

Home office per frontaliere e frontalieri: dubbi e raccomandazioni

Una serie di questioni legali concernenti il lavoro da casa dei collaboratori domiciliati nella zona di frontiera straniera (frontalieri).

Osservazione preliminare: il testo che segue intende illustrare per sommi capi varie questioni legali, senza alcuna pretesa di completezza e fornendo soltanto una panoramica a grandi linee per la prassi delle risorse umane, il che non esonera da una valutazione giuridica approfondita del caso specifico.

1. In breve

- Per i frontalieri, il lavoro da casa è possibile, ma in misura limitata.
- Occorre tenere a mente varie questioni giuridiche che possono avere un impatto rilevante su lavoratori e datori di lavoro, come l'obbligo di sicurezza sociale e l'assoggettamento fiscale all'estero nonché l'applicazione del diritto del lavoro estero.
- Come regola orientativa, si applica la seguente classificazione (attenzione: esistono una soglia previdenziale e una soglia fiscale, che variano da Paese a Paese):

Percentuale	Valutazione	Misure
0% (divieto)	«Nessun problema»	Non occorre alcuna misura
max 25%	«Nessun problema, ma attenzione!»	Monitoraggio dei giorni di lavoro da casa, necessità di disposizioni e indicazioni particolari
25%–49,9%	«Problematico, anche molto problematico a seconda del Paese»	Occorre una valutazione specifica
oltre 50%	«Estremamente problematico, solo in casi specifici isolati»	Occorre una valutazione specifica a tutto tondo

2. Il termine «frontalieri»

Per «frontalieri» si intendono persone domiciliate in un Paese limitrofo che attraversano regolarmente il confine per svolgere un'attività lavorativa presso un datore di lavoro con sede in Svizzera. Naturalmente esistono anche frontalieri domiciliati in Svizzera che lavorano all'estero.

Ai sensi dell'accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'Unione europea, i frontalieri devono far ritorno al proprio domicilio estero almeno una volta alla settimana. A seconda della convenzione contro la doppia imposizione applicabile, possono inoltre vigere disposizioni più restrittive, in particolare per quanto riguarda il numero di giorni in cui non si fa ritorno al domicilio (i cosiddetti «giorni di mancato rientro»). Di norma, tuttavia, i frontalieri si spostano più volte alla settimana tra il luogo di lavoro e il domicilio.

3. Principi generali sull'home office

In virtù del diritto di impartire direttive, i datori di lavoro possono in linea di principio stabilire il luogo in cui i collaboratori devono svolgere la propria attività. Nel presente contesto, per «home office» – o «lavoro da casa» – si intende l'attività che viene abitualmente svolta negli uffici presso la sede del datore di lavoro e che può essere eseguita, in una certa misura, dal domicilio.

In Svizzera non esiste un diritto legale a svolgere il lavoro da casa. In rari casi, l'home office può rendersi necessario quale espressione dell'obbligo di tutela del datore di lavoro.¹

Nel caso dei frontalieri, ciò comporta sfide giuridiche supplementari per i datori di lavoro, in quanto sono coinvolti almeno due ordinamenti giuridici. Tali sfide verranno illustrate nei paragrafi seguenti.

4. Foro competente

In linea di principio, i frontalieri devono promuovere un'azione contro il datore di lavoro presso la sede di quest'ultimo in Svizzera, a meno che non lavorino principalmente in un altro Stato (da casa, ad esempio).

La competenza giurisdizionale sulle controversie derivanti dal rapporto di lavoro nel contesto internazionale dei frontalieri in Svizzera è disciplinata dalla «Convenzione di Lugano» (CLug)². La convenzione distingue tra azioni del lavoratore e azioni del datore di lavoro.

4.1. Azioni del lavoratore

Il lavoratore può promuovere l'azione nello Stato in cui il datore di lavoro ha sede oppure nello Stato in cui il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro. La dottrina e la giurisprudenza hanno precisato cosa si intende esattamente con «abitualmente». La Corte europea considera «abituale» lo svolgimento del lavoro nello Stato in cui viene espletato «per la parte essenziale».

Si deve partire dal presupposto che oltre il 50% del lavoro venga svolto da casa, per poter parlare di «parte essenziale» e motivare un foro competente presso il domicilio estero. Nella dottrina prevale l'opinione secondo cui occorra superare il 60% di lavoro da casa.

¹ Ad es. nel caso di una lavoratrice alla quale era stato certificato dal medico che non poteva lavorare a tempo pieno in un ufficio open space: Il Tribunale amministrativo federale ha stabilito che, in virtù del proprio obbligo di tutela, il datore di lavoro avrebbe dovuto almeno consentirle, a titolo di prova, una combinazione tra lavoro da casa e lavoro in ufficio open space per favorirne il reinserimento (cfr. sentenza del TAF A-5819/2016 del 22 novembre 2017).

² Sono parti contraenti della CLug la Svizzera e i suoi Stati confinanti (ad esclusione del Liechtenstein).

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Autorizzare il lavoro da casa per frontalieri fino al 50%, in modo da evitare un foro competente all'estero per le azioni dei lavoratori.

4.2. Azioni del datore di lavoro

In linea di principio, il datore di lavoro deve promuovere un'azione contro il frontaliere presso il domicilio estero di quest'ultimo, il che può comportare procedure onerose.

Il datore di lavoro può intentare causa contro i collaboratori solo esclusivamente nello Stato di domicilio di questi ultimi. Fa eccezione il caso della domanda riconvenzionale: se il lavoratore promuove un'azione contro il datore di lavoro nella sua sede in Svizzera, anche la domanda riconvenzionale può essere fatta in Svizzera (nello stesso processo). Inoltre è lecito l'accordo relativo al foro competente (esclusivo) presso la sede del datore di lavoro in Svizzera, se la controversia è già in essere.³

Datori di lavoro possono fare causa contro lavoratori anche in Svizzera, nella speranza che questi acconsentano. Un tale consenso è lecito.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Quando nasce una controversia in materia di diritto del lavoro, concordare il foro competente presso la sede del datore di lavoro in Svizzera e/o promuovere l'azione presso questo tribunale.

5. Diritto applicabile

5.1. Diritto privato del lavoro

Una proporzione elevata di lavoro da casa all'estero può determinare l'applicazione del diritto del lavoro estero, per cui occorre accordarsi sempre sul diritto svizzero.

In caso di processo presso un tribunale svizzero, il diritto applicabile a contratti di lavoro in contesto internazionale è determinato secondo l'art. 121 della legge federale sul diritto internazionale privato (LDIP), in base al quale un contratto di lavoro è regolato dal diritto dello Stato in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro.

Una definizione precisa del concetto di «abitualmente» non è stata finora elaborata. Tuttavia, consta che il contratto è soggetto al diritto estero qualora il lavoratore lavori unicamente da casa e non sia stato scelto il diritto applicabile. Se, come nel caso del lavoro in diversi luoghi, non è possibile determinare alcun luogo di lavoro «abituale», si applica il diritto del luogo della stabile organizzazione e, in via sussidiaria, il diritto della sede del datore di lavoro.

Le parti contraenti possono scegliere il diritto applicabile mediante un accordo (domicilio del lavoratore o sede del datore di lavoro).

Se nel caso di un foro estero si pone la questione del diritto applicabile, nella maggior parte dei Paesi confinanti con la Svizzera (eccezione: Liechtenstein) si valuta in base al diritto UE⁴, che si rifà in primo luogo al

³ Con un accordo relativo al foro competente prima che insorga la controversia, invece, il foro imperativo presso il domicilio del lavoratore non può essere escluso in caso di azioni del datore di lavoro.

⁴ Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I)

diritto scelto nel contratto. Se la scelta del diritto applicabile non è stata fatta, si applica il diritto del luogo in cui il lavoro è svolto abitualmente. Se questo risulta non determinabile, vale il diritto del luogo della stabile organizzazione che ha assunto il lavoratore.

Se il datore di lavoro ottempera alla Convenzione relativa alle Condizioni di lavoro degli impiegati di Banca (CCIB), essa è parte integrante del contratto di lavoro e pertanto va rispettata anche in caso di foro competente estero.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Concordare l'applicabilità esclusiva del diritto svizzero nei contratti di lavoro.

5.2. Diritto pubblico del lavoro

Al lavoro da casa all'estero non si applica la legge sul lavoro svizzera, bensì piuttosto, a seconda delle circostanze, il diritto di tutela del lavoro in vigore nello Stato di domicilio.

I cenni al diritto applicabile di cui sopra fanno riferimento al diritto privato del contratto di lavoro, mentre in ambito pubblico la legge sulla tutela del lavoro è soggetta al principio di territorialità. Per questo la legge sul lavoro svizzera (LL) in linea di principio non vale durante il lavoro da casa fuori dalla Svizzera e non si applicano, ad esempio, le disposizioni svizzere su lavoro notturno, domenicale, massimo consentito ecc.

I collaboratori che lavorano da casa in uno Stato estero sono comunque soggetti al diritto pubblico del lavoro dello Stato di domicilio, a condizione che questo si basi sul principio di territorialità, come suole essere. Va ricordato che il diritto estero di tutela del lavoro prevede in parte norme cogenti che vanno oltre il livello di protezione della legge sul lavoro svizzera.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Anche se la legge sul lavoro svizzera non è applicabile, i lavoratori che lavorano da casa all'estero vanno invitati a rispettare le norme vigenti in Svizzera, facendo presente che nel loro Paese potrebbero essere in vigore disposizioni più severe.

6. Permesso di soggiorno e di lavoro

Nel caso di frontalieri che non possiedono la cittadinanza del Paese in cui risiedono né la cittadinanza di uno Stato membro dell'UE – i cosiddetti cittadini di Stati terzi – è necessario verificare, oltre al permesso di lavoro in Svizzera, anche il possesso di un valido permesso di soggiorno e, soprattutto, di lavoro nel Paese di domicilio, prima di autorizzare l'attività in modalità home office.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Nel caso di cittadini di Stati terzi, prima di approvare il lavoro da casa è necessario verificare i permessi di soggiorno e di lavoro.

7. Protezione dei dati

Conformemente alla Legge federale sulla protezione dei dati (LPD), i datori di lavoro devono garantire misure tecniche e organizzative adeguate per la protezione dei dati; la responsabilità in materia resta in capo al datore di lavoro anche in caso di telelavoro all'estero.

Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (RGPD) si applica quando sono trattati dati di persone presenti nell'UE e quando vengono offerti servizi o monitorati comportamenti; la sola presenza di collaboratori svizzeri in modalità home office nell'UE non è sufficiente a farne scattare l'applicazione.

Conformemente alla nuova versione della legge sulla protezione dei dati (LPD), i datori di lavoro sono tenuti a garantire misure tecniche e organizzative adeguate per tutelare i dati personali loro affidati. Anche quando i collaboratori operano dall'estero, la responsabilità per la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati resta in capo al datore di lavoro.

In pratica, ciò significa che l'azienda deve fornire soluzioni software e infrastrutturali performanti, adeguate alle esigenze operative. Nel caso di telelavoro dall'estero con accesso a dati riservati ospitati in Svizzera, il trattamento deve avvenire esclusivamente tramite connessione sicura (ad es. VPN). Durante il soggiorno all'estero, i collaboratori devono garantire che i dati riservati non vengano né divulgati né resi accessibili in modo non protetto. Se tali principi vengono rispettati, il trattamento dei dati in modalità remota non è considerato un trasferimento transfrontaliero e resta soggetto al diritto svizzero in materia di protezione dei dati, esattamente come se avvenisse all'interno della Svizzera.

Il RGPD si applica quando vengono trattati dati personali di persone fisicamente presenti nell'UE, in particolare se un'organizzazione dispone di una sede nell'UE oppure, pur avendo sede al di fuori dell'UE, offre servizi o monitora comportamenti riferiti a persone nell'UE. Ciò che conta non è la cittadinanza o il domicilio della persona interessata, bensì la sua presenza fisica nel territorio dell'UE al momento del trattamento.

Di conseguenza, per un'azienda svizzera che tratta dati di persone domiciliate in Svizzera – anche se in regime di telelavoro da uno Stato UE – il RGPD non si applica automaticamente. La sola circostanza che collaboratori con sede abituale in Svizzera lavorino da casa nell'UE non comporta, allo stato attuale, l'applicazione del RGPD.

Va infine considerato che i dati trattati dai collaboratori bancari rientrano regolarmente nell'ambito protetto dal segreto bancario. Anche se, in linea di principio, il segreto bancario non trova applicazione all'estero a causa del principio di territorialità, i datori di lavoro in Svizzera devono comunque garantire che i collaboratori in home office all'estero non violino dati soggetti a obblighi di riservatezza.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Richiamare l'attenzione e sensibilizzare in modo specifico i frontalieri che lavorano da casa

sull'obbligo di rispettare le misure di protezione e sicurezza applicabili (anche in caso di home office svolto in Svizzera), tra cui:

- protezione contro accessi non autorizzati (locale chiudibile a chiave, politica della scrivania sgombra, protezione con password di hardware e accesso ai server, ecc.);
- protezione contro ascolti o sguardi indesiderati (nessuna telefonata o videoconferenza con porte o finestre aperte);
- utilizzo di canali di comunicazione protetti, ad es. mediante «tunnel» come VPN (Virtual Private Network);
- separazione netta tra infrastruttura privata e professionale;
- divieto di salvataggio dei dati su infrastruttura locale o privata;
- divieto di utilizzo di supporti di memorizzazione esterni come chiavette USB;
- accesso cifrato alla rete WLAN domestica.

8. Assicurazioni sociali

Nel caso in cui i frontalieri lavorino più del 50% del loro orario da casa all'estero, è dato l'obbligo di assicurazione sociale nello Stato di domicilio.

Nelle relazioni tra la Svizzera e l'UE, l'accordo di libera circolazione disciplina il coordinamento dei sistemi di assicurazione sociale facendo riferimento al diritto UE in materia⁵. Per determinare l'obbligo di assicurazione sociale, di norma, è decisivo il luogo di svolgimento dell'occupazione («principio del Paese di occupazione»). Di conseguenza, i frontalieri domiciliati all'estero devono in linea di principio essere assicurati in Svizzera, ossia nel Paese in cui svolgono la loro attività. Ciò non cambia nemmeno se fino al 25% dell'orario di lavoro complessivo viene svolto in modalità home office dal Paese di residenza. In altre parole, i lavoratori non sono soggetti al diritto previdenziale del loro Stato di domicilio, ma continuano a essere assicurati nello Stato del datore di lavoro.

Dopo la pandemia di coronavirus, questa regolamentazione è stata ampliata, per alcuni Stati europei, mediante un accordo multilaterale tra la Svizzera e tali Paesi, inclusi tutti i confinanti diretti della Svizzera. Dal 1° luglio 2023, un accordo quadro consente ai frontalieri di svolgere fino al 49,9% del proprio orario di lavoro in modalità home office senza modificare il loro inquadramento previdenziale⁶.

Perché questa regolamentazione sia valida, devono essere soddisfatte le seguenti quattro condizioni:

- (1) deve trattarsi di lavoratori dipendenti che svolgono tra il 25% e il 49,9% della loro attività in home office dal Paese di residenza;
- (2) sia il domicilio del lavoratore sia la sede del datore di lavoro devono trovarsi in uno Stato firmatario;
- (3) i lavoratori (frontalieri) non devono esercitare alcun'altra attività (né subordinata né indipendente) nel Paese di residenza; e

⁵ Regolamenti n. 883/2004 e 987/2009.

⁶ Accordo quadro sull'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 in caso di telelavoro transfrontaliero abituale.

(4) deve essere disponibile il certificato A1.

Se queste soglie vengono superate o le condizioni non sono rispettate, il datore di lavoro rischia che lo Stato di domicilio consideri necessaria l'assoggettabilità del frontaliere in home office al proprio sistema di sicurezza sociale.

Pertanto il datore di lavoro deve registrarsi presso l'autorità di assicurazione sociale estera nonché trattenere e versare i contributi di assicurazione sociale secondo le disposizioni corrispondenti. Il datore di lavoro e il lavoratore possono accordarsi sul fatto che il lavoratore sbrighi la pratica amministrativa con l'autorità estera, ma ciò non toglie che il datore del lavoro rimane responsabile del pagamento dei contributi ed è esposto al rischio di eventuali sanzioni in caso di omissioni o irregolarità.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Dal punto di vista delle assicurazioni sociali, autorizzare il lavoro da casa dei frontalieri solo fino a un massimo del 49,9% del grado di occupazione e monitorarne l'attuazione.
- Verificare la disponibilità del certificato A1 e, nel caso di collaboratori a tempo parziale, farsi confermare che non svolgono alcuna altra attività nel Paese di domicilio.

9. Imposte

Per i risvolti in materia di diritto fiscale del lavoro da casa all'estero occorre distinguere tra le imposte che i frontalieri devono pagare per l'attività da dipendenti (imposte sul reddito) e l'onere fiscale del datore di lavoro (imposta sull'utile)⁷. D'altro canto, ogni Stato di domicilio va considerato separatamente, poiché non esistono disposizioni uniformi o accordi multilaterali in materia.

⁷ Nella presente panoramica sarà trattata unicamente la questione dell'onere fiscale. Nella prassi dell'imposta alla fonte si presentano spesso questioni minuziose sull'attuazione, per cui si rimanda alle schede informative delle amministrazioni fiscali cantonali.

9.1 Imposte sul reddito dei frontalieri

La tassazione del reddito viene disciplinata in modo diverso in ciascuno degli Stati confinanti. In assenza di normative multilaterali, è indispensabile procedere a una valutazione caso per caso.

Nei rapporti di lavoro internazionali vale sostanzialmente il principio del luogo di lavoro, in linea con la convenzione modello dell'OCSE per evitare la doppia imposizione. Ciò significa che il reddito lavorativo è tassato nello Stato in cui l'attività è stata effettivamente svolta.

Regole speciali sono in vigore per i «veri» frontalieri, ossia i lavoratori che di norma rientrano ogni giorno al proprio domicilio estero. L'imposizione di queste persone è disciplinata in convenzioni individuali con tutti e cinque gli Stati vicini.⁸ Le disposizioni non sono uniformi, ma perseguono tutte l'obiettivo di evitare la doppia imposizione e una ripartizione differenziata dell'onere fiscale.

Di norma il reddito ottenuto mediante presenza fisica in Svizzera è interessato da un'imposta che viene trattata direttamente alla fonte (ad es. imposta alla fonte per i frontalieri dalla Germania) oppure con una procedura di notifica viene ottenuto il rimborso da parte dello Stato estero (ad es. per i frontalieri dalla Francia). Le imposte previste in Svizzera sono di regola prese in considerazione durante il calcolo dell'onere fiscale nello Stato di domicilio (per evitare la doppia imposizione).

Poiché la Svizzera può tassare soltanto i giorni di lavoro trascorsi effettivamente sul proprio territorio, è necessaria una registrazione dettagliata del tempo e del luogo di lavoro. I giorni di lavoro da casa all'estero sono soggetti alla fiscalità dello Stato di domicilio. A seconda della configurazione dei sistemi fiscali nei vari Paesi, l'aumento del lavoro da casa per i frontalieri può comportare un onere fiscale superiore.

A) Frontalieri dalla Germania

I cosiddetti «veri frontalieri» residenti in Germania (ossia coloro che rientrano regolarmente al proprio domicilio, con un massimo di 60 giorni di mancato rientro all'anno) sono, in linea di principio, soggetti all'imposta sul reddito in Germania. La Svizzera applica a tali lavoratori un'imposta alla fonte sul salario lordo, con un'aliquota ridotta del 4,5%, a condizione che venga presentato un certificato di residenza fiscale tedesco. Si fa notare che questa disposizione non si applica ai quadri dirigenti:⁹ in questi casi, lo Stato tedesco rinuncia alla tassazione del reddito, purché quest'ultimo venga effettivamente tassato in Svizzera.

B) Frontalieri dalla Francia

La convenzione contro la doppia imposizione tra Svizzera e Francia non contiene disposizioni specifiche, per cui si applica in linea generale il principio del luogo di lavoro. Tuttavia, essa rimanda all'accordo tra il Consiglio federale svizzero e il Governo della Repubblica francese sulla tassazione dei redditi da lavoro dei frontalieri.¹⁰ Questo accordo si applica unicamente ai frontalieri che lavorano in otto cantoni svizzeri (BE, BS, BL, JU, NE, SO, VD, VS) e prevede che tali persone siano tassate esclusivamente in Francia. In cambio, la Francia versa alla Svizzera un contributo compensativo pari al 4,5% della retribuzione lorda annua. Per quanto riguarda la Francia, è importante notare che non più del 40% dell'orario di lavoro può essere svolto in modalità home office dal Paese di residenza. In caso contrario, il lavoratore perde lo status di frontaliere.

Dal 1° gennaio 2025, i lavoratori francesi possono richiedere al loro datore di lavoro svizzero – in caso di

⁸ Una panoramica delle convenzioni contro la doppia imposizione è disponibile al seguente link: <https://www.fedlex.admin.ch/it/cc/international-law/0.67>

⁹ Art. 15 cpv. 4 della CDI tra Svizzera e Germania.

¹⁰ L'art. 17 cpv. 4 CDI tra la Svizzera e la Francia rinvia all'accordo tra il Consiglio federale svizzero e il Governo della Repubblica francese relativo alla tassazione dei redditi da lavoro dei frontalieri.

uscita durante l'anno – un'attestazione che indichi anche il numero di giorni di lavoro svolti da casa. L'obiettivo è garantire il rispetto del limite massimo di giorni di home office anche in caso di cambiamento di datore di lavoro nel corso dell'anno. Ciò richiede, a sua volta, una documentazione accurata da parte del datore di lavoro durante tutta la durata del rapporto di lavoro.

C) Frontalieri dall'Italia

Dal 17 luglio 2023 è in vigore un nuovo accordo tra la Svizzera e l'Italia relativo ai frontalieri.¹¹ Tale accordo si applica esclusivamente ai frontalieri domiciliati entro un raggio di 20 km dal confine svizzero e che fanno ritorno ogni giorno al proprio domicilio. L'introduzione del nuovo accordo implica che i datori di lavoro devono distinguere tra «nuovi» e «vecchi» frontalieri, ossia tra coloro che hanno iniziato l'attività in Svizzera prima dell'entrata in vigore del nuovo accordo e coloro che l'hanno iniziata solo successivamente.

I «vecchi» frontalieri sono soggetti a imposizione alla fonte in Svizzera e quest'ultima riversa il 40% dell'imposta alla fonte incassata al Comune di residenza. Per contro, i «nuovi» frontalieri sono tassati alla fonte sull'80% del reddito in Svizzera, e il reddito è poi tassato anche in Italia, con imputazione dell'imposta alla fonte versata. Ciò comporta un onere fiscale maggiore per i «nuovi» frontalieri, con conseguente perdita di attrattiva dell'impiego in Svizzera.

Un accordo amichevole tra Svizzera e Italia del 10 novembre 2023 consente, a partire dal 1° gennaio 2024, il lavoro da casa per i frontalieri fino a una soglia del 25%, senza che venga meno lo status di frontaliere.

D) Frontalieri dall'Austria

La convenzione contro la doppia imposizione tra Austria e Svizzera prevede, in linea di principio, la tassazione nello Stato in cui viene svolta l'attività lavorativa. Poiché non sono note disposizioni specifiche relative al lavoro da casa dei frontalieri, si può presumere che le ore di lavoro siano sempre tassabili nello Stato in cui vengono effettivamente prestate.

E) Frontalieri dal Liechtenstein

Secondo la convenzione contro la doppia imposizione tra Svizzera e Liechtenstein, i redditi da lavoro dei frontalieri – così come definiti nell'accordo – sono tassati esclusivamente nello Stato di residenza.¹² Svizzera e Liechtenstein rinunciano quindi reciprocamente all'imposizione alla fonte, a condizione che lo status di frontaliere sia rispettato. A tal fine, occorre non superare il limite di 45 giorni di mancato rientro all'anno. Se tale soglia viene superata, si applica il principio del luogo di attività. Ciò significa che i redditi generati in modalità home office da frontalieri residenti nel Liechtenstein sono in entrambi i casi attribuiti al Liechtenstein ai fini fiscali. I giorni di lavoro da casa non sono considerati giorni di mancato rientro.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche:

- Richiedere i certificati di residenza fiscale.
- Autorizzare il lavoro da casa dei frontalieri solo in misura limitata, per non compromettere lo status fiscale di frontaliere:
 - Francia: max 40%
 - Germania: max 49,9%
 - Italia: max 25%
 - Liechtenstein: max 49,9%

¹¹ Accordo tra la Confederazione Svizzera e la Repubblica Italiana sulla tassazione dei frontalieri.

¹² Art. 15 cpv. 4 della CDI tra Svizzera e Liechtenstein.

- Austria: max 49,9%
- Consigliare ai lavoratori di far verificare con precisione le ripercussioni fiscali e quindi finanziarie del lavoro da casa all'estero per evitare sgradevoli sorprese.

9.2. Imposte sull'utile delle imprese

Il lavoro da casa dei frontalieri potrebbe costituire una stabile organizzazione e comportare l'imposizione del datore di lavoro all'estero.

Dalla prospettiva del datore di lavoro, occorre ricordare che il lavoro da casa dei frontalieri, a seconda delle circostanze, può condurre a un obbligo fiscale dell'azienda all'estero. Potrebbe essere questo il caso qualora il lavoro da casa costituisca una stabile organizzazione fiscalmente rilevante all'estero.

Se il lavoro da casa sia da considerare stabile organizzazione è una questione da verificare caso per caso. Va chiarito ad esempio se l'attività di lavoro effettiva svolta dai frontalieri da casa costituisca una parte rilevante delle attività complessive di un'azienda svizzera, il che potrebbe qualificarla come stabile organizzazione.

D'altro canto, nella dottrina si opina che non si possa parlare di una stabile organizzazione se il datore di lavoro non ha alcun potere di disporre degli spazi privati del lavoratore. Un ulteriore criterio da considerare è l'estensione delle attività svolte in home office dall'estero. Alcuni esperti raccomandano pertanto di limitarle, ad esempio vietando ai frontalieri di firmare contratti o prendere decisioni rilevanti per conto del datore di lavoro mentre lavorano da casa nel Paese estero.

Qui conviene osservare particolare prudenza, poiché le ripercussioni della costituzione di un obbligo fiscale all'estero possono essere di vasta portata. Si raccomanda quindi di analizzare attentamente ogni singolo caso e, in caso di dubbio, di consultare esperti fiscali.

Raccomandazione di Datori di Lavoro Banche

- Dato che si rende necessaria una valutazione per ogni caso specifico e le conseguenze di un obbligo fiscale all'estero possono essere gravose, nell'ottica del diritto fiscale è consigliabile avere un chiarimento solido della prassi del lavoro da casa per i frontalieri, soprattutto se autorizzato per più giorni a settimana.
- Secondo il principio della prudenza, è opportuno limitare l'ambito sostanziale delle attività svolte in modalità home office e vietare la firma di contratti o il coinvolgimento in decisioni di ampia portata.
- Tali limitazioni possono eventualmente essere definite in un accordo contrattuale o in un regolamento aziendale sul lavoro da casa, prevedendo ad esempio il divieto di firmare contratti.

10. Lavoro da casa vietato per i frontalieri?

Per via dei rischi legali è lecito escludere i frontalieri dall'ambito di applicazione di una politica del lavoro da casa.

Considerando i rischi, principalmente legati al diritto fiscale e delle assicurazioni sociali, sorge la domanda se i lavoratori frontalieri possano essere esclusi dall'utilizzo dell'home office. I lavoratori potrebbero addurre l'argomento che l'esclusione dalle regole sul lavoro da casa violi il principio della parità di trattamento, ai sensi del diritto del lavoro.

Secondo Datori di Lavoro Banche, tuttavia, tale esclusione è lecita, poiché i rischi legali e, nel caso delle banche, anche gli aspetti della protezione dei dati e del segreto bancario costituiscono un motivo oggettivo per una disparità di trattamento.

11. Conclusioni

- Il lavoro da casa per i frontalieri può avere conseguenze negative, in alcuni casi anche di vasta portata, sia per il datore di lavoro sia per il lavoratore.
- Alla luce delle soglie massime discusse nelle varie aree tematiche (regola del 50%, del 40% e del 25%), il lavoro da casa dovrebbe essere consentito ai frontalieri solo in misura limitata rispetto al grado di occupazione. Occorre inoltre tenere conto dei diversi limiti a seconda del Paese confinante.
- Le condizioni devono essere definite in un regolamento interno o in un accordo bilaterale.
- Nel contratto di lavoro va concordata l'applicazione del diritto svizzero.
- Se la quota di lavoro da casa svolto all'estero supera il 25%, si raccomanda vivamente una valutazione approfondita sotto il profilo fiscale, in particolare per quanto riguarda la questione della stabile organizzazione.

Autore: Dr. iur. Balz Stückelberger, amministratore di Datori di Lavoro Banche 01/2026

Esclusione della responsabilità

I contenuti pubblicati nel presente documento hanno finalità esclusivamente informative e non vanno interpretati alla stregua di una consulenza generale o personale. Non costituiscono inviti a compiere azioni. Nonostante un'accurata preparazione e organizzazione delle informazioni, né Datori di Lavoro Banche né l'autore si assumono alcuna responsabilità per la correttezza e/o la completezza dei contenuti illustrati.