



Ai :

- Servizi cantonali di migrazione
- Autorità cantonali preposte al mercato del lavoro

Berna, 1° luglio 2008

**Istruzioni comuni del 1° luglio 2008 concernenti l'impatto dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone con l'UE e dell'Accordo AELS sulle prescrizioni in materia di collocamento e di personale a prestito**

**Istruzioni comuni della SECO e dell'UFM**

Le presenti istruzioni vertono sull'impatto dell'Accordo del 21 giugno 1999 tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (in seguito ALC; RS 0.142.112.681) e dell'Accordo di emendamento della Convenzione, del 4 gennaio 1960, istitutiva dell'Associazione europea di libero scambio (in seguito AELS; RS 0.632.31) sulle prescrizioni in materia di collocamento privato e di personale a prestito. Sostituiscono e annullano le istruzioni comuni del 19 luglio 2004 sul medesimo tema e il relativo complemento del 9 gennaio 2007. Si applicano ai :

- cittadini degli Stati membri dell'UE al momento della firma dell'ALC: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Spagna e Svezia (in seguito: vecchi Stati membri);
- cittadini degli Stati AELS : Norvegia, Islanda e Liechtenstein ;
- cittadini degli Stati che hanno aderito all'UE il 1° maggio 2004, come da protocollo del 26 ottobre 2004 relativo all'estensione dell'ALC ai nuovi Stati membri della CE [in seguito: protocollo aggiuntivo I all'ALC; RU 2006 995]: Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovacchia, Slovenia, Repubblica ceca, Ungheria, Cipro e Malta (in seguito: nuovi Stati membri). I cittadini di **Malta** e **Cipro** sottostanno al medesimo regime riservato ai cittadini dei vecchi Stati membri dell'UE, per cui vanno trattati esattamente e senza riserve nella medesima maniera.

## **1. Ammissione di agenzie di collocamento e di fornitura di personale a prestito con sede in uno Stato membro dell'UE o dell'AELS**

L'ALC prevede tra l'altro una liberalizzazione parziale della circolazione dei servizi. Tale liberalizzazione non si applica però all'attività delle agenzie di collocamento per impieghi temporanei e interinali (art. 22 cpv. 3 Allegato I ALC). Le agenzie di collocamento e di fornitura di personale a prestito con sede nell'UE e nell'AELS non sono pertanto autorizzate a operare liberamente in Svizzera. La fornitura di personale a prestito dall'estero resta pertanto esclusa conformemente all'articolo 12 capoverso 2 della legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito (legge sul collocamento, LC; RS 823.11).

### **Importante:**

L'articolo 22 capoverso 3 Allegato I ALC si rivolge solo alle **ditte attive nel collocamento e nella fornitura di personale a prestito entro lo spazio dell'UE/AELS**, che collocano del personale o forniscono del personale a prestito sul territorio svizzero, ma non vieta minimamente ai cittadini dell'UE l'accesso al mercato del lavoro svizzero – neppure se vi entrano per la prima volta. Queste persone possono pertanto essere assunte da un prestatore con sede in Svizzera. L'ammissione è disciplinata come segue.

## **2. Ammissione di cittadini di Stati UE/AELS in qualità di salariati presso agenzie di collocamento o di fornitura di personale a prestito**

### **Principio**

Fatte salve le disposizioni transitorie (art. 10 ALC), l'ALC vieta qualsiasi disparità di trattamento tra cittadini svizzeri e cittadini UE per quanto concerne le condizioni di vita, di lavoro e d'assunzione. Dall'entrata in vigore dell'ALC, il 1° giugno 2002, i cittadini UE possono pertanto essere ammessi alle condizioni seguenti.

#### **• Vecchi Stati membri**

Nei primi **due** anni dall'entrata in vigore dell'ALC, i cittadini dei vecchi Stati membri avevano accesso al mercato del lavoro svizzero solo se erano rispettate la priorità degli indigeni e le condizioni di salario e lavoro in uso nella regione e nella professione. Nei primi **cinque** anni essi soggiacevano inoltre ai contingenti. Dal 1° giugno 2007, i lavoratori che dispongono di un impiego in Svizzera ottengono un titolo di soggiorno. Coloro che risiedono in maniera permanente (permesso B) beneficiano della piena mobilità professionale e geografica. Le zone di frontiera non possono più essere invocate come limitazione nei confronti dei frontalieri. Tuttavia, fino al 2014 la Svizzera si riserva la possibilità di reintrodurre unilateralmente dei contingenti in caso di afflusso massiccio di lavoratori dall'UE (art. 10 ALC).

#### **• Nuovi Stati membri**

I cittadini dei **nuovi Stati membri** (tranne Cipro e Malta) soggiacciono al medesimo regime transitorio riservato ai vecchi Stati membri, fatti salvi i termini seguenti:

- a. Fino al 31 marzo 2011 hanno accesso al mercato del lavoro svizzero, fatti salvi la priorità degli indigeni e il rispetto delle condizioni di salario e lavoro in uso nella regione e nella professione. Continuano inoltre a sottostare ai contingenti. Le persone che risiedono in maniera permanente beneficiano da subito della mobilità geografica e professionale, che per i soggiornanti di breve durata è limitata a 364 giorni.
- b. Durante l'intero periodo transitorio - ossia verosimilmente fino al 2011 - l'ufficio cantonale del primo luogo di missione è l'organo competente per la ricezione delle domande e l'esame delle condizioni sul mercato del lavoro.

- c. Dal 1° aprile 2011, i cittadini dei nuovi Stati membri dell'UE beneficeranno della libera circolazione purché siano in grado di dimostrare l'esistenza di un rapporto di lavoro. Nel quadro di una clausola di salvaguardia valevole fino al 31 maggio 2014, la Svizzera, dal canto suo, avrà la possibilità di reintrodurre dei contingenti in caso di immigrazione massiccia (art. 10 ALC).
- d. Disciplina allo scadere del termine transitorio: libera circolazione a condizione di essere in grado di dimostrare l'esistenza di un rapporto di lavoro. Mobilità geografica e professionale completa.

**3. Conseguenze dell'ALC, a decorrere dal 1° giugno 2004, per le agenzie di collocamento e di fornitura di personale a prestito**

**a. Ammissione di cittadini UE/AELS primo-immigranti per i quali occorre sollecitare un permesso di soggiorno e di lavoro**

L'articolo 4 ALC garantisce ai cittadini UE/AELS un diritto di accesso a un'attività economica in Svizzera. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 10 ALC e del pertinente Allegato I. I contingenti applicabili ai cittadini dei vecchi Stati membri nonché di Cipro e Malta sono decaduti il 1° giugno 2007, per cui l'unica condizione posta a queste persone per l'ottenimento del necessario titolo di soggiorno (permesso) è che dimostrino di disporre di un impiego in Svizzera. I cittadini dei nuovi Stati membri hanno accesso al mercato del lavoro svizzero, fatti salvi i contingenti, la priorità dei lavoratori indigeni e il rispetto delle condizioni di salario e lavoro in uso nella regione e nella professione. Tale restrizione è applicabile fino al 31 marzo 2011. A decorrere da tale data, queste persone soggiaceranno senza riserva alcuna al medesimo regime previsto per i cittadini dei vecchi Stati membri.

**b. Implicazioni dell'ALC per l'articolo 21 LC**

Secondo l'articolo 21 LC, il prestatore può assumere in Svizzera soltanto stranieri autorizzati ad esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione, ma sono possibili deroghe se motivi economici speciali lo giustificano.

In virtù dell'ALC, i cittadini dei vecchi Stati membri nonché di Cipro e Malta beneficiano dal 1° giugno 2007 di un libero accesso al mercato del lavoro svizzero. I cittadini dei nuovi Stati membri godono di un diritto d'accesso a un'attività lucrativa in Svizzera, anche nel contesto della fornitura di personale a prestito, purché non sia disponibile un lavoratore indigeno, le condizioni di lavoro e salario siano conformi a quelle in uso nella regione e nella professione e i contingenti non siano esauriti. Tutti i cittadini UE/AELS adempiono pertanto i presupposti di cui all'articolo 21 LC, ovvero sono autorizzati ad esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione.

**c. Tipi di permessi CE/AELS**

• **Libretto C CE/AELS: permesso di domicilio**

Siccome l'ALC non prevede disposizioni speciali, il rilascio del permesso di domicilio continua a sottostare alla legge federale del 16 dicembre 2005 sugli stranieri (RS 142.20, in seguito LStr) e agli accordi di domicilio conclusi bilateralmente dalla Svizzera. Tuttavia, se le disposizioni dell'ALC sono più favorevoli al cittadino dello spazio CE/AELS che non quelle della LStr, saranno applicabili le disposizioni dell'ALC. Il permesso di domicilio CE/AELS è rilasciato per una durata indeterminata e non può essere vincolato a condizioni.

- **Libretto B CE/AELS: permesso di dimora**

Il permesso di dimora, valevole cinque anni, è rilasciato in presenza di un contratto di lavoro di un anno o più oppure di durata indeterminata. Il titolare ha diritto di cambiare impiego e professione.

- **Libretto L CE/AELS: permesso di soggiorno di breve durata**

Questo permesso è rilasciato in presenza di un contratto di lavoro inferiore a un anno. Il titolare è autorizzato a lavorare in Svizzera nel quadro della fornitura di personale a prestito unicamente per la durata del permesso. In caso di proroga della missione occorre sollecitare un nuovo permesso o la proroga del vecchio.

- **Libretto G CE/AELS: permesso per frontalieri**

Tra il 1° giugno 2002 e il 1° giugno 2007, i frontalieri erano autorizzati a svolgere missioni nel quadro della fornitura di personale a prestito unicamente nelle zone di frontiera. Dal 1° giugno 2007, i frontalieri cittadini dei vecchi Stati membri godono della piena mobilità geografica e la loro attività non è pertanto più limitata alle zone di frontiera.

L'attività dei cittadini dei nuovi Stati membri continuerà fino al 31 marzo 2011 ad essere limitata alle zone di frontiera. La fornitura di personale frontaliere a prestito all'infuori di tale zona non è autorizzata.

L'elemento determinante per la definizione dello statuto di frontaliere è il luogo di lavoro, non la sede del prestatore. I frontalieri sono tenuti a notificare il cambiamento di luogo di lavoro e di impiego all'autorità competente per il luogo di lavoro. Non sottostanno a contingenti.

**d. Cittadini UE/AELS che vengono a lavorare in Svizzera per un periodo di al massimo tre mesi**

Secondo l'articolo 10 capoverso 1 ALC, i soggiorni inferiori a quattro mesi non sottostanno a contingente. Di conseguenza, secondo l'articolo 6 capoverso 3 Allegato I ALC, il lavoratore salariato che assume un impiego della durata di al massimo tre mesi non abbisogna di un titolo di soggiorno. Soggiace invece all'obbligo di notifica. Tale notifica, da effettuare in tutti i casi prima dell'assunzione d'impiego, può avvenire in linea sul sito della SECO o dell'UFM oppure, secondo la procedura più classica, mediante l'apposito modulo. In genere è il datore di lavoro ad occuparsene.

I cittadini dei nuovi Stati membri che assumono un impiego in Svizzera non possono beneficiare della procedura di notifica. Essi soggiacciono sin dal primo giorno all'obbligo del permesso (cfr. n. 2 sopra).

**e. Particolarità concernenti le persone assunte in qualità di responsabili della gestione di un'agenzia di fornitura di personale a prestito**

Per quanto concerne i responsabili della gestione di un'agenzia di fornitura di personale a prestito, si può presumere che siano assunti per una durata indeterminata o comunque per parecchi anni, dal momento che sono impiegati in vista di "assicurare la fornitura di personale a prestito conformemente alle regole della professione", condizione cui l'articolo 13 capoverso 2 LC subordina il rilascio del permesso. Ne consegue che una persona titolare di un permesso di breve durata (un anno o meno), ovvero di un permesso L o G, non può essere assunta in qualità di responsabile della gestione.

#### **f. Chi deve presentare la domanda del permesso di dimora e di lavoro?**

- Vecchi Stati membri, Cipro e Malta

Da che sono stati soppressi i controlli del mercato del lavoro, il 1° giugno 2004, gli unici documenti che il lavoratore è tenuto a produrre per ottenere un titolo di soggiorno sono una dichiarazione di assunzione del datore di lavoro o un attestato di lavoro (art. 6 cpv. 3 lett. b Allegato I ALC). La designazione delle autorità competenti e l'iter procedurale competono ai Cantoni.

In caso di rifiuto della domanda, il lavoratore può interporre un ricorso. Tutti i Cantoni possiedono solitamente un'autorità di ricorso cantonale retta dalla rispettiva legge sulla procedura amministrativa. Se il lavoratore gode di un diritto di dimora in virtù dell'ALC, può parimenti presentare un ricorso dinnanzi al tribunale amministrativo cantonale oppure un ricorso di diritto pubblico dinnanzi al Tribunale federale.

- Nuovi Stati membri

In virtù delle disposizioni transitorie, i lavoratori dei nuovi Stati membri godono di un diritto d'accesso a un'attività lucrativa in Svizzera, anche nel quadro della fornitura di personale a prestito, purché non sia disponibile un lavoratore indigeno, le condizioni di lavoro e salario siano conformi a quelle in uso nella regione e nella professione e i contingenti non siano esauriti.

Affinché queste tre condizioni possano effettivamente essere verificate in caso di missione, il prestatore, in qualità di datore di lavoro, deve presentare una domanda di permesso di dimora e di lavoro. Tuttavia, l'autorità competente può verificare se sono rispettate la priorità degli indigeni e le condizioni di lavoro e salario usuali unicamente se in tale momento è conosciuta l'impresa in cui si svolgerà la missione.

Una volta ottenuto il permesso, i cittadini UE sono autorizzati, nei limiti di tale permesso (ovvero durante cinque anni per i titolari del permesso di dimora e 364 giorni per i titolari del permesso di soggiorno di breve durata) a cambiare impiego e professione.

#### **4. Conseguenze dell'ALC per i cittadini UE/AELS desiderosi di creare un'agenzia di collocamento o di fornitura di personale a prestito in Svizzera**

Dal 1° giugno 2007, le limitazioni del diritto d'accesso previste dall'articolo 10 ALC non sono più applicabili all'esercizio di un'attività lucrativa indipendente. Sia i cittadini dei vecchi Stati membri che quelli dei nuovi sono liberi di creare un'agenzia di collocamento o di fornitura di personale a prestito in Svizzera. Per quanto concerne i cittadini di altri Stati, se adempiono le tre condizioni precitate godono della piena mobilità professionale e geografica. Se lo desiderano, sono pertanto liberi di creare un'agenzia di collocamento o di fornitura di personale a prestito. La condizione della nazionalità prevista dall'articolo 3 capoverso 2 LC dev'essere soppressa per i cittadini UE/AELS.

Se presentano alle autorità competenti la prova di essersi stabilite o di intendere stabilirsi in Svizzera in vista di svolgervi un'attività lucrativa indipendente, queste persone ottengono un primo permesso di dimora B CE/AELS della validità di cinque anni. Non è più possibile sottoporre queste persone al periodo d'installazione previsto fino al 31 maggio 2007 (art. 12 cpv. 1 Allegato I ALC).

Se l'attività indipendente prevista è un'attività di collocamento o di fornitura di personale a prestito, la prova consiste in un'autorizzazione di collocamento o di fornitura di personale a prestito. Per ottenerla, i richiedenti stranieri devono dimostrare, esattamente come gli indigeni, di adempiere le pertinenti condizioni, segnatamente quelle relative alla persona

responsabile della gestione previste dagli articoli 3 capoverso 2 e 13 capoverso 2 LC, e di possedere inoltre le competenze professionali necessarie per dirigere un'agenzia di collocamento o di fornitura di personale a prestito (art. 9 e 33 dell'ordinanza del 16 gennaio 1991 sul collocamento e il personale a prestito, OC; RS 823.111). L'esperienza professionale pluriennale richiesta da questi articoli dev'essere in rapporto con il mercato del lavoro svizzero o con la legislazione svizzera in materia di collocamento e di fornitura di personale a prestito. Ciò va verificato di caso in caso.

Per quanto concerne la fornitura di personale a prestito da parte di indipendenti, ricordiamo che secondo la nostra prassi costante concernente l'articolo 12 LC, se un indipendente può dirigere lui stesso un'agenzia di fornitura di personale a prestito, non può invece fungere da personale a prestito, a meno di aver creato una società con personalità giuridica e concluso un contratto di lavoro con essa.

## **5. Misure tese a prevenire gli abusi**

Per l'equilibrio del mercato del lavoro svizzero è importante che le disposizioni tese alla protezione dei lavoratori si applichino a tutti i lavoratori, a prescindere dal Paese di provenienza e dalla durata del loro impiego in Svizzera. Per garantire tale protezione e prevenire il dumping salariale, il Parlamento ha adottato una serie di misure accompagnatorie in margine alla libera circolazione delle persone, in un primo tempo al momento della firma dell'ALC, quindi in occasione dell'estensione dell'applicazione dello stesso ai nuovi Stati membri dell'UE.

Nel 2002 sono state adottate tre misure: la determinazione delle condizioni lavorative e salariali minime per lavoratori distaccati in Svizzera da datori di lavoro con sede all'estero; la possibilità, in caso di abusi constatati, di dichiarare obbligatorie secondo una procedura agevolata le disposizioni relative alla remunerazione e alla durata del lavoro; l'adozione, in assenza della possibilità di estensione di una convenzione collettiva, di un contratto tipo che fissi un salario minimo di natura imperativa. Per garantire l'attuazione di tali misure, la Confederazione e tutti i Cantoni hanno creato commissioni tripartite composte di rappresentanti dello Stato, dei datori di lavoro e dei lavoratori. La loro missione è di osservare il mercato del lavoro, denunciare il dumping salariale e proporre misure ad hoc alle istanze politiche.

In occasione dell'estensione dell'ALC ai nuovi Stati membri, sono state adottate nuove misure inerenti all'esecuzione e all'attuazione della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera; all'obbligo per i Cantoni di dotarsi di un numero sufficiente di ispettori; all'assoggettamento delle agenzie di lavoro temporaneo a diverse disposizioni dei contratti collettivi di lavoro allargati; a una nuova semplificazione delle condizioni relative all'estensione del campo d'applicazione dei contratti collettivi di lavoro; a un obbligo per i datori di lavoro di informare i lavoratori per scritto sui punti essenziali del contratto di lavoro; nonché alla possibilità per l'Ufficio federale di statistica di trasmettere determinati dati alle commissioni tripartite.

## **6. In virtù di quale base legale le agenzie di fornitura di personale a prestito dell'UE/AELS sono tenute a essere in possesso di un'autorizzazione federale di fornitura di personale a prestito?**

Le agenzie con un campo d'attività internazionale necessitano dell'autorizzazione federale sia per la fornitura di personale a prestito dalla Svizzera verso l'estero che per il prestito in Svizzera di lavoratori reclutati all'estero. Questa regola vige da parecchi anni.

All'epoca in cui è stata redatta la legge, il legislatore reputava che doveva essere generalmente ammessa solo la fornitura di personale a prestito dalla Svizzera verso l'estero,

mentre il contrario doveva essere autorizzato solo in maniera assai restrittiva nei casi di lavoratori stranieri autorizzati a esercitare un'attività lucrativa e a cambiare impiego e professione ai sensi dell'articolo 21 LC. A monte dell'articolo 21 LC vi è l'intento di impedire che sia reclutato personale all'estero ai fini della fornitura di personale a prestito (cfr. commento all'articolo 27 nel Messaggio del Consiglio federale del 27 novembre 1985 concernente la revisione della LC, pag. 67; RU 85.069).

Dall'entrata in vigore della LC riveduta, il 1° luglio 1991, nella prassi si è imposta una certa apertura della fornitura di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera, in deroga al tenore e allo spirito della LC. Le agenzie di fornitura di personale a prestito desiderose di reclutare lavoratori all'estero per missioni in Svizzera sono tuttavia da sempre tenute a chiedere anche un'autorizzazione federale. Tale regola si fonda sul messaggio del Consiglio federale del 27 novembre 1985 concernente la revisione della LC (RU 85.069). In esso si legge (pag. 57): "Per la fornitura di servizi all'estero, il capoverso 2 esige, oltre l'autorizzazione cantonale, un'autorizzazione federale. I motivi di questo disciplinamento sono analoghi a quelli menzionati per il collocamento privato all'estero (cfr. commento inerente all'art. 2 cpv. 3). I capoversi 3 e 4 disciplinano le operazioni di collocamento che hanno rapporti con l'estero. Sono considerate tali tutte le forme di collocamento di cui ai capoversi 1 e 2, qualora l'attività s'eserciti oltre frontiera oppure tocchi stranieri immigrati che, contrariamente alle persone beneficianti di un permesso di soggiorno o di domicilio, non hanno ancora il diritto di esercitare un'attività lucrativa."

I prestatori che reclutano lavoratori all'estero sono dunque sempre stati trattati alla stregua di collocatori che esercitano la loro attività a livello transfrontaliero. Sebbene l'articolo 12 capoverso 2 LC e l'articolo 6 dell'Ordinanza sugli emolumenti LC (OEm-LC) menzionino unicamente la fornitura di personale a prestito verso l'estero, l'autorizzazione federale è sempre stata richiesta anche per la fornitura transfrontaliera di personale a prestito. Inoltre, le cauzioni sono state aumentate di 50'000 franchi. L'aumento dell'importo delle cauzioni per le agenzie che svolgono attività transfrontaliere è giustificato, come precisato anche nelle Istruzioni e commenti del 1991 concernenti la LC (pag. 36), dai rischi più elevati insiti nelle transazioni finanziarie transfrontaliere. Sarebbe assurdo riservare alle agenzie che reclutano lavoratori all'estero per fornire personale a prestito in Svizzera un trattamento diverso da quello previsto per le agenzie che reclutano lavoratori in Svizzera in vista di fornire personale a prestito all'estero.

### **Importante:**

È parimenti assimilata alla fornitura di personale a prestito di primo-immigranti e quindi alla fornitura transfrontaliera di personale a prestito sottostante ad autorizzazione federale oltre che ad autorizzazione cantonale, la fornitura di personale a prestito proveniente dall'UE/AELS impiegato in Svizzera per un periodo inferiore a tre mesi e che pertanto non abbisogna di un permesso di soggiorno ma soggiace unicamente all'obbligo di notifica.

È inoltre assimilata alla fornitura transfrontaliera di personale a prestito sottostante ad autorizzazione federale la fornitura di personale a prestito proveniente dall'UE già titolare di un permesso di soggiorno di breve durata L CE/AELS. Sebbene i titolari di un siffatto permesso possano farlo prorogare fino a un massimo di 364 giorni, il primo permesso è concesso unicamente per la durata della missione o del contratto di lavoro, per cui i titolari sono autorizzati ad accedere al mercato del lavoro svizzero unicamente per tale periodo. Se fanno prorogare il loro permesso, questi stranieri devono essere trattati come se si trovassero ancora all'estero e non fossero ancora autorizzati ad accedere al mercato del lavoro svizzero. Le agenzie desiderose di impiegare questi stranieri durante il periodo di proroga del loro permesso necessitano pertanto di un'autorizzazione federale oltre all'autorizzazione cantonale.

## **7. Conseguenze giuridiche per un prestatore non titolare di un'autorizzazione federale che impiega cittadini UE/AELS**

Come precisato al n. 6, il prestatore che intende fornire in Svizzera del personale a prestito reclutato all'estero deve sollecitare presso la SECO un'autorizzazione federale di fornitura di personale a prestito. Se il prestatore è privo dell'autorizzazione necessaria, il contratto di lavoro con il lavoratore è nullo (art. 19 cpv. 6 LC). Siccome non è stato concluso nessun rapporto di lavoro valevole ai sensi dell'articolo 6 dell'Allegato I ALC, i servizi di migrazione non possono rilasciare un titolo di soggiorno.

I Cantoni fanno in modo che, prima di concedere un titolo di soggiorno a un lavoratore straniero reclutato ai fini della fornitura di personale a prestito, i servizi di migrazione verifichino se il prestatore che lo ha reclutato è in possesso di un'autorizzazione federale.



# Fornitura di personale a prestito e collocamento transfrontalieri: in quali casi sono autorizzati dalla legge sul collocamento (LC)?

## 1. Fornitura di personale a prestito

a) Fornitura diretta di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera = non è permessa

Un prestatore con sede all'estero fornisce personale a prestito a imprese svizzere

Vietato

L'impresa svizzera esegue un mandato in Svizzera avvalendosi sia di personale straniero a prestito sia dei propri collaboratori

Esecuzione del mandato in Svizzera

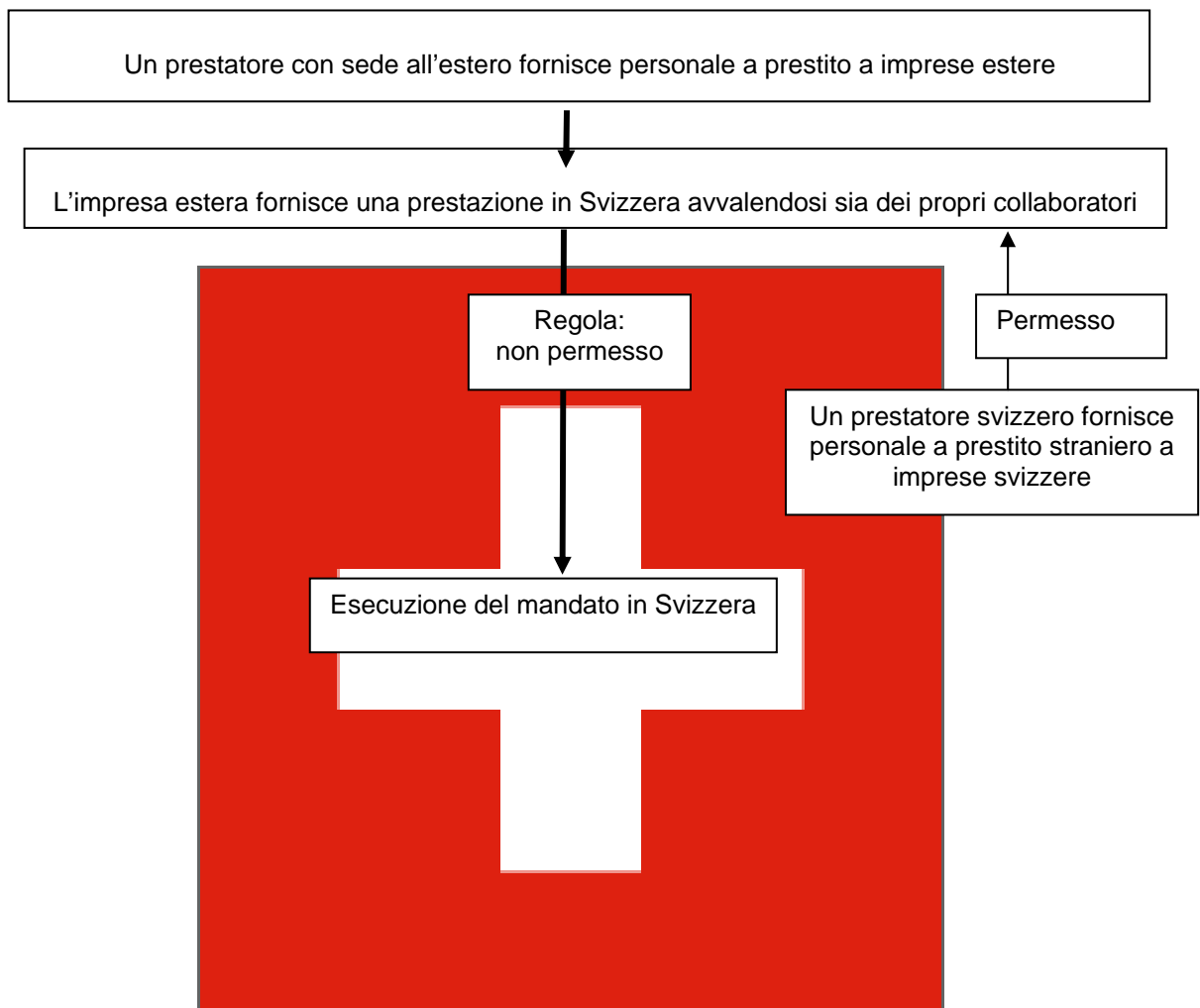
Esempio

Un prestatore con sede all'estero fornisce personale a prestito a un'impresa svizzera.

**La fornitura di lavoratori a prestito reclutati all'estero verso la Svizzera non è permessa.** Essa viola l'articolo 12 capoverso 2 LC. Ai sensi dell'articolo 39 capoverso 2 lettera a LC le imprese svizzere che vi ricorrono, sono punite con la multa sino a 40'000 franchi.

**Tuttavia suddetta fornitura a prestito è permessa in seno a un gruppo di imprese,** a condizione che l'impresa estera e l'impresa svizzera facciano parte del medesimo gruppo.

- b) Fornitura indiretta di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera = in linea di massima non è permessa



#### Esempio

Un'impresa estera esegue un mandato in Svizzera. Tuttavia non dispone di personale proprio sufficiente per eseguire il mandato in Svizzera entro i termini richiesti. Chiede dunque il personale mancante a un prestatore con sede all'estero ed esegue il mandato in Svizzera avvalendosi di una squadra composta da lavoratori propri e da personale a prestito.

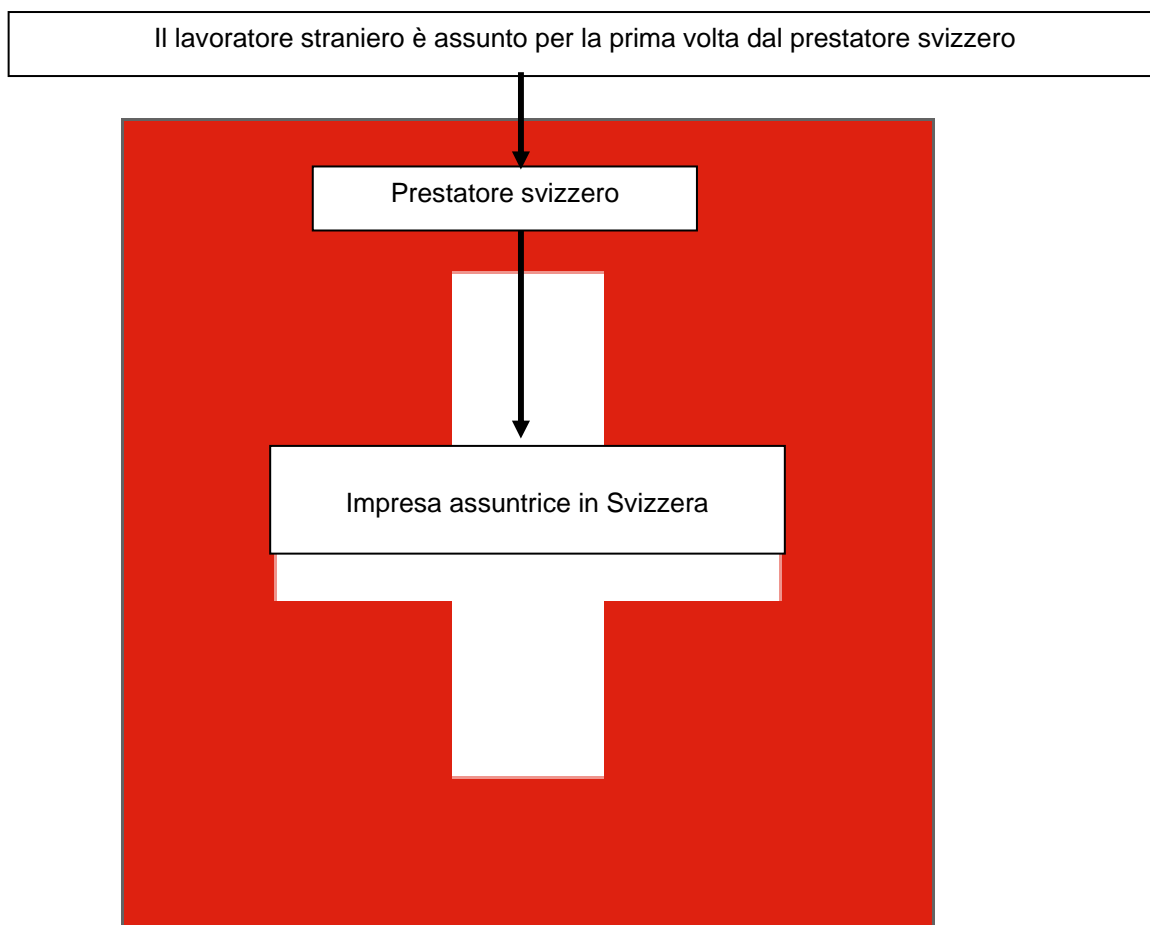
L'Accordo sulla libera circolazione delle persone e la legge sul collocamento permettono unicamente la fornitura di prestazioni avvalendosi dei propri collaboratori. **L'impiego di personale a prestito è dunque in linea di principio vietato.**

Tale principio si applica anche nel caso in cui i lavoratori sono forniti a prestito da un prestatore con sede nel Principato del Liechtenstein titolare di un'autorizzazione d'esercizio che in linea di principio gli permette di operare in Svizzera. In questo caso non si tratta della fornitura diretta di una prestazione in Svizzera da parte del prestatore con sede nel Principato del Liechtenstein bensì del distacco di lavoratori stranieri non autorizzato dall'Accordo sulla libera circolazione delle persone e dalla legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera.

La fornitura indiretta di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera è **autorizzata, a titolo eccezionale**, nei seguenti casi:

l'impresa estera distacca lavoratori forniti a prestito da un prestatore svizzero per eseguire il mandato. Questo caso deroga sì al tenore dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone e della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera che prevedono la fornitura di prestazioni con o il distacco di personale *proprio*, ma tali lavoratori sono già stati autorizzati ad accedere al mercato del lavoro svizzero e il prestatore svizzero può essere controllato dalle autorità che rilasciano l'autorizzazione. Di conseguenza, la protezione del lavoratore ai sensi della LC, è soddisfatta. Va da sé che il prestatore svizzero deve disporre dell'autorizzazione cantonale e federale di fornitura di personale a prestito.

- c) Reclutamento di lavoratori in vista del loro impiego a prestito all'estero = fornitura transfrontaliera di prestazioni di servizi a prestito = permessa se il prestatore è titolare dell'autorizzazione federale



Un prestatore svizzero assume lavoratori stranieri che lavorano per la prima volta in Svizzera.

#### Lavoratori provenienti dallo spazio UE/AELS

Se il prestatore recluta un lavoratore dallo spazio UE/AELS per un primo impiego in Svizzera, deve essere titolare di un'autorizzazione di fornitura transfrontaliera di personale a prestito rilasciata dalla SECO.

Se un lavoratore titolare di un permesso B CE/AELS cambia posto di lavoro e si fa assumere da un prestatore svizzero, non è necessario che quest'ultimo disponga dell'autorizzazione rilasciata dalla SECO.

Se un lavoratore titolare di un permesso L CE/AELS vuole cambiare posto di lavoro o intende far prorogare il suo permesso di soggiorno (comprese le proroghe secondo la procedura di notifica per attività lucrative che non necessitano di un'autorizzazione), viene considerato come un primo-immigrante in Svizzera e il prestatore deve essere titolare di un'autorizzazione di fornitura transfrontaliera di personale a prestito.

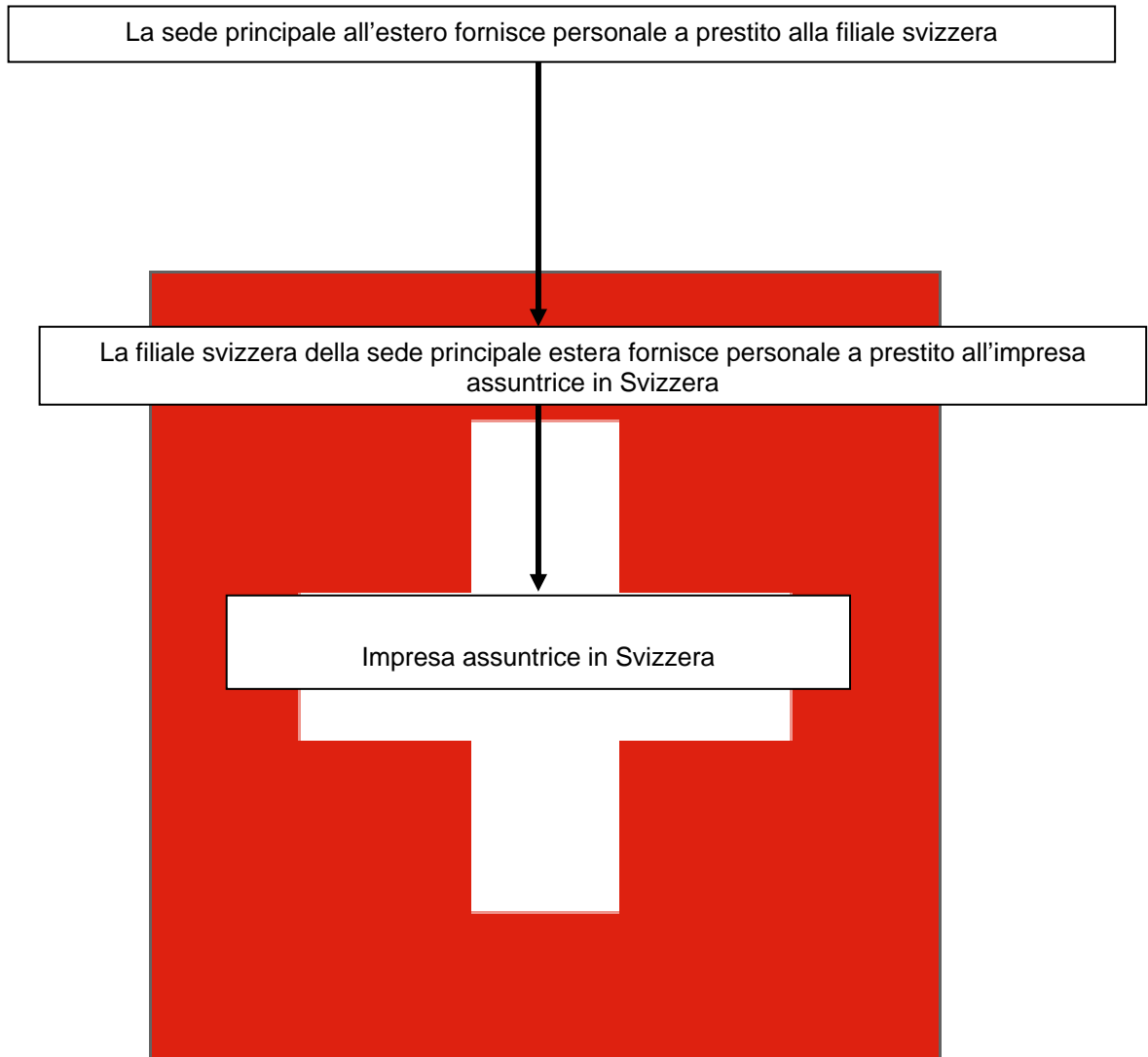
Alla stessa stregua deve essere titolare di un'autorizzazione di fornitura transfrontaliera di personale a prestito il prestatore che assume, per un primo impiego in Svizzera, lavoratori titolari di un permesso G CE/AELS (permesso per frontalieri). La proroga di un permesso G CE/AELS o il cambiamento del posto di lavoro con questo tipo di permesso non necessita invece di alcuna autorizzazione poiché tali lavoratori hanno già esercitato un'attività lucrativa in Svizzera e nel loro caso si tratta dunque di un normale cambiamento di posto di lavoro.

#### Lavoratori provenienti da altri Paesi

Il prestatore deve in ogni caso essere titolare di un'autorizzazione di fornitura transfrontaliera di personale a prestito rilasciata dalla SECO.

Il lavoratore deve essere titolare di un'autorizzazione di soggiorno e di lavoro ai sensi dell'OASA.

- d) Fornitura di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera da parte di filiali svizzere = permessa se la filiale è titolare dell'autorizzazione d'esercizio necessaria

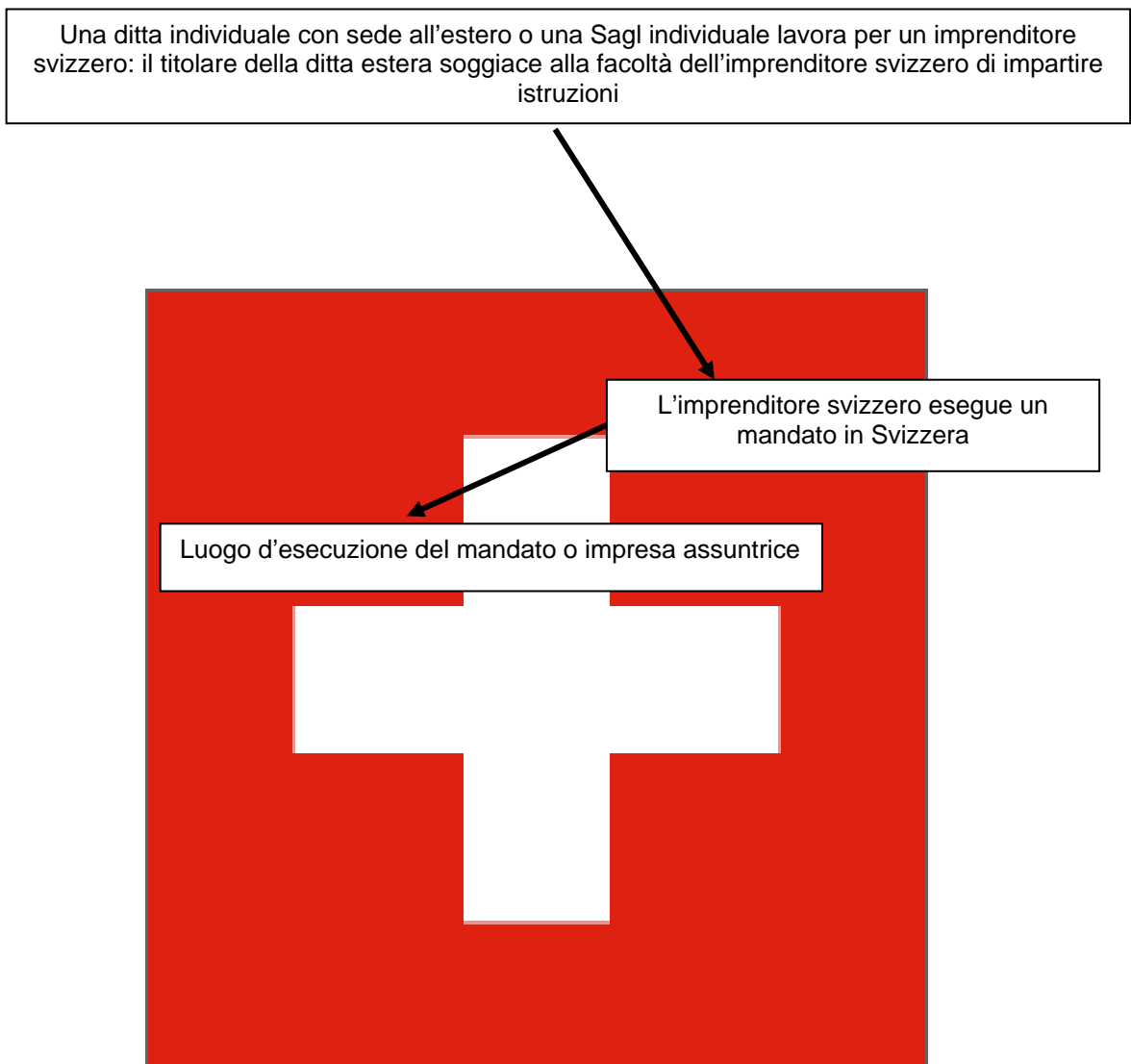


#### Esempio

Un'impresa estera lavora, da un lato, nel settore del montaggio e, dall'altro, fornisce personale a prestito a imprese terze. Decide di aprire una filiale in Svizzera che opera nell'ambito della fornitura di personale a prestito.

La filiale svizzera deve essere titolare dell'autorizzazione di fornitura di personale a prestito cantonale e federale, poiché esercita delle attività a livello transfrontaliero. Munita di tali autorizzazioni, essa può fornire personale a prestito per conto della sede principale estera alle medesime condizioni applicabili a qualsiasi impresa svizzera che si occupa della fornitura di personale a prestito.

- e) Missione con le caratteristiche dell'esecuzione di un mandato che si rivela essere la fornitura di personale a prestito dall'estero verso la Svizzera = non permessa



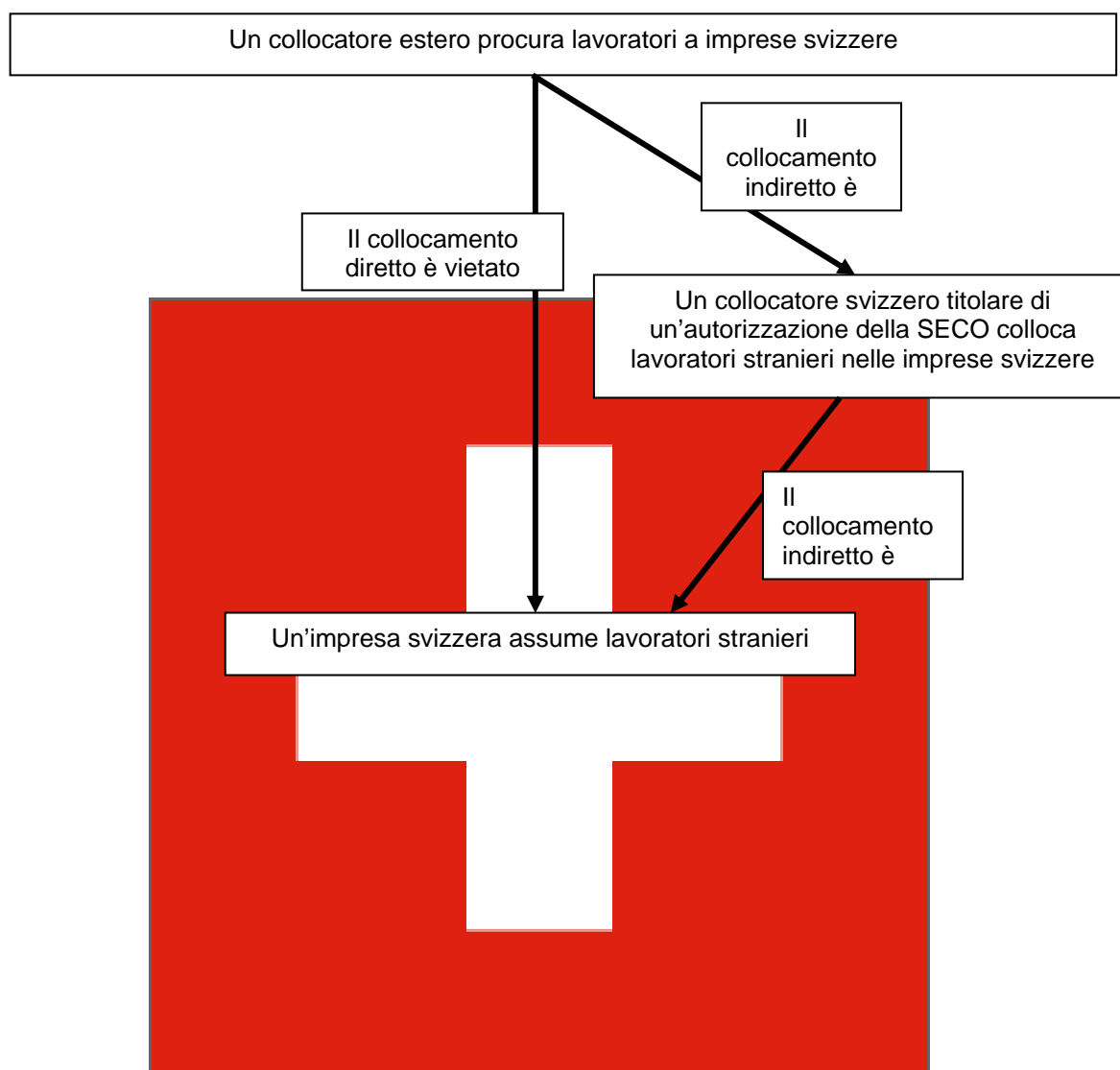
#### Esempio

Un imbianchino, che in Germania esercita un'attività indipendente (ditta o Sagl individuale), lavora presso un imbianchino svizzero che esegue un mandato in Svizzera. L'imbianchino tedesco soggiace alla facoltà dell'imbianchino svizzero di impartire istruzioni e non risponde dell'esecuzione carente del mandato. La sua posizione è simile a quella di un salariato.

Nel caso di specie non si tratta dell'esecuzione di un mandato, bensì della fornitura di personale a prestito dalla Germania in Svizzera, ossia della fornitura di personale dall'estero verso la Svizzera vietata dall'articolo 12 capoverso 2 LC.

## 2. Collocamento

a) Collocamento diretto dall'estero in Svizzera = di norma non permesso



Esempio

Un collocatore straniero (può anche trattarsi di un'agenzia specializzata nel collocamento di artisti) procura un lavoratore a un'impresa svizzera.

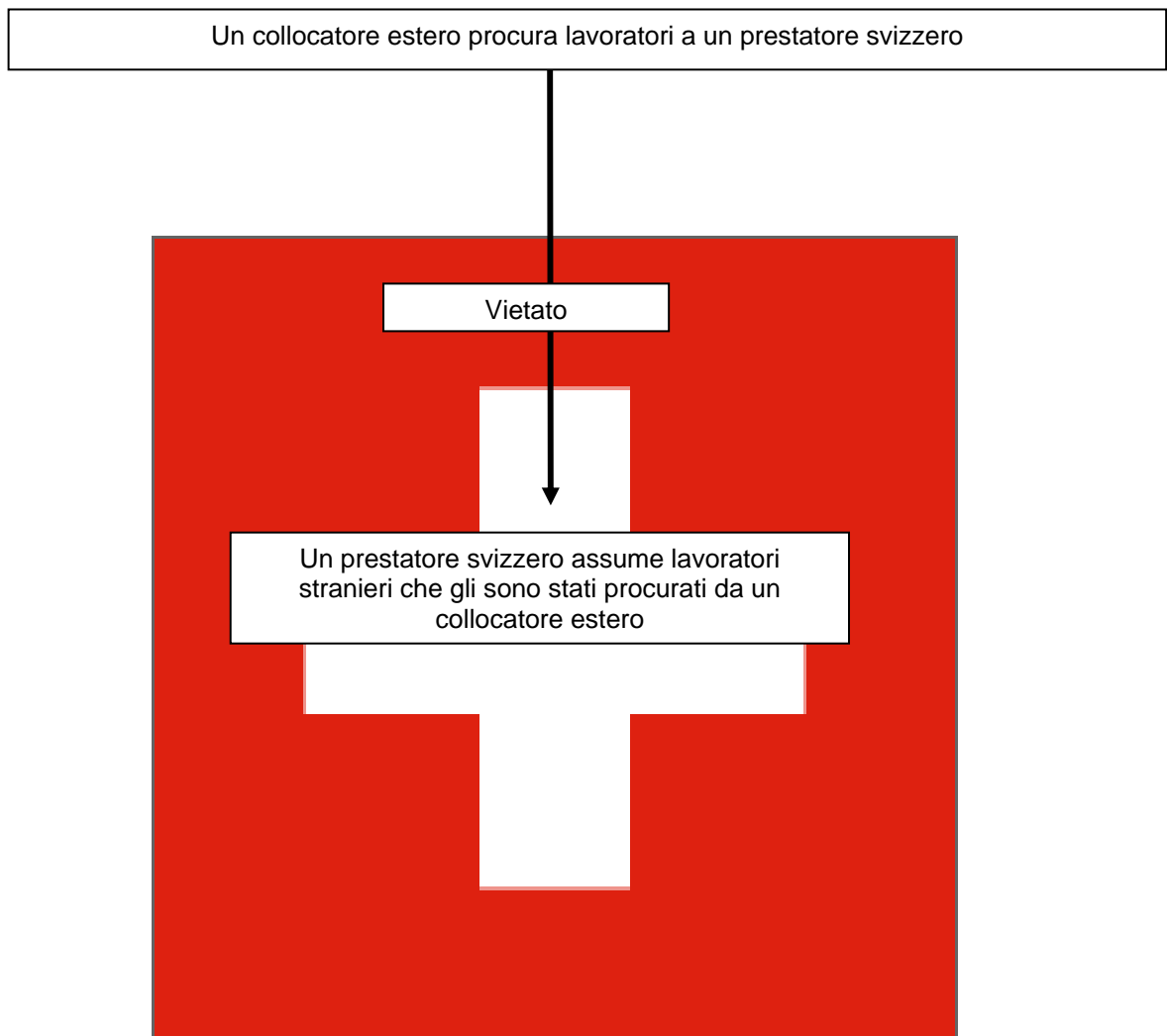
**Il collocamento dall'estero in Svizzera è vietato**, poiché di principio esso soggiace a un obbligo d'autorizzazione e il collocatore straniero, non avendo una sede in Svizzera e non potendo quindi iscriversi nel Registro svizzero di commercio, non può ottenere tale autorizzazione. In Svizzera l'accesso a tale attività gli è preclusa.

L'impresa svizzera che ricorre a un collocatore estero è punibile ai sensi dell'articolo 39 capoverso 2 lettera a LC con una multa sino a 40 000 franchi.

### **Possibilità aperte ai collocatori stranieri**

Il collocatore straniero può lavorare con un collocatore svizzero titolare dell'autorizzazione di esercitare un'attività di collocamento in relazione con l'estero rilasciata dalla SECO. Esso può anche aprire una filiale in Svizzera : i collocamenti in un'azienda svizzera da parte di un'agenzia estera per il tramite della sua filiale svizzera sono permessi. In entrambi i casi, cooperazione con un'agenzia svizzera o apertura di una filiale in Svizzera, la provvigione di collocamento fatturata ai lavoratori non può superare l'importo massimo fissato dall'ordinanza sugli emolumenti della LC.

b) Collocamento diretto dall'estero in Svizzera a un prestatore = non permesso



Il collocamento diretto dall'estero in Svizzera come descritto al punto 2a non è permesso. Va da sé che **tale divieto si applica anche ai prestatori indigeni** nonostante siano titolari di un'autorizzazione di fornitura transfrontaliera di personale a prestito ai sensi della LC. In questo caso tuttavia il divieto interessa il collocatore e non il prestatore, il quale, nell'ambito delle attività di collocamento, funge da normale datore di lavoro.

Conformemente all'articolo 39 capoverso 2 lettera a LC anche il prestatore può essere punito (multa fino a 40 000 franchi) se ha lavorato con un collocatore che non era in possesso della relativa autorizzazione.