segreteria di Stato per l'economia SECO intitolata "Procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi esteri" ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)). In caso di controllo in loco il prestatore di servizi autonomo sarà obbligato a presentare i seguenti documenti:

- una copia della conferma della notifica conforme all'articolo 6 della legge sui lavoratori distaccati oppure una copia dell'autorizzazione rilasciata, se l'esercizio dell'attività lucrativa in Svizzera sottostà alla procedura di notifica o alla procedura di autorizzazione contenuta nella legislazione sugli stranieri;
- per gli Stati membri dell'EU/EFTA: una dichiarazione conforme all'art. 19 par. 2 del Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio ("modulo A1"); per gli Stati terzi: dichiarazione dello Stato di appartenenza o dell'assicurazione sociale attestante che il prestatore di servizio esercita un'attività autonoma;
- una copia del contratto concluso con il mandante o il committente; oppure una conferma scritta da parte del mandante o del committente

riguardante il mandato o il contratto di appalto da eseguire in Svizzera (in lingua tedesca, francese o italiana).

Gli organi di controllo sono autorizzati a richiedere ulteriori informazioni e documenti. I seguenti documenti potranno fungere da accompagnatoria attestante l'attività lucrativa autonoma:

- dichiarazione dell'ufficio delle finanze del paese di residenza certificante il numero di partita IVA;
- attestato dell'assicurazione (per es. assicurazione responsabilità civile aziendale, assicurazione infortuni, assicurazione in caso di incapacità di guadagno);
- lista di altri o precedenti mandanti o committenti (se possibile con copia della fatturazione);
- conteggio delle spese sostenute dal prestatore di servizi (alloggio, vitto, spese di viaggio);
- notifica di inizio di attività commerciale, iscrizione al registro delle imprese nello stato di residenza, sito internet, materiale pubblicitario;
- ricevute inerenti l'affitto dei locali commerciali, mezzi aziendali, ecc..

#### **Ci saranno dei controlli e sanzioni?**

Delle commissioni speciali vigilano sull'adempimento delle sopracitate prescrizioni. Le aziende costruttrici di stand fieristici che violano tali disposizioni potranno essere multate fino a un massimo di CHF 5'000.-- e possono incorrere in controllo dei costi, penali, pagamento posticipato dello stipendio, interruzione dei lavori e interdizione dallo svolgimento di attività lavorativa in Svizzera per 5 anni. La Segreteria di Stato dell'economia SECO tiene un elenco dei datori di lavoro che hanno contravvenuto alle normative contenute nella legge sui lavoratori distaccati e contro i quali pende un divieto a effettuare prestazioni di servizio in Svizzera. Questo elenco è consultabile all'indirizzo [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

## **Indirizzi importanti**

Per ulteriori informazioni riguardanti i temi sopraccitati segnaliamo i seguenti indirizzi:

- Amministrazione federale svizzera ([www.entsendung.admin.ch](http://www.entsendung.admin.ch))
- Segreteria di Stato dell'economia SECO, Holzikofenweg 36, CH-3007 Berna ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch))
- Ufficio dell'economia e del lavoro di Basilea-Città (AWA - Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt), Utengasse 36, CH-4005 Basilea ([www.awa.bs.ch](http://www.awa.bs.ch))
- Ufficio dell'economia e del lavoro di Zurigo (AWA - Amt für Wirtschaft und Arbeit), Walchenstrasse 19, CH-8090 Zurigo ([www.awa.zh.ch](http://www.awa.zh.ch))
- Commissione professionale paritetica centrale, sede (ZPK - Zentrale Paritätische Berufskommission), Gladbachstrasse 80, CH-8044 Zurigo ([www.zpk-schreinergerwerbe.ch](http://www.zpk-schreinergerwerbe.ch))

Basilea, 31. August 2018

MCH Group AG  
Messeplatz  
CH-4005 Basel