Distacco di personale transfrontaliero in Ticino: notifica, salari e documenti

Viviana Monga · 2026-11-24

> Chi invia personale dall'estero per lavorare in Ticino deve notificare la prestazione, rispettare i salari minimi svizzeri e conservare i documenti per i controlli.

In sintesi. Un'impresa estera che manda un dipendente a lavorare temporaneamente in Ticino deve notificare la prestazione, in genere almeno otto giorni prima, rispettare le condizioni minime di lavoro e salario svizzere e tenere pronti i documenti per eventuali controlli.

Cos'è il distacco e perché non è un'assunzione locale

Il distacco transfrontaliero si verifica quando un datore di lavoro con sede all'estero invia un proprio dipendente a svolgere temporaneamente un incarico in Svizzera. Il rapporto di lavoro resta legato alla sede d'origine: non nasce alcun contratto svizzero, e per questo le regole sono diverse da quelle di un frontaliere assunto direttamente da un'azienda ticinese.

La base giuridica è duplice: l'Accordo sulla libera circolazione delle persone tra Svizzera e Unione europea (ALC, art. 5 e allegato I) per i prestatori UE, e la Legge federale sui lavoratori distaccati (LDist, RS 823.20) che fissa condizioni minime, obbligo di notifica, controlli e sanzioni. L'ordinanza di applicazione (ODist, RS 823.201) precisa soglie, settori ed eccezioni.

La prestazione nell'ambito dell'ALC è, in linea generale, limitata a **90 giorni lavorativi effettivi per anno civile**. Alcuni elementi pratici da tenere a mente:

- il distacco riguarda un incarico specifico e temporaneo, non un impiego stabile
- il datore di lavoro resta quello estero, con tutti gli obblighi che ne derivano
- le condizioni di lavoro e salario applicabili sono comunque quelle svizzere del settore e del luogo interessato
- confondere distacco e assunzione diretta genera spesso errori su contributi e coperture assicurative

Per un'azienda del Mendrisiotto che riceve un tecnico per l'installazione di un macchinario, capire subito in quale delle due situazioni ci si trova è il primo passo per evitare complicazioni successive.

La notifica: quando è obbligatoria e con quale anticipo

La notifica preventiva è l'adempimento più spesso sottovalutato. Va effettuata tramite la procedura ufficiale federale, indicando il Cantone e il luogo effettivo di lavoro: per un intervento in Ticino la notifica deve essere riferita specificamente al luogo ticinese dell'incarico, non a una prassi seguita altrove in Svizzera.

La regola generale prevede l'invio della notifica **almeno otto giorni di calendario prima dell'inizio dei lavori**, contando anche sabati, domeniche e festivi. Questo termine risulta ancora in vigore secondo la guida operativa federale più recente consultata; un documento del 2025 ipotizzava una futura riduzione a quattro giorni lavorativi per settori ad alto rischio, ma tale annuncio non equivale a una modifica già applicabile. Prima di pianificare un incarico conviene sempre verificare il termine indicato dalla procedura ufficiale al momento della prestazione.

La notifica è obbligatoria quando l'attività supera **otto giorni per anno civile**. In alcuni settori, invece, è dovuta **dal primo giorno**, indipendentemente dalla durata:

- edilizia, ingegneria civile e rami accessori
- paesaggistica
- ristorazione
- pulizia in aziende ed economie domestiche
- sorveglianza e sicurezza
- commercio ambulante nei casi previsti
- industria del sesso

Un'eccezione riguarda i casi di urgenza non prevedibile, come un guasto o un incidente: il lavoro può iniziare prima del decorso degli otto giorni, ma non prima del giorno stesso della notifica. Non si tratta di un'esenzione dall'obbligo, solo di una deroga al termine di preavviso.

Condizioni di lavoro e salario: cosa va garantito

Il principio cardine della LDist è che il lavoratore distaccato in Svizzera ha diritto alle condizioni minime di lavoro e salario previste per quel settore e quel luogo, anche se il contratto è stato firmato all'estero e la retribuzione di partenza è inferiore.

Le condizioni da verificare non si limitano al salario minimo: riguardano anche orari di lavoro, riposi, ferie e disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro, secondo quanto previsto dal Codice delle obbligazioni (artt. 360a segg.) e dai contratti collettivi di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale applicabili al settore.

Un punto che genera spesso confusione riguarda i salari minimi cantonali. In Ticino, secondo la normativa cantonale attuale, il salario minimo si applica ai rapporti di lavoro di chi lavora **abitualmente** nel Cantone: i lavoratori distaccati temporaneamente, per come è strutturata oggi la norma, non rientrerebbero automaticamente in questo campo di applicazione. È un tema attualmente in discussione a livello federale nell'ambito di una revisione della LDist, che punta a

chiarire se e quando i minimi cantonali debbano estendersi anche ai distaccati. Si tratta però di una discussione parlamentare, non di una regola già in vigore: non va presa come base per decisioni operative immediate.

Chi distacca personale dovrebbe comunque verificare preventivamente, caso per caso, quale CCL o contratto normale di lavoro si applica all'attività concreta svolta in Ticino, perché le soglie salariali variano in modo significativo da un settore all'altro.

Documenti da predisporre e conservare

La LDist impone al datore di lavoro estero di fornire, su richiesta degli organi di controllo, la documentazione che attesta il rispetto delle condizioni di lavoro e salario. Non basta rispettarle di fatto: bisogna poterlo dimostrare con carte alla mano.

Tra i documenti utili da predisporre prima dell'invio e conservare per tutta la durata dell'incarico:

- contratto di lavoro del dipendente distaccato
- conteggi salariali del periodo di distacco
- registrazioni dell'orario di lavoro effettivo
- documentazione su eventuali indennità e rimborsi spese
- copia della notifica trasmessa e conferma di ricezione

Va inoltre verificato, separatamente dagli adempimenti LDist, l'aspetto previdenziale: di norma il lavoratore distaccato resta assicurato nel sistema di sicurezza sociale del paese d'origine tramite il certificato A1, che andrebbe richiesto con anticipo e tenuto a disposizione in caso di controllo.

Un consiglio pratico per le imprese che distaccano personale con una certa regolarità verso il Ticino: tenere un archivio ordinato delle notifiche effettuate negli anni, con le relative conferme. In caso di controllo da parte degli organi cantonali competenti, poter dimostrare una prassi coerente nel tempo rende la verifica più rapida e meno problematica per l'azienda.

Errori frequenti e specificità ticinesi

L'errore più comune è presumere che le regole siano uniformi su tutto il territorio svizzero. Non è così: la soglia e le modalità di notifica dipendono dal settore di attività, ma anche il controllo sul rispetto delle condizioni di lavoro è organizzato a livello cantonale. Un'impresa che ha distaccato personale a Zurigo o a Basilea senza intoppi non può dare per scontato che la stessa procedura valga automaticamente in Ticino.

In Ticino la vigilanza sul mercato del lavoro e l'applicazione della LDist e della legge federale contro il lavoro nero si basano sulla normativa cantonale dell'11 marzo 2008 e sulla legge ticinese sul rafforzamento della sorveglianza del mercato del lavoro, che organizzano sul territorio le competenze operative di controllo.

Altri errori ricorrenti:

- notificare in ritardo pensando che un paio di giorni di scarto non abbiano conseguenze: la mancata o tardiva notifica può portare a un richiamo formale e, nei casi più seri, a una sospensione temporanea dall'attività in Svizzera
- considerare la notifica come una formalità burocratica indipendente dalle condizioni salariali, quando in realtà sono due obblighi collegati e verificati insieme
- trascurare la verifica del limite dei 90 giorni lavorativi per anno civile quando lo stesso dipendente viene inviato più volte nell'arco dell'anno

Chi pianifica un incarico in Ticino dovrebbe verificare questi aspetti con qualche settimana di anticipo, così da avere il tempo di sistemare eventuali documenti mancanti prima dell'inizio dei lavori.

Domande frequenti

Da quanti giorni di lavoro in Ticino scatta l'obbligo di notifica?

La regola generale prevede la notifica quando l'attività supera otto giorni per anno civile. In alcuni settori, come edilizia, pulizia o sorveglianza, l'obbligo scatta invece dal primo giorno, indipendentemente dalla durata dell'incarico.

Con quanto anticipo va inviata la notifica?

Secondo la guida operativa federale più recente consultata, la notifica va inviata almeno otto giorni di calendario prima dell'inizio dei lavori, festivi compresi. Va sempre verificato il termine indicato dalla procedura ufficiale al momento della prestazione, perché potrebbero intervenire modifiche.

Il salario minimo ticinese si applica anche ai lavoratori distaccati?

Attualmente il salario minimo cantonale riguarda i rapporti di lavoro di chi lavora abitualmente in Ticino, quindi i distaccati temporanei non vi rientrerebbero automaticamente. Una revisione federale in discussione potrebbe chiarire la questione, ma non è ancora una regola in vigore.

Cosa rischia un'impresa che distacca personale senza notificare?

La mancata o tardiva notifica può comportare un richiamo formale da parte degli organi di controllo cantonali e, nei casi più seri, una sospensione temporanea dall'attività in Svizzera. È un rischio evitabile con una verifica preventiva degli obblighi applicabili.

Se la vostra azienda invia o riceve personale distaccato dall'estero verso il Ticino, contattate FIDAV per verificare insieme notifica, condizioni salariali e documenti da predisporre prima dell'inizio dell'incarico.