



Immigration Report – SVIZZERA

Cliente: Assolombarda

Ottobre 2025

• Premessa.....	3
Principali Tipologie di permesso.....	3
• 90-day Notification	4
• 120-day Permit.....	8
Documentazione di supporto	8
Documenti per il lavoratore e datore di lavoro	8
Documenti della società Svizzera.....	9
Documenti per il datore di lavoro	9
• Short Term L Permit.....	10
Documentazione di supporto	10
Documenti per il lavoratore e datore di lavoro	10
Documenti della società Svizzera.....	11
• Long Term B Permit.....	12
Documentazione di supporto	12
Documenti per il lavoratore e datore di lavoro	12
Documenti della società Svizzera.....	13
• Cross-border G Permit	14
Documentazione di supporto	14
Documenti per il lavoratore e datore di lavoro	14

IMMIGRATION REPORT – Svizzera

■ Premessa

La Svizzera applica un sistema migratorio soggetto a quote per la richiesta di alcune tipologie di permesso di lavoro. Le quote sono da intendersi per anno civile e vengono ripartite tra i vari Cantoni a discrezione delle autorità locali. Elenchiamo di seguito le principali categorie di permesso di lavoro/autorizzazioni previste per i cittadini UE/EFTA.

Principali Tipologie di permesso

Tipologie di permesso (più comuni)	Soggetti idonei
90-day Notification	La notifica 90 days può essere applicabile ai cittadini UE/EFTA e a qualsiasi cittadino straniero impiegato da una società con sede in UE, in Paesi EFTA o Regno Unito che svolgerà attività lavorativa in Svizzera per più di 8 giorni ma meno di 90 giorni lavorativi nel corso di un anno solare.
120-day Work Permit	Il personale assegnato che dovrà lavorare in Svizzera per un periodo di 120 giorni in 12 mesi (o, in alcuni cantoni, un anno solare) può richiedere un permesso di lavoro 120 days esente quote.
Short-Term (L) Permit	Rilasciato per assegnazioni locali fino a un anno (può essere rinnovato fino a un soggiorno massimo di 24 mesi a discrezione delle autorità) ed è soggetto al sistema delle quote.
Long-Term (B) Permit	Soggetto al sistema delle quote, è generalmente emesso con una durata indefinita nel caso di contratti di lavoro a tempo indeterminato, mentre viene emesso con una validità massima di 4 anni (eccezionalmente 5 anni) per le assegnazioni in Svizzera, con possibilità di rinnovo.
Cross-Border Commuter Permit (G)	Permesso applicabile a coloro che sono in possesso di un contratto di lavoro svizzero, ma residenti al di fuori del Paese e considerati pertanto frontalieri. Permesso non soggetto a quote.

■ 90-day Notification

Con riguardo al tema degli adempimenti che si pongono a carico delle società estere in caso di invio di personale in Svizzera per finalità lavorative, segnaliamo che i cittadini UE/SEE e i lavoratori distaccati da una società con sede in uno Stato membro UE/SEE necessitano di un apposito permesso di lavoro, a meno che il periodo di lavoro in Svizzera sia inferiore a un periodo di 90 giorni annuali: in quest'ultimo caso, ogni singolo giorno di presenza in Svizzera del personale proveniente da tali Paesi è soggetto a un obbligo di notifica preventiva all'autorità cantonale competente da effettuare tramite il portale *EasyGov.swiss*.

A questo proposito, è tuttavia necessario precisare che:

- I lavoratori inviati in Svizzera da società – ad esempio italiane – nell'ambito di settori cosiddetti “generalisti”, sottostanno all'obbligo di notifica se esercitano un'attività lavorativa per un periodo superiore a 8 giorni complessivi per anno civile. In altre parole, a decorrere dall'inizio dell'anno, la notifica è obbligatoria, per tali categorie, a partire dal 9° giorno di attività in Svizzera, mentre per un impiego di soli 8 giorni nell'anno di riferimento non occorre alcun adempimento.
- Tutti i lavoratori ulteriormente distaccati in Svizzera dalla stessa società durante il medesimo anno civile, dovranno essere notificati con almeno 8 giorni di anticipo (entro 3 giorni lavorativi il sistema emetterà l'approvazione finale). Tale regola è valida unicamente per la prima notifica su base trimestrale per lo stesso luogo di lavoro e non per eventuali modifiche successive che possono riguardare, ad esempio, l'invio di nuovo personale nel medesimo luogo e periodo già notificato.
- In altri settori cosiddetti “specifici”, quali ad esempio edilizia, alberghiero, ristorazione, pulizia industriale e domestica, sorveglianza e sicurezza, commercio ambulante, la notifica è obbligatoria sin dal 1° giorno, indipendentemente dalla durata della presenza in Svizzera.
- Se sin dall'inizio è chiaro che la prestazione di servizi in Svizzera si estenderà oltre gli 8 giorni esenti da notifica, occorrerà procedere alle necessarie notifiche sin dal 1° impiego.
- Come si vedrà meglio in seguito con maggiore dettaglio, gli 8 giorni esenti da notifica e la durata massima ammessa per l'attività sono riferiti sia all'impresa che distacca i lavoratori sia ai lavoratori distaccati. Il numero di lavoratori inviati simultaneamente nello stesso luogo di lavoro nel periodo di impiego programmato non ha invece alcun effetto sul numero totale dei giorni di lavoro calcolati per l'impresa: ad esempio, un'azienda che invia

contemporaneamente due lavoratori nella stessa settimana e nello stesso luogo di lavoro per un periodo di 5 giorni avrà utilizzato 5 dei 90 giorni disponibili; se invece invia i dipendenti in settimane diverse (un lavoratore per una settimana di 5 giorni lavorativi e l'altro per quella successiva per il medesimo periodo) avrà utilizzato 10 dei 90 giorni a disposizione dell'azienda, fermo restando che ciascun lavoratore avrà comunque utilizzato rispettivamente solo 5 dei 90 giorni a disposizione (questo elemento sarà di particolare importanza nella eventuale successiva richiesta di un "120 days permit" con utilizzo, da parte del lavoratore titolare del permesso, della quota di giorni residuali rispetto a quelli già utilizzati a livello personale nel corso del periodo oggetto di notifica).

- Al di là della formula di ingresso per finalità lavorative utilizzata in Svizzera (notifica o permesso) sarà necessario agire in conformità alla normativa federale e cantonale in termini di rispetto dei minimi salariali locali. Pertanto, il trattamento economico riconosciuto in favore del/i lavoratore/i dovrà eventualmente essere integrato con un'indennità compensativa, strettamente legata al periodo di attività all'estero, al fine di conformare detto/i lavoratore/i al livello minimo salariale previsto in Svizzera, se quest'ultimo risultasse superiore.

Attività non soggette all'obbligo di notifica

Le informazioni di seguito riportate elencano a titolo meramente esemplificativo le attività e le prestazioni di servizi che nell'ambito dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone (ALC) tra la Svizzera e l'UE non sono soggette all'obbligo di notifica e, pertanto, non sono da considerarsi esaustive.

Per maggiore chiarezza, sotto alla lista di attività esenti notifica, abbiamo indicato quelle attività che, seppur simili, sono invece soggette a tale obbligo. Come si potrà vedere, le differenze sono spesso sottili.

In ogni caso, in linea di principio, le attività produttive vanno sempre notificate. Pertanto, in caso di dubbi, consigliamo di effettuare comunque le notifiche o di fare riferimento alle autorità cantonali per una definitiva conferma.

1. Attività di formazione non soggette all'obbligo di notifica:

- Insegnamento scolastico (es. partecipazione come studente)
- Seminari (es. funzionari stranieri partecipano a un seminario organizzato da un'università svizzera)
- Partecipazione a conferenze/workshop (es. partecipazione a un workshop o a una conferenza senza tenere una relazione)
- Corsi teorici e tecnici (es. senza coinvolgimento nel processo di lavoro/attività produttive)

Le seguenti attività formative, invece, sono soggette a notifica:

- Relatori a conferenze o corsi in qualità di insegnante (es. partecipazione a una conferenza come relatore e non solo come partecipante; corso di formazione presso una società in Svizzera di un lavoratore appartenente a un'azienda con sede in uno Stato UE/SEE)
- Tirocini, soggiorni istruttivi (es. svolgimento di uno stage nella sede principale in Svizzera di un soggetto cittadino UE/SEE nell'ambito di un programma internazionale di tirocini)
- Training on the job ed inserimento nel processo lavorativo/produttivo (presenza di un centro dati/ricerca all'estero ed il personale straniero impiegato in Svizzera è istruito da collaboratori esperti locali).

2. Attività d'affari non soggette all'obbligo di notifica:

- Riunioni con clienti (es. trattative e firma di contratti e/o incontri senza impegno con i clienti, al fine di curare le relazioni d'affari)
- Riunioni interne a un gruppo o a un'azienda (es. collaboratori esteri e svizzeri si incontrano ogni mese nella sede principale in Svizzera per una riunione strategica o per il kick-off di una determinata attività/progetto; incontro presso la sede principale in Svizzera per un coordinamento di attività o per lo scambio d'informazioni)
- Interventi rappresentativi (es. direttore di una banca straniera che visita propri clienti in Svizzera; CEO di un'azienda che presenta i prodotti della sua società al momento del lancio commerciale).

Le seguenti attività d'affari, invece, sono soggette a notifica:

- Riunioni con clienti (es. collaudo di lavori: un imprenditore edile estero collauda i lavori dell'appaltatore incaricato sul cantiere svizzero; attività di consulenza: un architetto d'interni fornisce consulenza a un cliente locale sull'arredamento del proprio ufficio;

colloqui con clienti per la pianificazione di lavori o progetti: un costruttore di cucine estero incontra un cliente svizzero per pianificare la nuova cucina)

- Riunioni interne a un gruppo o a un'azienda per discutere di progetti (es. collaborazioni su progetti specifici o determinate attività nell'azienda in Svizzera; un collaboratore di una filiale estera lavora a un progetto nella sede principale in Svizzera)
- Fase preparativa per la stipulazione di contratti (es. incarico lavorativo non certo. Oppure, architetto estero che effettua lavori di misurazione in Svizzera per la formulazione di un'offerta; incarico già affidato. Oppure, architetto estero effettua lavori di misurazione per un progetto già definito o formalizzato).

Si noti inoltre che anche attività molto tipiche quali, ad esempio, quelle relative all'attività di un profilo informatico che installa presso la sede principale di un'azienda svizzera un programma sviluppato all'estero, è soggetto all'obbligo di notifica, così come l'attività di uno specialista estero incaricato di attuare un progetto di riorganizzazione in una società svizzera (ad esempio, nell'arco di vari mesi lavora in Svizzera con carattere bisettimanale o settimanale).

Allo stesso modo, richiedono la notifica tutte le varie attività di costruzione, montaggio, installazione e controllo finale, vale a dire qualsiasi attività connessa alla costruzione, al montaggio o all'installazione di programmi, sistemi, impianti o macchinari o anche qualsiasi attività tesa ad acquisire nuovi clienti, in particolare presentazioni, offerte di vendita, offerte a fiere.

Ricordiamo che accanto all'obbligo di notifica è necessario prevedere l'adeguamento del trattamento economico ai minimi salariali locali.

■ 120-day Permit

Il personale straniero assegnato in Svizzera per motivi di lavoro per un soggiorno previsto di 120 giorni o inferiore in un periodo di 12 mesi (o, in alcuni cantoni, per anno solare) possono richiedere il permesso 120 days, il quale è esente quote.

I tempi di approvazione del permesso sono a discrezione dell'autorità cantonale di riferimento e di norma variano dalle 2 alle 6 settimane circa.

Il permesso 120 days è strettamente collegato alle notifiche 90 giorni, ovvero, qualora la risorsa fosse stata notificata per un determinato periodo di tempo, i giorni usufruiti sotto notifica dovranno essere decurtati dai 120 giorni totali concessi dal permesso. Ad esempio, nel caso in cui la risorsa interessata avesse usufruito di 20 giorni sotto notifica, il permesso di lavoro avrà una validità di soli 100 giorni anziché 120. Caso contrario, coloro che non avessero usufruito delle notifiche nell'anno di riferimento avranno a disposizione 120 giorni totali.

Segnaliamo che, a seconda del cantone di assegnazione, il permesso 120 days potrà essere richiesto solo dopo aver utilizzato parzialmente o in toto i giorni di notifica a livello societario.

Ai fini della richiesta del permesso di lavoro sarà necessario procedere con la verifica dei minimi salariali svizzeri.

Documentazione di supporto

Di seguito sono riportati i principali documenti, individuali e societari, necessari ai fini della richiesta del permesso. Si noti che l'elenco non è esaustivo e potrebbero essere necessari documenti aggiuntivi e/o eventuali traduzioni, a seconda delle autorità cantonali di riferimento.

Documenti per il lavoratore e datore di lavoro

- Curriculum Vitae con indicazione delle esperienze professionali pregresse e titolo di studio in possesso del richiedente
- Copia del passaporto in corso di validità
- Copia dell'ultimo titolo di studio conseguito
- Copia codice fiscale/tessera sanitaria
- Contratto di lavoro e ultime 3 buste paga

- Certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti (applicabile a seconda del cantone di riferimento)
- Modulo richiesta permesso/autorizzazione al lavoro
- Indicazione alloggio in Svizzera

Documenti della società Svizzera

- Contratto di servizi tra le parti (se applicabile)
- Accordo intra-company (se applicabile)
- Descrizione del progetto
- Motivazioni dell'assegnazione in Svizzera
- Modulo richiesta permesso/autorizzazione al lavoro
- Piano implementazione progetto (se applicabile)

Documenti per il datore di lavoro

- Job description del ruolo che andrà a ricoprire la risorsa in Svizzera
- Certificato A1, che dovrà essere prodotto in via preventiva a seconda del cantone di riferimento
- Motivazioni dell'assegnazione in Svizzera
- Lettera di distacco nella quale dovrà essere dettagliato il salario percepito dalla risorsa in Svizzera
- Modulo richiesta permesso/autorizzazione al lavoro
- Pagamento tasse governative/cantonali

■ Short Term L Permit

Tale tipologia di permesso è applicabile ai cittadini stranieri assegnati in Svizzera per un periodo di tempo limitato pari a un anno per svolgere attività lavorativa in loco presso cliente o consociata del Gruppo.

Questi soggiorni richiedono un permesso di dimora e sottostanno alle condizioni di accesso al mercato del lavoro (interesse economico generale in Svizzera, priorità dei lavoratori locali , controllo delle condizioni salariali e lavorative, qualifiche professionali) nonché a contingentamento.

Alcuni cantoni consentono l'assunzione in Svizzera tramite il permesso L.

Sarà necessario ai fini della richiesta del permesso di lavoro presentare il contratto di servizi tra le parti o accordo intracompany a dimostrazione del legame societario.

Ai fini della richiesta del permesso di lavoro sarà necessario procedere con la verifica dei minimi salariali svizzeri.

In questo caso i cittadini UE/EFTA dovranno registrarsi in loco entro 14 giorni dall'arrivo in Svizzera, a seconda del cantone di riferimento e prima di iniziare l'attività lavorativa.

Il tempo stimato di attesa è di circa 2/3 mesi, ma può variare in relazione al Cantone di riferimento e in base al contingente.

Documentazione di supporto

Di seguito sono riportati i principali documenti, individuali e societari, necessari ai fini della richiesta del permesso. La documentazione potrà variare a seconda che si tratti di assegnazione o assunzione in loco. Si noti che l'elenco non è esaustivo e potrebbero essere necessari eventuali traduzioni della documentazione tradotta e/o documenti aggiuntivi, a seconda delle autorità cantonali di riferimento.

Documenti per il lavoratore e datore di lavoro

- Passaporto in corso di validità
- Contratto di locazione in Svizzera con espressa indicazione del nominativo del lavoratore
- Copia del certificato di matrimonio (se applicabile)

- Copia del codice fiscale/tessera sanitaria
- Copia dell'ultimo titolo di studio conseguito
- Fototessere formato passaporto
- Certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti (applicabile a seconda del cantone di riferimento)
- Curriculum vitae
- Job description del ruolo che andrà a ricoprire
- Contratto di lavoro con la società distaccante
- Motivazioni dell'assegnazione in Svizzera
- Lettera di distacco in caso di intracompany
- Certificato A1, a seconda del cantone dovrà essere prodotto in maniera preventiva

Documenti della società Svizzera

- Contratto di lavoro locale con entità svizzera in caso di assunzione
- Contratto di servizi tra le parti (se applicabile)
- Contratto intracompany (se applicabile)
- Job description
- Project description
- Modulo richiesta visto
- Salario percepito dalla risorsa in Svizzera

■ Long Term B Permit

Trattasi di un permesso di dimora rilasciato al personale straniero che può essere assegnato per una durata superiore a un anno (assegnazione a lungo termine da 12 a 48 mesi e in casi eccezionali fino a 60 mesi) o per il personale che viene assunto stabilmente in Svizzera.

La richiesta di tale permesso è soggetta a quote.

Il permesso ha una durata che può variare dai 2 ai 5 anni, a discrezione delle autorità, con possibilità di rinnovo (sempre e quando sussistano le condizioni e i requisiti iniziali di richiesta permesso).

Ai fini della richiesta del permesso di lavoro sarà necessario procedere con la verifica dei minimi salariali svizzeri.

I cittadini UE/EFTA devono registrarsi entro 14 giorni dall'arrivo in Svizzera, a seconda del cantone di riferimento e prima di iniziare a svolgere attività lavorativa.

Documentazione di supporto

Di seguito sono riportati i documenti individuali e aziendali di supporto generalmente richiesti. La documentazione potrà variare a seconda che si tratti di assegnazione o di assunzione in loco.

Si noti che l'elenco non è esaustivo e potrebbero essere necessari eventuali traduzioni della documentazione prodotta e/o documenti aggiuntivi, a discrezione delle autorità cantonali.

Documenti per il lavoratore e datore di lavoro

- Passaporto in corso di validità
- Contratto di locazione in Svizzera con espressa indicazione del nominativo del lavoratore
- Copia del certificato di matrimonio (se applicabile)
- Fototessere formato passaporto
- Certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti
- Curriculum vitae
- Job description del ruolo che andrà a ricoprire
- Certificato di nascita della risorsa
- Copia codice fiscale/tessera sanitaria

- Copia ultimo titolo di studio conseguito
- Motivazioni dell'assegnazione in Svizzera
- Contratto di lavoro con la società distaccante
- Lettera di distacco in caso di assegnazione
- Certificato A1 in caso di assegnazione

Documenti della società Svizzera

- Contratto di lavoro locale con entità svizzera
- Assicurazione medica
- Certificato di costituzione societaria
- Job description
- Project description
- Motivazioni dell'assegnazione in Svizzera

■ Cross-border G Permit

I frontalieri UE/ EFTA sono cittadini stranieri domiciliati nella zona di frontiera straniera ma che prestano attività lavorativa in Svizzera.

Sono considerate zone di frontiera le regioni designate dagli accordi in materia conclusi dalla Svizzera con gli Stati limitrofi.

Il permesso per frontalieri UE/EFTA ha di norma una validità pari a 5 anni, purché sussista un contratto di lavoro di durata indeterminata o superiore a un anno. Se il contratto è stipulato per meno di un anno, la validità del permesso corrisponderà a quella del contratto.

Documentazione di supporto

Di seguito elenchiamo le informazioni e i principali documenti richiesti per ottenere un permesso di lavoro G (Cross-border commuter Permit) per i cittadini di Paesi membri UE o dell'Associazione Europea di Libero Scambio (EFTA). Si noti che l'elenco non è esaustivo e potrebbero essere richiesti documenti aggiuntivi e/o traduzioni della documentazione prodotta a discrezione delle autorità cantonali.

Documenti per il lavoratore e datore di lavoro

- Copia di un documento d'identità o passaporto in corso di validità
- Copia del contratto di lavoro debitamente firmato dalle parti
- Copia del certificato di residenza o altra prova del domicilio attuale del lavoratore
- Indicazione del luogo di lavoro (solo se diverso da quello indicato nel contratto di lavoro)
- Modulo di richiesta
- Stato civile
 - Se la risorsa è coniugata o divorziata, sarà necessario fornire nominativo completo, data di nascita del partner, nonché indicazione del suo impiego attuale (se applicabile)
 - Se la risorsa ha dei figli, sarà necessario fornire nominativo completo e data di nascita del/ei figlio/i
- Indicazione della religione della risorsa, in quanto informazione dovuta ai fini fiscali
- Indicazione del nominativo completo e nazionalità dei genitori della risorsa, incluso il cognome da nubile della madre

- Nel caso in cui il lavoratore risieda nel corso della settimana in Svizzera per rientrare nel proprio Paese di origine unicamente nel weekend (lavoratore transfrontaliero settimanale) sarà necessario fornire indirizzo completo e contratto di locazione in Svizzera ai fini della registrazione presso le autorità cantonali.

A seguito deposito istanza del permesso di lavoro, al lavoratore verrà richiesto di fornire i propri dati biometrici alle autorità cantonali di competenza affinché possano emettere successivamente il permesso in formato card. A tal fine, la risorsa dovrà recarsi personalmente presso l'ufficio migratorio di competenza per l'emissione del permesso contenente anche fotografia e firma del richiedente.

Ottenuto il permesso di lavoro, il lavoratore riceverà lo status di lavoratore transfrontaliero internazionale. Per alcuni Paesi (quali Francia, Germania, Italia e Liechtenstein), i lavoratori transfrontalieri potranno decidere se mantenere la copertura sanitaria nel Paese di provenienza, oppure se richiedere un'assicurazione sanitaria svizzera.

Nel caso in cui i richiedenti decidessero di conservare la copertura sanitaria del Paese di origine, sarà obbligatorio fare richiesta di esenzione dall'assicurazione sanitaria svizzera.

Inoltre, tutti i familiari disoccupati o che non abbiano raggiunto la maggiore età sono obbligati a effettuare la medesima procedura. Pertanto, entro 3 mesi dal rilascio del permesso di lavoro G, dovranno essere consegnate alle autorità svizzere rispettivamente una richiesta di esenzione oppure un'assicurazione sanitaria svizzera inclusiva di eventuali familiari al seguito.

Di seguito elenchiamo i **principali step della procedura** di richiesta permesso di lavoro. Evidenziamo nuovamente che l'elenco potrebbe essere soggetto a modifiche in relazione alle autorità cantonali coinvolte nella richiesta del permesso di lavoro:

- Raccolta dei documenti e delle informazioni utili ai fini della richiesta;
- Deposito istanza permesso di lavoro presso l'ufficio migratorio di competenza – per la maggioranza dei cantoni, in attesa della risoluzione dell'istanza dalle autorità, il lavoratore potrà, nel mentre, iniziare a svolgere attività lavorativa;

- I tempi di risposta dalle autorità variano tra le 2 e le 4 settimane (le tempistiche potrebbero tuttavia aumentare a seconda del cantone di riferimento), dopo le quali il richiedente riceverà una convocazione da parte delle autorità per il rilascio dei dati biometrici;
- Rilascio dati biometrici;
- Emissione della card con relativo permesso di lavoro G;
- Richiesta di esenzione o dell'assicurazione sanitaria svizzera;
- Per i lavoratori transfrontalieri che risiedono in Svizzera durante la settimana lavorativa: registrazione presso la municipalità di residenza.

Segnaliamo che per il Canton Ticino, il lavoratore dovrà fornire, in aggiunta, certificati in originale del casellario giudiziale e dei carichi pendenti e dovrà recarsi personalmente presso una stazione di polizia in Svizzera per un controllo dell'identità prima dell'emissione del permesso.