

## SCHEDA SUL COORDINAMENTO DEI SISTEMI DI SICUREZZA SOCIALE CON L'UE PER I FRONTALIERI

---

### CONTESTO

In Europa, il lavoro frontaliero fa ormai parte della realtà professionale quotidiana. Dall'entrata in vigore, il 1° giugno 2002, dell'Accordo sulla libera circolazione tra la Comunità europea e la Svizzera, il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale è disciplinato dai pertinenti regolamenti UE. In linea di principio sono applicabili:

- il Regolamento CE 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale;
- il Regolamento CE 987/2009 che stabilisce le modalità di applicazione;
- il Regolamento UE 465/2012 che modifica i regolamenti di base (CE 883/2004 e CE 987/2009) per la determinazione degli Stati competenti in materia di sicurezza sociale.

---

### DISTACCO DI LAVORATORI ALL'ESTERO

La nozione di distacco implica che un lavoratore dipendente adempie temporaneamente un mandato in un altro Paese per conto del suo datore di lavoro. Durante il periodo in questione il lavoratore rimane assoggettato alla legislazione di sicurezza sociale del suo Paese di origine.

La durata massima del distacco per i lavoratori dipendenti e indipendenti nello spazio UE è di 24 mesi.

Un datore di lavoro che intende distaccare una persona o un lavoratore indipendente che desidera distaccarsi per un periodo massimo di 24 mesi trasmette una *richiesta di rilascio di un certificato di distacco* alla sua cassa di compensazione AVS. Se le condizioni necessarie per il distacco sono soddisfatte, la cassa di compensazione AVS emette un *certificato A1* e lo consegna al datore di lavoro (che lo trasmetterà a sua volta al lavoratore distaccato) o al lavoratore indipendente. Se fin dall'inizio si prevede che un distacco di 24 mesi non sarà sufficiente, oppure se i 24 mesi sono scaduti e il lavoratore è sempre ancora distaccato, si può presentare una *richiesta di conclusione di un accordo speciale* direttamente all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali.

---

### LEGISLAZIONE APPLICABILE

Si applica il principio secondo cui le persone che lavorano in diversi Paesi sono sottoposte alla legislazione delle assicurazioni sociali di un unico Stato. Per determinare la legislazione applicabile occorre appurare se una parte sostanziale dell'attività lavorativa (il 25 %) è esercitata nello Stato di residenza. Lo statuto contributivo (lavoratore dipendente o indipendente) dipende dalla legislazione dello Stato in cui è esercitata l'attività lucrativa.

Il 25 % è sempre misurato sull'attività complessiva. I parametri determinanti sono l'orario di lavoro o la retribuzione. In base alla nostra esperienza possiamo affermare che le autorità estere tendono a basarsi sull'orario di lavoro. Per la valutazione occorre inoltre sempre considerare i 12 mesi successivi.

Esempio di applicazione della regola del 25 % per un lavoratore residente in Francia:

Attività dipendente del 50 % in Svizzera e del 20 % in Francia.

→ Il lavoratore è sottoposto alla legislazione francese e non è assicurato in Svizzera, in quanto esercita almeno il 25 % dell'attività lucrativa dipendente complessiva in Francia:  
((20 % / (20 % + 50 % = 70 %) x 100 = 28,5 %)).

In questo caso il datore di lavoro in Svizzera deve versare i contributi direttamente all'autorità estera competente (salvo eccezioni). In contropartita tutte le prestazioni rilevanti in materia di assicurazioni sociali sono erogate dalla competente autorità francese.

## PLURIATTIVITÀ – ATTIVITÀ DIPENDENTE IN PIÙ STATI

Per rimanere assoggettati al diritto delle assicurazioni sociali del proprio Paese di residenza, i dipendenti che lavorano in più Stati **per lo stesso datore di lavoro** devono esercitare almeno il 25 % dell'attività lucrativa nel Paese di residenza. Se la percentuale dell'attività è inferiore, sono assoggettati alla legislazione dello Stato in cui ha sede il datore di lavoro.

I dipendenti che lavorano **per più datori di lavoro** con sede in diversi Stati dell'UE restano assoggettati alla legislazione del proprio Paese di residenza se vi esercitano almeno il 25 % dell'attività lavorativa. Se la parte sostanziale (almeno il 25 %) dell'attività lucrativa non è svolta nello Stato di residenza, è determinante la legislazione dello Stato in cui il lavoratore non è residente. In riferimento a quest'ultimo caso va rilevato che se il lavoratore esercita un'attività lucrativa in diversi Stati e per più datori di lavoro, di cui almeno due hanno sede in più Stati diversi dallo Stato di residenza, per l'assoggettamento è determinante lo Stato di residenza (cfr. ultimo esempio nella tabella sottostante).

La tabella presenta diverse varianti di pluriattività e indica per ciascuna di esse lo Stato determinante ai fini dell'assoggettamento:

Parte sostanziale dell'attività nello Stato di residenza? (min. 25 %)	Numero di Paesi in cui è svolta l'attività lucrativa	Numero di datori di lavoro	Assoggettamento
sì	diversi	uno o diversi	Stato di residenza
no	diversi	uno o diversi (tutti con sede nello stesso Stato)	Sede del datore di lavoro
no	due (uno è lo Stato di residenza)	diversi (con sede in due Stati, di cui uno è lo Stato di residenza)	Sede del datore di lavoro nello Stato che non è quello di residenza
no	diversi	diversi (con sede in almeno due Stati diversi dallo Stato di residenza)	Stato di residenza

## PLURIATTIVITÀ – ATTIVITÀ INDIPENDENTE IN PIÙ PAESI

Per rimanere assoggettati al diritto delle assicurazioni sociali del proprio Paese di residenza, anche gli indipendenti che lavorano in più Stati devono esercitare nel Paese di residenza almeno il 25 % dell'attività lucrativa. Se la percentuale di attività è inferiore, sono assoggettati alla legislazione dello Stato in cui si svolge la parte essenziale dell'attività indipendente.

## PLURIATTIVITÀ – ATTIVITÀ DIPENDENTE O INDIPENDENTE ESERCITATA ABITUALMENTE E SIMULTANEAMENTE IN PIÙ PAESI

In questo caso si applicano le stesse regole che valgono per l'esercizio di un'attività dipendente e non è possibile un doppio assoggettamento. Se una persona esercita abitualmente e simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma in più Paesi membri, è sottoposta alla legislazione dello Stato nel quale esercita l'attività subordinata.

---

## DISOCCUPAZIONE: ACCORDO TRA FRANCIA E SVIZZERA PER I FRONTALIERI CHE RICEVONO PRESTAZIONI DI DISOCCUPAZIONE IN FRANCIA

Il 7 settembre 2006, l'autorità francese competente (Ministère de la santé et des solidarités) e l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali hanno concluso un accordo in virtù del quale una persona che beneficia di prestazioni di disoccupazione in Francia e esercita un'attività lucrativa in Svizzera è sottoposta al sistema di sicurezza sociale francese.

Un datore di lavoro svizzero che intende assumere un lavoratore disoccupato in Francia deve mettersi in contatto con l'Urssaf di Strasburgo, 16 rue des Contades, FR - 67307 Schiltigheim ([www.strasbourg.urssaf.fr](http://www.strasbourg.urssaf.fr)), che provvederà a registrarlo.

---

## CONFERMA DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE

Con il *certificato A1* l'istituzione di sicurezza sociale competente conferma la legislazione applicabile. I datori di lavoro che ricevono un *certificato A1* da un dipendente o da una persona che ha eseguito lavori per conto della loro azienda sono pregati di inviarne subito una copia alla nostra cassa di compensazione. L'autorità che ha rilasciato il *certificato* indicherà se e in che misura sussiste un obbligo contributivo all'estero.

In caso di disaccordo con l'assoggettamento all'estero vi aiutiamo volentieri a condurre gli accertamenti necessari.

---

## RIPERCUSSIONI PER LE AZIENDE SVIZZERE

Le aziende hanno spesso difficoltà a determinare il sistema di sicurezza sociale applicabile a un frontaliere dello spazio UE. In sede di accertamento occorre sempre valutare le circostanze specifiche (quanti datori di lavoro ha il lavoratore? esercita l'attività lucrativa in diversi Stati? svolge una parte sostanziale dell'attività nel proprio Stato di residenza? ecc.). A seconda dei casi, il datore di lavoro non dovrà dunque basare i suoi calcoli sui contributi sociali dovuti in Svizzera, bensì su quelli – notevolmente più alti – richiesti all'estero (ad es. in Francia). Le aziende rischiano inoltre di dover pagare contributi a posteriori e di vedersi infliggere delle sanzioni.

---

## RACCOMANDAZIONI

Per dissipare eventuali dubbi sull'assoggettamento alla legislazione di sicurezza sociale, si raccomanda al (futuro) datore di lavoro di procedere alle verifiche necessarie con sufficiente anticipo.

### Accertamenti in caso di pluriattività

1. Chiedere sempre il *certificato A1* (relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato) rilasciato nello Stato di residenza a un lavoratore che viene a lavorare in Svizzera come frontaliere.
2. Chiarire se il lavoratore esercita un'attività lucrativa **per altri datori di lavoro all'estero** e – se opportuno – se la parte sostanziale dell'attività è svolta nello Stato di residenza.
3. A seconda dei casi si raccomanda di concordare una **percentuale lavorativa elevata e un rapporto di lavoro a lungo termine**, in quanto per la valutazione sono determinanti i 12 mesi successivi. Questa soluzione permette eventualmente di evitare che la parte sostanziale dell'attività sia svolta nello Stato di residenza.

### Accertamenti in caso di disoccupazione (frontalieri residenti in Francia)

Appurare se il lavoratore riceve prestazioni di disoccupazione in Francia. Al riguardo è consigliabile chiedere una conferma dell'assicurazione disoccupazione francese (pôle emploi).

Sulla base delle informazioni raccolte, il datore di lavoro può stabilire in quale Stato dovrebbe pagare i contributi sociali. Dispone quindi delle basi necessarie per decidere se assumere una persona o no e può tutelarsi da richieste di pagamenti posticipati e da sanzioni.

---

## INFORMAZIONI SUPPLEMENTARI

Questo promemoria presenta solo una panoramica riassuntiva. Per la valutazione dei singoli casi sono determinanti esclusivamente le disposizioni legali in vigore. Al fine di garantire la certezza del diritto, in caso di domande sull'assoggettamento obbligatorio all'AVS siete pregati di indicare i dati corrispondenti (domicilio, nazionalità, tipo di attività, sede legale del datore di lavoro, sede dell'attività lavorativa e percentuale del contratto lavorativo). Sarebbe vantaggioso se venissero allegati i contratti lavorativi svizzeri e stranieri per verificare la percentuale del contratto lavorativo. I indirizzi dei Ministeri e i uffici di collegamento sul sito seguente

[www.bsv.admin.ch/vollzug/documents/index/category:133/lang:ita](http://www.bsv.admin.ch/vollzug/documents/index/category:133/lang:ita).

Per ulteriori informazioni su tutte le altre assicurazioni sociali (AMal, Ainf, LPP, AD) vi invitiamo a contattare gli uffici cantonali competenti.

**Cassa di compensazione  
Società Svizzera degli Impresari-Construttori (CC66)**