



# Modulo per la notifica dei lavoratori dipendenti distaccati

(3 mesi / 90 giorni per anno civile)

- La domanda va presentata all'autorità **cantonale** competente.
- La notifica va effettuata **al più tardi otto giorni prima dell'inizio del lavoro** in Svizzera onde permettere l'esame della domanda.
- La **fornitura** (diretta o indiretta) **di personale a prestito dall'estero non è permessa** (art. 12 cpv. 2 LC).
- Le infrazioni alla procedura di notifica sono sanzionate conformemente all'articolo 9 LDist ([www.admin.ch/ch/i/rs/823\\_20/a9.html](http://www.admin.ch/ch/i/rs/823_20/a9.html)).
- 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 (art. 2 cpv. 2ter LDist). Dettagli sull'obbligo di cauzione sono disponibili su [www.zkvs.ch](http://www.zkvs.ch).
- Se viene realizzata una cifra d'affari di almeno CHF 100 000 all'anno in Svizzera e nel Principato del Liechtenstein, bisogna conteggiare l'imposta sul valore aggiunto. Ulteriori informazioni si trovano su: [www.estv.admin.ch](http://www.estv.admin.ch) (Imposta sul valore aggiunto > Temi > Assoggettamento).

Favorite completare in stampatello o in linea sotto [www.sem.admin.ch](http://www.sem.admin.ch) (Entrata & Soggiorno > Libera circolazione delle persone Svizzera-UE/AELS > Procedura di notifica per attività lucrativa di breve durata).

## 1. Dati concernenti l'impresa / datore di lavoro con sede in uno Stato membro dell'UE/AELS

Datore di lavoro			
Settore economico			
Via / n°			
NPA / Località			
Paese			
Responsabile			
Telefono		Fax	
Indirizzo e-mail			

## 2. Durata e luogo del distacco, scopo della prestazione di servizio

Impieghi ininterrotti	dal		al		dal		al	
	dal		al		dal		al	
	dal		al		dal		al	
e / o								
Giornate lavorative singole								
Luogo d'impiego (NPA/Località)								
Indirizzo (cognome, via, n°)								
Scopo della prestazione di servizio								

### 3. Indirizzo di contatto in Svizzera durante l'ingaggio

Cognome/impresa			
Via / n°			
NPA / Località			
Persona di contatto			
Telefono		Fax	
Indirizzo e-mail			

### 4. Indicazioni concernenti il lavoratore dipendente distaccato

Cognome secondo passaporto o carta d'identità			
Nome secondo passaporto o carta d'identità			
Data di nascita		Sesso	<input type="checkbox"/> femminile <input type="checkbox"/> maschile
Nazionalità			
Ramo			
Attività esercitata			
Qualifica professionale			
Stipendio*			
Numero di matricola dell'assicurazione sociale nello Stato di domicilio del lavoratore dipendente			
Regolamento del soggiorno nello Stato di distacco dal			

\* La paga oraria lorda garantita dal datore di lavoro deve corrispondere alla legislazione svizzera. Essa deve essere dichiarata in una delle valute europee (per esempio EUR 25, CHF 25).

Lo stipendio lordo per ora è lo stipendio da cui non sono ancora stati dedotti i contributi del lavoratore alle assicurazioni sociali e le imposte. Il salario determinante comprende in particolare le seguenti componenti:

- salario di base nel Paese di provenienza
- indennità di distacco
- indennità die vacanza
- indennità per i giorni festivi
- 13a e la 14a mensilità
- assegno per ferie
- gratifica natalizia
- altre prestazioni a carattere salariale (ad es. componenti salariali secondo la legge tedesca sulla formazione del capitale)

**Non** sono considerate componenti salariali le indennità accordate in relazione all'impiego in Svizzera come le spese di viaggio, vitto e alloggio.

Altre informazioni sulle componenti salariali determinanti sono ottenibili su: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (Temi > Lavoro > Libera circolazione delle persone CH - UE e misure di accompagnamento > Distacco di lavoratori in Svizzera - Rubrica Direttive)

Per calcolare il salario minimo è disponibile un calcolatore dei salari: [www.entsendung.admin.ch](http://www.entsendung.admin.ch) (Prestatori di servizi > Salario e lavoro)

### 5. Conferma della notifica

Su richiesta, le autorità competenti rilasciano una conferma dell'avvenuta notifica per ogni lavoratore/-trice dipendente. Tale conferma sottostà a una tassa di 25 franchi. Si raccomanda di sollecitare tale conferma per i soggiorni più prolungati. Ciò consente di provare immediatamente alle autorità di controllo l'avvenuta notifica, evitando così inutili complicazioni. Osservazione: se la notifica viene effettuata per via elettronica e non con il presente formulario, non verrà prelevata nessuna tassa per l'attestato di notifica.

È auspicata una conferma scritta separata:  Sì  No

## 6. Indirizzo delle autorità competenti in materia di mercato del lavoro del luogo di impiego

www.sem.admin.ch > Chi siamo > Contatto > Autorità cantonali > Autorità cantonali per la procedura di notifica

## 7. Conferma del datore di lavoro

Il sottoscritto conferma,

- a) di essere a conoscenza della legge federale dell'8 ottobre 1999 concernente le misure collaterali per i lavoratori distaccati e il controllo dei salari minimi previsti nei contratti normali di lavoro (Legge sui lavoratori distaccati, LDist) segnatamente degli articoli 2 e 3 di tale legge. Egli s'impegna ad osservare, per tutta la durata dell'incarico e per tutti i lavoratori dipendenti distaccati, le condizioni lavorative e salariali minime vigenti in Svizzera

### Estratto dalla legge federale sui lavoratori distaccati

#### 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, inclusi i supplementi;
- 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 distaccamento 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>6</sup>

<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 nel luogo d'impiego. Le deduzioni per spese di vitto e alloggio non devono superare le tariffe conformi all'uso locale.

- b) di aver informato dell'inoltro del presente modulo i lavoratori dipendenti distaccati notificati
- c) che si impegna a rispettare le prescrizioni della polizia sanitaria e del commercio e gli altri obblighi di dichiarazione e quelli obblighi che risultano dall'esercizio della professione
- d) la correttezza delle indicazioni sul modulo di notifica
- e) di aver preso atto di un eventuale assoggettamento all'IVA per le prestazioni fornite in Svizzera e / o nel Principato del Liechtenstein e di procedere al più presto alle verifiche del caso presso l'Amministrazione federale delle contribuzioni.

Osservazioni

Luogo, data e firma