



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI

Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS
Affari internazionali e previdenza professionale

Sicurezza sociale per i lavoratori distaccati

CH – AELS

Edizione aprile 2012

A chi è destinato questo promemoria?

Il presente promemoria è destinato ai lavoratori distaccati

- tra la Svizzera e gli Stati membri dell'Associazione europea di libero scambio (AELS) se i lavoratori distaccati possiedono la nazionalità svizzera o di uno Stato membro dell'AELS¹;

Non concerne invece il distacco di lavoratori

- tra la Svizzera e gli Stati membri dell'UE². In questi casi ci si riferisce al promemoria [Sicurezza sociale per i lavoratori distaccati – CH-UE](#);
- tra la Svizzera e il Liechtenstein o la Norvegia se i lavoratori distaccati non possiedono né la nazionalità svizzera né quella islandese, norvegese o del Liechtenstein. In questi casi ci si riferisce al promemoria [Sicurezza sociale per i lavoratori distaccati – Stati contraenti non appartenenti né all'UE né all'AELS](#);
- tra la Svizzera e gli Stati non membri dell'UE o dell'AELS con i quali la Svizzera ha concluso una convenzione di sicurezza sociale³. In questi casi ci si riferisce al promemoria [Sicurezza sociale per i lavoratori distaccati – Stati contraenti non appartenenti né all'UE né all'AELS](#);
- tra la Svizzera e gli Stati con i quali la Svizzera non ha concluso nessuna convenzione di sicurezza sociale. In questi casi ci si riferisce al promemoria [Sicurezza sociale per i lavoratori distaccati – Stati non contraenti](#)⁴.

¹ Gli Stati membri dell'AELS sono i seguenti: Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.

² Gli Stati membri dell'UE sono i seguenti: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Regno Unito, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria.

³ La Svizzera ha concluso convenzioni di sicurezza sociale con i seguenti Stati non appartenenti né all'UE né all'AELS: Australia, Canada (incluso il Québec), Cile, Croazia, ex Jugoslavia (Bosnia ed Erzegovina, Serbia, Montenegro), Filippine, Giappone, India, Israele, Macedonia, Repubblica di San Marino, Turchia, USA.

⁴ Questo promemoria concerne anche i casi di distacco tra la Svizzera e l'Islanda quando i lavoratori distaccati non possiedono né la nazionalità svizzera né quella islandese, norvegese o del Liechtenstein.

Introduzione

Il [Regolamento \(CEE\) n. 1408/71](#) è applicabile, ai sensi della Convenzione AELS riveduta, nelle relazioni in materia di sicurezza sociale tra la Svizzera, da un lato, e l'Islanda, il Liechtenstein e la Norvegia dall'altro. Il Regolamento intende coordinare i regimi di sicurezza sociale di quei Stati e disciplina, tra l'altro, il distacco di lavoratori.

1) Il Regolamento (CEE) n. 1408/71

Campo d'applicazione materiale

Il Regolamento copre i regimi obbligatori seguenti:

- prestazioni di malattia o di maternità;
- prestazioni d'invalidità⁵;
- prestazioni di vecchiaia⁵;
- prestazioni per i superstiti⁵;
- prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- prestazioni di disoccupazione;
- prestazioni familiari.

Il Regolamento non è applicabile né alle assicurazioni private né alle prestazioni basate su convenzioni tariffali delle parti sociali (contratti collettivi di lavoro).

Persone coperte

Il Regolamento (CEE) n. 1408/71 protegge i lavoratori subordinati e indipendenti come pure (per determinate prestazioni) i membri della loro famiglia.

È applicabile nelle relazioni tra la Svizzera e l'Islanda, il Liechtenstein o la Norvegia ai cittadini di uno di questi Stati.

Tra la Svizzera e la Norvegia o il Liechtenstein, il distacco per dipendenti che non possiedono né la nazionalità svizzera né quella islandese, norvegese o del Liechtenstein è tuttavia possibile sulla base delle convenzioni bilaterali (v. pagina 2).

Le spiegazioni del presente promemoria concernono esclusivamente la situazione dei lavoratori subordinati distaccati. Vi sono tuttavia disposizioni analoghe applicabili ai lavoratori indipendenti.

⁵ Per quanto riguarda la legislazione svizzera, il Regolamento è applicabile anche alle prestazioni obbligatorie della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

Determinazione della legislazione applicabile

Per evitare lacune di copertura o un doppio onere contributivo, il Regolamento (CEE) n. 1408/71 contiene normative per determinare qual è la legislazione applicabile alle persone che esercitano un'attività lucrativa.

Salvo rare eccezioni, ogni persona sottostà alla legislazione di sicurezza sociale di un solo Stato (art. 13 cpv. 1).

Di regola una persona esercitante un'attività lucrativa è assicurata nello Stato in cui lavora (art. 13 cpv. 2) ed i suoi diritti e obblighi sono determinati solo nel quadro della legislazione di quello Stato.

Un'eccezione a questo principio è possibile in caso di distacco temporaneo in un altro Stato contraente (art. 14 cpv. 1).

2) Il distacco

La nozione di distacco implica che un lavoratore subordinato adempie temporaneamente un mandato in un altro Paese per conto del suo datore di lavoro. Durante il periodo in questione, per quanto riguarda le assicurazioni sociali, il lavoratore distaccato rimane assoggettato alla legislazione del Paese d'origine.

Il distacco è soggetto alle condizioni seguenti:

a. Carattere temporaneo

Un distacco è concesso solamente per un periodo limitato. Di regola il periodo del distacco non deve superare i 12 mesi. Una proroga di altri 12 mesi è possibile a condizione che lo Stato in cui viene esercitata l'attività temporanea dia il suo consenso.

Se il periodo di 24 mesi è insufficiente, il Paese d'origine e quello dell'attività temporanea possono concludere un accordo speciale e concedere una nuova proroga.

Un'interruzione temporanea dell'attività (per malattia, vacanze o impegno presso la ditta distaccante) non costituisce un'interruzione del distacco.

b. Rapporto giuridico tra il lavoratore subordinato e il suo datore di lavoro

Durante l'intero periodo di distacco tra il dipendente e il datore di lavoro deve poter essere comprovata l'esistenza di un rapporto basato sul diritto del lavoro. In particolare, solo il datore di lavoro che distacca il lavoratore deve avere la possibilità di porre fine al rapporto di lavoro rescindendo il contratto. Il fatto che il datore di lavoro possa stabilire a grandi linee il tipo di attività che svolgerà il lavoratore distaccato è un ulteriore indizio dell'esistenza di un rapporto basato sul diritto del lavoro.

La persona distaccata deve svolgere la sua attività nell'interesse e per conto del suo datore di lavoro. Non è per contro necessario che quest'ultimo versi direttamente il salario.

c. Attività significative ordinarie nel Paese d'origine

Il datore di lavoro che distacca un lavoratore deve svolgere già da un certo tempo delle attività economiche rilevanti nel Paese da cui avviene il distacco. Prove tangibili di queste attività sono una sede in cui non sia impiegato soltanto personale amministrativo e bilanci che permettano di constatare la cifra d'affari realizzata in quel Paese.

d. Assicurazione anteriore nel Paese d'origine

Immediatamente prima del distacco, il lavoratore deve essere stato assicurato al sistema di sicurezza sociale del Paese d'origine. I lavoratori assunti esclusivamente per una determinata attività all'estero non sono considerati distaccati.

e. Divieto di sostituire un lavoratore distaccato con un altro

Non è permesso distaccare un lavoratore per sostituirne un altro, il cui distacco è giunto a termine.

f. Nazionalità del lavoratore distaccato

In caso di distacco tra la Svizzera, da un lato, e l'Islanda, il Liechtenstein o la Norvegia dall'altro, il Regolamento (CEE) n. 1408/71 è applicabile unicamente a cittadini svizzeri o di questi tre Stati.

Il distacco tra la Svizzera e la Norvegia o il Liechtenstein per dipendenti che non possiedono la nazionalità svizzera, islandese, norvegese o del Liechtenstein è tuttavia possibile sulla base delle convenzioni bilaterali (vedere pagina 2).

3) Distacco dalla Svizzera in uno Stato dell'AELS

Certificato di distacco

Un datore di lavoro che desidera distaccare una persona per al massimo 12 mesi trasmette una [richiesta di rilascio di un certificato di distacco](#)⁶ alla sua cassa di compensazione AVS. Se le condizioni necessarie per il distacco sono soddisfatte, la cassa di compensazione AVS emette il modulo E 101 e lo consegna al datore di lavoro, che lo trasmetterà a sua volta al lavoratore distaccato.

Proroga del distacco

Se si prevede che il periodo di attività all'estero, contro qualsiasi aspettativa, sarà superiore a 12 mesi, il datore di lavoro può inoltrare una richiesta di proroga di al massimo un anno.

Il datore di lavoro compila la parte A del [modulo E 102](#)⁶ e lo invia all'istituzione competente dello Stato in cui il lavoratore è distaccato (cfr. elenco allegato). Se l'istituzione competente accetta la proroga ritorna due esemplari compilati del modulo E 102 al datore di lavoro che ne consegnerà uno al lavoratore. La richiesta di proroga deve essere inoltrata prima che scada il periodo iniziale di 12 mesi.

Se il periodo di distacco di 24 mesi è ancora insufficiente, il datore di lavoro può inoltrare, nell'interesse del lavoratore, una [richiesta di proroga del distacco \(accordo speciale\)](#)⁶ all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), Effingerstrasse 20, 3003 Berna. L'UFAS cercherà di concludere un accordo speciale ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (CEE) n. 1408/71 con l'autorità estera competente del Paese dell'attività temporanea. Se un accordo speciale è concluso, il datore di lavoro riceve una conferma da parte dell'UFAS in cui si specifica che la legislazione svizzera continua ad essere applicabile.

Secondo la prassi svizzera, una proroga è richiesta alle autorità dello Stato contraente a condizione che il distacco non superi complessivamente la durata di 5-6 anni.

⁶ www.ufas.admin.ch > Indicazioni pratiche > Esecuzione > Internazionale > Moduli > CH-AELS > E101-103: Assoggettamento

Se fin dall'inizio si prevede che un distacco di 12 mesi non sarà sufficiente per adempiere ai compiti, si può inoltrare, nell'interesse del lavoratore, una richiesta di proroga del distacco direttamente all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali.

Obbligo di informare e controlli

Il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro sono tenuti ad informare le istituzioni competenti nel Paese d'origine in merito a qualsiasi cambiamento importante che avviene durante il distacco. Durante l'intero periodo di distacco le autorità possono effettuare controlli, segnatamente per verificare se il rapporto secondo il diritto del lavoro tra il datore di lavoro e il lavoratore distaccato continua a sussistere.

Effetti del distacco

Durante il periodo di distacco sono determinanti i diritti e gli obblighi secondo la legislazione svizzera. Il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro continuano dunque a versare i contributi alle seguenti assicurazioni: AVS, AI, indennità di perdita di guadagno (IPG), assicurazione contro la disoccupazione (AD), previdenza professionale (PP), assicurazione contro gli infortuni (AINF) e assegni familiari (AF). Il lavoratore distaccato rimane affiliato all'assicurazione malattie obbligatoria (LAMal) in Svizzera e conserva il diritto ad assegni familiari svizzeri.

La persona distaccata non è tenuta di versare contributi alle assicurazioni sociali del Paese in cui viene esercitata l'attività temporanea, ma non può nemmeno percepirne prestazioni a carico di quel Paese.

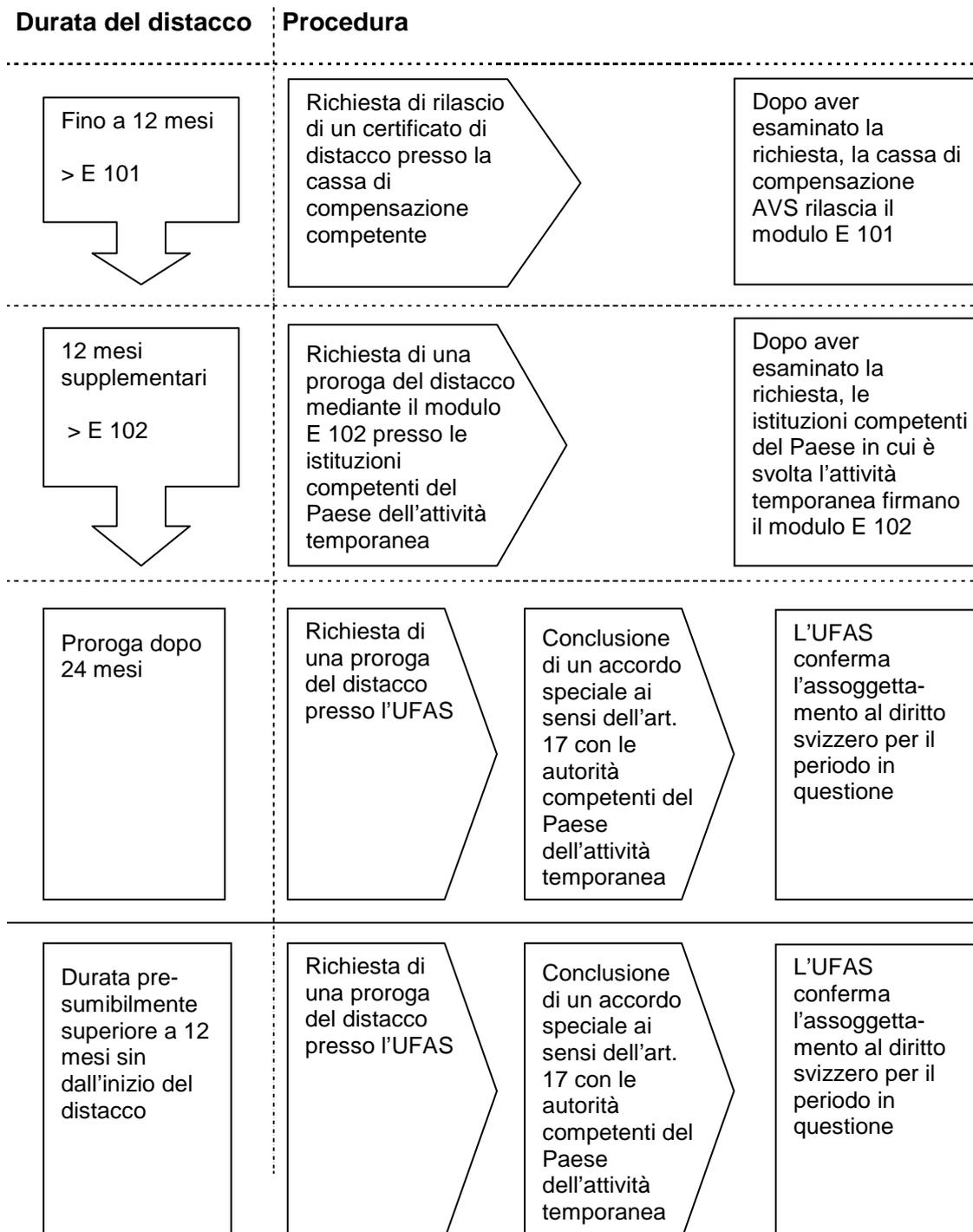
I membri della famiglia senza attività lucrativa che accompagnano la persona distaccata rimangono assoggettati alla legislazione svizzera di sicurezza sociale e affiliati all'assicurazione malattie obbligatoria (LAMal) in Svizzera.

Sicurezza sociale dopo il distacco

Una volta concluso il distacco, il lavoratore verrà obbligatoriamente assoggettato al diritto delle assicurazioni sociali dello Stato in cui lavora. Se continua ad esercitare un'attività lucrativa per un datore di lavoro in Svizzera può, con l'accordo di quest'ultimo, rimanere affiliato in Svizzera all'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS), all'assicurazione per l'invalidità (AI), all'assicurazione contro la disoccupazione, e alla previdenza professionale⁷.

⁷ Il lavoratore subordinato può rimanere affiliato all'AVS/AI/IPG/AD se è stato assicurato durante almeno cinque anni consecutivi. Per mantenere la copertura assicurativa durante l'esercizio di un'attività in Islanda, nel Liechtenstein o in Norvegia, i periodi assicurativi compiuti in uno Stato dell'AELS da cittadini degli Stati dell'AELS sono presi in considerazione per il calcolo della durata minima d'assicurazione. Il lavoratore subordinato e il datore di lavoro devono inoltrare congiuntamente una richiesta alla cassa di compensazione competente per il mantenimento dell'AVS/AI/IPG/AD.

Distacco dalla Svizzera in uno Stato dell'AELS: panoramica



4) Copertura assicurativa durante un distacco dalla Svizzera in uno Stato dell'AELS

Il lavoratore distaccato dalla Svizzera e i suoi superstiti hanno diritto alle prestazioni delle assicurazioni sociali svizzere in caso di infortunio sul lavoro, di malattie professionali, di disoccupazione, di vecchiaia, di decesso e d'invalidità. Continuano ad essere concesse anche le prestazioni familiari.

Il lavoratore distaccato dalla Svizzera e i suoi familiari senza attività lucrativa che lo accompagnano rimangono affiliati all'assicurazione malattie (LAMal) e all'assicurazione contro gli infortuni svizzere durante l'intero periodo di distacco.

a. Copertura in caso di malattia e maternità se il lavoratore distaccato rimane domiciliato in Svizzera

In caso di malattia e di maternità, il lavoratore distaccato che rimane domiciliato⁸ in Svizzera ha diritto alle prestazioni necessarie dal punto di vista medico, tenendo conto della loro natura e della durata del suo soggiorno nello Stato dell'attività temporanea. A questo scopo deve utilizzare la tessera europea di assicurazione malattia, che può essere richiesta presso l'assicuratore malattie svizzero competente. Lo stesso vale per i membri della sua famiglia senza attività lucrativa che lo accompagnano.

Le prestazioni mediche nel Paese dell'AELS in cui viene esercitata l'attività temporanea sono accordate conformemente alla legislazione di quel Paese. Normalmente, le spese di rimpatrio in Svizzera non sono coperte. A tale scopo può quindi essere utile concludere un'apposita assicurazione complementare privata.

b. Copertura in caso di malattia e maternità se il lavoratore distaccato trasferisce il domicilio nel Paese dell'attività temporanea

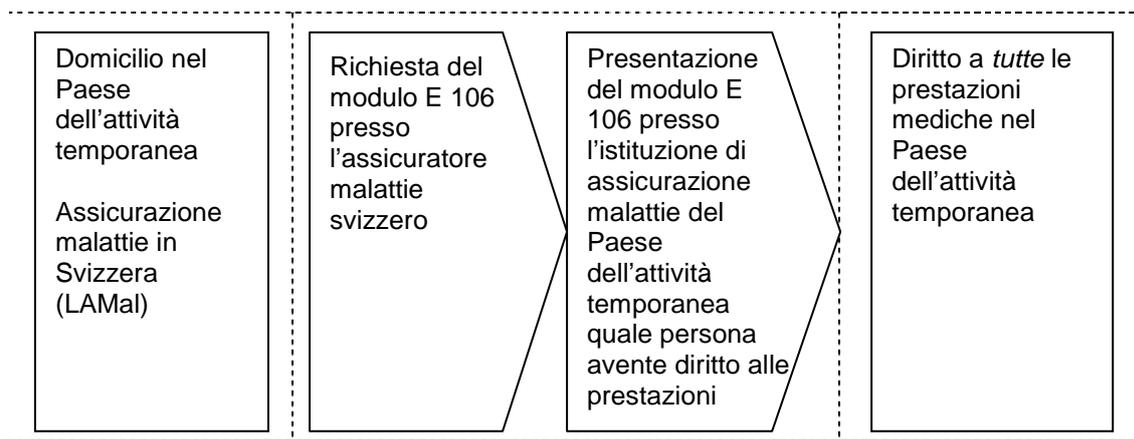
Se il lavoratore distaccato ha trasferito il domicilio⁸ nello Stato dell'attività temporanea, egli dovrà utilizzare il modulo E 106 allestito dall'assicuratore malattie svizzero che dispone della sua copertura in caso di malattia o di maternità. Con quest'attestazione si annuncia presso l'assicurazione malattie del Paese di domicilio, che lo registrerà quale avente diritto a tutte le cure sanitarie fornite dalla sua legislazione. La persona distaccata sarà trattata come se fosse assicurata nel Paese in questione.

Per i membri della sua famiglia senza attività lucrativa che lo accompagnano vale la medesima procedura.

Copertura assicurativa in caso di malattia e di maternità durante il distacco dalla Svizzera in uno Stato membro dell'AELS: panoramica

Situazione	Procedura	Protezione assicurativa nel Paese dell'attività temporanea
<p>Domicilio in Svizzera</p> <p>Assicurazione malattie in Svizzera (LAMal)</p>	<p>Richiesta di una tessera europea di assicurazione malattie presso l'assicuratore malattie svizzero</p>	<p>Diritto a tutte le prestazioni <i>necessarie dal punto di vista medico</i> nel Paese dell'attività temporanea</p>

⁸ Quale domicilio vale il luogo in cui si ha il proprio centro d'interessi. Le persone distaccate che hanno una abitazione propria all'estero devono spesso annunciare la loro partenza al Comune di domicilio svizzero. Tuttavia, una dichiarazione di partenza all'estero non significa necessariamente trasferire il proprio centro d'interessi. In caso di distacco di breve durata, non si presuppone il trasferimento del domicilio nello Stato dell'attività temporanea.



5) Distacco da uno Stato dell'AELS in Svizzera

Le spiegazioni che precedono si applicano, per principio, anche in caso di distacco da uno Stato membro dell'AELS in Svizzera. Le formalità vanno semplicemente sbrigate in senso opposto.

Il datore di lavoro estero deve dunque richiedere i moduli E 101 o E 102 presso l'istituzione competente dello Stato dell'AELS in questione. L'istituzione competente rilascerà il modulo E101 e lo consegnerà al richiedente che ne trasmetterà una copia al lavoratore distaccato. Questo modulo è da tenere a disposizione della cassa di compensazione AVS che sarebbe competente nel caso in cui si applicasse la legislazione svizzera.

Il datore di lavoro estero compila il modulo E 102 e lo invia alla cassa di compensazione AVS che sarebbe competente nel caso in cui si applicasse la legislazione svizzera.

Le richieste di proroga secondo l'articolo 17 del Regolamento (CEE) n. 1408/71 vanno inoltrate all'autorità competente (cfr. elenco allegato), che, se del caso, cercherà di concludere un accordo speciale con l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali.

Effetti del distacco

Durante il periodo di distacco sono determinanti i diritti e gli obblighi secondo la legislazione del Paese d'origine. La persona distaccata e il suo datore di lavoro sono dunque esonerati dall'obbligo contributivo per quanto concerne l'AVS, l'AI, le indennità di perdita di guadagno, l'assicurazione contro la disoccupazione, l'assicurazione contro gli infortuni, la previdenza professionale e gli assegni familiari.

Il lavoratore distaccato non è tenuto ad affiliarsi all'assicurazione malattie (LAMal) in Svizzera e non ha alcun diritto agli assegni familiari svizzeri.

I membri della famiglia senza attività lucrativa rimangono assoggettati alla legislazione dello stesso Stato che la persona distaccata (Stato d'origine) se l'accompagnano.

6) Importanza del certificato di distacco

Il certificato di distacco (moduli E 101, E 102 o certificato equivalente dell'UFAS) conferma che la persona distaccata continua ad essere assoggettata al diritto delle assicurazioni sociali del Paese d'origine e che, durante il periodo di distacco, la legislazione in materia di sicurezza sociale del Paese dell'attività temporanea non è applicabile nel suo caso.

Le autorità delle assicurazioni sociali dello Stato in cui viene esercitata l'attività temporanea sono legate al certificato di distacco fino a quando l'istituzione competente dello Stato d'origine non decide di ritirarlo o dichiararlo nullo.

Se l'istituzione competente nel Paese dell'attività temporanea dubita della correttezza dei dati contenuti nel modulo, l'istituzione che ha rilasciato il certificato deve riesaminarlo e, se del caso, deciderne il ritiro.

Durante tutto il periodo di esercizio della sua attività all'estero, il lavoratore distaccato deve essere in possesso di un certificato di distacco. Si consiglia di richiedere il certificato necessario quanto prima.

7) Ulteriori informazioni

Ulteriori informazioni sono disponibili su www.ufas.admin.ch, alla rubrica Affari internazionali.

Questo promemoria presenta solo una panoramica generale. I singoli casi vengono esaminati unicamente in base alle disposizioni legali e alle convenzioni internazionali.

Allegato

Elenco delle istituzioni competenti nei diversi Stati membri dell'AELS:

- per l'approvazione delle richieste di proroga del distacco mediante il modulo E 102;
- per la conclusione di accordi speciali ai sensi dell'articolo 17 del Regolamento (CEE) n. 1408/71.

IS

(E 102)

Tryggingastofnun ríkisins
(State Social Security Institute)
Laugavegi 114-116
IS - 150 Reykjavík
www.tr.is

(art. 17)

Heilbrigðis- og
tryggingamálaráðuneytið
(Ministry of Health and Social
Security)
Vegmúla 3
IS - 150 Reykjavík
www.ministryofhealth.is

LI

(E 102)

Liechtensteinische AHV-IV-FAK
Gerberweg 2
Postfach 84
FL - 9490 Vaduz
www.ahv.li

(art. 17)

Amt für Gesundheit
Äulestrasse 51
Postfach 684
FL - 9490 Vaduz
www.ag.llv.li

NO

NAV Utland
Postboks 8138, Dep.
NO - 0033 Oslo
www.nav.no

*Per datori di lavoro senza sede in
Norvegia (o con sede a Stavanger):*

Stavanger trygdekontor
NO - 4001 Stavanger
www.nav.no