Il distacco dei lavoratori italiani in Svizzera

scritto da goal | 31 Marzo 2015

di Paolo Soro*

Oggetto

L’operazione di distacco di cui intendiamo occuparci in questo elaborato è il provvedimento organizzativo che si attua allorquando un datore di lavoro nazionale, a suo nome, per proprio conto e sotto la sua direzione, onde soddisfare un interesse economico aziendale, invii temporaneamente in Svizzera, uno o più dipendenti che lavorano abitualmente in Italia, per mettere a disposizione di un altro soggetto (o di una succursale o altra azienda appartenente al gruppo dello stesso datore di lavoro), le loro prestazioni lavorative.

Di regola, il distacco non deve superare i 24 mesi e il datore di lavoro italiano rimane in ogni caso responsabile del trattamento economico e normativo dei lavoratori durante l’intero periodo in cui gli stessi risultano es- sere distaccati in Svizzera. I maggiori vantaggi offerti dal distacco, dunque, si avranno sotto il profilo fiscale, potendosi applicare, se il dipendente continua a essere fiscalmente residente in Italia, le retribuzioni convenzionali di cui all’art. 51, co. 8-bis, Tuir, oltre che sotto il profilo previdenziale poiché, grazie al distacco, se il dipendente è inviato in Paesi UE, dello Spazio economico europeo, in Svizzera o in altri Stati convenzionati in materia previdenziale con l’Italia, questi continuerà, entro determinati limiti di tempo, a essere iscritto solo alla previdenza italiana, in deroga al principio generale secondo cui i contributi vanno assolti nello Stato in cui è svolta l’attività lavorativa.

Riteniamo opportuno far presente come la circostanza che il lavoratore in distacco operi, in tempi diversi o durante lo stesso periodo di tempo, presso più imprese del mede- simo Stato membro di occupazione, oppure successivamente in diversi Stati di occupazione, non esclude comunque l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco. L'elemento essenziale e discriminante è, anche in questi casi, la verifica che il lavoro continui a essere svolto per conto e, quindi, nell'interesse dell'impresa distaccante. Occorre, in definitiva, verificare sempre e comunque la sussistenza e la permanenza, durante tutto il periodo del distacco, di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante.

Normativa

Il distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi svolta all'interno dell'Europa comunitaria, è stato previsto dalla Direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 (Gazzetta ufficiale n. L 018 del 21/01/1997).

Come noto, la Svizzera non fa parte dell'Unione Europea, ma rientra, unitamente alla Norvegia, l'Islanda e il Liechtenstein, tra i Paesi dell'AELS: Associazione Europea di Libero Scambio. Ebbene, seppure inizialmente, tramite referendum, i cittadini svizzeri decisero di non aderire ai patti afferenti lo Spazio Economico Europeo (SEE), a seguito di un successivo apposito contratto bilaterale Svizzera-UE, anche la nazione elvetica ha iniziato ad applicare regolarmente l'accordo sulla libera circolazione delle persone, successivamente completato mediante disposizioni sul riconoscimento reciproco di titoli di studio e diplomi, acquisto di immobili e coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

Ciò premesso, occorre tenere presente che, anche se – come appena detto – con gli accordi bilaterali è stata introdotta

la libera circolazione delle persone, la Svizzera continua a non essere membro dell'Unione Europea. Pertanto:

- alla dogana verranno regolarmente effettuati gli ordinari controlli sulle persone e sulle merci;
- gli eventuali strumenti e attrezzature occorrenti per l'esercizio delle prestazioni di lavoro dovranno essere sempre accompagnati dal Carnet ATA, rilasciato dal competente ufficio della Camera di Commercio in cui ha sede l'impresa italiana (sono previste eccezioni solo per indumenti lavorativi e piccoli strumenti tecnici di complessivo modico valore – all'incirca 1.000,00 franchi svizzeri quali dovranno comunque essere accompagnati da un documento contenente l'elenco dettagliato di quanto trasportato, che potrà essere richiesto a ogni passaggio in dogana).

Innanzitutto, è bene sapere che, onde evitare situazioni di dumping salariale e sociale in danno dei lavoratori svizzeri a seguito di operazioni di distacco di dipendenti provenienti da altri Paesi, la legge stabilisce determinate condizioni lavorative e salariali minime che è necessario applicare ai dipendenti distaccati provenienti dall'UE e dagli Stati terzi, rendendo immediatamente applicabili a tali lavoratori un certo numero di norme in vigore in Svizzera. La lista delle norme da rispettare e degli ambiti interessati corrisponde a quanto previsto dalla direttiva europea. Più nel dettaglio, si tratta di condizioni afferenti: i periodi di lavoro e di riposo; la durata minima dei periodi feriali; la retribuzione minima; le norme in materia di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro; la tutela delle lavoratrici madri, dei giovani e del lavoro minorile; la parità di trattamento fra donna e uomo. Il tutto nella misura in cui detti parametri sono definiti: dalle leggi o dalle ordinanze federali; dai contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale; dai contratti normali di lavoro, ai sensi dell'articolo 360a cpv. del Codice delle Obbligazioni svizzero.

Pertanto, il datore di lavoro italiano che procede a distaccare i suoi dipendenti dovrà dichiarare che agli stessi verranno garantite tali condizioni contrattuali ed essere in grado di dimostrarlo, esibendo la relativa documentazione alle autorità svizzere preposte al controllo. Le prescrizioni minime relative alla retribuzione e al periodo feriale non sono, peraltro, applicabili ai lavori di esigua entità, di assemblaggio o di prima installazione, fatte salve le commesse nei settori dell'edilizia, dell'ingegneria e dei rami accessori all'edilizia, nonché nel settore alberghiero e della ristorazione.

Gli enti autorizzati a emanare prescrizioni vincolanti per i datori di lavoro sono i seguenti:

- le Commissioni Paritetiche (CP), che verificano il rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro;
- le Commissioni Tripartite (CT), le quali hanno il compito di impedire che un eventuale dumping salariale si produca nei rami in cui non vi sono Contratti Collettivi di Lavoro, dichiarati d'obbligatorietà generale;
- gli Ispettorati Cantonali del Lavoro, che verificano l'osservanza delle prescrizioni relative alla tutela della salute sul posto di lavoro, nonché agli orari di lavoro e al tempo di riposo;
- l'Istituto Nazionale Svizzero di Assicurazione contro gli Infortuni (SUVA), che sorveglia l'applicazione delle prescrizioni relative alla tutela della salute completando le attività degli Ispettorati Cantonali del Lavoro;
- la Segreteria di Stato dell'Economia (SECO), che sorveglia l'esecuzione generale della legge sui lavoratori distaccati;
- l'Ufficio Federale della Migrazione (UFM), autorità competente in materia di diritto degli stranieri;
- le Autorità Cantonali di Polizia degli Stranieri,

preposte al mercato del lavoro e all’esecuzione del diritto degli stranieri (esempio: permessi di soggiorno o di lavoro).

Procedura

L’iter procedurale che le imprese italiane devono seguire allorquando decidano di distaccare i loro dipendenti in Svizzera varia in funzione della nazionalità dei lavoratori impiegati, del tipo di attività che si deve svolgere e del periodo di durata del distacco. Agli effetti della presente relazione, come detto, si prende in considerazione solo il caso concernente i lavoratori di nazionalità italiana.

La prima condizione che deve sussistere è che vi sia un accordo (incarico, mandato), debitamente sottoscritto da entrambe le parti, tra il soggetto svizzero e l’azienda italiana che deve provvedere a distaccare i propri dipendenti. Detto contratto dovrà necessariamente indicare con precisione, oltre alle altre ordinarie condizioni negoziali (tra cui, evidentemente, quelle di carattere pretta- mente economico), quale sarà l’attività da svolgere, nonché la sua presumibile durata. Avendo siglato l’accordo col committente svizzero, il datore di lavoro italiano dovrà procedere all’ottenimento del modello A1 per i lavoratori che verranno distaccati. Si tratta di un formulario da compilare che costituisce la certificazione relativa alla legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore, da richiedere alla sede INPS competente in base all’iscrizione dell’impresa. In genere, occorre qualche giorno per ottenere l’attestato vistato dall’INPS; delle due copie rilasciate, una resterà al datore di lavoro e l’altra dovrà essere sempre tenuta con sé dal dipendente, in caso di controlli da parte delle autorità svizzere. Contestualmente viene compilato e firmato dal lavoratore anche il formulario che prevede il diritto di benefica- re delle prestazioni di malattia nel Paese di distacco. Da notare che tutta la modulistica dovrà essere predisposta ex novo nelle ipotesi in cui si intendano

effettuare delle sostituzioni di lavoratori distaccati. Non solo: per ogni singolo cantiere e per ogni singolo periodo, bisognerà compilare un apposito modello A1.

Esiste un vincolo attinente, altresì, alla scelta del personale che si intende distaccare: dovrà, infatti, trattarsi di dipendenti regolarmente assunti presso l'impresa italiana da almeno un mese, per i quali risultino regolarmente adempiuti in Italia tutti gli obblighi retributivi, contributivi, previdenziali, assistenziali e infortunistici. A tal proposito, con particolare riferimento alle assicurazioni sociali, premesso che, sulla base degli accordi bilaterali vigenti, ogni persona deve sottostare alle disposizioni legali di sicurezza sociale di un solo e unico Stato, i lavoratori distaccati restano, secondo il Regolamento CE 1408/71, sottoposti ai vari obblighi assicurativi nel Paese di origine e, al momento del distaccamento in un altro Paese, devono essere in condizione di dimostrare tale rapporto assicurativo.

Le autorità svizzere richiedono di dimostrare come vengono suddivise le ore giornaliere di lavoro sul territorio elvetico. Pertanto, ogni lavoratore dovrà necessariamente compilare e sottoscrivere quotidianamente il Registro Giornaliero di ore presenza, nel quale, oltre alle generalità del dipendente, andranno evidenziati: il nome del "cantiere" in cui si opera, la data e tutti gli orari relativi a: l'arrivo in dogana, l'arrivo in "cantiere", la sospensione per la pausa pranzo, la ripresa del lavoro, il termine del lavoro e il nuovo passaggio alla dogana. Nelle ipotesi di pernottamento in Svizzera, il datore di lavoro dovrà 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.

La busta paga è la prova del rispetto delle norme degli accordi bilaterali e andrà inviata agli ispettori, se richiesta. In busta paga dovrà apparire anche la voce:

“Indennità integrativa per lavoro in Svizzera”, specificando il numero delle ore e il periodo.

In proposito, sulla base della nostra esperienza, reputiamo opportuno consigliare di inviare agli ispettori pure un allegato dettagliato afferente il calcolo della differenza salariale rispetto all’ordinario stipendio percepito dai lavoratori distaccati quando eseguono la loro normale attività lavorativa in Italia.

Occorre, altresì, sapere che, se il tragitto che va dalla frontiera al luogo di lavoro svizzero supera i 20 o 30 minuti (a seconda del con- tratto e del luogo), lo stesso andrà retribuito con una voce straordinaria apposita, sempre da evidenziare nella busta paga. Nelle ipotesi, poi, in cui il periodo del distacco superi la durata dei 90 giorni, andrà corrisposto anche un contributo obbligatorio dovuto per le spese di perfezionamento professionale.

Notifica

Il limite dei 90 giorni appena citato nel precedente paragrafo, assume particolare rilevanza in quanto la normativa svizzera prevede differenti tipi di permesso di soggiorno e/o di lavoro a seconda della durata del periodo di distacco. Non sarà, però, necessario richiedere alcun permesso, laddove il periodo di lavoro sia inferiore a 90 giorni per anno civile. In tali casi, infatti, la legge in vigore prescrive il solo obbligo di effettuare una notifica, di regola, utilizzando un’apposita procedura online, tramite Internet, previa registrazione, connettendosi direttamente al sito dell’autorità cantonale preposta in funzione del luogo in cui si svolgerà l’attività. Il sistema trasmetterà una ricevuta attestante l’avvenuta conclusione della procedura di registrazione e notifica.

Tale notifica è volta a informare le autorità svizzere preposte al mercato del lavoro e quelle competenti in materia

di stranieri, dell'entrata di lavoratori dipendenti in Svizzera, provenienti da altre Nazioni. Deve, pertanto, consentire agli organismi di controllo di effettuare le verifiche necessarie per quel che concerne eventuali divieti d'entrata pronunciati nel contesto del diritto in materia di stranieri. La notifica deve, inoltre, permettere alle predette autorità di verificare, in corso di mandato, se per i lavoratori distaccati sono osservate le condizioni lavorative e salariali vigenti. Conseguentemente, nella notifica (che è gratuita) andranno indicati:

- i dati dell'impresa/datore di lavoro che opererà il distacco in Svizzera;
- il genere di lavoro da eseguire;
- la durata del distacco, precisando la data d'inizio dei lavori e la loro presumibile durata (da notare che, visto il tenore della norma

la quale parla di giorni lavorativi, sarà opportuno segnalare la durata effettiva per settimane, onde evitare di conteggiare i sabati e le domeniche nei 90 giorni annuali di distacco);

- il luogo esatto in cui sa- ranno occupati i lavoratori (è indispensabile segnare il numero civico del luogo dove si andrà a operare; se non ci fosse un numero civico, andrà segnalato il numero di mappale);

- il nome e l'indirizzo del committente svizzero, il quale non necessariamente coincide col luogo dove si opererà e, pertanto, andranno indicati entrambi;

- le generalità complete dei lavoratori distaccati: cognome, nome, data di nascita e numero di registrazione all'INPS; in seguito, si comunicheranno le eventuali variazioni, purché ciò avvenga sempre in anticipo, rispettando gli stessi tempi e la medesima modulistica prescritti per la notifica iniziale; ogni lavoratore distaccato dovrà essere notificato all'autorità svizzera mediante un modulo separato.

Le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa durante il periodo di distacco, a qualsiasi titolo dovute (per ferie, malattia, periodi d'istruzione presso l'impresa distaccante ecc.), non costituiscono un'interruzione del distacco che giustifichi una protrazione del medesimo per un equivalente periodo, che pertanto terminerà esattamente alla scadenza inizialmente programmata, indipendentemente dal numero e dalla durata degli eventi che hanno dato luogo alla sospensione dell'attività. In sostanza, non possono essere consentiti prolungamenti abusivi del periodo di distacco attraverso interruzioni temporanee ripetute. Nell'eventualità che il distacco del lavoratore non abbia avuto materialmente seguito, o che non si sia fatto uso di una proroga, come pure nel caso d'interruzione del distacco prima della scadenza prevista, il lavoratore e il datore di lavoro devono in- formare della cessazione del distacco l'organismo competente dello Stato d'invio. Gli stessi obblighi d'informazione sussistono qualora il lavoratore, nel corso del distacco, venga assegnato o trasferito ad altra impresa dello Stato di provenienza, come, per esempio, nell'ipotesi di trasferimento o alienazione dell'impresa o fusione della stessa con altro soggetto.

La notifica deve essere inoltrata entro l'ottavo giorno precedente a quello in cui dovrebbe iniziare l'attività lavorativa. È, però, prevista un'esenzione della notifica per i distacchi che abbiano una durata massima di 8 giorni. Peraltro, tale esenzione non sussiste laddove l'attività da svolgere sia ricompresa in taluni settori, quali: edilizia, alberghi e ristoranti, pulizia industriale e domestica, sorveglianza e sicurezza, commercio ambulante e settore a "luci rosse"; in tutte queste ipotesi la notifica è sempre obbligatoria dal 1° giorno di svolgimento dell'attività.

In casi urgenti (riparazioni, incidenti, catastrofi naturali etc.), la notifica può essere effettuata in via eccezionale a più breve termine. In tutte queste ipotesi deve tuttavia pervenire, al più tardi, il giorno dell'inizio dei lavori in

Svizzera. La notifica in questione dovrà indicare e giustificare imperativamente l'esistenza della situazione d'urgenza che consente l'accorciamento dei termini.

L'Ufficio federale della migrazione (UFM) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) hanno, di recente, emanato all'indirizzo delle autorità cantonali competenti, delle nuove istruzioni in materia di procedura di notifica per prestazioni di servizio della durata massima di 90 giorni lavorativi per anno civile, concernenti la modifica di un'avvenuta notifica. In base a tali istruzioni, i cambiamenti che intervengono a notifica effettuata vanno comunicati all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro, prima dell'inizio dell'impiego. Se la notifica è stata eseguita online, il cambiamento sarà comunicato tramite posta elettronica, con esplicito riferimento alla notifica già inoltrata.

In particolare, non si dovrà eseguire una nuova notifica online nei seguenti casi:

- posticipo della data di inizio dell'impiego;
- differente durata dell'impiego (riduzione o prolungamento dell'impiego, purché all'interno sempre dei 90 giorni);
- interruzione dei lavori. Viceversa, sarà necessario effettuare una nuova notifica online per apportare modifiche nei seguenti casi:

- notifica di altri collaboratori (esempio: in caso di sostituzioni per malattia);
- notifica di collaboratori supplementari;
- ripresa dei lavori dopo un'interruzione, o seguito dei lavori per uno stesso progetto.

La nuova notifica dovrà essere trasmessa prima dell'inizio dell'impiego, e – anche in tale ipotesi – dovrà contenere esplicito rimando alla notifica già in precedenza inviata. Attenzione, però, ai termini: in alcuni casi, una nuova

notifica non comporterà la possibilità di usufruire di un altrettanto nuovo termine di 8 giorni, restando valida la data della prima notifica.

Nell'ipotesi di un seguito di lavori, o di lavori di manutenzione eseguiti tramite la stessa impresa che distacca lavoratori dopo un impiego già prestato, la ripresa dell'attività deve avvenire comunque nell'arco dei 90 giorni a partire dalla conclusione dei primi lavori per lo stesso progetto. Per le interruzioni si applicheranno le stesse condizioni: se il lavoro dovesse riprendere allo scadere dei 90 giorni, o in caso di lavori annunciati per un nuovo progetto, la notifica dovrà venire effettuata sempre nel rispetto del termine di 8 giorni. Una notifica che ha per oggetto una modifica ulteriore del luogo di impiego, viceversa, comporterà un nuovo decorrere del termine degli 8 giorni.

Infine, le modifiche alle notifiche che comportano accrediti per giornate non lavorate (agli effetti del computo totale dei 90 giorni di attività lavorativa), dovranno essere comunicate, al più tardi, entro le ore 12.00 del giorno in cui si verificano, onde consentire che la giornata lavorativa in corso possa es- sere tenuta in conto per il calcolo dell'accredito. Da questa previsione sono esclusi gli accrediti retroattivi per i giorni eventualmente non lavorati in ipotesi di riduzione dell'impiego, a causa delle oggettive difficoltà insite nell'essere in grado di fornirne concreta prova.

Nell'ipotesi in cui il periodo del distacco previsto fosse, ab initio, maggiore di 90 giorni, tutta la normativa attinente alla procedura semplificata di comunicazione trami- te notifica online, non è più applicabile e occorrerà fare richiesta di uno specifico permesso (permesso di tipo "L", fino a 12 mesi; permesso di tipo "B", oltre l'anno). In queste fattispecie, le competenti autorità svizzere decideranno sul rilascio, partendo dall'esame delle condizioni del mercato del

lavoro e dei connessi contingenti dei flussi di personale in entrata.

Cauzione

Sempre in dipendenza della tipologia di attività svolta, la normativa elvetica prevede la necessità di versare una cauzione. In partico- lare, la cauzione è obbligatoria per i vari rami accessori dell'edilizia, quali: posa piastrelle e mosaici, gesso, posa pavimenti, pittura, posa ponteggi, tecnica della costruzione, isolamento, copri-tetti e costruttori di facciate.

La cauzione non potrà servire quale garanzia per il pagamento di multe emesse dall'autorità cantonale. Il deposito della cauzione potrà essere effettuato anche in euro, al cambio del giorno fissato dalla Banca Cantonale di competenza. L'importo della cauzione sarà stabilito previa presentazione del contratto d'appalto controfirmato dal committente e potrà essere depositato in contanti, o tramite garanzia irrevocabile di una banca (con sede in Svizzera), o mediante garanzia assicurativa (rilasciata sempre da una compagnia localizzata in Svizzera). La titolarità della cauzione resta dell'azienda. Detto deposito cauzionale verrà utilizzato ai fini della copertura delle sanzioni e pene convenzionali, dei costi di controllo e di elaborazione, nonché per il pagamento del contributo al Fondo Paritetico. La cauzione è liberata se l'impresa cessa le sue attività, non è oggetto di una procedura di controllo o sanzionatoria, e risulta aver regolarmente adempiuto al pagamento dei contributi professionali.

Per quanto concerne in particolare l'intero settore dell'edilizia, lo stesso è regolamenta- to da una legge ad hoc denominata Legge sull'Esercizio della Professione di Impresa- rio Costruttore (LEPIC). Tale normativa prescrive l'iscrizione all'albo cantonale per le imprese di costruzione o ditte individuali che intendono eseguire opere di sopra e

sottostruttura di una certa importanza, o comunque con un costo preventivabile superiore ai 30.000,00 franchi svizzeri.

In sintesi, la legge autorizza le imprese non iscritte all'esecuzione di lavori edili fino a detta soglia; se, però, queste opere, pur rientranti nei limiti dell'importo stabilito, non sono comunque di semplice esecuzione e richiedono determinate conoscenze della professione, i lavori devono essere eseguiti da un'impresa di costruzione iscritta nell'al- bo cantonale. La norma stabilisce, altresì, che l'esecuzione delle opere non può essere suddivisa in lotti al fine di sottrarle all'applicazione del limite menzionato. Più ditte non iscritte, quindi, non potranno ripartire una commessa di una certa importanza (o superiore ai 30.000,00 franchi), in diverse parti. E', oltre tutto, proibito, di re- gola, il subappalto a ditte non iscritte; men- tre, la collaborazione tra una ditta iscritta all'albo e una non iscritta è possibile unica- mente se attuata come prestito di manodopera da parte della ditta non iscritta. Il cantiere dovrà essere gestito sotto la completa responsabilità della ditta abilitata e l'esecuzione dei lavori è subordinata alla continua e prevalente presenza della manodopera dipendente di quest'ultima.

Sanzioni

A completamento del presente approfondimento, reputiamo utile evidenziare le principali caratteristiche concernenti il sistema sanzionatorio.

Occorre, innanzitutto, premettere che le autorità svizzere eseguono controlli regolari sul posto di lavoro, nei vari Cantoni, onde garantire l'osservanza delle condizioni previ- ste dai Contratti Collettivi. Specie nel caso di soggetti stranieri, questi accertamenti sono particolarmente rigidi e severi. I datori di lavoro che infrangono le disposizioni imperative della legge sui lavoratori distaccati andranno soggetti a svariate sanzioni, che van- no dal semplice

ammonimento, all’ammenda pecuniaria (anche di elevato ammontare), fino al blocco delle prestazioni del servizio. In caso di infrazione lieve, come, per esempio, la non osservanza del termine di 8 giorni, entro il quale la notifica va effettuata, gli imprenditori vengono ammoniti, oppure sanzionati con un’ammenda pecuniaria di lieve entità. Se l’infrazione viene ripetuta, il datore di lavoro si espone all’applicazione di un’ammenda pecuniaria fino a un massimo di 5.000,00 franchi svizzeri (le multe si pagano obbligatoriamente prima di passare la dogana in uscita).

L’infrazione grave, invece, comporta un blocco delle prestazioni di servizio. Sono considerate gravi tutte quelle infrazioni miranti a perpetrare una sorta di dumping sala- riale (mancato adeguamento delle retribuzioni), nonché l’omesso pagamento di multe passate in giudicato. Il blocco vieta di esercitare un’attività lucrativa in Svizzera. Se l’infrazione viene ripetuta, il divieto dell’esercizio di una professione può essere prolunga- to fino a un massimo di 5 anni. In caso di infrazione delle disposizioni contenute in un Contratto Collettivo di Lavoro dichiarato d’obbligatorietà generale, oltre alle sanzioni amministrative, si potranno applicare anche misure di diritto civile (pene convenzionali stabilite dalla normativa sul distacco dei la- voratori stranieri).

Violazioni intenzionali dell’obbligo di in- formare, nonché comportamenti volti a rendere impossibile l’esecuzione dei control- li, o comunque assenza di risposte alle richieste ricevute dalle autorità, potranno essere puniti pure con sanzioni penali (ammende fino a 1 milione di franchi, oppure confisca di valori patrimoniali).

Qualora, in Svizzera, venissero eseguiti dei lavori da subappaltatori con sede fuori dal Paese, l’appaltatore primario dovrà obbligare contrattualmente il subappaltatore a rispettare la legge sui lavoratori distaccati. In mancanza di un simile obbligo, all’appaltatore primario potranno essere

inflitte le sanzioni per infrazioni commesse dal subappaltatore contro la legge sui lavoratori distaccati.

Presso la SECO è istituito un registro contenente l'elenco delle imprese che sono state oggetto di sanzioni.

Avvertenze

L'elaborato qui predisposto si prefigge il compito di offrire una panoramica generale sull'argomento.

Considerato, peraltro, che la Confederazione Svizzera è uno Stato federale composto da 26 Cantoni indipendenti, seppure gli accordi bilaterali siglati con l'Unione Europea e le altre leggi e contratti nazionali di cui si fa menzione abbiano validità giuridica in tutto il Paese, taluni aspetti pratici di carattere burocratico concernenti le varie procedure operative (nonché gli uffici effettivi a cui rivolgersi), non saranno necessariamente gli stessi in relazione allo specifico luogo in cui verranno distaccati i lavoratori.

Ergo, è consigliabile accertarsene sempre previamente presso l'autorità cantonale di competenza, prima di procedere.

**ODCEC di Cagliari*