



Berna, 1° luglio 2015

- Alle commissioni tripartite cantonali
- Alle autorità cantonali di esecuzione della legge sui lavoratori distaccati
- Alle commissioni paritetiche centrali dei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale

Direttiva «Procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi esteri»

Gentili Signore, egregi Signori,

a seguito dell'aumento del numero di pseudo-indipendenti constatato dagli organi di esecuzione delle misure collaterali la SECO aveva emanato, all'attenzione degli organi d'esecuzione, la direttiva concernente la «procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi stranieri», entrata in vigore il 1° gennaio 2011. Il 15 giugno 2012, per poter combattere efficacemente il fenomeno della pseudo-indipendenza, il Parlamento ha adottato la legge federale sull'adeguamento delle misure collaterali alla libera circolazione delle persone¹.

Di conseguenza, la direttiva in oggetto è stata adeguata decorrere dal 1° gennaio 2013.

Nella primavera del 2015 il capitolo 5.2 è stato rielaborato in seguito ad alcune difficoltà di interpretazione. La presente direttiva entra in vigore il 1° luglio 2015 e sostituisce la direttiva del 1° gennaio 2013.

Distinti saluti

Segretaria di Stato dell'economia

Peter Gasser

Capo Libera circolazione delle persone e relazioni di lavoro

¹ FF 2012 5245

Sommario

I. In generale.....	5
1 Scopo e destinatari.....	5
2 Disposizioni giuridiche e delimitazioni	5
2.1 Basi giuridiche	5
2.2 Distinzione tra contratto di lavoro e rapporti contrattuali simili	5
2.2.1 Contratto di lavoro	6
2.2.2 Contratto di appalto	6
2.2.3 Mandato	6
2.3 Elementi della pseudo-indipendenza	6
3 Diritto applicabile in caso di pseudo-indipendenza constatata.....	7
3.1 Situazione iniziale	7
3.2 Applicabilità della legge sui lavoratori distaccati.....	8
3.3 Applicabilità della legislazione svizzera in materia di condizioni salariali e lavorative ...	8
4 Competenza degli organi di controllo	8
II. Verifica dell'indipendenza e svolgimento dei controlli	10
5 Svolgimento dei controlli	10
5.1 Principi.....	10
5.2 Procedura di notifica	11
5.3 Controlli sul posto	12
5.3.1 Procedura sul posto quando mancano i documenti di cui all'articolo 1a capoverso 2 LDist.....	13
5.3.2 Procedura sul posto quando vengono presentati i documenti di cui all'articolo 1a capoverso 2 LDist.....	13
5.4 Valutazione dei controlli sul posto	13
5.5 Termine supplementare	14
5.5.1 Documenti equivalenti	15
5.6 Valutazione dei controlli a seguito della presentazione dei documenti entro il termine supplementare	15
5.7 Procedura in caso di termine supplementare trascorso inutilizzato	15
5.8 Richiesta di informazioni supplementari alla persona controllata e al suo mandante/committente	15
5.9 Valutazione dei controlli a seguito della richiesta di informazioni e documenti supplementari e prossimi passi.....	16
5.10 Eccezione: controlli scritti.....	17
6 Criteri di verifica	18

6.1	Principali elementi distintivi nell'ambito della verifica dell'esistenza di un'attività lucrativa indipendente ai sensi dell'articolo 1 a LDist.....	18
6.2	Importanza dei criteri del diritto delle assicurazioni sociali, del diritto fiscale e del diritto degli stranieri per distinguere tra attività lucrativa dipendente e indipendente	18
6.3	Criteri del diritto delle assicurazioni sociali per distinguere tra attività lucrativa dipendente e indipendente.....	18
6.4	Catalogo dei criteri.....	20
III. Misure e sanzioni		22
7	Ordine di interruzione dei lavori	22
8	Sanzioni ai sensi dell'articolo 9 LDist	22
9	Sanzioni in caso di pseudo-indipendenza constatata.....	23
9.1	Pseudo-indipendenza constatata e datore di lavoro (o partner contrattuale) estero identificato	23
9.1.1	Infrazione alle prescrizioni di notifica	23
9.1.2	Infrazione alle condizioni salariali e lavorative	23
9.2	Pseudo-indipendenza constatata e datore di lavoro (o partner contrattuale) svizzero identificato	23
9.2.1	Infrazione alle prescrizioni di notifica	23
9.2.2	Infrazione alle condizioni salariali e lavorative	24
IV. Casi pratici		25
10	Società di diritto civile (<i>Gesellschaft bürgerlichen Rechts</i>) conformemente al diritto tedesco o altre forme di società simili	25
11	Associazione di più persone allo scopo di operare come società.....	25
12	Subappaltatori.....	26
13	Fornitura illecita di personale a prestito dall'estero in Svizzera	26
13.1	Fornitura diretta di personale a prestito dall'estero in Svizzera.....	26
13.2	Fornitura indiretta di personale a prestito dall'estero in Svizzera.....	27

Allegato I: Questionario per la verifica dell'attività lucrativa indipendente (modello)

Allegato II: Foglio di controllo per la verifica dell'indipendenza sul luogo di lavoro (modello)

Allegato III: Domande commentate e indicazioni per la verifica dell'attività lucrativa indipendente – brevi istruzioni

Allegato IV: Schema sullo svolgimento dei controlli «Osservanza dell'obbligo di presentare i documenti »

Allegato V: Schema sullo svolgimento dei controlli «Infrazione all'obbligo di presentare i documenti»

Allegato VI: Protocollo di controllo (modello)

Allegato VII: Lettera per la fissazione di un termine supplementare ai sensi dell'articolo 1a capoverso 3 LDist (modello)

I. In generale

1 Scopo e destinatari

I prestatori indipendenti provenienti dall'estero che forniscono servizi in Svizzera non sottostanno alla legge sui lavoratori distaccati (LDist)², poiché non essendo considerati lavoratori non sono soggetti alle condizioni salariali e lavorative minime applicabili in Svizzera. Se però non sono in grado di dimostrare la loro indipendenza, sono considerati pseudo-indipendenti (detti anche falsi indipendenti). Il fenomeno della pseudo-indipendenza fa sì che gli pseudo-indipendenti sfuggano alle norme di protezione del diritto del lavoro e del diritto delle assicurazioni sociali. Esso provoca inoltre distorsioni della concorrenza in quanto i datori di lavoro che impiegano lavoratori devono far fronte a maggiori costi.

La presente direttiva è indirizzata agli organi di esecuzione di cui all'articolo 7 capoverso 1 LDist.

2 Disposizioni giuridiche e delimitazioni

2.1 Basi giuridiche

In virtù dell'articolo 5 dell'Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone (ALC)³, i prestatori indipendenti hanno il diritto di fornire in Svizzera servizi fino a 90 giorni per anno civile. Secondo l'articolo 1a LDist, i prestatori di servizi che dichiarano di esercitare un'attività lucrativa indipendente devono, su richiesta, dimostrarlo agli organi di controllo della LDist. La LDist si applica anche ai prestatori di servizi che operano per più di 90 novanta giorni per anno civile.

Secondo l'articolo 1a capoverso 1 LDist, la definizione di attività lucrativa indipendente è retta dal diritto svizzero.

Gli articoli 1a, 1b, 9 capoverso 2 lettere a, b e 12 capoverso 1 lettere a, b, c disciplinano i controlli e le sanzioni nel quadro delle procedure di verifica dell'attività indipendente.

2.2 Distinzione tra contratto di lavoro e rapporti contrattuali simili

Per verificare l'esistenza di un'attività lucrativa indipendente è necessario distinguerla dall'attività lucrativa dipendente. Per poter procedere a tale distinzione bisogna conoscere vari rapporti contrattuali, in parte simili al contratto di lavoro, e le loro caratteristiche. È importante in particolare distinguere tra il contratto di lavoro e altri tipi di contratto che prevedono la fornitura di servizi in cambio di denaro, come il contratto di appalto o il mandato.

² 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; RS 823.20

³ RS 0.142.112.681

2.2.1 Contratto di lavoro

Sussiste un contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 319 segg. CO quando, in virtù di un contratto di diritto privato, è messo a disposizione tempo di lavoro in cambio di un salario, nell'ambito di un'organizzazione aziendale altrui. I seguenti elementi caratterizzano il contratto di lavoro e lo distinguono da altri tipi di contratto:

- esistenza di una prestazione lavorativa, non il suo risultato (il lavoratore mette a disposizione la propria forza lavoro);
- inserimento in un'organizzazione aziendale altrui, con corrispondente facoltà d'impartire istruzioni del datore di lavoro e senza responsabilità personale del lavoratore;
- rapporto obbligatorio di durata di diritto privato (e non di diritto pubblico);
- diritto a una retribuzione in funzione della durata della prestazione lavorativa.

2.2.2 Contratto di appalto

Il contratto di appalto secondo l'articolo 363 segg. CO è contraddistinto dai seguenti elementi:

- accento sul successo o sul risultato del lavoro e non sulla prestazione lavorativa;
- prezzo forfettario per l'opera stabilito anticipatamente;
- responsabilità personale dell'imprenditore: il fattore determinante è l'indipendenza nell'esecuzione del lavoro (l'imprenditore stabilisce l'orario di lavoro autonomamente e fissa soltanto il momento della consegna dell'opera);
- l'imprenditore lavora in locali propri e con materiale proprio.

2.2.3 Mandato

Sia in caso di rapporto di lavoro che in caso di mandato (art. 394 segg. CO), il lavoratore e il mandatario svolgono una mansione nell'interesse di un terzo (il datore di lavoro o il mandante). L'attività svolta può tuttavia essere determinata da un terzo (nel caso del rapporto di lavoro) o andare a beneficio di un terzo (nel caso del mandato). La caratteristica distintiva determinante tra il contratto di lavoro e il mandato è quindi il rapporto di subordinazione dal punto di vista personale, temporale o organizzativo. Per far sì che sussista un contratto di lavoro, il diritto d'impartire istruzioni e il diritto di controllo devono andare oltre il diritto d'impartire istruzioni limitato e l'obbligo di rendiconto del mandatario di cui agli articoli 397 e 400 CO.

È un mandatario in particolare colui che fornisce prestazioni per più mandanti, organizzando liberamente il proprio tempo e assumendo il proprio rischio imprenditoriale. Sussiste invece un rapporto di lavoro in caso di istruzioni vincolanti in relazione all'ordinamento aziendale e agli obiettivi da perseguire (p.es. modalità di esecuzione del lavoro).

2.3 Elementi della pseudo-indipendenza

Per pseudo-indipendenti s'intendono le persone che si sono impegnate a fornire una prestazione lavorativa personale in virtù di un contratto di diritto privato che non è un contratto di lavoro e sono economicamente dipendenti dal loro partner contrattuale. La

condizione di pseudo-indipendente non deve necessariamente essere associata all'intenzione di camuffare un rapporto di lavoro: è possibile che le parti contraenti non siano consapevoli del fatto che tra di loro sussiste un rapporto simile a quello risultante da un contratto di lavoro.

Gli pseudo-indipendenti si distinguono per le seguenti caratteristiche:

- prestazione lavorativa personale e retribuita⁴, basata sul diritto privato;
- inserimento nell'organizzazione aziendale del partner contrattuale;
- nessun margine decisionale dello pseudo-indipendente o eccessive istruzioni da parte del partner contrattuale sugli orari, sui metodi e sul piano di lavoro;
- dipendenza economica dal partner contrattuale, che si esprime come segue:
 - rinuncia dello pseudo-indipendente a un'attività imprenditoriale, nessuna libertà di movimento sul mercato, nessuna negoziazione autonoma dei prezzi delle prestazioni;
 - spesso, attività svolta per conto di un unico partner contrattuale o di un partner contrattuale principale, che può essere associata all'eliminazione del rischio imprenditoriale;
 - dipendenza retributiva: chi viene retribuito per la sua prestazione lavorativa esclusivamente da uno o da pochi partner contrattuali è spesso dipendente sotto il profilo economico; a essere decisivo è il rapporto tra una determinata retribuzione e il totale delle entrate da lavoro; chi è retribuito regolarmente (in particolare su base mensile) per una prestazione lavorativa personale si trova nella stessa situazione di un lavoratore salariato. La perdita del partner contrattuale equivale alla perdita del rapporto di lavoro.

Sono considerati pseudo-indipendenti anche i lavoratori distaccati in Svizzera e per i quali sono presenti le caratteristiche di un contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 319 segg. CO ma che dichiarano di svolgere un'attività lucrativa indipendente allo scopo di eludere le disposizioni della LDist.

3 Diritto applicabile in caso di pseudo-indipendenza constatata

3.1 Situazione iniziale

Se un organo di controllo della LDist constata un caso di pseudo-indipendenza per un prestatore di servizi estero in Svizzera, ciò significa che tra lo pseudo-indipendente e il suo partner contrattuale sussiste un contratto di diritto privato che in linea di massima non è un contratto di lavoro. In genere, tali contratti di diritto privato presentano caratteristiche di vari generi di contratto (p.es. contratto di lavoro, contratto di appalto). In base alla recente dottrina e giurisprudenza⁵, ai rapporti contrattuali che non corrispondono ad alcun tipo di

⁴ Salario in denaro e in natura

⁵ Cfr. Roland A. Müller in ArbR 2000 pag. 34 seg.; DTF 118 II 157.

contratto previsto dalla legge sono applicabili le prescrizioni imperative del diritto del contratto di lavoro, se ciò risulta necessario ai fini della tutela di una delle parti contraenti. A tali rapporti contrattuali sono quindi applicabili anche le disposizioni normative dei contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale (CCL di obbligatorietà generale), se una parte contraente è un'azienda che rientra nel campo d'applicazione del CCL di obbligatorietà generale.

3.2 Applicabilità della legge sui lavoratori distaccati

I lavoratori indipendenti esteri che forniscono servizi transfrontalieri in Svizzera devono dimostrare la loro indipendenza (art. 1a LDist).

Se l'accertamento dello status di una persona rivela che si tratta di uno pseudo-indipendente, occorre verificare se il partner contrattuale – che va considerato come il suo datore di lavoro – si trova all'estero o in Svizzera. Se il partner contrattuale è estero si tratta di distacco di lavoratore, e al rapporto contrattuale in questione sono applicabili le disposizioni imperative e determinanti della legge sui lavoratori distaccati. Di conseguenza, il partner contrattuale estero deve garantire allo pseudo-indipendente in particolare le condizioni salariali e lavorative minime di cui all'articolo 2 LDist. Egli sottostà inoltre all'obbligo di notifica secondo l'articolo 6 LDist.

3.3 Applicabilità della legislazione svizzera in materia di condizioni salariali e lavorative

Se un prestatore di servizi estero attivo in Svizzera non è in grado di dimostrare la propria indipendenza, e di conseguenza è considerato uno pseudo-indipendente, e il partner contrattuale è svizzero, non vi è un distacco, bensì un'assunzione d'impiego in Svizzera. Il partner contrattuale svizzero è tenuto, nei confronti dello pseudo-indipendente, a rispettare le condizioni salariali e lavorative in vigore in Svizzera (p.es. rispetto dei contratti collettivi di lavoro di obbligatorietà generale, rispetto delle disposizioni della legge sul lavoro⁶, ecc.). Le commissioni tripartite possono controllare il rispetto dei salari usuali per il luogo o il ramo.

4 Competenza degli organi di controllo

Per i prestatori di servizi indipendenti esteri attivi in un settore con un CCL di obbligatorietà generale spetta alla corrispondente commissione paritetica effettuare la verifica dell'attività indipendente ai sensi dell'articolo 1a LDist nonché svolgere gli ulteriori accertamenti ai sensi dell'articolo 1a capoverso 4 LDist.

Nei settori senza salari minimi vincolanti, è l'autorità designata dal Cantone in virtù dell'articolo 7 capoverso 1 lettera d LDist ad essere competente per la verifica del prestatore di servizi indipendente estero ai sensi dell'articolo 1a LDist e per gli ulteriori accertamenti ai sensi dell'articolo 1a capoverso 4 LDist.

Nei settori senza CCL di obbligatorietà generale ma in cui sussiste un contratto normale di lavoro che prevede salari minimi vincolanti (art. 360a CO), per la verifica dell'attività lucrativa indipendente ai sensi dell'articolo 1a LDist e per gli ulteriori accertamenti ai sensi dell'articolo 1a capoverso 4 LDist è competente la commissione tripartita cantonale (art. 360b CO).

⁶ Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio, LL; RS **822.11**.

Nei Cantoni o nelle regioni in cui le attività di controllo secondo la LDist sono state attribuite ad una associazione, quest'ultima svolge dette attività secondo l'articolo 1a e l'articolo 1a capoverso 4 LDist.

La disposizione delle misure e delle sanzioni previste dalla LDist spetta all'autorità designata dal Cantone.

II. Verifica dell'indipendenza e svolgimento dei controlli

5 Svolgimento dei controlli

Lo svolgimento dei controlli è disciplinato all'articolo 1 a LDist. Questa disposizione giuridica è precisata qui di seguito. Gli allegati IV e V della presente direttiva riportano uno schema sullo svolgimento dei controlli.

5.1 Principi

- La verifica dell'indipendenza di un prestatore di servizi estero deve **avvenire *fondamentalmente sul posto***, per consentire in particolare di accertare l'esistenza dei tre documenti fondamentali previsti per legge (art. 1 a cpv. 2 LDist) e, se necessario, effettuare osservazioni e constatazioni sull'organizzazione del lavoro. ***I controlli svolti unicamente per iscritto devono restare un'eccezione.***
- Secondo l'articolo 8 LDist, ***gli organi di controllo*** di cui all'articolo 7 LDist ***devono coordinare le loro attività e collaborare*** laddove necessario allo svolgimento del loro compito, scambiandosi le informazioni e i documenti necessari.
- Data la molteplicità di situazioni riscontrabili nel mondo economico, lo status di una persona va sempre valutato ***considerando la totalità delle circostanze del caso specifico.***
- Il fenomeno della pseudo-indipendenza si distingue per la presenza di caratteristiche sia dell'attività lucrativa dipendente sia di quella indipendente. Lo status del lavoratore va stabilito determinando ***quali di queste caratteristiche prevalgono nel caso concreto.***
- Il fatto che vi siano i tre documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist è da considerarsi un forte indizio dell'esistenza di un'attività lucrativa indipendente se:
 - è stato compilato il modulo di notifica per prestatori di servizi indipendenti ed è presente la conferma di tale notifica oppure è stata rilasciata un'autorizzazione per un'attività indipendente;
 - il modulo A1, dovutamente firmato e timbrato, rilasciato dall'assicurazione sociale del Paese di provenienza del prestatore di servizi che si dichiara indipendente certifica che la persona in oggetto è assicurata in qualità di lavoratore indipendente nel Paese di provenienza;
 - la copia del mandato/contratto d'appalto oppure il certificato del mandante lasciano supporre che effettivamente esista un reale mandato/contratto d'appalto fra le parti contraenti.
- In caso di ulteriori accertamenti i principali elementi distintivi menzionati al punto 6.1 nonché i ***criteri della categoria «organizzazione del lavoro»*** elencati nel catalogo dei criteri al punto 6.4 ***hanno, in linea di massima, un maggior peso rispetto agli altri criteri menzionati.*** Ciò scaturisce dal fatto che all'articolo 1 capoverso 3 per la

definizione di lavoratore la LDist si rifà al diritto del contratto di lavoro (art. 319 segg. CO), in cui il criterio dell'organizzazione del lavoro ha una valenza determinante per stabilire l'esistenza o meno di un contratto di lavoro⁷.

- Il sospetto di pseudo-indipendenza rende necessaria una verifica approfondita del caso. Gli **accertamenti sul posto e la richiesta di presentare altri documenti** devono essere effettuati in modo **scrupoloso e documentati al fine di individuare un possibile datore di lavoro** in caso di pseudo-indipendenza constatata.
- A differenza delle autorità delle assicurazioni sociali svizzere, nell'ambito della verifica dell'indipendenza dei prestatori di servizi esteri gli **organi di esecuzione della LDist non sono vincolati alle constatazioni delle autorità delle assicurazioni sociali estere concernenti lo status della persona** (p. es. modulo A 1). Concretamente, ciò significa che durante la loro attività temporanea in Svizzera le persone restano assicurate in qualità di lavoratori indipendenti dalle assicurazioni sociali all'estero. Se gli organi di esecuzione della LDist constatano un caso di pseudo-indipendenza, possono richiedere al datore di lavoro il rispetto delle condizioni salariali e lavorative svizzere, ma non il rispetto del diritto svizzero in materia di assicurazioni sociali.
- Nell'ambito della verifica **assumono rilievo unicamente** il contenuto dell'accordo e **la prassi contrattuale effettiva e non la denominazione del contratto concluso tra le parti**. La denominazione «mandato» non significa necessariamente che si tratti di un rapporto di mandato o che l'esecutore debba essere considerato un lavoratore indipendente.
- Nell'ambito della verifica dello status di un prestatore di servizi estero bisogna **valutare la situazione lavorativa di fatto in Svizzera** e non lo status della persona nel suo Paese di provenienza. Lo status nel Paese di provenienza fornisce tuttavia indicazioni utili: una persona considerata lavoratore dipendente già nel Paese di provenienza lo sarà probabilmente anche in caso di attività in Svizzera. Per contro è possibile che un lavoratore indipendente nel Paese di provenienza fornisca un servizio transfrontaliero in Svizzera nell'ambito di un rapporto di lavoro simile a quello di un lavoratore dipendente, ossia come pseudo-indipendente.
- La verifica dello status può avvenire per qualsiasi attività in Svizzera, e cioè **per progetto**.

5.2 Procedura di notifica

Il modulo di notifica che i prestatori di servizi indipendenti esteri devono compilare nell'ambito dell'obbligo di notifica conformemente all'articolo 9 capoverso 1^{bis} OLCP⁸ per un impiego in Svizzera serve da base per verificare l'indipendenza.

L'autorità cantonale competente tratta le notifiche ricevute conformemente alla procedura descritta al punto 3.3.4 delle Istruzioni e commenti della Segreteria di Stato della migrazione (SEM) concernenti l'ordinanza sull'introduzione della libera circolazione delle persone (Istruzioni OLCP) e, se necessario, rilascia una conferma della notifica al prestatore di servizi

⁷ Cfr. Streiff/ von Kaenel, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, sesta edizione, OR 319 N 2.

⁸ Ordinanza del 22 maggio 2002 sull'introduzione della libera circolazione delle persone; RS **142.203**

indipendente. Durante l'elaborazione delle notifiche può succedere che l'autorità cantonale competente venga a conoscenza di irregolarità oppure reperisca indizi di pseudo-indipendenza, come nei seguenti esempi:

- un'impresa partecipante a un progetto ha esaurito i 90 giorni per anno civile per cui è necessaria una semplice notifica e successivamente prestatori di servizi indipendenti si notificano per lo stesso progetto per conto dell'impresa;
- una persona già notificata una volta cambia status da «lavoratore dipendente» a «lavoratore indipendente»;
- il datore di lavoro precedente corrisponde al committente/mandante;
- la notifica non è inoltrata dal lavoratore indipendente, bensì dal committente/mandante, che spesso è menzionato anche sul modulo di notifica quale persona di contatto;
- numerosi prestatori di servizi indipendenti sono notificati con lo stesso indirizzo di contatto, indirizzo e-mail, numero di telefono, ecc. e per lo stesso progetto.

Se durante l'elaborazione delle notifiche l'autorità cantonale competente viene a conoscenza di una o più delle situazioni descritte sopra, ne informa l'organo di controllo competente trasmettendo copia della notifica secondo l'articolo 6 capoverso 4 LDist. Le autorità cantonali possono interessarsi ai suddetti indizi nella misura in cui il numero di notifiche ricevute quotidianamente e la loro struttura organizzativa glielo consente.

Gli organi di controllo sottopongono tali persone a controlli sul posto più frequenti. Viceversa gli accertamenti sistematici nell'ambito della procedura di notifica non sono autorizzati perché assomiglierebbero ai meccanismi di una procedura di autorizzazione.

5.3 Controlli sul posto

Una volta ricevuta la notifica, gli organi di controllo possono chiedere al prestatore di servizi estero di dimostrare l'esercizio dell'attività lucrativa indipendente. È necessario procedere come segue, avvalendosi del protocollo di controllo riportato all'allegato VI.

Alla persona controllata viene chiesto di adempiere al suo obbligo di presentare i documenti di cui all'articolo 1a capoverso 2 LDist. Essa deve presentare agli organi di controllo:

- per prestazioni di durata inferiore ai 90 giorni lavorativi per anno civile: copia stampata della conferma della notifica (notifica di cui all'art. 6 LDist). Per i casi urgenti di cui all'articolo 6 capoverso 3 dell'ordinanza sui lavoratori distaccati (ODist)⁹ un prestatore indipendente può non disporre della conferma della notifica. In questo caso la stampa della notifica deve essere considerata equivalente¹⁰; oppure

⁹ Ordinanza sui lavoratori distaccati in Svizzera (ODist); RS **823.201**.

¹⁰ Va sottolineato che la condizione di urgenza non è da considerarsi accettata per il fatto che la stampa della notifica viene controllata nel quadro della verifica dell'indipendenza. Non è quindi rilevante se sulla stampa della notifica non è visibile il campo nel quale si motiva la condizione di urgenza. La conferma della condizione di urgenza è di competenza esclusiva dell'autorità cantonale competente.

- per prestazioni di durata superiore ai 90 giorni lavorativi per anno civile: il permesso per dimoranti temporanei o il permesso di dimora rilasciato dall'autorità cantonale competente;
- il modulo A1: gli organi di controllo verificano che il modulo rilasciato dall'assicurazione sociale dello Stato di provenienza del prestatore che si dichiara indipendente sia stato firmato e timbrato;
- una copia del contratto concluso con il mandante o il committente; in assenza di un contratto scritto, occorre una conferma scritta del mandante o del committente (in una lingua nazionale svizzera).

5.3.1 Procedura sul posto quando mancano i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist

Se il prestatore di servizi estero non è in grado di produrre i documenti previsti per legge, risulta opportuno svolgere un colloquio sul posto avvalendosi del foglio di controllo all'allegato II.

L'organo di controllo notifica all'autorità cantonale competente l'infrazione all'obbligo di presentare i documenti (cfr. art. 9 cpv. 1 LDist). Quest'ultima valuta l'opportunità di pronunciare una sanzione ai sensi dell'articolo 9 capoverso 2 lettera a LDist.

Inoltre, alla persona controllata deve essere impartito un termine supplementare per la presentazione dei documenti (cfr. procedura al punto 5.5).

5.3.2 Procedura sul posto quando vengono presentati i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist

Oltre alla verifica di tali documenti, devono essere svolti colloqui sul posto avvalendosi del foglio di controllo riportato all'allegato II nei casi in cui:

- quanto osservato dagli ispettori sul posto non corrisponde alle affermazioni riportate nei documenti presentati;
- vi è motivo di dubitare della veridicità dei documenti;
- il mandante si fa palesemente carico dei costi di vitto e alloggio.

È opportuno svolgere colloqui quando:

- ad uno stesso lavoro per lo stesso progetto partecipano numerosi prestatori indipendenti nonostante il lavoro in sé non si presti ad essere spartito fra più operatori;
- il mandante mette palesemente a disposizione materiale, attrezzi e macchinari;
- la persona controllata riceve palesemente istruzioni per il lavoro da svolgere.

5.4 Valutazione dei controlli sul posto

Nella valutazione dei controlli sul posto sono possibili tre varianti, che determinano l'ulteriore modo di procedere degli organi di controllo:

- a. se un prestatore di servizi indipendente ha presentato i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist, ciò costituisce un forte indizio dell'esistenza di un'attività indipendente¹¹. Se in occasione del controllo sul posto gli ispettori non hanno osservato fatti che entrano in contraddizione con quanto riportato nei documenti, il controllo può considerarsi concluso. Sull'esito del controllo deve essere stilato un rapporto;
- b. se un prestatore di servizi indipendente ha presentato i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist e si è rivelato opportuno svolgere un colloquio sul posto, occorre valutare i risultati di tale colloquio. Per la valutazione devono essere presi in considerazione i criteri di verifica riportati al punto 6 e all'allegato III. Se l'ispettore giunge alla conclusione che l'indipendenza è stata dimostrata, sull'esito del controllo deve essere stilato un rapporto. Anche se giunge alla conclusione che devono essere svolti ulteriori accertamenti, tale constatazione deve essere riportata in un rapporto. Ulteriori accertamenti devono essere svolti secondo le disposizioni dell'articolo 1 a capoverso 4 LDist (cfr. punto 5.8);
- c. se un prestatore di servizi indipendente non ha presentato i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist, o li ha presentati solo in parte, è necessario riportarlo nel rapporto di controllo. La procedura da seguire in questo caso per gli ispettori si basa sull'articolo 1 a capoverso 3 LDist (cfr. punto 5.5).

5.5 Termine supplementare

Se i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist non vengono presentati oppure manca almeno uno dei documenti richiesti, l'organo di controllo fissa per iscritto al prestatore di servizi indipendente un termine supplementare per la consegna dei documenti mancanti. Tale termine viene fissato sul posto tramite la consegna di una lettera (lettera tipo all'allegato VII) con la minaccia di interrompere i lavori secondo l'articolo 1 b LDist. La consegna della lettera deve essere messa a verbale e la ricezione deve essere confermata da parte della persona controllata.

Il termine supplementare è di due giorni al massimo. Valgono solamente i giorni lavorativi (esclusi i sabati, le domeniche e i giorni festivi ordinari), con decorrenza dal giorno lavorativo successivo al controllo. Al più tardi alla fine del secondo giorno lavorativo (mezzanotte) successivo al controllo i documenti devono essere stati inoltrati o consegnati all'organo di controllo. Se l'ultimo giorno del termine è un sabato, una domenica o un giorno festivo ordinario, il termine scade il primo giorno feriale seguente. La prova che il termine è stato rispettato deve essere fornita dalla persona controllata.

L'organo di controllo può stabilire un termine supplementare più breve, tenendo conto del principio di proporzionalità.

L'organo di controllo deve ricevere i documenti entro il termine stabilito in forma cartacea e/o elettronica e deve fornire alla persona controllata il recapito per la loro consegna.

¹¹ Controllo della conferma della notifica: presentare la conferma della notifica in occasione di un controllo per la verifica dell'indipendenza non significa che la notifica sia avvenuta correttamente oppure che una situazione di urgenza sia stata approvata.

5.5.1 Documenti equivalenti

Durante il termine supplementare la persona controllata può presentare all'organo di controllo i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist oppure documenti equivalenti.

Valgono come documenti equivalenti in particolare i seguenti:

- attestazione del codice fiscale o del numero d'identificazione dell'imposta sulla cifra d'affari rilasciato dalle autorità fiscali estere;
- conteggi che dimostrano la propria fatturazione;
- giustificativi dell'acquisto di materiale, apparecchi;
- copia della patente di guida / dell'assicurazione auto se viene utilizzata un'auto propria;
- assicurazione di responsabilità civile per imprese;
- stipulazione di un'assicurazione contro gli infortuni e di altre assicurazioni che coprono un'eventuale perdita di guadagno;
- documenti che provino l'esistenza di un'ampia clientela.

L'organo di controllo stabilisce secondo il proprio libero apprezzamento se i documenti possono essere considerati equivalenti. L'attestazione del codice fiscale o del numero d'identificazione dell'imposta sulla cifra d'affari rilasciato dalle autorità fiscali estere può essere considerato il documento più rappresentativo fra quelli da presentare. In numerosi casi l'equivalenza può essere raggiunta soltanto presentando diversi documenti fra quelli riportati, in particolare quando non può essere mostrato il contratto con il mandante/committente.

5.6 Valutazione dei controlli a seguito della presentazione dei documenti entro il termine supplementare

La valutazione dei controlli a seguito della presentazione dei documenti si svolge come nel caso di un controllo sul posto (cfr. punto 5.4).

5.7 Procedura in caso di termine supplementare trascorso inutilizzato

Se la persona controllata lascia scadere il termine supplementare, l'organo di controllo può notificarlo all'autorità cantonale (art. 1 b cpv. 1 lett. a LDist) producendo anche la documentazione d'appoggio. L'autorità cantonale valuta l'opportunità di pronunciare una sanzione (cfr. punti 7 e 8).

5.8 Richiesta di informazioni supplementari alla persona controllata e al suo mandante/committente

Se non sono in grado di stabilire definitivamente l'esistenza di un'attività lucrativa indipendente sulla base dei documenti presentati e di eventuali osservazioni sul posto, gli organi di controllo richiedono informazioni e documenti supplementari.

Lo svolgimento di ulteriori accertamenti richiede solitamente che siano stati effettuati controlli sul posto.

La persona controllata e il committente/mandante sono tenuti a informare gli organi di controllo. Il mandante dovrebbe essere noto se la persona controllata, in occasione di un controllo sul posto, ha presentato una copia del contratto o della conferma scritta del mandato o del contratto d'appalto.

La persona controllata sul posto deve essere esortata a mezzo del questionario di cui all'allegato I a fornire ulteriori informazioni e documenti all'organo di controllo.

I seguenti documenti servono a dimostrare l'attività lucrativa indipendente e possono essere richiesti dagli organi di controllo al prestatore di servizi indipendente controllato in aggiunta ai documenti previsti all'articolo 1 a capoverso 2 LDist.

1) Giustificativi dell'indipendenza nel Paese di provenienza:

- licenza di esercizio, iscrizione nel registro delle imprese;
- affiliazione a un'associazione professionale o di categoria o a una Camera dell'artigianato;
- notifica all'autorità fiscale (numero IVA o dell'imposta sulla cifra d'affari);

2) Giustificativi dell'indipendenza dal punto di vista del criterio «organizzazione del lavoro»:

- conteggi che dimostrano la propria fatturazione;
- fatture per pernottamenti nel luogo di lavoro con l'indicazione di chi le ha pagate.

3) Giustificativi dell'indipendenza dal punto di vista del criterio «dipendenza economica»:

- giustificativi dell'acquisto di materiale, apparecchi;
- copia della patente di guida/dell'assicurazione auto se viene utilizzata un'auto propria;
- assicurazione di responsabilità civile per imprese;
- stipulazione di un'assicurazione contro gli infortuni e di altre assicurazioni che coprono un'eventuale perdita di guadagno;
- contratti di locazione di locali commerciali nel Paese di provenienza se non appartengono alla persona controllata;
- elenco dei clienti.

5.9 Valutazione dei controlli a seguito della richiesta di informazioni e documenti supplementari e prossimi passi

Gli organi di controllo valutano i documenti presentati e le osservazioni effettuate sul posto basandosi sui principali elementi distintivi elencati al punto 6.1, sul catalogo dei criteri riportato al punto 6.4 e sull'allegato III.

Se il prestatore di servizi indipendente controllato non inoltra i documenti richiesti o non li trasmette neppure dopo un sollecito scritto, gli organi di controllo valutano lo status in base alla situazione constatata sul posto nonché al relativo rapporto di controllo. ***In ogni caso, le constatazioni fatte sul posto assumono un maggior peso ai fini della valutazione dello status rispetto alla documentazione richiesta per iscritto.***

Se la persona controllata non riesce a dimostrare l'attività lucrativa indipendente e l'organo di controllo stabilisce che sussiste un rapporto d'impiego, simile a quello risultante da un contratto di lavoro, presso un'azienda straniera o svizzera, si procede nel modo indicato qui di seguito.

In caso di rapporto d'impiego presso un'azienda straniera, la persona è da considerare lavoratore distaccato e le disposizioni della LDist sono applicabili per analogia. La commissione paritetica può pertanto verificare il rispetto delle condizioni salariali e lavorative minime e la commissione tripartita cantonale può verificare il rispetto delle condizioni salariali e lavorative usuali per il luogo o il ramo. Per stabilire il salario determinante di uno pseudo-indipendente e per il confronto internazionale del salario di uno pseudo-indipendente occorre attenersi alla procedura stabilita al punto 4 della direttiva della SECO del 1° gennaio 2013 «Procedura da seguire per il confronto internazionale dei salari». Se è stato individuato un datore di lavoro svizzero, le commissioni paritetiche possono esigere da quest'ultimo il rispetto del CCL di obbligatorietà generale applicabile. Le commissioni tripartite possono verificare il rispetto delle condizioni salariali e lavorative usuali per il luogo o il ramo. Se è stato individuato un datore di lavoro svizzero, la suddetta direttiva non è applicabile. ***In base a quanto precede, prima di controllare le condizioni salariali e lavorative devono essere completati gli accertamenti relativi alla verifica dell'indipendenza.***

Se la commissione paritetica ha constatato che la persona controllata è uno pseudo-indipendente, ha identificato un datore di lavoro estero e successivamente, nell'ambito della verifica delle condizioni salariali e lavorative minime, ha rilevato un'infrazione al CCL di obbligatorietà generale, informa senza indugio l'autorità cantonale competente e le trasmette una copia del rapporto di controllo e della decisione nonché la documentazione relativa al caso. Anche se non ha rilevato alcuna infrazione a un CCL di obbligatorietà generale, ma ha constatato una pseudo-indipendenza, la commissione paritetica informa senza indugio l'autorità cantonale competente e le trasmette una copia della decisione corrispondente e la documentazione relativa al caso.

Se si è in presenza di un caso di pseudo-indipendenza ma non è stato possibile individuare un datore di lavoro, l'organo di controllo può contattare l'autorità cantonale competente (cfr. art. 1 b capoverso 1 lettera b LDist). L'autorità cantonale può valutare l'opportunità di ordinare un'interruzione dei lavori (per la procedura cfr. punto 7).

5.10 Eccezione: controlli scritti

Se non ha luogo un controllo sul posto, l'organo di controllo può chiedere la prova dell'indipendenza mediante il questionario riportato nell'allegato I nonché l'invio di giustificativi. Se dopo aver esaminato i documenti inoltrati l'organo di controllo ha dei dubbi sullo status di una persona o se non emerge chiaramente che si tratta di un lavoratore dipendente, la situazione va valutata a favore della persona controllata, che va pertanto considerata un lavoratore indipendente.

6 Criteri di verifica

6.1 Principali elementi distintivi nell'ambito della verifica dell'esistenza di un'attività lucrativa indipendente ai sensi dell'articolo 1a LDist

I principali elementi da considerare per distinguere tra attività lucrativa dipendente e indipendente sono i seguenti. Per verificare l'esistenza di un'attività lucrativa indipendente sono determinanti in primo luogo i criteri di delimitazione del diritto svizzero del contratto di lavoro (art. 319 segg. CO).

- Quanta libertà e autonomia sussiste nell'organizzazione pratica del lavoro dal punto di vista temporale e materiale?
- Qual è il grado di inserimento della persona in un'organizzazione aziendale altrui?
- In che misura la persona riceve istruzioni e il suo operato viene controllato?
- In che misura la persona è responsabile del suo operato? Si assume anche il rischio imprenditoriale?

6.2 Importanza dei criteri del diritto delle assicurazioni sociali, del diritto fiscale e del diritto degli stranieri per distinguere tra attività lucrativa dipendente e indipendente

Per valutare se sussiste un'attività lucrativa indipendente o dipendente, ossia un contratto di lavoro, non è determinante la classificazione da parte di altre autorità, dal momento che il diritto delle assicurazioni sociali, il diritto fiscale e il diritto degli stranieri applicano criteri di delimitazione distinti. I criteri di delimitazione elaborati in questi settori possono tuttavia essere considerati a titolo complementare, se i criteri di delimitazione del diritto del lavoro non producono risultati univoci nell'ambito della verifica dell'attività lucrativa indipendente. Molti dei criteri utilizzati, inoltre, corrispondono ai criteri di delimitazione del diritto del lavoro.

Nell'ambito della verifica dello status di una persona vanno quindi utilizzati, a titolo complementare, i criteri della giurisprudenza in materia di diritto delle assicurazioni sociali menzionati al punto 6.3.

6.3 Criteri del diritto delle assicurazioni sociali per distinguere tra attività lucrativa dipendente e indipendente

I seguenti fattori sono indizi di dipendenza e pertanto di attività lucrativa dipendente:

- dipendenza economica o riguardo all'organizzazione lavorativa:
 - istruzioni vincolanti riguardanti le modalità esecutive come orari, metodi e piano di lavoro nonché rapporto di subordinazione;
 - programma di lavoro e obbligo di rendiconto, divieto di concorrenza;
 - svolgimento personale dei compiti e obbligo di presenza;
 - ricorso a un'infrastruttura altrui, in particolare a quella del partner contrattuale;
 - nessuna competenza in materia di decisioni riguardanti il personale e gli acquisti;

- dipendenza economica;
- controllo da parte del partner contrattuale.
- nessun rischio imprenditoriale:
 - nessun investimento considerevole, nessun apporto di capitale né assunzione delle spese;
 - nessun rischio per disposizioni finanziarie sbagliate;
 - nessun locale commerciale proprio e nessuna assunzione di personale;
 - nessuna azione a proprio nome e per conto proprio, nessuna acquisizione di mandati/contratti di appalto;
 - nessun rischio del credere;
 - retribuzione a ore, non per il lavoro in quanto tale o per l'opera finita.

6.4 Catalogo dei criteri¹²

Criterio	Attività lucrativa indipendente	Attività lucrativa dipendente
Accordo contrattuale	L'imprenditore/mandatario deve al committente/mandante un'opera o lo svolgimento di un'attività.	Il lavoratore mette la propria forza di lavoro a disposizione del datore di lavoro.
Criterio «organizzazione del lavoro»	Sostanziale libertà di determinare quando, come e dove lavorare	Riguardo alla prestazione lavorativa, il partner contrattuale decide l'orario¹³ e il luogo di lavoro del lavoratore (obbligo di presentarsi regolarmente sul posto di lavoro, piani di lavoro, contenuto dell'attività); obbligo di essere costantemente a disposizione.
	Nessun inserimento nell'organizzazione aziendale del partner contrattuale	Inserimento nell'organizzazione aziendale del partner contrattuale, malgrado una libertà organizzativa talvolta notevole (uso di attrezzature e apparecchi dell'azienda, collaborazione stretta e continua con altri collaboratori del partner contrattuale).
	Nessun rapporto di subordinazione e di norma nessun obbligo di rendiconto al superiore	Obbligo di rendiconto nei confronti del partner contrattuale sull'attività e sull'impiego del tempo e dei mezzi
	Nessun divieto di concorrenza	Divieto di concorrenza

¹² I criteri in grassetto assumono un peso maggiore nell'ambito della verifica dell'indipendenza e della valutazione finale dello status di una persona rispetto agli altri criteri.

¹³ Su un grande cantiere o sull'area difficilmente accessibile di un grande gruppo può ad esempio capitare che l'inizio e la fine del lavoro siano fissi per tutte le persone attive sul cantiere e non vengano stabiliti dal committente/mandante o dal lavoratore indipendente. In tal caso, questo criterio non va preso in considerazione nell'ambito della verifica dell'indipendenza.

Criterio	Attività lucrativa indipendente	Attività lucrativa dipendente
Criterio «dipendenza economica»	Esecuzione regolare di mandati/contratti di appalto a proprio nome, per proprio conto e per clienti di propria scelta	Esecuzione di mandati/contratti di appalto a nome del partner contrattuale, attribuzione di clienti e partner da parte del partner contrattuale
	Mandati di più partner contrattuali	Un'attività duratura ed essenzialmente (maggior parte delle entrate da lavoro) per un unico partner contrattuale è segno di un rapporto di dipendenza; esteriormente, l'attività corrisponde all'attività che il collaboratore esercitava in precedenza per lo stesso partner contrattuale nell'ambito di un rapporto di lavoro.
	Assunzione dell'intero rischio economico	Nessun rischio imprenditoriale, nessun apporto di capitale, nessun investimento essenziale
	Responsabilità contrattuale per i danni con tutte le conseguenze giuridiche	Di norma nessuna responsabilità nei confronti dei clienti per eventuali danni durante l'attività
	Stipulazione di un'assicurazione di responsabilità civile per imprese, di un'assicurazione contro gli infortuni ed eventualmente di un'assicurazione auto per i veicoli commerciali	Assicurazioni obbligatorie, diritto al salario in caso di malattia, vacanze pagate, retribuzione separata delle spese
	Rappresentanza dell'azienda con il proprio nome, indirizzo professionale, relazione bancaria, logo e iscrizione nel registro di commercio	Rappresentanza del nome della ditta e indirizzo professionale del partner contrattuale
	Azioni pubblicitarie a proprio nome e a proprie spese	Azioni pubblicitarie a nome e a spese del partner contrattuale
	Affiliazione a un'associazione professionale o di categoria	Nessuna affiliazione a un'associazione professionale o di categoria

III. Misure e sanzioni

7 Ordine di interruzione dei lavori

L'ordine di interruzione dei lavori ai sensi dell'articolo 1b capoverso 2 LDist è di competenza esclusiva dei Cantoni. L'ordine di interruzione dei lavori può avvenire solamente nei due casi previsti per legge a seguito della notifica dell'organo di controllo competente (art. 1b cpv. 1 LDist).

Se viene ordinata un'interruzione dei lavori a seguito di un'infrazione all'obbligo di presentare i documenti di cui all'articolo 1a capoverso 2 LDist è necessario controllare che il termine supplementare fissato dall'organo di controllo competente per presentare i documenti sia trascorso inutilizzato.

Se viene ordinata un'interruzione dei lavori a seguito di un caso di pseudo-indipendenza constatato e del fatto che il datore di lavoro dello pseudo-indipendente non è noto, l'organo di controllo competente deve poter documentare di aver tentato di individuare senza successo il datore di lavoro di cui sopra intraprendendo gli accertamenti necessari.

Se si ordina un'interruzione dei lavori bisogna accertarsi che si tratti di una misura adeguata in base al principio di proporzionalità e che di conseguenza la misura:

- sia idonea ad applicare l'obbligo di presentare i documenti di cui all'articolo 1a capoverso 2 LDist oppure a permettere di individuare il datore di lavoro dello pseudo-indipendente;
- sia la misura più mite per applicare l'obbligo di presentare i documenti oppure per individuare il datore di lavoro dello pseudo-indipendente; e
- rappresenti un compromesso adeguato fra l'obiettivo perseguito, ossia l'attuazione dell'obbligo di presentare i documenti oppure l'individuazione del datore di lavoro, e ciò che ne deriva per la persona oggetto dei controlli.

L'interruzione dei lavori vale solamente per il mandato/contratto d'appalto che sta svolgendo la persona che si dichiara indipendente.

La durata dell'interruzione dei lavori non deve superare quanto definito per legge (art. 1b cpv. 3 LDist).

8 Sanzioni ai sensi dell'articolo 9 LDist

Le sanzioni previste dagli articoli 9 e 12 LDist sono di competenza esclusiva dei Cantoni. L'autorità cantonale competente decide secondo il proprio libero apprezzamento in merito alle sanzioni ai sensi dell'articolo 9 LDist.

In caso di infrazione all'obbligo di presentare i documenti di cui all'articolo 1a capoverso 2 LDist può essere pronunciata, in aggiunta all'ordine di interrompere i lavori ai sensi dell'articolo 1b capoverso 2 LDist, una sanzione amministrativa ai sensi dell'articolo 9 capoverso 2 lettera a o b LDist.

In caso di infrazione all'obbligo di presentare i documenti non possono essere disposte in contemporanea una sanzione ai sensi dell'articolo 9 capoverso 2 lettera a LDist e il divieto di offrire i propri servizi in Svizzera ai sensi dell'articolo 9 capoverso 2 lettera b in combinato disposto con l'articolo 12 capoverso 1 LDist.

In caso di infrazione all'obbligo di presentare i documenti o di fornire informazioni, le commissioni paritetiche trasmettono all'autorità cantonale competente per la sanzione il rapporto di controllo nel quale è riportata l'infrazione.

9 Sanzioni in caso di pseudo-indipendenza constatata

9.1 Pseudo-indipendenza constatata e datore di lavoro (o partner contrattuale) estero identificato

9.1.1 Infrazione alle prescrizioni di notifica

Un prestatore di servizi estero notificato come lavoratore indipendente ai sensi dell'articolo 9 capoverso 1^{bis} OLCP si rivela uno pseudo-indipendente e viene constatato un rapporto di lavoro simile a quello risultante da un contratto di lavoro con un datore di lavoro (o partner contrattuale) estero. Il datore di lavoro estero ha pertanto violato l'obbligo di notifica di cui all'articolo 6 LDist e *può essere sanzionato dall'autorità cantonale competente conformemente all'articolo 9 capoverso 2 lettera a LDist. Egli deve provvedere alla notifica a posteriori.*

9.1.2 Infrazione alle condizioni salariali e lavorative

Se un prestatore di servizi estero si rivela uno pseudo-indipendente, se viene individuato un datore di lavoro (o partner contrattuale) estero e se, contemporaneamente:

- a) non sono state rispettate le condizioni salariali e lavorative usuali per il luogo o il ramo in un settore senza un CCL di obbligatorietà generale oppure
- b) non sono state rispettate le condizioni salariali e lavorative minime in un settore con un CCL di obbligatorietà generale,

nei confronti del datore di lavoro (o partner contrattuale) estero nel caso a) la commissione tripartita può avviare una *procedura di conciliazione ai sensi dell'articolo 360b capoverso 3 CO* e nel caso b) l'autorità cantonale competente può infliggere una *sanzione conformemente l'articolo 9 capoverso 2 lettera a (multa) o b (divieto di offrire servizi) LDist*, a seconda della gravità dell'infrazione, e la commissione paritetica competente può infliggere una *pena convenzionale in applicazione dell'articolo 2 capoverso 2^{quater} LDist.*

9.2 Pseudo-indipendenza constatata e datore di lavoro (o partner contrattuale) svizzero identificato

9.2.1 Infrazione alle prescrizioni di notifica

Se un prestatore di servizi estero si rivela uno pseudo-indipendente e se viene individuato un datore di lavoro (o partner contrattuale) svizzero, non vi è un distacco ai sensi dell'articolo 1 capoverso 1 LDist. In questi casi si ritiene che sussista un'assunzione di impiego presso un datore di lavoro svizzero e, in caso di assunzione fino a tre mesi, un'infrazione all'obbligo di

notifica di cui all'articolo 9 capoverso 1^{bis} OLCP. *L'autorità competente può ordinare una sanzione nell'ambito di una procedura penale ai sensi dell'articolo 32a OLCP. Questa procedura va valutata in base al principio di proporzionalità. Il datore di lavoro svizzero deve provvedere alla notifica a posteriori.*

9.2.2 Infrazione alle condizioni salariali e lavorative

Se un prestatore di servizi estero si rivela uno pseudo-indipendente, se viene individuato un datore di lavoro (o partner contrattuale) svizzero e se, contemporaneamente:

- a) non sono state rispettate le condizioni salariali e lavorative usuali per il luogo o il ramo in un settore senza un CCL di obbligatorietà generale oppure
- b) non sono state rispettate le condizioni salariali e lavorative minime o sono state violate altre disposizioni del CCL in un settore con un CCL di obbligatorietà generale,

nei confronti del datore di lavoro svizzero nel caso a) la commissione tripartita competente può avviare una *procedura di conciliazione ai sensi dell'articolo 360b capoverso 3 CO* e nel caso b) la commissione paritetica competente può infliggere una *pena convenzionale per violazione del contratto collettivo di lavoro di obbligatorietà generale*.

IV. Casi pratici

10 Società di diritto civile (*Gesellschaft bürgerlichen Rechts*) conformemente al diritto tedesco o altre forme di società simili

La società di diritto civile è una società di persone, ossia un'associazione di almeno due soci che s'impegnano reciprocamente, mediante un contratto verbale o scritto, a perseguire uno scopo comune secondo le modalità definite dal contratto. I soci sono tenuti a fornire contributi, che possono consistere ad esempio in risorse finanziarie o nella messa a disposizione di personale, apparecchi, ecc. In linea di massima la società risponde dei debiti con il patrimonio sia aziendale che privato di ogni socio.

Anche se sono soddisfatte le condizioni per una società di diritto civile, per alcuni soci può sussistere al tempo stesso un rapporto simile a quello risultante da un contratto di lavoro con la società o con i suoi vertici, ad esempio se le modalità occupazionali corrispondono a quelle tipiche di un'attività dipendente oppure la persona è vincolata a orari di lavoro fissi.

Se la società di diritto civile è costituita per svolgere mandati per un partner contrattuale, vi è la possibilità che i presunti soci siano da considerare lavoratori del partner contrattuale in questione. Per appurarlo bisogna procedere a una verifica in base ai criteri di cui al punto 6.

Di conseguenza, per i soci delle società di diritto civile bisogna verificare lo status di indipendente in ogni singolo caso. Non si può presumere che solo uno dei soci della società di diritto civile sia indipendente.

11 Associazione di più persone allo scopo di operare come società

Vi sono inoltre casi in cui più persone si associano e agiscono come una società senza che siano soddisfatte le condizioni per una società di diritto civile (*Gesellschaft bürgerlichen Rechts*) o un'altra forma di società. Di fatto, queste persone sottostanno tuttavia alla direzione di un unico «socio» e non agiscono autonomamente. Solitamente uno dei «soci» ha acquisito il mandato, presentato l'offerta e organizzato il materiale. In questi casi occorre verificare, conformemente ai criteri di cui al punto 10, se sussista effettivamente una posizione di socio.

Se è appurata l'indipendenza di uno dei soci e dall'analisi della situazione lavorativa effettiva emerge che tra i vertici del gruppo e le altre persone che ne fanno parte sussiste un rapporto di subordinazione, queste ultime sono considerate lavoratori distaccati. Se la costituzione del gruppo è legata ad un'unica circostanza, oppure se il gruppo non opera sempre in quella situazione, si deve presupporre che il vertice della «società» sia il datore di lavoro degli altri membri del gruppo.

12 Subappaltatori

I subappaltatori forniscono per conto di un'altra impresa, in virtù di un contratto, una prestazione o una parte di una prestazione dovuta dall'impresa principale al partner contrattuale. In pratica, si ricorre spesso ai subappaltatori per lavori come ad esempio il montaggio o quando l'appaltatore principale è sovraccarico. L'indipendenza o meno del subappaltatore va stabilita analizzando il rapporto contrattuale con l'impresa che gli ha assegnato il mandato. A essere determinante è quindi il rapporto diretto tra il subappaltatore e l'altro partner contrattuale diretto, anche in caso di catene di subappaltatori (p.es. subappaltatore - subsubappaltatore).

Se ad esempio un produttore di giardini d'inverno non effettua direttamente il montaggio, ma lo affida a un subappaltatore, che concorda le scadenze direttamente con il cliente, lavora con utensili propri, organizza liberamente i suoi orari di lavoro e risponde di eventuali danni o vizi nei confronti del suo partner contrattuale, di norma si tratta di un vero subappaltatore indipendente.

Se invece il rapporto contrattuale tra il subappaltatore e il suo partner contrattuale è contraddistinto dal fatto che quest'ultimo retribuisce il lavoro del subappaltatore in base al numero di ore prestate, che il subappaltatore non ha presentato nessuna offerta, che il partner contrattuale mette a disposizione utensili e materiale per svolgere il lavoro e finanzia il trasporto (automobile, benzina), di norma si tratta di un falso subappaltatore indipendente.

13 Fornitura illecita di personale a prestito dall'estero in Svizzera

Con l'entrata in vigore dell'ALC è stata agevolata anche la fornitura di servizi in Svizzera da parte di prestatori di servizi esteri (art. 5 dell'accordo in combinato disposto con l'art. 17 allegato I ALC). Con l'articolo 22 capoverso 3 lettera i dell'allegato I ALC, il servizio di collocamento e fornitura di personale a prestito è tuttavia stato espressamente eccettuato da tale agevolazione. Pertanto, in linea di massima, le agenzie di collocamento e fornitura di personale a prestito provenienti dall'UE/AELS non possono operare liberamente in Svizzera.

In pratica possono verificarsi tra l'altro i casi di fornitura illecita di personale a prestito dall'estero in Svizzera descritti qui di seguito. Se nell'ambito dell'attività degli organi di controllo della LDist si riscontrano casi del genere, occorre informare l'autorità cantonale competente. Altri casi di fornitura illecita di personale / collocamento illecito figurano nella comunicazione della SECO del 6 luglio 2005.¹⁴

13.1 Fornitura diretta di personale a prestito dall'estero in Svizzera

Un'impresa estera di fornitura di personale a prestito colloca manodopera in un'impresa svizzera. Successivamente quest'ultima esegue un mandato con collaboratori del fornitore estero di personale a prestito e collaboratori propri in Svizzera. La fornitura di personale a prestito dall'estero in Svizzera non è permessa: l'imprenditore infrange l'articolo 12

¹⁴ Cfr. comunicazione della SECO del 6 luglio 2005 concernente le attività illecite di collocamento/prestito di personale (in tedesco e francese); http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/private_arbeitsvermittler/

capoverso 2 LC¹⁵, ma è tutt'al più passibile di pena ai sensi dell'articolo 39 capoverso 2 lettera a LC se è dimostrabile che era a conoscenza del divieto di fornire personale a prestito dall'estero in Svizzera e quindi ha fatto ricorso, in qualità di datore di lavoro, ai servizi di un fornitore di personale a prestito che non poteva essere in possesso dell'autorizzazione necessaria (pena comminabile: multa fino a 40'000 franchi). Occorre tuttavia tener presente che il prestito di personale all'interno di un gruppo è consentito (cfr. art. 1 cpv. 1 lett. b LDist).

13.2 Fornitura indiretta di personale a prestito dall'estero in Svizzera

Un'impresa estera svolge un mandato in Svizzera, ma non dispone di sufficiente manodopera propria per eseguire il mandato entro i termini. Si fa quindi prestare la manodopera mancante da un fornitore di personale a prestito estero ed esegue in Svizzera il mandato con i propri collaboratori e il personale a prestito. L'ALC consente tuttavia la fornitura di servizi da parte di un'impresa estera soltanto tramite lavoratori propri. La fornitura indiretta di personale a prestito è permessa se per eseguire il mandato l'imprenditore estero si fa prestare manodopera da un fornitore di personale svizzero. Notificando un lavoratore di un'altra impresa come suo dipendente, l'imprenditore estero rilascia una dichiarazione falsa. Secondo l'articolo 9 capoverso 2 lettera a LDist, nei suoi confronti può essere pronunciata una sanzione amministrativa che prevede il pagamento di un importo sino a 5000 franchi.

¹⁵ Legge federale del 6 ottobre 1989 sul collocamento e il personale a prestito; RS 823.11.

Allegato I: Questionario per la verifica dell'attività lucrativa indipendente (modello)

Gentile Signora, egregio Signor

Secondo l'articolo 1a 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 (LDist, RS 823.20), chi dichiara di esercitare un'attività lucrativa indipendente deve, su richiesta, dimostrarlo agli organi di controllo.

La invitiamo pertanto a completare il questionario in ogni sua parte e a rispedirci la documentazione richiesta entro il Ci permettiamo di farle notare che l'esercizio di un'attività lucrativa indipendente viene valutato secondo il diritto svizzero.

In caso di dati mancanti o non veritieri possono esserle inflitte sanzioni per violazione dell'obbligo di dare informazioni.

1. Quali tipi di attività svolge in Svizzera?

.....
.....

2. Quale professione ha appreso?

.....

3. Da quando esercita un'attività indipendente?

4. È membro di un'associazione professionale o di categoria (ad es. camera di commercio?)

sì (*allegare copia del documento attestante la Sua adesione*) no

5. Ha annunciato la Sua attività commerciale?

sì (*allegare copia della licenza di esercizio*) no

6. Si è iscritto o ha iscritto la Sua ditta nel registro di commercio?

sì (*allegare copia dell'estratto del registro di commercio*) no

7. È iscritto alle assicurazioni sociali come lavoratore indipendente?

sì (*allegare copia*) no

8. Ha concluso dei contratti scritti con i Suoi committenti svizzeri o esteri?

sì (*allegare copia*) no

9. Quanti committenti / partner contrattuali ha in media all'anno?

.....

10. Ha un committente o un partner contrattuale principale?

sì

no

Se sì, indicarne il nome e l'indirizzo:

.....

Con quale frequenza lavora per il Suo committente o partner contrattuale principale?

.....

11. Quali sono, secondo Lei, i principali elementi di rischio imprenditoriale nella Sua attività? (P.f. crociare le risposte pertinenti)

effettuare investimenti importanti

sostenere i rischi di recupero e svalutazione dei crediti

sostenere i rischi di perdite

sostenere i costi d'esercizio

12. Può decidere autonomamente come organizzare il Suo lavoro (ad es. fasi, orari e modalità di lavoro)?

sì

no

Se sì, in che misura?

.....

13. È vincolato a qualche indicazione del committente / partner contrattuale per quanto riguarda gli orari di lavoro, l'organizzazione e la realizzazione del Suo lavoro?

sì

no

Se sì, in che misura?

.....

14. Ha diritto a ferie retribuite, malattia retribuita, rimborso spese o di altri costi?

sì

no

Se sì, in che misura?

.....

.....

15. Chi Le mette a disposizione il materiale, i macchinari e gli attrezzi da lavoro?

io stesso la mia ditta la ditta.....

16. Il veicolo con cui va al lavoro reca una qualche scritta?

sì no

Se sì, indicare la scritta:.....

17. Il veicolo è di Sua proprietà?

sì (se sì, allegare copia della licenza di circolazione) no

18. Ha stipulato un'assicurazione di responsabilità civile?

sì (allegare copia della polizza) no

19. Detrae l'imposta sul valore aggiunto o l'imposta sulla cifra d'affari?

sì no

Se sì, indicare il numero e allegare una copia del conteggio dell'imposta sul valore aggiunto o dell'imposta sulla cifra d'affari:.....

Se no, allegare una copia dell'attestato di esenzione

20. Dispone, a livello personale o di ditta, di un locale aziendale / di lavoro?

sì no

Se sì, di cosa si tratta?.....

21. Lei impiega personale proprio?

sì, persone (n. di collaboratori) no

Se sì, da quando?.....

22. Quando ha svolto la Sua ultima attività dipendente e chi era il Suo datore di lavoro (negli ultimi 12 mesi)?

Indicare il nome e l'indirizzo del datore di lavoro:

.....
.....
.....
.....

23. In quali date ha svolto in Svizzera l'attività da controllare?

Indicare il numero esatto di giorni di lavoro:.....

24. Quante ore ha lavorato in totale in Svizzera per l'attività da controllare?

Indicare il numero esatto di ore di lavoro:.....

25. Emette una fattura per l'attività da controllare?

sì (*allegare copia della fattura*)

no

Osservazioni:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data: Firma:

Allegato II: Foglio di controllo per la verifica dell'attività lucrativa indipendente sul luogo di lavoro (modello)

Cognome, nome Data di nascita:.....

Indirizzo

Ramo.....

Data

Luogo d'impiego

Chi ha effettuato la notifica?

io stesso/a

il committente

.....

Ha notificato la Sua attività (ad es. all'autorità competente, alla camera di commercio, al registro di commercio)?

sì

no

Quale attività svolge di preciso?

.....

Quale professione ha appreso?

.....

Chi Le impartisce istruzioni per il Suo lavoro? Riceve istruzioni concrete? Chi stabilisce l'entità del Suo lavoro?

.....

Chi stabilisce i Suoi orari di lavoro (orario di inizio, tempo libero, ecc.)?

.....

Quante ore lavorative effettua al giorno per questo mandato?

.....

Quanti giorni lavorativi effettua per questo mandato?

.....

Per questo mandato collabora con altri lavoratori indipendenti o con altre persone?

sì no

Se sì, con chi?.....

Come / da chi ha ricevuto questo mandato?

.....

Chi Le mette a disposizione il materiale da lavoro?

.....

Chi Le mette a disposizione gli strumenti necessari per il Suo lavoro?

.....

Come è arrivato qui? veicolo proprio veicolo di:

.....

Chi ha provveduto all'alloggio e alle relative spese?

.....

Alloggia insieme ad altri lavoratori indipendenti?

.....

Emette personalmente una fattura? sì no

A chi è intestata?

committente della costruzione altro committente altro lavoratore indipendente

.....

Come viene retribuito?

all'ora forfettariamente

In passato qualcuno dei Suoi attuali committenti è stato Suo datore di lavoro?

sì no

Se sì, chi?

.....

Quali sono, secondo Lei, i principali elementi di rischio imprenditoriale nella Sua attività?

effettuare investimenti importanti

sostenere i rischi di recupero e svalutazione dei crediti

sostenere i rischi di perdite

sostenere i costi d'esercizio

Allegato III: Domande commentate e indicazioni per la verifica dell'attività lucrativa indipendente - brevi istruzioni

Miniguia per la valutazione dei questionari dell'allegato I e dell'allegato II.

Per poter distinguere un'attività dipendente da una indipendente si utilizzano i seguenti quattro parametri fondamentali (cfr. punto 6.1 della direttiva «Procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi esteri»)

- **Quanta libertà e autonomia sussiste nell'organizzazione pratica del lavoro dal punto di vista temporale e materiale?**

→ *Quanto più una persona è libera e autonoma nell'organizzazione del lavoro (quando, come e dove lavorare), tanto più si può parlare di un'attività lucrativa indipendente.*

- **Qual è il grado di inserimento della persona in un'organizzazione aziendale altrui?**

→ *Meno una persona è legata a un'azienda (vincoli relativi all'uso delle installazioni, dei locali e degli apparecchi aziendali), più ci sono indizi a favore dell'attività lucrativa indipendente.*

- **In che misura la persona riceve istruzioni e il suo operato viene controllato?**

→ *Meno una persona deve render conto a un'azienda o a un superiore della propria attività, di come impiega il tempo e i mezzi, ecc. e meno deve sottostare alle sue istruzioni, più ci sono indizi a favore di un'attività indipendente.*

- **In che misura la persona è responsabile del suo operato e si assume il rischio imprenditoriale?**

→ *Più una persona è responsabile del proprio operato (responsabilità verso i clienti, per l'acquisizione di mandati/contratti di appalto e per l'esecuzione degli stessi a proprio nome, ecc.) più si può parlare di un'attività lucrativa indipendente.*

Le seguenti domande commentate, da porre nell'ambito di un controllo (sul posto o per iscritto utilizzando un apposito questionario) rispondono alle quattro domande centrali elencate, consentendo di determinare lo status di una persona che si è notificata come prestatore di servizi indipendente per la realizzazione di lavori in Svizzera.

Nella tabella è indicato se la risposta alle domande nell'ambito di un controllo sul posto (👁) e/o scritto (✉) attraverso la compilazione di un questionario rileva indicazioni più determinanti per la valutazione dello status. Le domande sono contenute negli allegati I e II della direttiva «Procedura di verifica dell'attività lucrativa indipendente di prestatori di servizi esteri».



Domanda	👁	✉	Osservazioni
Chi ha effettuato la notifica?	x		Se tanti prestatori di servizi indipendenti sono stati notificati dallo stesso committente/mandante per il medesimo progetto e le notifiche indicano lo stesso recapito, potrebbe trattarsi di un'attività pseudo-indipendente.
Chi Le impartisce istruzioni per il Suo lavoro? *	x		Se un'azienda, per determinati lavori da essa coordinati, lavora soltanto con professionisti indipendenti e impartisce loro istruzioni, si tratta molto probabilmente di un'attività pseudo-indipendente.
Chi stabilisce i Suoi orari di lavoro (orario di inizio, tempo libero, ecc.) e come sono organizzati? *	x		Se una terza persona oppure un dipendente del partner contrattuale della persona controllata impone a quest'ultima determinati orari di lavoro, è molto probabile che si tratti di un'attività pseudo-indipendente.
Per questo mandato/contratto di appalto collabora con altri lavoratori indipendenti o con altre persone? *	x		Se diverse persone eseguono insieme lo stesso lavoro per il medesimo progetto nonostante in sé il lavoro non si presti ad essere spartito fra più operatori, è molto probabile che si tratti di un'attività pseudo-indipendente.
Come/da chi ha ricevuto questo mandato/contratto di appalto?	x	x	Se una persona lavora esclusivamente per il medesimo partner contrattuale che in passato era il suo datore di lavoro o se i mandati/contratti di appalto non sono mai stati procurati autonomamente, è probabile che si tratti di un'attività pseudo-indipendente.
Chi Le mette a disposizione il materiale, i macchinari e gli attrezzi da lavoro?	x		Se il partner contrattuale mette a disposizione materiale, attrezzi e macchine per la realizzazione del mandato/contratto di appalto e se la persona notificata come lavoratore indipendente dispone soltanto di pochi attrezzi propri e non si assume un rischio economico poiché il materiale di lavoro non è stato comprato a sue spese, è molto probabile che si tratti di

			un'attività pseudo-indipendente.
Come è arrivato qui? Chi ha provveduto all'alloggio e alle relative spese? Alloggia insieme ad altri lavoratori indipendenti?	x	x	Se il viaggio e l'alloggio sono stati organizzati e pagati dal partner contrattuale della persona controllata, è possibile che si tratti di un'attività pseudo-indipendente. In questo caso si raccomanda di richiedere documenti/giustificativi solo se la persona comunica sul posto che il suo partner contrattuale ha organizzato e pagato viaggio e alloggio.
Emette personalmente una fattura? Viene retribuito all'ora?	x	x	Se la remunerazione corrisponde a un salario orario (ad es. posa piastrelle con salario a cottimo per m ²), ciò indica un'attività pseudo-indipendente. Per chiarire la situazione è opportuno chiedere per iscritto la documentazione ed esaminarla. Il fatto che un subappaltatore addebiti una fattura ad un appaltatore generale invece di metterla direttamente in conto al committente – poiché per la realizzazione di un fabbricato quest'ultimo riceve una fattura globale dall'appaltatore generale – non costituisce un indizio di pseudo-indipendenza.
Lavora in subappalto?	x		È importante analizzare eventuali reti di subappalto per poter identificare il datore di lavoro in caso di constatazione di attività pseudo-indipendente. Pertanto è opportuno chiedere più informazioni possibili sulla distribuzione dei mandati/contratti di appalto.
Da quando esercita un'attività indipendente?	x	x	La risposta è utile come indicazione sullo stato di una persona solo se il prestatore di servizi è indipendente da poco tempo.
È membro di un'associazione professionale o di categoria (ad es. camera di commercio)? Ha annunciato la Sua attività commerciale? Si è iscritto o ha iscritto la Sua ditta nel registro del commercio? È iscritto alle assicurazioni sociali come lavoratore indipendente?	x	x	La risposta fornisce un indizio di attività pseudo-indipendente solo se il prestatore di servizi è da poco tempo indipendente oppure non risulta iscritto/registrato/notificato.
Il veicolo con cui va al lavoro reca una qualche scritta? Ha stipulato un'assicurazione per il Suo veicolo?	x	x	Se una persona non risulta all'esterno come lavoratore indipendente e non rappresenta il nome della propria ditta, ciò può indicare che si tratta di un'attività pseudo-indipendente. L'esistenza di un contratto di assicurazione del veicolo a nome del lavoratore indipendente o della sua

			ditta può indicare che si tratta di una vera attività indipendente.
Ha concluso dei contratti scritti con i Suoi partner contrattuali? Cosa prevedono tali contratti?	x	x	In certi casi il contratto contiene risposte a tutte le domande qui elencate e rappresenta pertanto un elemento importante nella verifica dell'attività indipendente.
Ha diritto a ferie retribuite, malattia retribuita, rimborso spese o di altri costi?	x	x	Se da fatture e contratti risulta che il committente/mandante della persona controllata riconosce il diritto a ferie retribuite, ecc., è molto probabile che si tratti di un'attività pseudo-indipendente. Per chiarire la situazione è opportuno chiedere per iscritto la documentazione ed esaminarla.

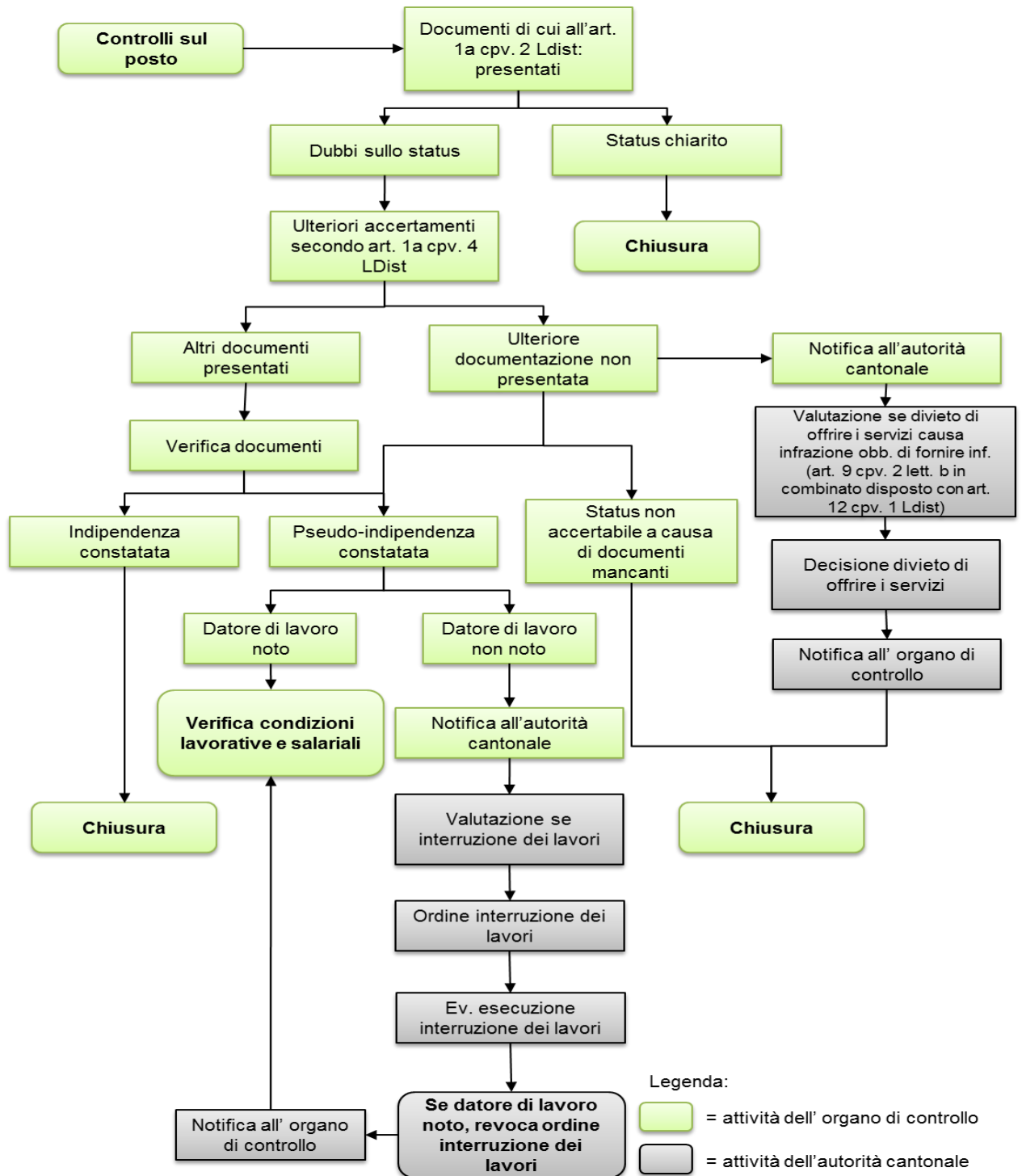
*** Se le risposte alle tre domande contrassegnate con un asterisco indicano già chiaramente che si è in presenza di un'attività pseudo-indipendente, è necessario informarsi sul rapporto contrattuale (salario, ecc.) rivolgendosi direttamente al partner contrattuale della persona controllata. Se questa procedura non è possibile / non giunge a buon esito, le altre domande devono essere poste al lavoratore pseudo-indipendente.**

Le domande elencate qui di seguito devono essere **poste a titolo complementare**, esclusivamente se una volta risposte le domande sopra elencate lo status della persona risulta ancora poco chiaro.

Domanda			Osservazioni
Quanti committenti/partner contrattuali ha in media all'anno?	x	x	La presenza di molti committenti/mandanti fa pensare a una certa libertà organizzativa; pochi o un unico committente/mandante fanno pensare piuttosto all'integrazione in un'organizzazione aziendale altrui. È possibile trarre conclusioni da questa risposta solo se vi è un unico committente/mandante o se vi sono numerosi committenti/mandanti.
Ha un committente/partner contrattuale principale?	x	x	Soltanto una risposta positiva è utile per la determinazione dello status. Se la risposta è negativa, non fornisce alcuna indicazione particolare. In questo caso va esaminato il criterio dell'organizzazione lavorativa.
Ha stipulato un'assicurazione di responsabilità civile?		x	La conclusione di un'assicurazione di responsabilità civile può essere un indizio di vera attività indipendente.

Detrae l'imposta sul valore aggiunto o l'imposta sulla cifra d'affari?		x	Una risposta negativa può essere un lieve indizio di attività pseudo-indipendente, tuttavia occorre appurare se sussiste un obbligo fiscale.
Dispone, a livello personale o di ditta, di un locale aziendale/di lavoro? Di cosa si tratta?	x		Una risposta positiva è un forte indizio di attività indipendente. Una risposta negativa fornisce tuttavia solo un indizio molto debole di attività pseudo-indipendente.
Quando ha svolto la Sua ultima attività dipendente e chi era il suo datore di lavoro?	x	x	Solo se l'attuale partner contrattuale della persona controllata era il suo datore di lavoro ciò può rappresentare un debole indizio di attività pseudo-indipendente.

Allegato IV: Schema sullo svolgimento dei controlli «Osservanza dell'obbligo di presentare i documenti»



Allegato VI: Protocollo di controllo (modello)

Organo di controllo competente.....

Dati della persona controllata

Cognome, nomeData di nascita.....

Indirizzo

Ramo.....

Data

Luogo dell'impiego.....

Obbligo di presentare i documenti di cui all'articolo 1 a capoverso 2 LDist:

	Presente	Non presente
Conferma della notifica o autorizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modulo A1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copia del contratto/contratto d'appalto o conferma (in una lingua nazionale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Osservazioni:.....

Risultato di ulteriori accertamenti sul posto:

Si ritiene probabile l'indipendenza no sì

Se necessario fissare un termine supplementare:

Ricevuta che conferma la ricezione: sì no

Scadenza termine supplementare:.....

Obbligo di inoltrare/consegnare i documenti: luogo:.....

data/ora:.....

Documenti presentati entro il termine supplementare: no sì

Ulteriore modo di procedere:

Chiusura procedura Notifica all'autorità cantonale

Data: Firma:

Allegato VII: Lettera per la fissazione di un termine supplementare ai sensi dell'articolo 1a capoverso 3 LDist (modello)

Organo di controllo competente

Obbligo di presentare i documenti per prestatori di servizi indipendenti

Dati della persona controllata

Cognome:

Nome:

Ramo:

Data di nascita:

Nazionalità:

Madrelingua:

Gentile Signora/egregio Signor.....

Se dichiara di esercitare un'attività lucrativa indipendente deve, secondo l'articolo 1a 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, RS 823.20), dimostrarlo all'organo di controllo competente su richiesta dello stesso. In occasione di un controllo sul posto deve presentare i seguenti tre documenti:

- copia della conferma della notifica (procedura di notifica secondo l'art. 6 LDist) oppure permesso di soggiorno o permesso di lavoro
- modulo A1 rilasciato dall'assicurazione sociale
- copia del contratto concluso con il mandante in una delle lingue nazionali svizzere, in assenza di un contratto scritto, presentare una conferma scritta del mandante in una delle lingue nazionali svizzere.

In occasione del controllo del (data)..... a (luogo/cantiere)

.....
ha presentato i seguenti documenti:

- copia della conferma della notifica o permesso di soggiorno o di lavoro
- modulo A1 rilasciato dall'assicurazione sociale
- copia del contratto o conferma del mandato, lingua:.....

I documenti non contrassegnati non sono stati presentati. La invitiamo quindi a presentare i **documenti mancanti o dei documenti equivalenti secondo quanto segue:**

- entro il (data e ora in cui scade il termine supplementare; al max. 2 giorni)**
..... per e-mail a _____@____.____ oppure per fax, num.
+41 _____

entro il (data e ora in cui scade il termine supplementare; max. 2 giorni)
....., consegna alla Posta svizzera per invio tramite
raccomandata o posta-A al seguente indirizzo:
.....
.....

il (data; max. dopo 2 giorni lavorativi).....alle ore..... a
(luogo/cantiere) consegna
all'ispettore.

Se i documenti mancanti o i documenti equivalenti non vengono presentati entro il termine impartito e secondo le modalità indicate, l'autorità competente può ordinare nei Suoi confronti l'immediata interruzione dei lavori e disporre che lasci il posto di lavoro (art. 1b LDist).

Luogo:
Data:
Ora:

Firma ispettore:

Conferma avvenuta ricezione del presente scritto:

Firma della persona controllata:

Destinatari:

- Originali: - Persona controllata
 - Organo di controllo competente
 - Autorità cantonale competente