

LAVORI DI COSTRUZIONE E MONTAGGIO DA PARTE DI AZIENDE SVIZZERE IN ITALIA

1. Permesso di lavoro

Gli accordi bilaterali tra Svizzera e Unione Europea consentono di fornire servizi nei rispettivi territori senza obbligo di permesso per una durata di 90 giorni lavorativi per anno civile.

Per i servizi di durata superiore a 90 giorni lavorativi per anno civile è richiesta la registrazione nell'anagrafe italiana e la documentazione dello svolgimento di attività lavorativa in Italia.

Tale principio si applica ai dipendenti aventi cittadinanza svizzera o di uno Stato membro dell'UE/AELS. Diversamente, i lavoratori con cittadinanza di Stati terzi potranno essere distaccati senza permesso solo se integrati da almeno 12 mesi sul mercato del lavoro svizzero o integrati stabilmente nell'UE/AELS. Negli altri casi, necessiteranno di un permesso di lavoro.

2. Ingresso e permanenza nel territorio italiano

L'ingresso e la permanenza dei lavoratori dell'azienda svizzera in Italia sono regolati diversamente in ragione della loro cittadinanza.

Ingresso

In generale, l'**ingresso** nel territorio italiano è consentito allo straniero in possesso di passaporto valido o documento equipollente e del **visto** d'ingresso, rilasciato dalle rappresentanze diplomatiche o consolari italiane nello Stato di origine o di sua stabile residenza.

I **cittadini svizzeri** o di **altro Stato appartenente all'Area Schengen** possono recarsi in Italia senza necessità di ottenere il visto, purché siano sempre muniti, durante il viaggio/soggiorno, di un documento di identità in corso di validità.

Il medesimo trattamento è riconosciuto ai cittadini di altri Stati (non facenti parte dell'Area Schengen) che siano titolari, in Svizzera, di un permesso di tipo B (dimora) o C (domicilio). In tal caso il soggiorno nello Spazio Schengen, fuori dal Paese di residenza, non può eccedere 90 giorni per semestre.

Permanenza fino a 90 giorni

Per principio, e salvo casi particolari, la **presenza** in Italia di stranieri per periodi non superiori ai 90 giorni per anno civile non è condizionata alla richiesta di un permesso di soggiorno. Esso è sostituito dalla **dichiarazione di presenza** sul territorio italiano.

I lavoratori aventi **cittadinanza svizzera** o di **altro Stato dell'Area Schengen** dovranno presentare la **dichiarazione di presenza**, entro **8 giorni dall'ingresso in Italia**, alla questura competente.

Per chi alloggia in strutture alberghiere, tale obbligo sarà soddisfatto tramite la sottoscrizione della dichiarazione rilasciata all'albergatore, avendo cura di farsene rilasciare copia.

Per lo straniero che proviene da Stati non facenti parti dell'Area Schengen, l'obbligo di rendere la dichiarazione di presenza è soddisfatto con l'apposizione del timbro Schengen sul documento di viaggio al momento del controllo di frontiera.

3. Distacco di lavoratori: comunicazione obbligatoria preventiva

Le imprese che distaccano lavoratori in Italia devono comunicare il distacco al Ministero del lavoro italiano entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio dell'attività, così come - entro 5 giorni - tutte le successive eventuali modificazioni. Tra gli adempimenti previsti, vi è l'obbligo per l'impresa di designare, per tutto il periodo del distacco, un **referente** – dotato di poteri di rappresentanza - per tenere i rapporti con le parti sociali (sindacati, ecc.). Tale ruolo può essere ricoperto da qualsiasi persona fisica, senza necessità di particolari qualifiche professionali.

Per effettuare la comunicazione obbligatoria, deve essere utilizzata apposita modulistica (Modello UNI_Distacco_UE), da inoltrare attraverso il portale ministeriale www.cliclavoro.gov.it. Prima di accedere alla procedura di comunicazione, è necessario che l'impresa si registri tramite la procedura disponibile al seguente indirizzo: www.cliclavoro.gov.it/Pagine/Registrazione.aspx.

Le credenziali ottenute dovranno essere utilizzate per trasmettere online la comunicazione di distacco.

In particolare, la **comunicazione preventiva** dovrà contenere obbligatoriamente le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi del prestatore di servizi/impresa distaccante (codice univoco dell'azienda attribuito dallo Stato di appartenenza al prestatore di servizi a fini fiscali, previdenziali o simili);
- b) numero e generalità dei lavoratori distaccati;
- c) data di inizio, di fine e durata del distacco;
- d) luogo di svolgimento della prestazione di servizi (indirizzo o indirizzi del luogo di svolgimento della prestazione);
- e) dati identificativi del soggetto distaccatario;
- f) specifica tipologia di servizi resi;
- g) generalità e domicilio eletto del referente;
- h) generalità del referente.

La comunicazione è inoltrabile attraverso il seguente link:

<https://servizi.lavoro.gov.it/Home/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/Distacco/&App=distaccocoe> .

Ulteriori informazioni in merito al distacco di lavoratori in Italia sono disponibili al seguente link:

www.distaccoue.lavoro.gov.it

4. Aspetti fiscali

IVA

In base alla normativa italiana, cessioni di beni e prestazioni di servizi effettuate in Italia da soggetti esercenti attività d'impresa sono soggette ad IVA.

Pertanto, se un'impresa svizzera esegue lavori di costruzione in Italia, è di principio assoggetta ad IVA. Qualora i lavori siano prestati nei confronti di soggetti titolari di partita IVA italiana, gli obblighi relativi all'imposta dovranno essere adempiuti dai cessionari o committenti (c.d. *inversione contabile* o *reverse charge*).

Laddove, invece, il destinatario dell'operazione sia un privato, dovrà essere l'impresa svizzera ad adempiere ai prescritti obblighi e versamenti. Ciò sarà possibile attraverso la nomina di un **rappresentante fiscale** in Italia (che potrà essere sia una persona fisica che una persona giuridica). Questi richiederà all'Agenzia delle Entrate l'attribuzione della partita IVA italiana per conto dell'impresa svizzera, e provvederà a tutti i connessi adempimenti.

Imposte sui redditi

I redditi derivanti da un'attività d'impresa svolta in Italia sono assoggettati alle imposte sui redditi (IRES) se tali attività sono svolte mediante una "stabile organizzazione".

La normativa italiana prevede che, ai fini delle imposte sui redditi, l'espressione "stabile organizzazione" designa una sede fissa di affari per mezzo della quale l'impresa non residente esercita, in tutto o in parte, la sua attività sul territorio italiano.

La convenzione contro le doppie imposizioni in vigore tra Svizzera e Italia prevede che un **cantiere** di costruzione e montaggio costituisca una "stabile organizzazione" quando la sua durata superi i **12**

mesi. Al superamento di tale limite temporale l'impresa svizzera sarà dunque tenuta a pagare le imposte sui redditi in Italia.

5. Formalità doganali

Ammissione temporanea

L'esportazione temporanea di attrezzatura professionale di minore entità (es., utensili manuali) è generalmente ammessa senza particolari formalità, presentando agli uffici doganali competenti un elenco degli attrezzi, da esibire nuovamente al rientro in Svizzera.

Per l'attrezzatura da costruzione di più rilevante entità, si dovrà invece far ricorso al regime doganale di ammissione temporanea. Attraverso tale regime, è consentita l'**importazione temporanea** di merci extracomunitarie, per utilizzi vari, in esonero totale o parziale dai diritti doganali (dazio e IVA). La merce in ammissione temporanea deve essere riesportata senza aver subito modifiche, ad esclusione del normale deprezzamento dovuto all'uso.

Il regime di ammissione temporanea viene autorizzato mediante presentazione alla dogana di arrivo della merce della **dichiarazione doganale di ammissione importazione (DDAT)** oppure di un **carnet ATA** (v. paragrafo successivo).

L'autorizzazione è subordinata alla possibilità di una precisa identificazione della merce.

All'atto dell'importazione dovrà essere prestata **garanzia** pari ai diritti doganali gravanti, dazi (eventuali) e IVA. Tale garanzia sarà restituita all'atto della riesportazione.

Ai sensi della normativa europea (Reg. CEE 2454/93), a seconda delle tipologie di beni oggetto di importazione, sarà applicabile un regime di esonero totale o parziale dal pagamento dell'IVA e dei dazi.

La merce in regime di ammissione temporanea può rimanere nella Comunità per un periodo massimo di 24 mesi, periodi più brevi sono previsti per alcuni tipi di merce.

Maggiori informazioni:

- Amministrazione federale delle dogane (CH):
www.ezv.admin.ch/ezv/it/home/informazioni-per-ditte/dichiarazione-delle-merci/esportazione-dalla-svizzera/esportazione-temporanea.html
- Agenzia delle dogane e dei monopoli (ITA):
www.adm.gov.it/portale/dogane/operatore/regimi-e-istituti-doganali/i-regimi-doganali/ammissione-temporanea-1

Carnet ATA

Il c.d. **carnet ATA** (o libretto ATA) è un documento internazionale che permette l'esportazione e l'importazione temporanea, tra l'altro, di materiale professionale senza pagamento dell'IVA e degli eventuali dazi per un tempo massimo di 12 mesi tra gli Stati aderenti alla Convenzione ATA, tra i quali anche Italia e Svizzera.

Il carnet dovrà essere richiesto alla **Camera di commercio** del luogo in cui l'impresa interessata ha la propria sede legale, e sarà presentato agli uffici doganali competenti.

La citata Convenzione ATA definisce anche il perimetro dei materiali esclusi dal descritto regime agevolato. Con riferimento al campo dell'edilizia, risultano esclusi i materiali ed attrezzature (es. gru, escavatori) per lavori di costruzione diversi dalle attrezzature manuali (es. trapani).

Con riguardo a tali materiali, bisognerà procedere a richiedere agli uffici doganali competenti l'**ammissione temporanea** degli stessi.

Maggiori informazioni:

- Amministrazione federale delle dogane (CH):
www.ezv.admin.ch/ezv/it/home/informazioni-per-ditte/dichiarazione-delle-merci/esportazione-dalla-svizzera/esportazione-temporanea/libretto-ata.html
- Agenzia delle dogane e dei monopoli (ITA):
www.adm.gov.it/portale/web/saisa/-/carnet-a-t-a

6. Cassa edile

La disciplina italiana prevede che al rapporto di lavoro tra impresa straniera distaccante e suo dipendente distaccato in Italia siano applicate condizioni e trattamenti non inferiori a quelli previsti dalla normativa e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabili in Italia per lavoratori che effettuano prestazioni analoghe a quelle del distaccato.

Nella prassi, tale circostanza, non può essere provata in via di autocertificazione da parte dell'impresa estera. Nel campo dei lavori di edilizia, ne consegue, in generale, l'obbligo in capo alle imprese estere distaccanti in Italia di iscrizione alla Cassa Edile italiana competente per il territorio della provincia dove si svolgono i lavori. A tale obbligo sfuggono esclusivamente le imprese provenienti da Stati europei convenzionati con la Commissione paritetica Nazionale delle Casse Edili, tra i quali, tuttavia, al momento non figura la Svizzera.

7. Sicurezza sociale

In virtù dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone, il coordinamento tra le legislazioni in materia di sicurezza sociale tra la Svizzera e gli Stati membri dell'UE, in particolare in materia di distacco, avviene in conformità al Regolamento (CE) n. 883/2004.

Per principio, il lavoratore è assoggettato ad un'unica legislazione di sicurezza sociale, in genere coincidente con quella dello Stato in cui presta l'attività lavorativa. Tuttavia, nel caso di un distacco di durata non superiore a 24 mesi, il lavoratore rimane assicurato ai fini previdenziali nello Stato in cui ha sede l'impresa distaccante. A tal fine è stato introdotto il **Formulario A1** (che ha sostituito i precedenti formulari E-101 e E-102) che documenta la previa affiliazione del lavoratore all'ente di sicurezza sociale dello Stato di provenienza e ne consente il mantenimento.

Un'impresa svizzera che desideri distaccare propri dipendenti in Italia dovrà, pertanto, rivolgersi alla competente cassa di compensazione AVS. Se le condizioni necessarie per il distacco sono soddisfatte, la cassa di compensazione AVS emetterà il Formulario A1 e lo trasmetterà al datore di lavoro, che lo consegnerà al lavoratore distaccato.

Il lavoratore distaccato, e in linea di principio i familiari che non esercitano alcuna attività lucrativa, rimarranno in tal modo affiliati all'assicurazione malattie obbligatoria in Svizzera, conservando altresì il diritto agli assegni familiari svizzeri.

Il lavoratore distaccato non sarà dunque tenuto a versare contributi alle assicurazioni sociali italiane, ma non potrà conseguentemente percepire prestazioni a carico delle stesse.

Nel caso in cui il periodo di distacco (c.d. distacco di lunga durata) dovesse eccedere i 24 mesi (ma, in ogni caso, non superare i 5-6 anni), il datore di lavoro potrà inoltrare una specifica richiesta all'Ufficio Federale delle Assicurazioni Sociali (UFAS), che tenterà di concludere un accordo speciale con l'autorità estera competente (nel caso italiano, l'INPS).

Ultimo aggiornamento:
07/2019

Testo redatto in collaborazione con:

altenburger

Genève | Lugano | Zürich legal+tax

www.altenburger.ch

Contatto:

Swiss Business Hub Italia

Via Palestro, 2

20121 Milano

mil.sbhitalia@eda.admin.ch