



Promemoria sul lavoro mobile all'estero per l'Amministrazione federale (stato: 1° gennaio 2024)

L'essenziale in breve e raccomandazioni

- In linea di principio il lavoro mobile all'estero non è consentito e va concesso soltanto in casi eccezionali, ad esempio ai frontalieri.
- Il lavoro mobile svolto all'estero (luogo di lavoro abituale) per oltre il 50 per cento del tasso di occupazione può avere delle conseguenze sul diritto del lavoro applicabile e quindi anche sull'insieme delle condizioni di assunzione, qualora il diritto applicabile non sia stato esplicitamente concordato in precedenza. Se il luogo di lavoro abituale si trova all'estero, si devono inoltre osservare (imperativamente) le disposizioni locali del diritto in materia di tutela dei lavoratori (ad es. tutela della salute).
- Nel caso di un'azione legale nei confronti del collaboratore che lavora all'estero per oltre il 50 per cento del tasso di occupazione, è probabile che la fattispecie venga trattata da un tribunale estero.
- In caso di dubbi si raccomanda ai datori di lavoro degli impiegati delle unità amministrative decentralizzate di informarsi presso la Cassa federale di compensazione (CFC) se questi collaboratori sono considerati «pubblici dipendenti» ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004. Un collaboratore che non è considerato pubblico dipendente e che lavora all'estero a un tasso di occupazione di almeno il 25 per cento deve essere assicurato all'estero ai sensi del diritto in materia di assicurazioni sociali.
- L'impiegato deve verificare presso le autorità estere competenti nel settore della migrazione e del mercato del lavoro se l'attività lucrativa svolta per conto della Confederazione Svizzera è consentita e/o necessita di un'autorizzazione nel relativo Paese estero.
- In determinati casi il lavoro mobile nei Paesi limitrofi comporta conseguenze dal punto di vista del diritto fiscale. La Francia (a partire da un tasso di occupazione annuale lavorato in Francia del 40 %), l'Italia (per i frontalieri a partire da un tasso di occupazione prestato sotto forma di lavoro mobile in Italia superiore al 25 %) e la Germania possono tassare il reddito derivante dal lavoro mobile esercitato sul loro territorio se è conseguito da impiegati federali senza cittadinanza svizzera. Le conseguenze in termini di diritto fiscale in altri Paesi devono essere chiarite nel singolo caso con la Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali (SFI).
- Nel caso di richieste di lavoro mobile all'estero occorre prestare particolare attenzione ai rischi legati alla violazione della protezione e della sicurezza dei dati e tenerne debitamente conto nella relativa decisione.

Raccomandazione: ai frontalieri dovrebbe essere concesso il telelavoro al massimo per il 40 per cento del tasso di occupazione. Nel caso dei lavoratori frontalieri provenienti dall'Italia tale tasso di occupazione non dovrebbe essere superiore al 25 per cento. Gli impiegati interessati devono confermare di rispettare le regole in merito alla sicurezza informatica e che lo Stato di residenza consente di esercitare nel suo territorio un lavoro per uno Stato terzo.

1. Lavoro mobile all'estero a titolo eccezionale

Se l'esercizio lo permette, i superiori promuovono le forme di lavoro flessibili per quanto attiene al tempo e al luogo di lavoro. I superiori convengono con gli impiegati i luoghi in cui è fornita la prestazione lavorativa. A tal fine accordano la massima libertà di scelta possibile nel rispetto degli interessi aziendali (art. 64a dell'ordinanza sul personale federale [OPers]; RS 172.220.111.3).

In linea di principio, la prestazione lavorativa deve essere fornita in Svizzera, a meno che il luogo di lavoro stabilito per contratto non si trovi all'estero. **L'autorizzazione delle pertinenti richieste dovrebbe rimanere comunque un'eccezione nell'Amministrazione federale.** Quale datore di lavoro, l'Amministrazione federale non promuove la combinazione di ferie e lavoro mobile all'estero. Le eccezioni dovrebbero riguardare soprattutto i frontalieri e le prestazioni lavorative nel quadro di viaggi di servizio (nuovo art. 64a cpv. 3 OPers). Viste le conseguenze giuridiche che il lavoro mobile può comportare, la decisione relativa a simili eccezioni deve essere presa in linea di principio dai responsabili delle unità amministrative o, nel caso degli uffici federali, dai direttori. Questa decisione può essere delegata ai superiori diretti nel caso in cui non siano previste conseguenze giuridiche (ad es. lavoro mobile nel quadro di viaggi di servizio).

Il presente promemoria illustra, per ogni tema specifico, le possibili conseguenze e i possibili ostacoli a livello giuridico del lavoro mobile all'estero. Le spiegazioni si riferiscono ai lavoratori frontalieri e alle persone che soggiornano temporaneamente all'estero. Non riguardano invece il personale locale assunto nelle rappresentanze svizzere all'estero né le persone il cui luogo di lavoro è stabilito all'estero per contratto.

2. Diritto del personale – ripercussioni sul foro competente e sul diritto applicabile

2.1 Foro competente

Azione legale da parte dell'impiegato

Il datore di lavoro può essere convenuto davanti al giudice dello Stato in cui è domiciliato (art. 19 n. 1 [convenzione di Lugano, CLug](#)). In alternativa può anche essere convenuto davanti al giudice del luogo in cui il lavoratore **svolge abitualmente la propria attività** (art. 19 n. 2 lett. a CLug). **Se concede il lavoro mobile all'estero, il datore di lavoro potrebbe quindi dover accettare la competenza di un tribunale all'estero.** La Corte europea considera «abituale» il luogo di lavoro in cui l'attività lavorativa è svolta «prevalentemente». Nella dottrina, per essere considerata svolta in misura prevalente, la prestazione lavorativa deve essere fornita per il 60 per cento nel luogo di domicilio all'estero. Un ulteriore criterio (tra gli altri) dovrebbe essere quello di stabilire se il telelavoro all'estero è stato ordinato dal datore di lavoro o se è svolto volontariamente; se viene ordinato e costituisce una parte essenziale del lavoro quotidiano, si può partire dal presupposto che il luogo di lavoro abituale si trovi all'estero. Il luogo di lavoro può essere considerato all'estero anche quando il datore di lavoro è al corrente del fatto che il lavoro viene svolto quasi sempre all'estero. Se, per contro, il luogo di lavoro è stabilito in Svizzera per contratto e l'attività lavorativa viene esercitata volontariamente all'estero, si può sostenere che il luogo di lavoro abituale si trovi in Svizzera, perlomeno se una parte del lavoro è svolta regolarmente anche in Svizzera. Tuttavia, non è chiaro come la giurisprudenza possa valutare simili situazioni. Non è nemmeno chiaro in che modo analizzi le nuove forme di lavoro né se il criterio del 60 per cento della prestazione lavorativa venga applicato anche nei casi esaminati in questa sede.

Un accordo nel contratto di lavoro riguardo al foro competente non produrrebbe alcun effetto nel campo di applicazione della CLug¹, poiché verrebbe concordato soltanto dopo l'insorgere della controversia. Nel campo di applicazione della legge federale sul diritto internazionale privato (LDIP; RS 291) le parti possono pattuire il foro competente (art. 5), fatti salvi accordi abusivi.

Azione legale da parte del datore di lavoro

In caso di azione del datore di lavoro, l'articolo 20 capoverso 1 CLug prevede che essa possa essere proposta **solo davanti al giudice dello Stato nel cui territorio il lavoratore è domiciliato**, indipendentemente dalla percentuale di telelavoro. Se l'impiegato è domiciliato in uno Stato non vincolato dalla CLug (ad es. Principato del Liechtenstein o Stati Uniti), si applica la LDIP². In tal caso, anche la LDIP prevede che per le azioni legali siano competenti i **tribunali del domicilio del convenuto** (art. 115 LDIP). La domanda riconvenzionale rappresenta un'eccezione: se l'impiegato conviene in giudizio il datore di lavoro nella sua sede in Svizzera, anche quest'ultimo può presentare un'eventuale domanda riconvenzionale in Svizzera nel quadro della medesima procedura. Un accordo nel contratto di lavoro riguardo al foro competente non produrrebbe alcun effetto nel campo di applicazione della CLug³, poiché verrebbe concordato soltanto dopo l'insorgere della controversia. Nel campo di applicazione della LDIP le parti possono pattuire il foro competente (art. 5), fatti salvi accordi abusivi.

2.2 Diritto applicabile

Applicabilità del diritto del personale federale come diritto privato del lavoro

Nel caso di un procedimento presso un tribunale svizzero, il diritto applicabile per i contratti di lavoro con pertinenza internazionale è retto dall'[articolo 121 LDIP](#). È comunque prevista una possibilità di scelta: le parti possono scegliere tra il diritto applicabile nel luogo in cui il lavoratore dimora abitualmente o quello applicabile nella sede del datore di lavoro. In assenza di tale possibilità, il contratto di lavoro è regolato dal diritto dello Stato **in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro**. Finora la giurisprudenza non ha fornito una definizione precisa del termine «abituale». È chiaro che il contratto è regolato dal diritto estero quando l'impiegato lavora esclusivamente in telelavoro e le parti non hanno scelto il diritto applicabile. In questo caso potrebbero applicarsi le disposizioni di protezione eventualmente più severe dei Paesi limitrofi (ad es. la protezione dalla disdetta vigente in Francia).

Se non è possibile stabilire il luogo di lavoro abituale, il contratto di lavoro è regolato dal diritto applicabile nel luogo della stabile organizzazione e, sussidiariamente, quello applicabile nella sede del datore di lavoro.

In caso di foro estero, i Paesi limitrofi decidono quale diritto applicare in base alla legislazione in vigore nell'UE ([articolo 8 Roma I](#))⁴. Il regolamento si fonda innanzitutto sulla legge scelta nel contratto. In mancanza di tale scelta, si applica la legge dello Stato in cui viene abitualmente compiuto il lavoro. Se non è possibile stabilire la legge

¹ La competenza giurisdizionale per controversie concernenti il rapporto di lavoro nel contesto internazionale è retta dalla [CLug](#), a condizione che il convenuto sia domiciliato nel territorio di uno Stato vincolato dalla CLug. La [CLug è applicabile in Svizzera e nei Paesi membri dell'UE così come in Islanda e Norvegia](#). Al di fuori del campo di applicazione della CLug, ad esempio se la parte convenuta è domiciliata nel Principato del Liechtenstein, la competenza in caso di azioni legali in Svizzera si basa sulla [legge federale del 18 dicembre 1987 sul diritto internazionale privato \(LDIP\)](#).

² [RS 291](#)

³ Cfr. nota a piè di pagina n. 1

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

applicabile nel luogo di lavoro abituale, si applica quella del luogo in cui si trova la stabile organizzazione dell'azienda che ha assunto il lavoratore.

Applicabilità delle disposizioni del diritto in materia di tutela dei lavoratori («diritto pubblico»)

Per diritto pubblico si intende principalmente il diritto in materia di tutela dei lavoratori ovvero, secondo il diritto svizzero, la legge del 13 marzo 1964 sul lavoro (LL; RS 822.11). Tale definizione è rilevante quando il diritto pubblico estero diventa applicabile in seguito al telelavoro svolto «abituamente» all'estero.

Contrariamente al diritto privato del lavoro, il diritto pubblico in materia di tutela dei lavoratori sottostà al principio di territorialità. Perciò, in linea di principio la LL non è applicabile per il telelavoro svolto all'estero se il luogo di lavoro abituale non si trova in Svizzera. **Gli impiegati con un luogo di lavoro abituale in uno dei Paesi limitrofi godono della protezione prevista dalle disposizioni cogenti del relativo Paese.** Di conseguenza, tali impiegati possono far valere le disposizioni di protezione del loro luogo di lavoro.

3. Ripercussioni sulle assicurazioni sociali

Le disposizioni di coordinamento nell'ambito della sicurezza sociale tra la Svizzera e l'UE, in particolare il regolamento (CE) n. 883/2004⁵, prevedono che **per un datore di lavoro svizzero il lavoro mobile all'estero (UE/AELS) non abbia ripercussioni ai sensi del diritto in materia di assicurazioni sociali se la persona interessata è considerata «pubblico dipendente».** Questo vale per gli impiegati dell'Amministrazione federale centrale e, a determinate condizioni, anche per gli impiegati dell'Amministrazione decentralizzata. **L'impiegato rimane assicurato in Svizzera indipendentemente dal tasso di occupazione al quale lavora all'estero.** Di regola, questo caso si applica per le assunzioni nell'Amministrazione federale. La CFC decide se una persona è qualificabile come pubblico dipendente ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004. Pertanto, gli impiegati federali considerati pubblici dipendenti sono sempre assicurati come se lavorassero in Svizzera.

Per contro, la situazione non è chiara quando l'impiegato che lavora presso l'Amministrazione federale decentralizzata è assunto con un contratto di lavoro di diritto privato e, ad esempio, lavora (cumulativamente) per più del 25 per cento nello Stato di residenza estero o se non è né cittadino svizzero né di uno Stato dell'UE. In questi casi si raccomanda al datore di lavoro di informarsi presso la CFC, che verificherà nel singolo caso in che modo la persona interessata è qualificata ai sensi del diritto in materia di assicurazioni sociali.

4. Diritto in materia di stranieri / Permesso di lavoro

In virtù dell'accordo sulla libera circolazione delle persone, chi dimora in uno Stato UE/AELS e vorrebbe lavorare in uno Stato UE/AELS ha diritto, in linea di massima, al rilascio di un permesso di soggiorno. Tuttavia, non può essere escluso che singoli Stati disciplinino l'attività per conto del governo federale in modo specifico. Per questo motivo è **consigliabile che l'impiegato chiarisca la questione con le autorità**

⁵ [RS 0.831.109.268.1 – Regolamento \(CE\) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Modificato da: Regolamento \(CE\) n. 988/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 \(GU L 284 del 30.10.2009, pag. 43\). Nella versione dell'Allegato II all'Accordo tra la Confederazione Svizzera, da una parte, e la Comunità europea ed i suoi Stati membri, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone \(con all.\).](#)

competenti nel settore della migrazione e del mercato del lavoro del rispettivo Stato.

5. Diritto fiscale

5.1 Informazioni generali per gli impiegati dell'Amministrazione federale

Le convenzioni per evitare le doppie imposizioni (CDI) concluse dalla Svizzera si basano sostanzialmente sul Modello di convenzione dell'OCSE⁶. **In generale, nel caso degli impiegati statali, è lo Stato che versa lo stipendio ad avere il diritto di tassare questo reddito** (cfr. art. 19 del Modello di convenzione). Se, nel caso concreto, la CDI applicabile prevede una tale disposizione, anche la Svizzera può tassare gli stipendi che versa ai propri dipendenti federali. Poiché questa regolamentazione nella CDI in questione potrebbe essere subordinata a condizioni particolari, le disposizioni applicabili dovrebbero essere verificate per ogni fattispecie, in particolare se sono interessate imprese decentralizzate o parastatali. Eventuali domande possono essere chiarite con la Segreteria di Stato per le questioni finanziarie internazionali, sezione Questioni fiscali bilaterali e convenzioni contro le doppie imposizioni (dba@sif.ad-min.ch).

Le conseguenze in termini di diritto fiscale del lavoro mobile all'estero per gli impiegati della Confederazione dipendono dalla CDI applicabile o da altre disposizioni speciali. Se non esiste un accordo internazionale, sono applicabili le pertinenti disposizioni interne. In questo caso, di regola, si verifica una doppia imposizione del reddito.

5.2 Assoggettamento fiscale in caso di lavoro mobile in un Paese limitrofo

Questa tabella riassume le conseguenze in termini di diritto fiscale del lavoro mobile svolto in un Paese limitrofo **dagli impiegati federali** (senza pretesa di esaustività).

Stato di residenza	Frontalieri	Non frontalieri	Disposizioni speciali
Germania	Nessuna conseguenza a seguito del telelavoro. La Svizzera tassa l'intero stipendio applicando il tariffario per frontalieri (max. 4,5 %).	In linea di principio la Svizzera tassa l'intero stipendio. Fanno eccezione le persone che svolgono telelavoro e hanno la cittadinanza tedesca ma non quella svizzera. La Svizzera non può tassare lo stipendio che queste persone hanno guadagnato durante il telelavoro (indipendentemente dal tasso di occupazione al quale lavorano all'estero).	Gli impiegati di UDSC, FFS e La Posta che lavorano in una regione di confine (max. 30 km dal confine) possono essere tassati soltanto dalla Germania. Sulle attività commerciali e industriali negli Stati contraenti si applicano l'articolo 15 della CDI CH-DE e le disposizioni per i frontalieri

⁶ [Modello di convenzione dell'OCSE | AFC](#) (disponibile in inglese e francese)

			(art. 15a CDI CH-DE).
Francia	<p>Il telelavoro non comporta una modifica del diritto d'imposizione esclusivo della Svizzera, purché la persona in questione abbia la cittadinanza svizzera (cfr. colonna «Non frontalieri»).</p> <p>(Le norme speciali per i frontalieri fiscali nei Cantoni BE, BL, BS, JU, NE, SO, VD e VS contenute nella convenzione del 1983 non sono applicabili).</p>	<p>Se la persona ha la cittadinanza svizzera, l'intero stipendio viene tassato esclusivamente in Svizzera.</p> <p>Per le persone senza cittadinanza svizzera, il nostro Paese può tassare la parte di stipendio che hanno guadagnato durante il telelavoro, purché quest'ultimo non superi il 40 % della durata del lavoro annua⁷.</p>	<p>Sulle attività commerciali e industriali negli Stati contraenti si applicano le disposizioni per gli impiegati del settore privato (art. 17 CDI CH-FR) e le disposizioni per i frontalieri contenute nella convenzione del 1983. La regola del 40 % vale sia per i lavoratori transfrontalieri, sia per i frontalieri ai sensi della convenzione del 1983.</p>
Italia	<p>I lavoratori frontalieri ai sensi dell'articolo 2 dell'Accordo tra la Confederazione Svizzera e la Repubblica Italiana relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri possono svolgere il telelavoro fino a un massimo del 25 per cento senza che ciò comporti ripercussioni sullo Stato che può tassare gli utili provenienti da attività lucrativa dipendente né sullo statuto di lavoratore frontaliere.</p> <p>Nessuna conseguenza fiscale se la persona ha la cittadinanza svizzera (cfr. colonna «Non frontalieri»).</p>	<p>Il telelavoro in questo caso non ha alcuna conseguenza. Imposizione dell'intero stipendio esclusivamente in Svizzera (art. 19 CDI CH-IT).</p> <p>Per le persone senza cittadinanza svizzera, la Svizzera può tassare lo stipendio che queste hanno guadagnato durante il telelavoro, a condizione che il telelavoro non superi il 25 per cento del tempo di lavoro annuale.</p>	<p>Non tutte le persone giuridiche di diritto pubblico rientrano nel campo di applicazione dell'art. 19 CDI CH-IT.</p>

⁷ Sopra questo limite del 40 %, lo stipendio è imponibile (proporzionalmente) in Francia. Secondo il diritto fiscale francese, il datore di lavoro residente in Francia o all'estero è tenuto a riscuotere dall'impiegato un'imposta alla fonte francese, purché lo stipendio sia imponibile (proporzionalmente) in Francia. In Svizzera la riscossione di un'imposta alla fonte estera per conto di terzi è perseguibile penalmente (cfr. art. 271 CP). Attualmente non vi è alcuna base bilaterale che preveda la possibilità o l'obbligo di riscuotere l'imposta alla fonte francese da parte di un datore di lavoro in Svizzera.

Liechtenstein	Non applicabile	Il telelavoro non ha alcuna conseguenza. Imposizione dell'intero stipendio esclusivamente in Svizzera.	Impiegati di istituzioni pubbliche in cui detengono partecipazioni entrambi gli Stati contraenti (attualmente nessuna con partecipazioni della Confederazione)
Austria	Non applicabile	Il telelavoro non ha alcuna conseguenza. Imposizione dell'intero stipendio esclusivamente in Svizzera.	

5.3 Assoggettamento fiscale in caso di lavoro mobile in un Paese non limitrofo

Le norme di diritto fiscale applicabili possono variare a seconda dello Stato. Se un impiegato dell'Amministrazione federale è residente in un Paese non limitrofo e svolge lavoro mobile all'estero, il suo assoggettamento fiscale deve essere esaminato tenendo sempre in considerazione la CDI applicabile (se esiste) o altre norme eventualmente applicabili. Spesso la cittadinanza dell'impiegato ha un ruolo determinante nell'imposizione del reddito versato dall'Amministrazione federale.

6. Protezione e sicurezza dei dati

L'Amministrazione federale adotta tutti i provvedimenti possibili per mantenere e garantire la sicurezza dei dati. Provvede affinché i collaboratori siano formati e sensibilizzati in base al livello gerarchico. In questo contesto i collaboratori assumono una parte importante di responsabilità. In linea di principio tutte le direttive in materia di sicurezza vigenti in Svizzera devono essere osservate anche all'estero. I collaboratori che svolgono il telelavoro sono sottoposti al segreto d'ufficio e al segreto fiscale anche in viaggio, all'estero o a casa (anche quella di vacanza). Sono responsabili dell'osservanza della protezione dei dati secondo le disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati e di sicurezza informatica. L'utilizzo di stazioni di ricarica con porte USB in edifici pubblici o nelle stazioni può avere conseguenze spiacevoli: spine difettose o manomesse possono arrecare danni permanenti ai dispositivi. Il loro utilizzo comporta anche il rischio di infezione e decrittazione dei dispositivi. Per questo motivo si devono utilizzare sempre i caricabatteria e i cavi personali⁸. Inoltre, all'estero si deve prestare attenzione alle seguenti particolarità:

- le autorità di confine di alcuni Stati possono esaminare i dischi rigidi e in alcuni casi persino confiscarli (ad es. Stati Uniti)⁹. Per questo motivo, se possibile i dati digitali sul disco rigido locale non dovrebbero essere portati all'estero. Se ciò dovesse essere indispensabile, le informazioni devono essere adeguatamente crittate. Alcuni Paesi hanno norme che obbligano a comunicare le password. Ciò permette di aggi-

⁸ Per prevenire questi rischi, in alternativa può essere utilizzato anche un powerbank, ossia un caricabatterie portatile autoalimentato per smartphone. Il powerbank può essere caricato alle stazioni di ricarica pubbliche e quindi costituisce una fonte di energia.

⁹ Al momento dell'entrata negli Stati Uniti bisogna disinstallare la soluzione MDM sugli iPhone impedendo così l'accesso a Exchange. Una volta passato il confine, l'app può essere reinstallata per tornare ad avere accesso ai dati. Per gli altri Paesi questa regola vale come raccomandazione.

rare la crittazione (ad es. Stati Uniti o Regno Unito). In Paesi come la Cina, al momento dell'entrata nel Paese si può essere obbligati a installare un'applicazione che spia il cellulare;

- quando si utilizzano reti Wi-Fi pubbliche bisogna accertarsi che siano affidabili. Le reti che non richiedono una registrazione o l'immissione di una chiave (password) ai fini dell'accesso sono da evitare. Sussiste infatti il rischio di compromissione dei dati e del dispositivo. Quando si utilizza il dispositivo deve sempre essere mantenuto attivo il collegamento remoto alla rete della Confederazione (MS VPN, RABA F5, Fortinet)¹⁰. La connessione VPN forzata del notebook non può essere scollegata manualmente. Il lavoro mobile svolto nella propria casa (di vacanza) tramite un punto di accesso a Internet può ridurre sensibilmente i rischi. Per quel che concerne il collegamento di dispositivi periferici si applicano gli stessi principi di sicurezza della Svizzera;

- la gestione degli aggiornamenti¹¹ all'estero presenta delle difficoltà. Alcuni aggiornamenti (update) del notebook possono essere effettuati soltanto quando quest'ultimo è collegato direttamente alla rete della Confederazione. Se un aggiornamento rimane incompleto per un lungo periodo, la protezione ottimale del dispositivo di lavoro della Confederazione è compromessa. Ciò comporta gravi vulnerabilità. Si deve anche tenere conto del fatto che i collaboratori all'estero potrebbero non riuscire a svolgere la loro attività per un lungo periodo di tempo se il dispositivo o la smartcard sono difettosi. All'estero la sostituzione di dispositivi o smartcard difettosi non è possibile;

- inoltre, in caso di lavoro mobile all'estero deve essere utilizzata, laddove possibile, una Mobile VDI¹² e in caso di utilizzo di un notebook della Confederazione, quest'ultimo deve essere riconfigurato al rientro.

¹⁰ Per ridurre il costo del roaming dati si possono acquistare i pacchetti di dati per il Paese di destinazione tramite il cockpit (Roaming Cockpit Swisscom).

¹¹ La gestione degli aggiornamenti è il processo di distribuzione ed esecuzione degli aggiornamenti del software. Spesso questi sono necessari per correggere degli errori nel software e per colmare le lacune di sicurezza.

¹² Infrastruttura desktop virtuale