

PROGETTO ERASMUS+

RemotEU

AIUTARE I CITTADINI EUROPEI A LAVORARE A
DISTANZA IN MODO SICURO

WIKIPEDIA DI TELELAVORO

VOLVEMOS.ORG


HELPING NETWORKS

TORNIAMO



Cofinanziato
dall'Unione europea

SOMMARIO

1. Checklist per l'avvio di un'attività a distanza	4
2. Lo stabilimento permanente	5
3. Metodi di controllo del telelavoro	8
4. Principali leggi di ogni Stato in materia di telelavoro	9
5. Che cos'è un lavoratore transfrontaliero o di frontiera?	11
6. L'eccezione dei lavoratori transfrontalieri	12
7. Il Diritto alla disconnessione	13
8. Principale normativa europea in materia di telelavoro	15
9. Costi del telelavoro per le aziende	16
10. Telelavoro e rischi per la salute mentale	17
11. Glossario dei termini del telelavoro (1/2)	19
12. Glossario dei termini del telelavoro (2/2)	20
13. Come gestire i team offshore	22
14. Il telelavoro e il suo impatto sull'impronta di carbonio	23
15. Telelavoro per persone con disabilità	24
16. Telelavoro della zone rurali	25
17. Il telelavoro nell'esperienza di una piccola azienda	28
18. Il telelavoro dall'esperienza della Amministrazione Pubblica	29
19. Il telelavoro dall'esperienza del libero professionista	30
20. Il telelavoro dall'esperienza del lavorate remoto	31
21. Quando un'azienda può inviare un lavoratore distaccato in un altro paese?	33
22. Obblighi della aziende che distaccano lavoratori in un altro paese	34
23. Che cos'è il lavoro asincrono?	35
24. Che cosa sono gli accordi bilaterali? Quali tipi di accordi esistono?	36
25. Accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione tra Spagna e Irlanda	38
26. Accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione tra Italia e Spagna	40

27. Accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione tra Irlanda e Italia	41
28. Che cos'è una convenzione sulla doppia imposizione e quando si applica?	43
29. Suggerimenti per pianificare e organizzare riunioni online	44
30. 1/3: Posso telelavorare per un'azienda all'estero? Lavorare come dipendente	45
31. 2/3: Posso telelavorare per un'azienda all'estero? Lavoro autonomo	47
32. 3/3: Posso telelavorare per un'azienda all'estero? Società di intermediazione	48
33. Motori di ricerca per trovare lavoro a distanza	49
34. Cultura aziendale e il telelavoro	50
35. Che cos'è un Employer of Record (EoR)?	51
36. Elenco di Employer of Record (EoR)	54
37. Alloggio per il lavoro a distanza	55
38. Il mio primo lavoro in telelavoro	56
39. Ventaggi e svantaggi del telelavoro a livello sociale	57
40. Suggerimenti per negoziare il telelavoro	59
41. Obblighi fiscali per i non residenti	61
42. Le professioni più richieste per il telelavoro	62
43. Differenze tra falsi lavoratori autonomi e lavoratori autonomi economicamente dipendenti	64
44. Telelavoro e protezione dei dati: raccomandazioni per i lavoratori	65
45. Telelavoro e protezione dei dati: raccomandazioni per le aziende	66
46. La regolamentazione del telelavoro in Europa dopo il COVID-19	68
47. L'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro	70
48. Banca online: una soluzione per i lavoratori a distanza	72
49. Cos'è l'area Schengen?	73
50. Che cos'è il modulo AI?	74
51. I rischi del lavoro a distanza	75
52. Stato e normative per il lavoro a distanza in Irlanda	78
53. Strumenti per il lavoro a distanza	79

54. Vantaggi e svantaggi del lavoro a distanza per il latore di lavoro e il dipendente	81
55. Che cos'è il Certificato di Registrazione di Cittadino dell'UE?	83
56. Che cos'è il Registro degli Operatori Intracomunitari (ROI)?	84
57. Che cos'è un contractor?	85
58. Regolamento per il telelavoro in Italia	86
59. Che cosa è il lavoro ibrido?	87
60. Come assume un lavoratore in Italia come azienda straniera?	89
61. Come assume un lavoratore in Spagna come azienda straniera?	90
62. Come assume un lavoratore in Irlanda come azienda straniera?	91
63. Che cos'è un nomade digitale?	92
64. Assicurazione sanitaria per i nomadi digitali	93
65. Cos'è il visto per nomadi digitali?	94
66. Visa per nomadi digitali in Spagna? Il Progetto di Legge sulle Startup	95
67. Visa per i nomadi digitali in Croazia	97
68. Visa per i nomadi digitali in Repubblica Ceca	99
69. Visa per i nomadi digitali in Portogallo	101
70. Visa per i nomadi digitali in Estonia	102
71. Come faccio a sapere dove si trova la mia residenza fiscale?	103
72. Legge sul lavoro a distanza in Spagna	104
73. Che cos'è un lavoratore dislocato?	106
74. In quale Paese devo pagare i contributi, in quello in cui vivo o in quello in cui lavoro?	108
75. Che cos'è la Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM)? Come candidarsi?	108

1. CHECKLIST PER L'AVVIO DI UN'ATTIVITÀ A DISTANZA

Tema: Lavoro/ Aziende

Le considerazioni da fare quando si parla di telelavoro sono molte, perciò in questo articolo abbiamo stilato un elenco di aspetti da considerare per le aziende, i freelance e i dipendenti che desiderano iniziare a lavorare da remoto:

1. Organizzazione interna

- Valutare se è possibile svolgere e organizzare il lavoro a distanza e a quali condizioni.
- Analizzare i pro e i contro per l'azienda e il dipendente.
- Stabilire un accordo tra le due parti che definisca le condizioni di lavoro.
- Organizzare i mezzi e le attrezzature necessarie per lo sviluppo dell'attività.
- Stimare i costi causati dallo svolgimento di un'attività a distanza.

2. Organizzazione a livello fiscale

- Lavoratore: determinare il proprio domicilio fiscale e, se necessario, ottenere un visto o un permesso di soggiorno.
- Azienda: determinare la sua presenza nel Paese (stabilimento temporaneo, stabilimento permanente, sede centrale, ecc.)
- Determinare se si tratta di un distacco temporaneo di un lavoratore o di un cambiamento di sede permanente.
- Scoprite se esiste un accordo bilaterale tra i due Paesi (quello dell'azienda e quello del lavoratore).
- Conoscere le normative del Paese in cui il lavoratore si reca e le normative europee.
- Scoprite se esiste una legislazione specifica per il lavoro a distanza.
- Rispettare gli obblighi fiscali nel Paese in cui si svolge l'attività.

3. Organizzazione a livello di Sicurezza Sociale

- Essere a conoscenza dell'esistenza di accordi bilaterali di sicurezza sociale.
- Conoscere le normative sulla prevenzione dei rischi professionali.
- Conoscere le norme di sicurezza sociale del Paese in cui il lavoratore si reca.
- Conoscere i contratti collettivi applicabili al lavoratore e le loro condizioni.
- Scoprite se esiste una legislazione specifica per il lavoro a distanza.
- Se necessario, stabilire le misure appropriate per garantire l'assistenza sanitaria del lavoratore (assicurazione privata, assistenza sanitaria pubblica).
- Rispettare gli obblighi di sicurezza sociale nel Paese in cui si svolge l'attività.

4. Altre considerazioni

- È inoltre consigliabile prendere accordi logistici. Ad esempio, quando il dipendente deve recarsi presso gli uffici dell'azienda, con quanto anticipo deve saperlo, chi sosterrà le spese di viaggio.
- Si raccomanda di stabilire protocolli per la protezione delle informazioni sul posto di lavoro e di formare i dipendenti in materia, in modo che non mettano a rischio la sicurezza delle informazioni.

2. LO STABILIMENTO PERMANENTE

Tema: Tassazione

Un **stabilimento permanente** è definito come una **sede fissa d'affari attraverso la quale un'impresa svolge la totalità o una parte della propria attività in modo continuativo o abituale o che agisce attraverso un agente autorizzato a contrarre, in nome e per conto del non residente, che esercita abitualmente tali poteri.**

Il concetto di stabile organizzazione è transnazionale, quindi la sua delimitazione non corrisponde a ciascun Paese. Tuttavia, sulla base di una definizione comune contenuta nella Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), ogni Stato regola le stabili organizzazioni

mediante **trattati contro la doppia imposizione** trattandosi di un concetto fiscale.

Caratteristiche di un stabilimento permanente

1. **L'esistenza di una sede d'affari:** si intende qualsiasi locale o struttura utilizzata per svolgere l'attività economica dell'azienda.
2. **Una sede fissa:** deve trattarsi di una sede permanente per lo sviluppo dell'attività. È consentita una certa flessibilità nella mobilità all'interno del territorio, anche se viene analizzata caso per caso.
3. **La figura dell'agente dipendente:** si tratta di un caso particolare per la considerazione della stabile organizzazione in cui si determina che, pur non avendo una sede fissa nel territorio, esiste una persona che agisce per conto della società. Questa persona deve agire per conto della società ed esercitare poteri che le consentano di concludere contratti per conto della società. Questo agente dipendente non deve necessariamente avere un rapporto di lavoro con l'azienda e, di fatto, un agente dipendente può essere un'altra entità. Ad esempio, potrebbe essere considerata una stabile organizzazione il caso in cui una società abbia un patrimonio immobiliare e l'agente dipendente sia responsabile della stipula dei contratti di locazione o, per citare un altro scenario, il caso in cui una persona agisca come agente dipendente per acquistare e vendere prodotti per conto della società, anche se questi non sono poi gestiti da lui.

Caso di studio: Risoluzione V0066-22 della Direzione Generale delle Imposte in Spagna.

La situazione che si è venuta a creare con il COVID-19 ha portato a circostanze eccezionali che hanno generato molti dubbi per le aziende e i lavoratori. Il caso di studio di questo articolo riguarda la Sentenza V0066-22 del 18 gennaio 2022 sulla determinazione della stabile organizzazione di una società britannica in Spagna.

La società britannica solleva il caso affermando di avere un dipendente di nazionalità inglese residente fiscalmente nel Regno Unito. Il dipendente si reca spesso in Spagna per motivi personali e, a causa della pandemia, è stato temporaneamente confinato in Spagna. In seguito al confino, ha deciso di rimanere nel Paese unilateralmente, rimanendo in Spagna per più di 183 giorni nel corso del 2020 e svolgendo il suo lavoro a distanza.

Dopo questo periodo, il dipendente ha chiesto di continuare a lavorare dalla Spagna, ma l'azienda ha rifiutato, così il dipendente si è dimesso nel febbraio 2021. A seguito di questa decisione, l'azienda non ha assunto nessun altro dipendente per trasferirlo in Spagna.

La richiesta presentata alla Direzione generale delle imposte (DGT) riguarda la considerazione della società britannica come stabile organizzazione in Spagna attraverso il suo dipendente per il periodo indicato.

Per la sua risposta, la DGT fa riferimento all'Accordo per evitare la doppia imposizione tra Spagna e Regno Unito, che definisce cosa sia una stabile organizzazione e le sue caratteristiche.

Per essere considerata una stabile organizzazione, deve avere una sede fissa in Spagna attraverso la quale l'azienda svolge la sua attività o svolgere la sua attività in Spagna attraverso un agente che agisca per conto dell'azienda, e che specifichi ciascuna delle opzioni:

- Sede fissa di lavoro: in questo caso, il luogo in cui è stata svolta l'attività è l'abitazione di proprietà del dipendente e occorre stabilire se è a disposizione dell'azienda. In questo caso è stato deciso che il fatto che il dipendente svolgesse il suo lavoro da casa, a causa dell'eccezionalità della situazione, non implicava un livello sufficiente di permanenza. Resta inteso che l'uso della casa era discontinuo e accidentale. Inoltre, la DGT sottolinea che è stato il dipendente a decidere di rimanere volontariamente, che la società ha una sede di lavoro nel Regno Unito e che la società non ha sostenuto alcuna spesa del dipendente in Spagna.
- Agente dipendente: in base alle informazioni fornite, il dipendente non può concludere contratti per conto dell'azienda, sebbene sia indicato che svolge l'attività principale dell'azienda. La DGT ritiene quindi che non sia possibile considerarla una stabile organizzazione, in quanto si tratta di un evento straordinario derivante dalla COVID-19.

La DGT ha quindi stabilito che l'impresa non aveva una stabile organizzazione in Spagna. Nel caso in cui la permanenza del lavoratore in Spagna sia superiore alla durata delle misure COVID-19, l'eventuale considerazione di una stabile organizzazione dovrà essere analizzata caso per caso.

3. METODI DI CONTROLLO DEL TELELAVORO

Tema: Lavoro/ Aziende

Il telelavoro ha portato con sé nuove sfide per le aziende, una delle quali è il controllo delle prestazioni o dell'orario di lavoro. Sebbene sia una cosa logica all'interno di un'organizzazione, il controllo deve essere fatto rispettando i diritti dei lavoratori e, tra gli altri e soprattutto, il [diritto alla disconnessione](#).

Per poter effettuare un controllo e una garanzia efficaci, la prima cosa che le aziende devono fare è conoscere le normative applicabili al loro caso. Con ciò si intende la normativa del Paese in cui si svolge l'attività o in cui si trova il lavoratore, i contratti collettivi esistenti e le linee guida europee.

La multa inflitta a un'azienda olandese per aver costretto uno dei suoi lavoratori a trascorrere l'intera giornata lavorativa con la telecamera del computer accesa e a condividere lo schermo è stata recentemente molto pubblicizzata. Il tribunale olandese ha sostenuto che queste misure sono sproporzionate e violano il diritto alla privacy del lavoratore.

Questa sentenza dimostra che non basta una qualsiasi misura di controllo. Deve essere proporzionata, trasparente e non deve mai violare i diritti fondamentali del lavoratore.

In questo senso, il primo passo può essere quello di formalizzare un **accordo di telelavoro** che stabilisca le condizioni in cui il telelavoratore svolgerà la sua attività.

Pertanto, alcune delle misure che un'azienda può adottare per monitorare la produttività del proprio personale sono le seguenti:

- **Organizzare un sistema di registrazione del tempo**, che indicano l'inizio e la fine del viaggio. Questo può essere fatto, ad esempio, attraverso l'uso di applicazioni.
- **Disporre di sistemi di misurazione del tempo**: questa soluzione consente di utilizzare diversi software di gestione per assegnare il tempo ai progetti o per controllare l'utilizzo di determinate applicazioni. Esiste un'ampia varietà di strumenti che perseguono questo obiettivo, alcuni dei quali sono, a titolo di esempio [EffiWork](#), [DeskTime](#) o [Rescuetime](#).

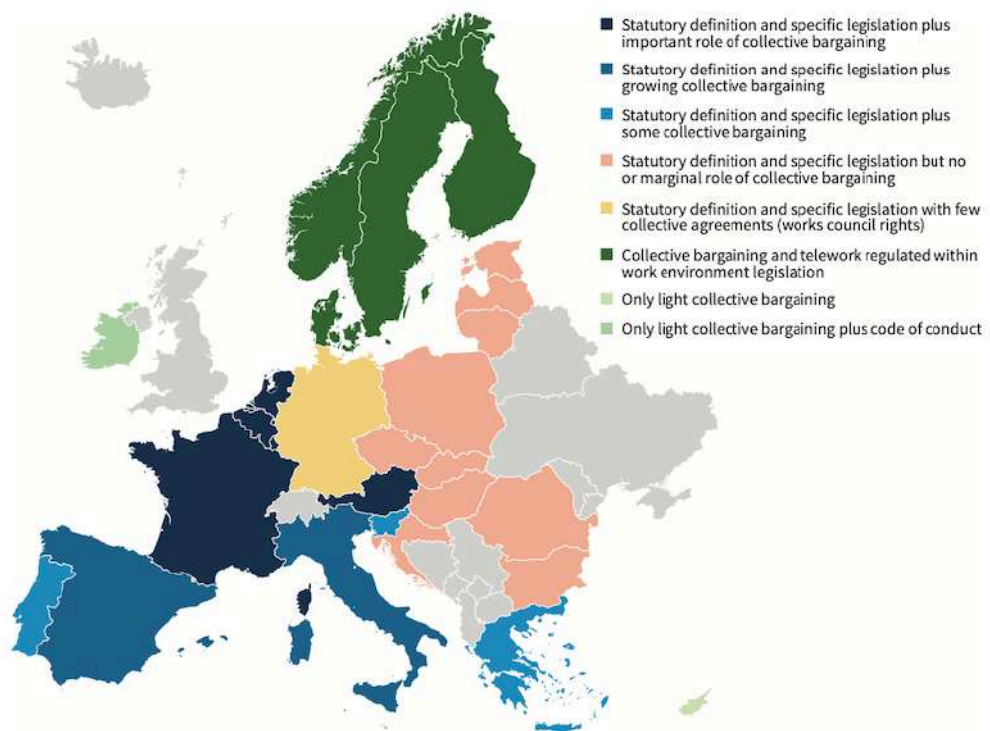
- **Definire gli obiettivi** per il team o per il singolo personale e monitorare la loro definizione attraverso incontri regolari di follow-up. Questo sistema di controllo si basa sulla fiducia nei dipendenti e sulla comunicazione per garantire il grado di conformità e controllare se e come gli obiettivi definiti sono raggiungibili.

4. PRINCIPALI LEGGI DI OGNI STATO IN MATERIA DI TELELAVORO

Tema: Sicurezza Sociale

Ciascuno dei diversi Stati membri dell'UE regola il telelavoro sulla base di tre modelli: da un lato, una legislazione creata ad hoc o adattata a quella esistente, dall'altro, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva.

La maggior parte dei Paesi dell'UE dispone di definizioni statutarie e di una legislazione specifica sul telelavoro (Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Estonia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Ungheria). Nella maggior parte di questi Paesi, la legislazione legale è integrata da contratti collettivi intersettoriali, settoriali e/o aziendali, anche se in misura diversa.



Source: Authors, based on national contributions by the Network of Eurofound Correspondents

I restanti Paesi non dispongono di definizioni legali e di una legislazione specifica sul telelavoro, anche se prevedono disposizioni sul telelavoro in altre legislazioni relative alla protezione dei dati, alla salute e alla sicurezza, o all'orario di lavoro e al lavoro in generale (Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Norvegia e Svezia).

Questa mappa mostra i gruppi formati tra i diversi Paesi in base alla regolamentazione di cui dispongono, classificandoli dal più alto al più basso, cioè in relazione al primato dato alla legislazione legale e/o alla contrattazione collettiva e al dialogo.

Queste differenze hanno anche un impatto sulla copertura delle disposizioni e sulla protezione dei lavoratori.

Va tenuto presente che, in seguito alla pandemia COVID-19, la legislazione sul telelavoro nei vari Paesi è aumentata, il che ha portato a una maggiore diffusione del telelavoro nei vari Stati membri. Tuttavia, ci sono ancora Paesi che non hanno ancora stabilito una nuova legislazione e l'Unione europea è in attesa di stabilire una legislazione a livello europeo che si applicherà a tutti i Paesi dell'UE.

Nel caso specifico di ciascuno dei paesi partecipanti a RemotEU:

- **Spagna:** In Spagna, il telelavoro è regolato a livello legislativo e nazionale dalla [Legge 10/2021, del 9 luglio, sul telelavoro](#); inoltre, questi regolamenti sono integrati da contratti collettivi e accordi interni alle aziende.
- **Italia:** In [Italia](#), nel 2017, è stata approvata la nota legge sul lavoro agile, in cui il telelavoro è occasionalmente incluso. Anche se spesso viene confuso con il telelavoro, non sono sinonimi. Il lavoro agile, o *smart working*, è una forma di lavoro a distanza in cui il lavoratore opera per cicli e obiettivi e senza precisi limiti di tempo o di luogo di lavoro. Per questo motivo, mentre il telelavoratore ha maggiori obblighi di rispetto degli orari stabiliti dall'azienda, il lavoratore agile, invece, gode di una totale libertà organizzativa in termini di tempi e di esecuzione del lavoro, potendo lavorare per obiettivi.
- **Irlanda:** In [Irlanda](#), non esiste una legislazione che disciplini il telelavoro, ma esistono piccoli accordi di contrattazione collettiva e codici di condotta da seguire per il lavoro a distanza.

Ulteriori informazioni nello studio [Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates](#).

5. CHE COS'È UN LAVORATORE TRANSFRONTALIERO O DI FRONTIERA?

Tema: Lavoro

Le persone che lavorano in un Paese dell'UE, vivono in un altro e si spostano ogni giorno (o almeno una volta alla settimana) tra i due sono considerate lavoratori transfrontalieri.

La legge applicabile a questa persona è quella di entrambi i Paesi. Nel Paese in cui lavora si applica la legislazione in materia di lavoro, imposte sul reddito e previdenza sociale, mentre nel Paese in cui vive deve occuparsi delle questioni relative alla residenza e alla maggior parte delle imposte, come quella sul patrimonio.

Per rendere più comprensibile questa figura, l'Unione Europea fornisce due esempi pratici:

Esempio 1: cittadino olandese che ha lavorato in Germania come pendolare transfrontaliero.

Evelien è olandese e ha lavorato in Germania su base transfrontaliera per dieci anni. Durante questo periodo ha sottoscritto una pensione privata tedesca e ha ricevuto un assegno di risparmio pensionistico dal governo tedesco.

Quando andò in pensione, l'amministrazione tedesca pretese la restituzione di tutti i sussidi versati in quei dieci anni. Il motivo addotto è che aveva smesso di pagare le tasse in Germania. Ma non appena ha smesso di lavorare in Germania, Evelien ha dovuto pagare le tasse nei Paesi Bassi, il suo Paese di residenza.

Evelien si è rivolta ai tribunali tedeschi, che le hanno dato ragione perché, in quanto lavoratrice frontaliere, aveva diritto alle prestazioni, considerate come prestazioni integrative. Evelien non ha dovuto rimborsare le prestazioni.

Esempio 2: una persona residente in Italia che lavora in Francia.

Rosita vive in Italia con il marito e i tre figli, ma lavora in Francia. Quando acquista i biglietti del treno, chiede uno sconto per famiglie numerose, ma le viene rifiutato perché né lei né i suoi figli vivono in Francia. Tutti i lavoratori dell'UE con famiglie numerose (tre o più figli in molti Paesi) hanno diritto a uno sconto sui

biglietti ferroviari nel Paese in cui lavorano dal momento in cui iniziano a lavorare, purché lo sconto si applichi ai cittadini di quel Paese.

6. L'ECCEZIONE DEI LAVORATORI TRANSFRONTALIERI

Tema: Sicurezza Sociale

La chiusura delle frontiere causata dalla pandemia COVID-19 ha colpito in particolare i [lavoratori transfrontalieri](#), che non hanno potuto raggiungere il luogo di lavoro e sono stati costretti a telelavorare dalla propria residenza. Ciò ha portato i Paesi a dover concordare bilateralmente le condizioni di questa situazione, e il Belgio ne è uno degli esempi più evidenti. Il Belgio è riuscito a sviluppare accordi con ciascuno dei Paesi con cui confina.

terali, la Commissione europea, attraverso la **Commissione Amministrativa per il Coordinamento dei sistemi di Sicurezza Sociale**, ha prodotto nel giugno 2020 una nota informativa sul telelavoro intra-UE. La nota conteneva un elenco di problemi identificati come conseguenza della pandemia e di possibili soluzioni sulla base dei regolamenti 883/2004 e 987/2009.

Come ha influito la chiusura del confine sui lavoratori transfrontalieri?

Un lavoratore transfrontaliero è un lavoratore che vive in un paese e si sposta quotidianamente in un altro paese per lavorare. L'interessato adempie agli obblighi di sicurezza sociale nel Paese in cui lavora e quindi, se non può fare il pendolare e lavora dalla sua residenza, deve cambiare questo status. Per evitare che ciò accada e su base temporanea, gli Stati hanno concordato una situazione eccezionale, rafforzata dalla Commissione europea.

È l'**articolo II del Regolamento 883/2004** a determinare la legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale, ossia che una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro..

Un lavoratore, sia esso dipendente o autonomo, non può scegliere la legislazione di sicurezza sociale che gli si applica e deve essere assicurato in un solo Stato membro. In caso di conflitto, gli Stati interessati devono concordare una soluzione tra loro.

L'articolo 14 del **Regolamento n° 987/2009** stabilisce che la percentuale del 25% è utilizzata per determinare se la persona svolge una parte sostanziale della sua attività. Ciò significa che un lavoratore dipendente che trascorre più del 25% del suo tempo di lavoro in uno Stato deve adempiere ai suoi obblighi in tale Stato. Anche i lavoratori autonomi, per i quali saranno determinati il fatturato, l'orario di lavoro, il numero di servizi resi o il reddito.

Nel caso in cui i lavoratori svolgano la loro attività in più di uno Stato, si prenderà come riferimento anche il 25% dell'orario di lavoro totale svolto in ciascuno degli Stati.

Cosa succede dopo la situazione eccezionale COVID-19?

Nel giugno 2020 è stata pubblicata la nota della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale che sollecita gli Stati membri ad adottare le misure necessarie in tal senso. La situazione eccezionale conferisce un carattere temporaneo alla presente nota, ma la Commissione ha continuato a seguire le raccomandazioni e offre un periodo di adattamento fino al 31 dicembre 2022 per consentire alle Amministrazioni della sicurezza sociale degli Stati membri di raggiungere accordi, se necessario.

Per ulteriori informazioni, visitare il sito: [Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable Sicurezza Sociale](#)

7. II DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Tema: Aziende/ Lavoro

Il diritto alla disconnessione è una questione che è stata sancita nella legislazione dei diversi Paesi dell'UE anche prima della pandemia causata dal COVID-19. Secondo la definizione generale data dall'Unione Europea, **il diritto alla disconnessione si riferisce al diritto del lavoratore di potersi disconnettere dal lavoro e di astenersi dall'effettuare comunicazioni elettroniche legate al lavoro, come e-mail e altri messaggi, durante le ore non lavorative e i giorni festivi.**

In base a questa definizione, ci sono Paesi che stabiliscono il diritto alla disconnessione solo per i telelavoratori, come la Slovacchia, la Grecia e l'Italia; e dall'altro lato, Paesi che stabiliscono questo diritto per tutti i lavoratori,

indipendentemente dal fatto che siano telelavoratori o lavoratori ICT, come Belgio, Francia, Lussemburgo, Portogallo e Spagna.

Nel caso della Spagna, il diritto alla disconnessione è soggetto a disposizioni di contrattazione collettiva o ad accordi tra i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori e deve essere finalizzato a migliorare la conciliazione della vita lavorativa e familiare. Ciò è stabilito dall'articolo 18 della legge 10/2021, del 9 luglio, sul lavoro a distanza, che stabilisce che i lavoratori a distanza, in particolare i telelavoratori, hanno diritto alla disconnessione digitale al di fuori dell'orario di lavoro nei termini stabiliti dall'articolo 88 della legge organica 3/2018, del 5 dicembre.

L'obbligo del datore di lavoro di garantire la disconnessione dal lavoro dei dipendenti comporta la limitazione dell'uso dei mezzi tecnologici di comunicazione aziendale e del lavoro durante i periodi di riposo, nonché il rispetto della durata massima della giornata lavorativa e di eventuali limiti e precauzioni in materia di orario di lavoro previsti dalla normativa legale o contrattuale applicabile.

L'organizzazione del tempo di telelavoro e il diritto alla disconnessione

Il rapporto tra il tempo di telelavoro e il diritto alla disconnessione è stato oggetto di numerosi studi a vario titolo.

Per quanto riguarda l'orario di telelavoro, la nuova Convenzione di Lussemburgo prevede disposizioni specifiche sull'orario di lavoro per dare maggiore flessibilità ai telelavoratori e per richiedere al datore di lavoro di garantire che gli ore straordinari siano eccezionali.

In alcuni Paesi, gli accordi settoriali (come in Germania e Lituania) o i contratti collettivi aziendali (come in Francia, Italia, Lituania, Paesi Bassi e Spagna) svolgono un ruolo nel determinare i modelli di orario di lavoro negli accordi di telelavoro. Gli accordi collettivi che regolano i modelli di orario di lavoro vanno dalla concessione di una maggiore flessibilità oraria ai dipendenti al mantenimento di norme legislative comuni sull'orario di lavoro per i telelavoratori.

D'altra parte, altri Stati, come i Paesi nordici, regolano l'orario di lavoro ma non dal punto di vista del telelavoratore, senza disposizioni specifiche per i telelavoratori. Allo stesso modo, a Cipro o in Irlanda non esistono disposizioni specifiche per i telelavoratori in relazione all'orario di lavoro.

8. PRINCIPALE NORMATIVA EUROPEA IN MATERIA DI TELELAVORO

Tema: Sicurezza Sociale

Sebbene non esista una legislazione specifica che regoli il telelavoro a livello europeo, esistono regolamenti e direttive che affrontano questioni legate al telelavoro. Inoltre, ogni Stato membro ha sviluppato una propria legislazione che regola il telelavoro nazionale in modo più o meno dettagliato.

La legislazione europea garantisce la libertà di circolazione dei lavoratori e la libertà per le aziende di fornire servizi in un altro Stato membro, ma questi diritti devono anche essere conformi alla legislazione di ciascuno Stato. In generale, la prestazione di servizi da parte di aziende di un altro Stato membro copre il distacco temporaneo di lavoratori, ma non il distacco permanente di lavoratori. In questo caso, dobbiamo fare riferimento alle normative di ciascuno Stato, che determineranno gli obblighi che il datore di lavoro deve assumersi.

Il seguente elenco di norme può aiutarvi a saperne di più e a comprendere la complessità di questo tema.

Elenco delle principali legislazioni europee relative al telelavoro

- Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea.
- **Regolamento (CE) n. 883/2004** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.
- **Regolamento (CE) n° 987/2009** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.
- **Regolamento (UE) 2019/1149** del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 che istituisce l'Autorità europea del lavoro, modifica i regolamenti (CE) n. 883/2004, (UE) n. 492/2011 e (UE) 2016/589 e abroga la decisione (UE) 2016/344.
- **Regolamento (UE) 492/2011** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, sulla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione.
- **Direttiva 96/71/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e **Direttiva 2014/67/UE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio

2014, intesa a garantire il rispetto della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa attraverso il sistema di informazione del mercato interno (regolamento IMI).

- **Direttiva 2014/54/UE** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 aprile 2014, concernente misure volte ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel contesto della libera circolazione dei lavoratori.
- **Regolamento (UE) 2016/589** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 aprile 2016, relativo a una rete europea di servizi per l'impiego (EURES), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e all'ulteriore integrazione dei mercati del lavoro e che modifica i regolamenti (UE) n. 492/2011 e (UE) n. 1296/2013.
- Accordi bilaterali tra Stati.

9. COSTI DEL TELELAVORO PER LE AZIENDE

Tema: Lavoro/ Aziende

Le aziende che offrono il telelavoro ai propri dipendenti devono sostenere i costi di questo modello. Per calcolare questi costi, è necessario prendere in considerazione i seguenti aspetti:

Legislazione esistente in materia di telelavoro

Per cominciare, è necessario determinare se esiste una legislazione specifica che regola il telelavoro nel Paese in cui viene applicato. In caso di risposta affermativa, ciò può determinare quali costi debbano essere sostenuti dal datore di lavoro e dal lavoratore.

In Spagna, ad esempio, la legge 10/2021 sul telelavoro stabilisce agli articoli 11 e 12 che i telelavoratori hanno diritto alla fornitura e all'adeguata manutenzione da parte dell'azienda di tutti i mezzi, le attrezzature e gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività.

In ogni caso, occorre tenere conto anche dei contratti collettivi e delle contrattazioni collettive pertinenti, in quanto alcuni di essi disciplinano le questioni relative al telelavoro.

Tornando all'esempio spagnolo, l'azienda deve occuparsi non solo delle attrezzature ma anche degli obblighi fiscali. Quando il telelavoro supera il 30% della giornata lavorativa, l'azienda deve pagare un'indennità che viene tassata come parte dello stipendio, essendo in genere un compenso fisso compreso tra 25 e 35 euro al mese.

Accordo tra azienda e lavoratore

Si raccomanda, e secondo alcune normative è obbligatorio, che venga firmato un accordo di telelavoro tra l'azienda e il telelavoratore. Questo può anche includere la retribuzione e/o i benefit per il telelavoratore quando si presentano, che, in ogni caso, non saranno contrari alle normative vigenti.

Considerazioni da fare quando un dipendente telelavora da un altro Paese

Nel caso in cui l'azienda si trovi in un paese e il dipendente telelavori da un altro, occorre tenere conto delle normative europee e/o degli accordi bilaterali esistenti tra questi paesi. A seconda del Paese in cui il dipendente viene inviato, la sua situazione e le sue condizioni di lavoro possono essere diverse, per cui è possibile che i termini e le condizioni del rapporto di lavoro vengano rinegoziati e che l'azienda debba adeguare le condizioni del dipendente alle normative locali.

Un'altra delle circostanze che devono essere prese in considerazione è la residenza fiscale, tenendo conto della durata del soggiorno in quel Paese e, quindi, dell'effetto sul sistema fiscale, nonché sulla Sicurezza Sociale.

Va aggiunto che sarà determinante il metodo utilizzato dall'azienda e dal telelavoratore per effettuare questo distacco, cioè se avviene attraverso una sede o una filiale, attraverso l'uso di una società intermediaria, attraverso un rapporto di lavoro autonomo economicamente dipendente o un contractor, nonché attraverso un distacco temporaneo del lavoratore. Ognuno di questi casi ha dei costi associati che l'azienda deve considerare.

10. TELELAVORO E RISCHI PER LA SALUTE MENTALE

Tema: Lavoro

Il telelavoro ha rivoluzionato la nostra vita quotidiana, portando con sé benefici per il nostro benessere emotivo, come la possibilità di avere più tempo di qualità

con le nostre famiglie. Ma ha anche portato con sé alcuni rischi mentali che dobbiamo conoscere e affrontare.

Per cominciare, il telelavoro ha aumentato i livelli di **ansia** di molti lavoratori. Il lavoro a distanza provoca stress perché si sente la necessità di essere sempre reperibili, non si riesce a staccare dal lavoro e si devono tenere una moltitudine di riunioni e telefonate per organizzare il lavoro. Questo può portare al **burnout**, cioè alla sindrome di esaurimento sul lavoro. In uno studio condotto da [McKinsey](#), il 49% degli intervistati ha dichiarato di sentirsi in burnout.

Per porre rimedio a questa situazione, il [Parlamento Europeo](#) ha riconosciuto il [diritto alla disconnessione](#) come un diritto fondamentale dei lavoratori, consentendo loro di smettere di occuparsi di questioni professionali al di fuori dell'orario di lavoro. Secondo Eurofound, le persone che lavorano regolarmente da remoto hanno più del doppio delle probabilità di superare il limite massimo di ore lavorative settimanali rispetto a quelle che si recano in ufficio.

A questa ansia per lo svolgimento dell'attività lavorativa si aggiunge la **sensazione di incertezza** che molti lavoratori vivono, poiché non sanno fino a quando dovranno telelavorare o quale modello la loro azienda implementerà quando arriverà il momento.

Per continuare, il secondo punto critico in relazione alla salute mentale è la sensazione di **solitudine**. Le persone che tradizionalmente hanno lavorato in team sperimentano questa sensazione di solitudine, persino di indifferenza o isolamento **indifferenza** o **isolamento** rispetto al resto dei colleghi. Ci sono persone che vivevano già da sole prima del telelavoro, quindi ora hanno questa sensazione sul posto di lavoro e si intensifica.

Per proteggere la salute mentale dei lavoratori, alcune aziende hanno implementato programmi di cura e benessere. Allo stesso modo, gli stessi telelavoratori devono imparare a combattere il disagio emotivo. L'Organizzazione Mondiale della Sanità ne ha tenuto conto sviluppando un documento sulla [salute e la sicurezza nel telelavoro](#) che contiene alcune raccomandazioni da tenere in considerazione.

11. GLOSSARIO DEI TERMINI DEL TELELAVORO (1/2)

Tema: Lavoro/ Aziende

In questa pagina potete trovare un elenco di termini relativi al telelavoro. Si tratta di un glossario che permette alle aziende, agli enti pubblici e ai lavoratori di capire meglio in cosa consiste il lavoro a distanza e le sue implicazioni.

- **Lavoratore autonomo economicamente dipendente (TRADE):** individuo che svolge un'attività autonoma ma che dipende economicamente da una persona fisica o giuridica, ossia che fattura più del 75% delle proprie vendite a un unico cliente. In paesi come il Regno Unito, l'Italia o gli Stati Uniti, questa figura viene solitamente definita come "contractor".
- **Certificato di registrazione del cittadino UE:** è un documento che riconosce il diritto di un cittadino dell'Unione Europea di risiedere in un altro Stato membro o in un altro Stato che fa parte dello Spazio economico europeo.
- **Co-employment:** il coimpiego è un rapporto contrattuale in cui un'azienda e un'organizzazione professionale di datori di lavoro (PEO) condividono alcune responsabilità lavorative. Questo accordo è vantaggioso per le organizzazioni che vogliono ridurre alcuni dei costi e delle responsabilità associate all'essere un datore di lavoro.
- **Contractor:** I contractors o i contraenti sono professionisti indipendenti che forniscono servizi a una determinata azienda.
- **Coliving:** un coliving è uno spazio che combina un luogo di lavoro e una casa, pensato per i soggiorni temporanei dei nomadi digitali. Può essere, ad esempio, un hotel con coworking incluso.
- **Accordi bilaterali:** gli accordi bilaterali sono accordi tra due Stati (tra due parti) che regolano una determinata situazione o pongono fine a una controversia.
- **Coworking:** uno spazio d'ufficio condiviso in cui si incoraggia la collaborazione e il networking al di fuori del team o dell'organizzazione.
- **Trasferimento:** la pratica di riassegnare compiti e responsabilità di un'azienda a lavoratori all'estero.

- **Azienda intermediaria (EOR):** è un datore di lavoro legale; si tratta di un'azienda con sede nel Paese in cui il dipendente andrà a lavorare, dalla quale può assumere direttamente il dipendente in quel Paese in conformità alle normative locali, occupandosi solo degli aspetti legali dell'impiego del dipendente.
- **Area Schengen:** è un'area che comprende 26 Stati e che permette ai suoi cittadini di muoversi liberamente per vivere, lavorare e circolare in tutto lo spazio senza controlli o confini interni.
- **E-Work:** è un metodo di lavoro che utilizza le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, in cui il lavoro non è legato a un luogo particolare. Tradizionalmente, è associato al lavoro a distanza, di solito da casa, a tempo pieno o per una parte della settimana lavorativa.
- **Home Office:** uno spazio di lavoro o un ufficio allestito nell'abitazione di una persona e utilizzato regolarmente esclusivamente per l'attività lavorativa.
- **Hubwork:** è un accordo in base al quale un dipendente può lavorare da un luogo vicino, diverso dalla sede dell'azienda, per tutto o parte del tempo.
- **Nomade digitale:** i nomadi digitali sono lavoratori a distanza che utilizzano Internet per svolgere il proprio lavoro da qualsiasi parte del mondo, adottando uno stile di vita nomade che consente loro di viaggiare costantemente.
- **Professional Employer Organization (PEO):** è un tipo di esternalizzazione delle risorse umane; il PEO svolge per conto di un'azienda diversi compiti di amministrazione dei dipendenti, come la gestione delle paghe e dei benefit. Esistono anche servizi strategici ed è importante ricercare i fornitori e confrontare le loro capacità.

Per saperne di più sui termini del telelavoro, seguite questo [link](#).

12. GLOSSARIO DEI TERMINI DEL TELELAVORO (2/2)

Tema: Lavoro/ Aziende

In questa pagina potete trovare un elenco di termini relativi al telelavoro. Si tratta di un glossario che permette alle aziende, agli enti pubblici e ai lavoratori di comprendere meglio cosa sia il lavoro a distanza e le sue implicazioni.

- **Platform Work:** è un modo di lavorare in cui organizzazioni o individui utilizzano una piattaforma online per accedere ad altre organizzazioni o individui per risolvere problemi e questioni o fornire servizi specifici.
- **Remote-first:** si dice di un'azienda o di un'organizzazione che privilegia il lavoro a distanza rispetto a quello in ufficio.
- **Remote-friendly:** si dice di un'azienda o di un'organizzazione che accetta e sostiene il telelavoro dei propri dipendenti.
- **Residenza fiscale:** è un criterio di tassazione in base alla localizzazione della persona fisica o giuridica in un determinato territorio, ossia il luogo in cui sia il reddito che il patrimonio devono essere dichiarati e tassati.
- **Startup:** è un'azienda in fase iniziale con un elevato potenziale di crescita che commercializza prodotti e servizi attraverso l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Vanno sul mercato rapidamente per ottenere la crescita e i finanziamenti necessari attraverso la trasformazione digitale.
- **Lavoro asincrono:** è un modo di svolgere il lavoro in modo differito nel tempo, cioè il lavoro viene svolto in momenti diversi della giornata e viene eseguito, ad esempio, in orari diversi da quelli degli altri lavoratori.
- **Lavoro mobile:** il lavoro mobile si riferisce a forme di lavoro caratterizzate dal fatto che il lavoratore (dipendente o autonomo) opera da diversi luoghi al di fuori dei locali del datore di lavoro (ad esempio, a casa, presso un cliente o in viaggio).
- **Lavoro intelligente:** un insieme di pratiche che aggiungono maggiore flessibilità ai metodi di lavoro attraverso soluzioni innovative. La flessibilità in aree quali la sede, l'orario, le ore di lavoro e la condivisione delle responsabilità sono alcuni degli indicatori di questo stile di lavoro.
- **Telecommuting:** è un sinonimo di telelavoro, cioè una modalità di lavoro in cui il lavoro fisico e il pendolarismo sono sostituiti dall'uso delle telecomunicazioni per consentire il lavoro a distanza.
- **Lavoro flessibile:** il lavoro flessibile descrive un tipo di accordo lavorativo che prevede un certo grado di flessibilità su quanto tempo, dove, quando e a che ora i dipendenti lavorano.

- **Lavoro senza sede:** si riferisce a lavori senza una sede fissa. Le offerte di lavoro vengono pubblicizzate senza una sede e i lavoratori possono vivere e lavorare nel luogo di loro scelta.
- **Lavoro ibrido:** modalità di lavoro che combina il lavoro in sede con quello a distanza.
- **Virtual Office:** è un ufficio con indirizzo e numero di telefono, servizi di comunicazione e amministrazione e accesso a sale riunioni senza la necessità di un ufficio dedicato.
- **VPN (rete privata virtuale):** rete virtuale che garantisce la sicurezza e la privacy delle informazioni aziendali. A questa rete possono accedere solo le persone dell'azienda, proteggendo così le informazioni.
- **Visto:** è una misura di controllo stabilita negli accordi internazionali per legalizzare l'ingresso o il soggiorno di persone in un Paese in cui non hanno nazionalità o sono in libero transito.

Per saperne di più sui termini del telelavoro, visitate questo [link](#).

13. COME GESTIRE I TEAM OFFSHORE

Tema: Aziende

Un team offshore offre alle aziende una serie di vantaggi di cui abbiamo parlato in questa Wikipedia, ma anche sfide che devono essere prese in considerazione per una corretta gestione.

- **Gestione a distanza:** la gestione a distanza è ovvia, ma è uno degli aspetti più importanti da tenere in considerazione. Trasmettere i valori dell'azienda e stabilire la gerarchia può essere complicato e portare a problemi organizzativi e gestionali.
- **Minore agilità del team:** le dinamiche per prendere decisioni, testare i prodotti o progettarne di nuovi possono essere complicate se effettuate online. In una riunione faccia a faccia, le idee possono fluire più facilmente, quindi i manager devono sforzarsi di incoraggiare la partecipazione a distanza con dinamiche specifiche.

- **Ambiente multiculturale:** è necessario tenere conto anche del fatto che potreste dover gestire team di diverse culture. La cultura ha un impatto diretto sul modo in cui lavoriamo e i team manager devono tenerne conto quando organizzano i team per evitare conflitti.
- **Conoscersi e avere obiettivi chiari:** con i team offshore può essere difficile trovare una persona di riferimento per un problema. In questo senso, è importante promuovere la conoscenza del team e delle funzioni di ciascuno, in modo da poter lavorare in squadra e ottimizzare i tempi. È inoltre interessante stabilire standard e aspettative di lavoro, in modo che tutti siano consapevoli della strategia comune.
- **Differenze di orario:** un altro problema da tenere in considerazione è l'utilizzo di fasce orarie diverse. Ci riferiamo al [lavoro asincrono](#), di cui abbiamo parlato in un altro articolo. Il manager deve trovare spazi in cui tutto il team possa lavorare insieme e, se questo non è possibile, deve incoraggiare altri spazi in cui le relazioni di lavoro possano svilupparsi.
- **Conoscere le caratteristiche di ogni territorio:** i team offshore sono governati dalle regole dell'azienda, ma anche da quelle del proprio territorio. Ad esempio, occorre tenere conto delle norme relative all'orario di lavoro, al riposo, alle ferie, ecc.
- **Questioni di sicurezza delle informazioni:** i responsabili del personale devono sensibilizzare e stabilire standard per garantire la sicurezza delle informazioni, sia dell'azienda che dei dipendenti. Quando si lavora a distanza, tutto viene fatto attraverso le apparecchiature informatiche, da qui la rilevanza di questo punto nella gestione del team.

14. IL TELELAVORO E IL SUO IMPATTO SULL'IMPRONTA DI CARBONIO

Tema: Aziende

Quando la COVID-19 è stata dichiarata una pandemia globale, il telelavoro ha preso piede in tutto il mondo. Ciò ha permesso di valutare l'impatto del telelavoro sull'ambiente. Queste idee sono riprese in questo articolo.

Innanzitutto c'è un impatto reale, ma anche se a priori si potrebbe pensare solo ai benefici ambientali, nel calcolo complessivo bisogna tenere conto anche di altri aspetti negativi.

Ad esempio, quando si parla di **consumi energetici** la prima idea è quella del risparmio energetico derivante dalla chiusura di grandi uffici che consumano elettricità, aria condizionata, acqua e così via. Tuttavia, è necessario considerare anche il consumo energetico delle famiglie. In alcuni casi e a seconda delle circostanze, il consumo dei dipendenti può essere superiore a quello dell'ufficio, ad esempio se l'abitazione in cui si svolge il lavoro non è efficiente dal punto di vista energetico, le abitudini del lavoratore stesso, la posizione geografica del dipendente e così via. A ciò si aggiunge la maggiore **dipendenza dalla tecnologia** per effettuare videochiamate, inviare e-mail o messaggistica istantanea, perché laddove prima era possibile risolvere una questione di persona, ora è necessario utilizzare mezzi elettronici con il conseguente dispendio di energia.

Il punto in cui si registra il maggior consenso è la riduzione dell'impronta di carbonio dei **trasferimenti**. Evitare l'uso del trasporto pubblico e, soprattutto, del trasporto privato, favorisce le emissioni di questi mezzi di trasporto.

Altri aspetti da considerare sono, ad esempio, il **riciclaggio**. Studi condotti nel Regno Unito hanno dimostrato che durante i mesi di pandemia la raccolta differenziata è aumentata e che i dipendenti che telelavorano adottano questa routine a casa piuttosto che in ufficio. Anche in questo caso bisogna tenere conto dell'uso della tecnologia, che genera anche più rifiuti. Secondo le [Nazioni Unite](#), ogni anno nel mondo si producono 50 milioni di tonnellate di rifiuti, di cui solo il 20% viene formalmente riciclato.

I vantaggi del telelavoro per l'ambiente sono quindi molteplici, ma i dipendenti devono essere sensibilizzati a un uso responsabile dell'energia e delle apparecchiature informatiche.

15. TELELAVORO PER PERSONE CON DISABILITÀ

Tema: Lavoro / Aziende

Quando si parla di telelavoro, a volte le persone con disabilità non vengono prese in considerazione, ma la verità è che questo tipo di lavoro può favorire

l'integrazione di questi professionisti. Tuttavia, perché ciò sia possibile, a volte è necessario che l'azienda apporti piccoli cambiamenti per adattare il luogo di lavoro. Cambiamenti fisici, come la disposizione del posto di lavoro per le persone in sedia a rotelle, ad esempio, o cambiamenti nell'uso di alcuni strumenti online con il necessario livello di accessibilità.

Per le persone con disabilità, la possibilità di lavorare da casa aiuta a **ridurre i tempi di pendolarismo**, soprattutto per le persone a mobilità ridotta che hanno problemi ad accedere a determinati spazi pubblici o privati.

Per le persone con problemi di salute, cognitivi o simili, il telelavoro aiuta a **riposare e a staccare la spina** quando ne hanno bisogno, migliorando le condizioni fisiche e le prestazioni.

Se parliamo di persone sorde, il fatto di tenere riunioni online può essere molto vantaggioso per la loro **comprensione**, perché alcuni software consentono la sottotitolazione in tempo reale e i turni di parola sono più strutturati, in modo da evitare il cross talk. Esiste anche la possibilità di includere un interprete nella conversazione, facilitando ulteriormente la loro partecipazione.

È inoltre interessante notare che il telelavoro, se svolto attraverso diverse tecnologie, aiuta le persone con disabilità a **rafforzarsi e migliorare la fiducia in se stessi** nell'uso di queste tecnologie, il che le aiuterà non solo nelle loro prestazioni lavorative, ma anche nella loro vita personale.

Organizzazioni come [Inserta](#) in Spagna lavorano per promuovere l'assunzione di persone con disabilità, aiutando le aziende a comprendere le condizioni di questi professionisti e ad adattare la loro organizzazione per garantire l'integrazione di queste persone.

Se desiderate maggiori informazioni sul telelavoro per le persone con disabilità, potete consultare lo [studio Technology and Disability Report 2022](#) della Fondazione Adecco.

16. TELELAVORO DELLA ZONE RURALI

Tema: Lavoro

È possibile che quando si pensa all'ambiente rurale si abbiano in mente immagini, situazioni o luoghi comuni predefiniti, come l'isolamento, la mancanza

di servizi o lo spopolamento. È qualcosa di normale che è stato culturalmente costruito come tale perché molte persone si sono dovute trasferire nelle città in cerca di opportunità di lavoro anni fa. È possibile approfondire l'idea con questo articolo di Europa Press Data: [La Spagna vuota: lo spopolamento in Spagna, dati e statistiche](#).

Se aggiungiamo all'equazione il concetto di telelavoro, la situazione è ancora più complessa. Sebbene esistano normative come la "legge sulle startup" o il "visto per i nomadi digitali", la strada da percorrere è ancora lunga.

Se analizziamo i dati più recenti, possiamo vedere che solo (circa) il 10% della popolazione attiva in Spagna lavorerà in telelavoro nel 2022 e, sebbene questo numero sia raddoppiato dal 2019, è ancora troppo piccolo per rappresentare una "rivoluzione migratoria" verso gli ambienti rurali.

A ciò si aggiunge la resistenza generalizzata di molte aziende spagnole a permettere ai propri dipendenti di "telelavorare al cento per cento", stabilendo, in molti casi, formule ibride che impediscono a molte persone di lasciare definitivamente le città.

Ma dove ci sono sfide, ci sono anche opportunità, e forse una delle opportunità che abbiamo davanti è quella di **aiutare gli ambienti rurali con quegli imprenditori, o telelavoratori, che attualmente risiedono nei Paesi dell'UE e vogliono stabilirsi in Spagna**.

Dopo la situazione eccezionale vissuta a seguito del COVID-19, si può osservare un cambiamento, almeno in alcune zone della Spagna, sotto diversi aspetti:

1. Maggiore consapevolezza delle persone in termini di qualità della vita, dando priorità alla connessione con la natura e alla vita in ambienti meno congestionati.
2. L'accettazione di un maggiore "isolamento" in nome di un beneficio per la salute o per avere un luogo più tranquillo dove vivere in famiglia.
3. Miglioramento delle infrastrutture, soprattutto in termini di connettività e internet (installazione e velocità).
4. Movimenti da parte di alcune città, province o destinazioni per fare un "appello" ai giovani a stabilirsi nel comune.

5. Iniziative private che promuovono l'imprenditorialità o il telelavoro da ambienti rurali.
6. Apertura di coliving, coworking o knowledge hub.

Questi sono alcuni esempi di azioni che favoriscono la mobilità verso l'ambiente rurale e il modo per generare un "effetto di attrazione" verso di esso.

L'esperienza dei Pueblos Remotos

Lavorare nell'ambiente rurale in modo consapevole è una delle sfide e delle missioni che abbiamo a [Pueblos Remotos](#), e anche se è vero che il nostro obiettivo non è quello di sistemare la popolazione negli ambienti rurali, possiamo dire che le nostre esperienze sono servite come "test" in modo che molti dei nostri partecipanti sappiano cosa significa telelavorare da un ambiente rurale.

In Pueblos Remotos creiamo esperienze per i telelavoratori delle aree rurali. Queste esperienze durano ventuno giorni e hanno un valore differenziale, in quanto mettono in contatto i telelavoratori con gli attori locali (uomini d'affari, imprenditori, artigiani, ecc.) dell'ambiente rurale.

Lavoriamo con gli attori locali per co-progettare tutte le esperienze, dando loro un tocco personale e un'esperienza totalmente diversa.

Il nostro obiettivo è generare un impatto positivo e diretto che duri nel tempo e che crei un legame molto più forte tra i telelavoratori e il loro ambiente.

Finora abbiamo sviluppato 3 esperienze: [Pueblos Remotos Icod](#), [Pueblos Remotos Antigua](#) y [Pueblos Remotos Fuencaliente](#). E in questo momento stiamo agendo come facilitatori del progetto '[The Break](#)', un progetto dell'Unione Europea organizzato dalla Escuela de Organización Industrial e da Impact Hub Madrid.

Per maggiori informazioni sulla nostra attività negli ambienti rurali in cui operiamo e sui nuovi progetti che stiamo per lanciare, potete consultare il nostro sito web: [Pueblos Remotos](#).

Articolo scritto da Carlos Jonay Suárez, Cofondatore e Responsabile della Strategia Digitale di Pueblos Remotos, in collaborazione con RemotEU.

17. II TELELAVORO NELL'ESPERIENZA DI UNA PICCOLA AZIENDA

Tema: Aziende

In questo articolo analizziamo l'esperienza delle piccole imprese in relazione al lavoro a distanza.

Costi del telelavoro

Per cominciare, le piccole aziende valutano i costi che possono essere sostenuti da un lavoratore a distanza. A questo punto è necessario distinguere tra costi economici e costi umani.

Per costi economici intendiamo i costi amministrativi relativi alla burocrazia necessaria per rispettare la legislazione vigente in ogni Paese, ma anche i costi delle attrezzature di lavoro e della loro manutenzione, gli spostamenti del telelavoratore e così via. A questo vanno aggiunti i costi umani, e in questo caso ci riferiamo all'organizzazione del lavoro e delle attrezzature, al monitoraggio dei compiti e a un maggiore sforzo nell'assistenza al lavoratore, che deve essere fatta a distanza.

Mancanza di informazioni sugli obblighi aziendali

Le aziende riconoscono inoltre di non essere consapevoli delle formalità da espletare presso le autorità competenti per garantire il telelavoro ai propri dipendenti. Allo stesso modo, non hanno idea delle misure da introdurre o modificare con i propri dipendenti.

Competitività

La competitività sarà determinata in larga misura dalle dimensioni dell'azienda. Per questo motivo, le piccole aziende a volte vedono il telelavoro come una minaccia per loro. Dal momento che esiste questa possibilità, le aziende più grandi che hanno maggiore familiarità con il lavoro con i team offshore possono offrire condizioni migliori ai telelavoratori.

Opportunità di espansione

Allo stesso modo, il telelavoro può essere interessante per le imprese che desiderano aprire nuovi mercati, sia a livello nazionale che internazionale. Stabilire un lavoratore in un altro territorio può aiutarli in questo compito a costi inferiori rispetto a quelli che avrebbero se non avessero questa possibilità.

18. II TELELAVORO DALL'ESPERIENZA DELLA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Tema: Lavoro

In questo articolo analizziamo il punto di vista della amministrazione pubblica sul lavoro a distanza, i problemi per la sua regolamentazione, le minacce e le opportunità.

Mancanza di un quadro giuridico comune

Per cominciare, e concentrandosi sul caso europeo, i diversi Stati sottolineano la mancanza di una normativa comune che disciplini il lavoro a distanza. [L'Accordo quadro europeo](#) del 2002 è lo standard comune che stabilisce le condizioni minime per il telelavoro. A partire da questo standard, ogni Stato ha sviluppato la propria strategia e, in alcuni casi, non l'ha nemmeno regolamentata.

Così, i Paesi che hanno creato una legislazione specifica possono provvedere al telelavoro all'interno dei loro confini, ma cosa succede quando il telelavoro si svolge tra aziende e lavoratori situati in territori diversi?

Le regole a cui i Paesi aderiscono sono [accordi bilaterali](#), accordi che, in molti casi, non contemplavano al momento della loro creazione situazioni così complesse come quelle che stiamo vivendo oggi.

Difficoltà a controllare una situazione complessa

Come abbiamo detto, si tratta di una situazione molto complessa e difficile da gestire per l'amministrazione. Mentre durante i mesi della pandemia molte persone hanno lavorato su base delocalizzata, alcune hanno continuato a seguire questo modello anche in seguito. L'amministrazione pubblica si trova di fronte a casistiche molto diverse, come le figure del falso lavoro autonomo, l'istituzione di sedi aziendali sul territorio, la residenza fiscale di dipendenti e lavoratori autonomi, e così via.

Squilibrio tra paesi

La mancanza di regolamentazione e controllo è in parte motivata dagli interessi di ciascuno Stato. Se tradizionalmente c'è stata una fuga di cervelli dai Paesi dell'Europa meridionale verso quelli dell'Europa settentrionale, la normativa europea che consente di lavorare a distanza da qualsiasi altro Stato potrebbe

provocare un esodo di questa forza lavoro dai Paesi dell'Europa settentrionale verso altri luoghi. Questa, che è un'opportunità per i Paesi del Sud, è una minaccia per quelli del Nord.

Un'opportunità per le aree rurali

Il telelavoro può essere analizzato anche da una prospettiva nazionale e, in questo caso, rappresenta un'opportunità per i Paesi con problemi di spopolamento. In questo senso, incoraggiare il lavoro a distanza da queste località può attirare nuovi abitanti che, in alcune circostanze, richiederebbero investimenti nello sviluppo di infrastrutture.

19. II TELELAVORO DALL'ESPERIENZA DEL LIBERO PROFESSIONISTA

Tema: Lavoro

In questo articolo esaminiamo l'esperienza dei freelance e dei nomadi digitali che forniscono i loro servizi offshore.

Gestione del tempo personale e di lavoro

Una delle cose che i freelance apprezzano di più è la libertà di gestire il proprio tempo, sia nella vita professionale che in quella personale. La possibilità di organizzare la giornata lavorativa e le ferie permette di avere un maggiore controllo sulla propria vita.

Oltre a questo, anche la possibilità di vivere ovunque è molto apprezzata.

La solitudine del nomade digitale

D'altra parte, analizzando gli aspetti negativi di questo stile di vita, il più comune è la sensazione di solitudine. Le persone che non hanno una residenza o un luogo di lavoro fisso si sentono più sole di quelle che ce l'hanno. Inoltre, lavorando come liberi professionisti, spesso non sviluppano relazioni interpersonali con i loro interlocutori.

Per cercare di rimediare a questa situazione, molte persone si rivolgono agli spazi di coworking, dove possono interagire con persone che si trovano in una situazione simile alla loro.

Il professionista come entità autonoma

Se quando si parla di dipendenti e aziende si evidenzia la mancanza di conoscenza delle implicazioni a livello amministrativo, in questo caso abbiamo osservato che i liberi professionisti mostrano una sorta di dissociazione tra individuo e Amministrazione, come se fossero due entità indipendenti che non si relazionano tra loro.

Conosciamo casi di professionisti che, essendo fiscalmente residenti in un Paese, risiedono in un altro. In questo modo, pagano le tasse nel Paese A ma risiedono nel Paese B. Alcuni lo fanno perché la pressione fiscale nel Paese A è più bassa, ma in molti altri casi è solo per ignoranza.

Nel caso dell'Europa, vantaggi come l'accesso all'assistenza sanitaria, grazie alla tessera sanitaria europea, o l'assenza di un permesso di soggiorno speciale favoriscono questa circostanza. In casi estremi, alcune persone ci hanno detto di avere un'assicurazione sanitaria privata e di poter quindi usufruire dei servizi sanitari come se fossero residenti.

Ottimizzazione fiscale

Si osserva inoltre che, a causa del nomadismo, molte persone scelgono il Paese in cui vogliono stabilire la propria residenza fiscale. Analizzando le condizioni fiscali di diversi Paesi, possono decidere di stabilirsi in quello che offre i migliori vantaggi. Rispettando la legislazione dello Stato in questione, possono pagare meno tasse sul reddito da lavoro pur mantenendo la loro vita da nomadi digitali.

20. II TELELAVORO DALL'ESPERIENZA DEL LAVORATE REMOTO

Tema: Lavoro

In questo articolo esaminiamo l'esperienza dei lavoratori a distanza o di coloro che desiderano lavorare per una o più aziende in Paesi diversi da quello in cui vivono.

Il desiderio di lavorare da remoto

Nei mesi in cui abbiamo svolto il lavoro sul campo per RemotEU, abbiamo ricevuto più di 120 richieste da parte di persone interessate a telelavorare da un Paese diverso da quello in cui ha sede la loro azienda.

In generale, l'opzione del telelavoro è apprezzata da molti lavoratori e ciò si riflette negli studi condotti sull'argomento. Per citarne una, [PwC](#) ha analizzato i primi nove mesi di telelavoro dallo scoppio della COVID-19 e ha scoperto che l'83% dei dipendenti intervistati ha dichiarato che il telelavoro è stato un successo. Allo stesso tempo, la maggior parte degli intervistati, il 65%, ha dichiarato che l'equilibrio risiede in un modello ibrido che combina telelavoro e lavoro d'ufficio faccia a faccia.

In questa fase della ricerca abbiamo confermato questa tendenza, notando che, in generale, i dipendenti vogliono la libertà di telelavoro, ma con la possibilità di venire in ufficio per interagire con i colleghi e incontrare i clienti.

Questo desiderio rimane anche quando il lavoro a distanza è visto da uno stato diverso, anche se il pendolarismo è difficile. Ciononostante, c'è il desiderio di mantenere il legame con il luogo di lavoro fisico e di cercare di organizzare regolarmente incontri faccia a faccia.

Accordo tra datore di lavoro e telelavoratore

Se da un lato esiste il desiderio del lavoratore, dall'altro è degno di nota il sostegno o la complicità dei datori di lavoro. Abbiamo ricevuto molte consultazioni in cui entrambe le parti sono d'accordo sulla necessità di lavorare a distanza.

Vengono quindi identificate due opzioni principali. Da un lato, se l'azienda conosce bene questa circostanza perché l'ha già fatta in precedenza con un altro lavoratore, nel qual caso applicherà la stessa formula; dall'altro, se è la prima volta che prende in considerazione una cosa del genere. In questa seconda opzione, di solito è il dipendente interessato che, su richiesta dell'azienda, deve essere informato delle opzioni a sua disposizione. Poi deve convincere l'azienda a procedere con l'operazione.

Ignoranza della legislazione esistente

Quando c'è consenso tra le due parti, si pone il problema di come farlo. Abbiamo indicato le due opzioni più comuni che abbiamo rilevato e, in questo senso, la seconda riflette la grande mancanza di conoscenza da parte delle aziende su come fare.

I lavoratori ritengono che sia sufficiente che vi sia un accordo tra l'azienda e il lavoratore. Secondo loro, se il lavoro verrà svolto nello stesso modo, cosa dovrebbe

cambiare? Ciò che non sanno è che l'azienda deve pagare i contributi previdenziali ovunque si trovi, e farlo da un altro Paese può comportare nuovi costi e l'adempimento degli obblighi fiscali, lavorativi e previdenziali in quel Paese.

L'azienda deve rispettare questi obblighi per garantire i diritti dei lavoratori e, se non lo fa, può essere soggetta a sanzioni.

Nuova situazione, nuove condizioni

Un'altra questione rilevante secondo i lavoratori è la loro sorpresa nel dover rinegoziare le condizioni di lavoro con le loro aziende. Così come ritengono che non ci siano procedure amministrative particolari da seguire, ritengono che le loro condizioni non debbano cambiare.

Il costo della vita nel Regno Unito non è simile a quello del Portogallo e, se a questo si aggiunge il costo aggiuntivo per l'azienda, è normale che questa voglia adeguare le condizioni del lavoratore. Ancor di più se la motivazione a lavorare in remoto proviene dal dipendente stesso.

21. QUANDO UN'AZIENDA PUÒ INVIARE UN LAVORATORE DISTACCATO IN UN ALTRO PAESE?

Tema: Aziende

Un lavoratore distaccato è un lavoratore che si reca temporaneamente in un altro Paese per decisione della sua azienda, la quale è tenuta a garantire una serie di condizioni e circostanze per effettuare questo distacco temporaneo.

Le aziende hanno generalmente una serie di ragioni comuni per il distacco temporaneo di un lavoratore; tali ragioni sono di natura economica, tecnica, organizzativa, produttiva e/o di assunzione.

Sono i datori di lavoro a dover rispettare una serie di azioni, condizioni, regole e scadenze affinché il distacco temporaneo abbia luogo:

1. Carattere temporale dello spostamento

Questo è un punto critico e dà significato all'intervento. Un distacco non può essere effettuato a tempo indeterminato e quindi non potrebbe essere

applicabile se un lavoratore propone alla sua azienda di lavorare a distanza da un altro Paese a tempo indeterminato.

Il distacco dei lavoratori può essere di breve durata (fino a 12 mesi) o di lunga durata (più di 12 mesi). Se l'azienda ne ha bisogno perché gli obiettivi che giustificavano il distacco non sono stati raggiunti, può chiedere una proroga fino a un massimo di 18 mesi.

2. Motivazione per il distacco

Un'altra questione fondamentale è il motivo del trasferimento. In questo caso, la motivazione deve provenire dall'azienda, che propone questa manovra per raggiungere uno dei suoi obiettivi (aprire un nuovo mercato, fare investimenti, formare un team, ecc.)

Se è il dipendente a volersi stabilire in un altro Paese, non si tratta di una motivazione aziendale ma personale, e come tale non può essere presa in considerazione in questo caso.

Il distacco dei lavoratori è regolamentato e controllato nell'Unione Europea e nei suoi Stati membri, che possono stabilire i controlli che ritengono opportuni. Per questo motivo, deve essere pienamente giustificato e deve essere sempre conforme alla legislazione in vigore.

22. OBBLIGHI DELLA AZIENDE CHE DISTACCANO LAVORATORI IN UN ALTRO PAESE

Tema: Aziende

Le aziende, quando [distaccano un lavoratore](#) in un altro Stato membro dell'UE, devono rispettare una serie di condizioni che regolano le azioni di distacco temporaneo dei lavoratori.

A livello europeo è stata creata la [Direttiva 2014/67/UE](#), che consente agli Stati membri di imporre una serie di misure amministrative e di controllo, proporzionate e correlate alle normative europee. Misure amministrative preliminari al distacco temporaneo dei lavoratori, disciplinate dall'articolo 9 della direttiva 2014/67/UE citata in precedenza:

1. L'azienda è tenuta a rilasciare una **dichiarazione all'autorità nazionale** competente con le informazioni pertinenti e necessarie per consentire il controllo e il rispetto dello spazio di lavoro, tra cui:
 - L'identità del fornitore di servizi.
 - Il numero di identificazione del lavoratore distacco.
 - Una persona di contatto per il lavoratore.
 - Le date di inizio e fine del distacco.
 - L'indirizzo dell'area di lavoro.
 - Così come la natura del lavoro che giustifica il distacco.
2. Un'altra misura è l'obbligo di designare una persona che faccia da collegamento tra il lavoratore e l'impresa e le autorità competenti dello Stato membro di distacco in questione.
3. Inoltre, vi è **l'obbligo di designare una persona che funga da rappresentante** con cui le parti sociali interessate consentano al prestatore di servizi di impegnarsi nella contrattazione collettiva nello Stato membro ospitante.

La direttiva chiarisce inoltre che ogni Stato membro può stabilire le proprie formalità amministrative e di controllo, purché rispettino le norme europee sul distacco temporaneo dei lavoratori.

23. CHE COS'È IL LAVORO ASINCRONO?

Tema: Lavoro

Il telelavoro ha aumentato la possibilità di lavorare offshore per un'azienda situata in un'altra parte del mondo. Questo ha portato a cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, perché i telelavoratori lavorano in fusi orari diversi.

Il lavoro asincrono è proprio questo: lavorare in momenti diversi della giornata. In questo modello, a differenza dei modelli più tradizionali, non ci si aspetta che tutti siano disponibili a una certa ora e che lavorino nelle stesse fasce orarie. Ora, un lavoratore può iniziare la sua giornata lavorativa dall'Asia e un altro della stessa azienda può iniziare ore dopo dall'America.

Per affrontare questa realtà, le aziende stanno incorporando alcune buone pratiche. Ad esempio, le riunioni dovrebbero essere tenute in momenti diversi, in modo che tutti i dipendenti possano parteciparvi almeno una volta ogni due anni. Inoltre, le riunioni devono essere registrate in modo da essere accessibili a tutto il team. Oltre a garantire l'accesso alle informazioni, ciò offre ai lavoratori l'opportunità di riflettere su un problema e di comunicare le proprie idee all'intero team.

Inoltre, è consigliabile utilizzare un calendario comune e strumenti di organizzazione, gestione e comunicazione online. Esistono anche convertitori di fuso orario per conoscere il fuso orario di qualsiasi lavoratore in qualsiasi momento.

Allo stesso tempo, il lavoro asincrono offre una grande opportunità per le aziende e i dipendenti. Da un lato, per le aziende, perché possono cercare candidati in qualsiasi parte del mondo e ottenere così un team globale. E dall'altro lato, per i dipendenti, perché consente loro di lavorare in remoto da qualsiasi luogo. Con il lavoro asincrono, la distanza geografica non è un problema.

24. CHE COSA SONO GLI ACCORDI BILATERALI? QUALI TIPI DI ACCORDI ESISTONO?

Tema: Tassazione/ Sicurezza Sociale

Un accordo bilaterale è un accordo firmato tra due Paesi per regolare una serie di questioni. Lo spirito degli accordi è quello di trattare le persone che ne fanno parte su un piano di parità con i cittadini, oltre a promuovere le relazioni commerciali tra i due Paesi.

Esistono molti tipi di accordi tra Stati. In relazione al telelavoro, i più rilevanti sono citati di seguito:

Accordi di sicurezza sociale

Queste convenzioni servono a garantire la protezione dei lavoratori che sono cittadini di un paese ma che lavorano nell'altro paese e viceversa.

Gli accordi di sicurezza sociale possono disciplinare il modello contributivo e le tutele sociali previste dal sistema per i lavoratori. Allo stesso modo, questi accordi possono regolare l'accesso a prestazioni come le pensioni di anzianità.

Trattati sulla doppia imposizione

Le convenzioni contro la doppia imposizione sono accordi che mirano a promuovere gli investimenti e le relazioni economiche tra gli Stati. Questi accordi garantiscono la certezza del diritto e riducono la tassazione degli investimenti.

Applicati al telelavoro, questi accordi sono le regole di tassazione. In questo modo si evita che il telelavoratore debba pagare le tasse in entrambi i Paesi per la sua attività lavorativa.

Cosa succede quando non ci sono accordi tra due Stati?

Se vi trovate in un Paese che non ha accordi bilaterali con il vostro Paese d'origine, sarete più esposti alle autorità.

Da un lato, perché non ci sarà alcun riconoscimento dei contributi apportati da entrambi i Paesi. Ciò può influire su prestazioni come l'invalidità o la pensione.

D'altra parte, poiché dovrete adempiere ai vostri obblighi fiscali senza un quadro giuridico normativo, dovrete pagare le tasse in entrambi i Paesi per la vostra attività.

Raccomandazioni per i telelavoratori all'estero

In assenza di una legislazione internazionale sul telelavoro, gli accordi bilaterali regolano il telelavoro. Questi accordi sono stati redatti senza tenere conto della possibilità di telelavoro da un altro Paese, perché sono stati redatti anni fa.

Chi vuole telelavorare da un Paese diverso dal proprio dovrebbe informarsi sugli accordi esistenti tra i due Paesi e sugli obblighi che ha come individuo nei confronti di entrambe le amministrazioni.

Nel caso in cui vi siano accordi in vigore, si dovrà tenere conto delle particolarità dell'accordo. Ogni trattato è diverso e ha le sue eccezioni. Ad esempio, un accordo può riconoscere e regolamentare il diritto alla pensione, mentre un altro non lo fa.

Nel caso in cui non vi siano accordi, la persona deve verificare se la sua amministrazione offre un qualche tipo di accordo speciale per affrontare la sua

situazione. Nel caso della Spagna, ad esempio, esiste la possibilità di usufruire dell'[Accordo speciale per gli emigranti spagnoli e i loro figli che lavorano all'estero e per i laici, i missionari e gli operatori umanitari](#), un accordo in base al quale il telelavoratore può pagare i contributi in Spagna alla base contributiva minima per mantenere i propri diritti nei confronti del sistema di sicurezza sociale spagnolo. Allo stesso modo, devono conoscere la normativa fiscale per poter fare le relative dichiarazioni dei redditi.

25. ACCORDO BILATERALE PER EVITARE LA DOPPIA IMPOSIZIONE TRA SPAGNA E IRLANDA

Tema: Tassazione

Le convenzioni contro la doppia imposizione sono generalmente istituite per evitare di essere tassati due volte. Queste situazioni possono verificarsi per vari motivi, ad esempio se si vive in un Paese dell'UE e si lavora in un altro, se si lavora all'estero per un breve periodo, se si vive e si cerca un lavoro all'estero e se si è in pensione in un Paese e si riceve una pensione da un altro.

In queste situazioni sarete soggetti alle norme fiscali del vostro Paese di residenza, motivo per cui vengono firmate convenzioni contro la doppia imposizione per evitare che siate tassati due volte.

Come regola generale, le disposizioni della Convenzione devono essere consultate per determinare i poteri impositivi di ciascuno Stato e, se del caso, le misure applicabili per attenuare la doppia imposizione.

Le convenzioni elencano i tipi di reddito e prevedono i poteri impositivi di ciascuno Stato firmatario in relazione a ciascun tipo di reddito:

- In alcuni casi, la competenza esclusiva per il Paese di residenza del contribuente.
- In altri casi, la competenza esclusiva per il Paese di origine del reddito.

Infine, e solo in alcuni casi, il potere è condiviso tra i due Paesi: entrambi possono tassare lo stesso reddito, ma con l'obbligo, in generale, per il Paese di residenza del contribuente di adottare misure per evitare la doppia imposizione.

Il [trattato tra Spagna e Irlanda](#) è stato firmato il 10 febbraio 1994 e si applica alle imposte sul reddito e sulle plusvalenze prelevate da ciascuno degli Stati contraenti.

Forniamo due casi pratici per dare una visione più specifica delle implicazioni degli accordi sulla doppia imposizione, tenendo presente che la casistica è ampia e ogni situazione è diversa, per cui in caso di dubbio è necessario rivolgersi alle autorità fiscali del Paese di residenza o dell'emittente del pagamento, oppure a un consulente fiscale specializzato in fiscalità internazionale.

Caso 1:

Un'azienda con sede in Irlanda vuole assumere un lavoratore residente in Spagna come telelavoratore. La società è residente fiscalmente in Irlanda e non svolge alcuna attività in Spagna, né ha una filiale, un'agenzia o qualsiasi altro tipo di stabilimento. Allo stesso modo, e secondo i dati forniti nella consultazione, i lavoratori che ricevono la retribuzione dalla società irlandese sono residenti fiscali in Spagna, e questa è la premessa su cui si basa la risposta alla domanda posta.

In generale, il reddito derivante dal telelavoro da una residenza privata in Spagna, anche se il reddito derivante da tale lavoro è per una società irlandese e i dipendenti sono considerati residenti fiscali in Spagna, sarà tassato solo in Spagna, in quanto il lavoro è svolto in Spagna.

È importante sottolineare che la considerazione della residenza fiscale è quella di rimanere almeno 183 giorni in Spagna nel caso del lavoratore al fine di beneficiare di questo caso particolare, è possibile consultare la fonte [qui](#) indicando la domanda: Domanda n. V3286-17.

Caso 2:

Un dipendente di una società irlandese, residente in Irlanda e trasferitosi in Spagna nel 2020, continua a lavorare per la stessa società irlandese sotto forma di telelavoro, recandosi sporadicamente in Irlanda per lavoro.

Il reddito derivante dal lavoro svolto a distanza in Spagna per la società irlandese, dato che il lavoro è svolto dalla sua abitazione privata in Spagna come telelavoratore, anche se i frutti di tale lavoro sono per la società irlandese, e il lavoro è svolto in Spagna in quanto egli è residente fiscale in Spagna, sarà tassato solo in Spagna. In questo caso non è rilevante dal punto di vista legale o fiscale che i frutti del lavoro siano ricevuti dalla società irlandese.

26. ACCORDO BILATERALE PER EVITARE LA DOPPIA IMPOSIZIONE TRA ITALIA E SPAGNA

Tema: Tassazione

Come spiegato nella voce relativa agli accordi bilaterali, lo scopo dell'accordo per evitare la doppia imposizione è quello di garantire che lo stesso reddito non venga tassato due volte da Paesi diversi. In questo caso, analizzeremo [l'accordo firmato tra Italia e Spagna](#) per evitare la doppia imposizione sulle imposte sul reddito.

Questo accordo si concentra su due gruppi principali: le persone fisiche e le persone giuridiche.

Le **persone fisiche** saranno soggette a questa convenzione per la tassazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. In questo caso, Italia e Spagna hanno concordato che il luogo in cui la persona è considerata residente fiscale è quello in cui l'imposta deve essere pagata. En este caso, Italia y España han acordado que el lugar donde la persona sea considerada residente fiscal es donde se debe pagar el impuesto.

Nel caso in cui abbiate pagato l'imposta sul reddito in un Paese diverso da quello in cui siete considerati residenti fiscali, si applicherà la presente convenzione, per cui dovrete pagare la differenza della percentuale da pagare nei diversi Paesi.

Esempio per le persone fisiche:

Pedro è residente in Italia, ma ha presentato la dichiarazione dei redditi in Spagna pagando il 24%. Essendo considerato residente fiscale italiano, dovrà pagare all'Italia la differenza tra la percentuale che dovrebbe pagare in Italia per il suo reddito (25%) e quella che ha pagato in Spagna (24%). Pertanto, Pedro sarà tassato in Italia per la differenza dell'1%.

Le **persone giuridiche** non dovrebbero essere tassate in un Paese diverso da quello in cui si trova la loro sede principale, a meno che la società non abbia una stabile organizzazione in un altro Paese. Nel caso di una stabile organizzazione, solo la differenza tra gli utili d'impresa realizzati nella stabile organizzazione e le spese deducibili sarà tassata in quel Paese.

Esempio per le persone giuridiche:

Rotulador S.L. è una società spagnola che ha operato in Italia, ma non vi ha una stabile organizzazione, quindi non dovrà pagare l'imposta sul reddito delle società in Italia. (*imposta sul reddito delle persone giuridiche*).

D'altra parte, Lápices S.L. è una società italiana con una stabile organizzazione in Spagna. Avendo una stabile organizzazione in Spagna, dovrà pagare le imposte in Spagna sui profitti ottenuti nel mercato spagnolo applicando la differenza tra le spese derivanti da questa stabile organizzazione (affitto dei locali, ecc.). I dividendi ottenuti dalla detenzione di azioni di una società devono essere tassati nel luogo in cui la società è situata.

Tuttavia, se siete residenti fiscali in un altro Paese, il vostro Paese di residenza può essere tassato fino a un ulteriore 15% sugli utili da dividendi.

27. ACCORDO BILATERALE PER EVITARE LA DOPPIA IMPOSIZIONE TRA IRLANDA E ITALIA

Tema: Tassazione

Le convenzioni contro la doppia imposizione sono generalmente istituite per evitare di essere tassati due volte; queste situazioni possono verificarsi per vari motivi, ad esempio se si vive in un Paese dell'UE e si lavora in un altro, se si lavora all'estero per un breve periodo, se si vive e si cerca lavoro all'estero o se si è in pensione in un Paese e si riceve una pensione da un altro.

Nel caso dell'Irlanda e dell'Italia, e come vedremo, riguarda anche le plusvalenze realizzate da cittadini irlandesi residenti in Italia per un periodo di tempo.

In queste situazioni sarete soggetti alle norme fiscali del vostro Paese di residenza, motivo per cui vengono firmate convenzioni per evitare la doppia imposizione.

Come regola generale, è necessario fare riferimento alle disposizioni della Convenzione per determinare i poteri impositivi di ciascuno Stato e, se del caso, le misure applicabili per attenuare la doppia imposizione. Le convenzioni elencano alcuni tipi di reddito e prevedono, per ogni tipo di reddito, i poteri impositivi di ciascuno Stato firmatario:

- In alcuni casi, la competenza esclusiva per il Paese di residenza del contribuente,
- In altri casi, potere esclusivo per il Paese di origine del reddito,
- Infine, e solo in alcuni casi, potere condiviso tra i due Paesi, con entrambi che possono tassare lo stesso reddito, ma con l'obbligo, in generale, per il Paese di residenza del contribuente di adottare misure per evitare la doppia imposizione.

L'[accordo tra Irlanda e Italia](#), è stato firmato l'11 giugno 1971 e si applica alle imposte sul reddito e sulle plusvalenze dovute da ciascuno degli Stati contraenti. Forniamo un caso specifico per dare una visione più concreta delle implicazioni delle convenzioni contro la doppia imposizione, tenendo presente che la casistica è ampia e ogni situazione è diversa, per cui in caso di dubbio è necessario rivolgersi alle autorità fiscali del Paese di residenza o dell'emittente del pagamento, oppure a un consulente fiscale specializzato in fiscalità internazionale. Il caso presentato è anche un chiaro esempio di come sia conveniente e necessario rivolgersi a un professionista in questo tipo di casi.

Caso di applicazione della Convenzione tra Irlanda e Italia. Caso Kinsella

La ricorrente in questo caso era [Lorraine Kinsella](#), nuora del fondatore di Ryanair. Il caso è sorto a causa di un presunto schema di elusione fiscale messo in atto in relazione alla vendita di azioni Ryanair da parte di Kinsella per un corrispettivo di 19 milioni di euro (27,7 milioni di dollari); tuttavia, Kinsella ha pagato meno di 40.000 euro di tasse in Italia, dove era residente fiscale al momento della vendita delle azioni.

Lorraine Kinsella ha vinto la causa contro il fisco irlandese per la vendita di azioni e ha pagato le tasse in Italia a un'aliquota inferiore rispetto a quella irlandese, in quanto ha dichiarato di essere residente lì al momento della vendita delle azioni. L'Alta Corte ha concordato con la sua interpretazione della legge, contrariamente alla posizione dell'Agenzia delle Entrate irlandese, che inizialmente e secondo la sua interpretazione riteneva che la plusvalenza fosse coperta dalla convenzione sulla doppia imposizione, ma alla fine, vista l'entità della transazione, ha fatto marcia indietro e ha interpretato la convenzione sulla doppia imposizione.

In questo caso il Fisco irlandese ha perso contro il parere del giudice che ha affermato che la Convenzione contro la doppia imposizione firmata tra Italia e Irlanda nel 1971 deve essere applicata anche alle plusvalenze, creando così un

precedente, e ha confermato che il Fisco può interpretare le norme in modo diverso dall'interessato che alla fine si è rivolto al tribunale per far valere il criterio della residenza fuori dal Paese per un periodo più lungo di quello richiesto e per dimostrare la residenza temporanea in Italia.

28. CHE COS'È UNA CONVENZIONE SULLA DOPPIA IMPOSIZIONE E QUANDO SI APPLICA?

Tema: Tassazione

Le convenzioni contro la doppia imposizione sono trattati fiscali internazionali firmati tra diversi Stati per evitare che un reddito o un bene venga tassato due volte per la stessa imposta in Paesi diversi.

Ogni Stato è responsabile della stipula dei propri trattati per evitare la doppia imposizione. Questi accordi possono essere bilaterali -tra due Paesi- o multilaterali -più Paesi sottoscrivono l'accordo-.

Da un punto di vista internazionale, gli accordi per evitare la doppia imposizione sono essenziali per proteggere la sovranità fiscale dei Paesi sul loro territorio e per evitare situazioni che favoriscono la frode e l'evasione fiscale. L'idea è quella di raggiungere un accordo amichevole per stabilire una procedura che eviti possibili controversie in futuro.

Le convenzioni internazionali possono essere applicate a diversi settori:

- Convenzioni sulla tassazione del reddito personale (naturale e giuridico) e del patrimonio.
- Convenzioni sui redditi della navigazione marittima e aerea internazionale.
- Convenzioni sull'imposta di successione.

Pertanto, quando una persona decide di trasferirsi in diversi Paesi del mondo per telelavorare, dovrebbe tenere conto dell'esistenza di questi accordi per evitare di pagare due volte le tasse sul proprio reddito da lavoro. Di seguito elenchiamo gli accordi esistenti tra Spagna, Irlanda e Italia:

- [Accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione tra Italia e Spagna](#)
- [Accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione tra Irlanda e Italia](#)

- [Accordo bilaterale per evitare la doppia imposizione tra Spagna e Irlanda](#)

29. SUGGERIMENTI PER PIANIFICARE E ORGANIZZARE RIUNIONI ONLINE

Tema: Lavoro

Per i telelavoratori, le riunioni online sono il modo per entrare in contatto con datori di lavoro, dipendenti e clienti. In questo articolo forniamo alcune idee su come prepararsi alle riunioni online e su come eliminare il burnout dalle riunioni online.

1. **Cura dell'ambiente:** in questo modo, con uno spazio di lavoro ordinato e pulito, si evitano le distrazioni visive; per questo si consiglia di avere una scrivania chiara e tutto ciò che rientra nel nostro campo visivo, cioè di avere solo l'essenziale.
2. **Effettuare alcuni test preliminari:** in questo modo si evitano possibili malfunzionamenti nel funzionamento della videochiamata, sia per quanto riguarda l'immagine che l'audio.
3. **Evitare i rumori di fondo:** stabilire uno spazio di lavoro privo di rumore favorisce la concentrazione e la comunicazione con i partecipanti alla riunione.
4. **Pianificazione della riunione:** stabilire uno schema dei punti da menzionare durante la videochiamata, in modo da evitare di tralasciare argomenti che devono essere discussi e vedere i nostri obiettivi raggiunti durante la riunione, il che porterà a una maggiore soddisfazione per la produttività e il lavoro svolto.
5. **Coordinare l'agenda:** questo potrebbe essere uno dei più importanti, non solo per evitare la sovrapposizione di riunioni, ma anche per le pause da fare tra una riunione e l'altra, in modo da evitare lo stress e poter riposare e riconnettersi.

Tuttavia, come è stato osservato nelle riunioni online, a volte non è possibile mettere in pratica queste raccomandazioni, portando in alcuni casi al *burnout* da videochiamata. L'affaticamento da riunioni online è conosciuto colloquialmente

come “**Zoom burnout**”, che si verifica soprattutto quando si è più attenti a ciò che accade intorno alla persona con cui si sta facendo la videochiamata, che sia perché il cane cammina dietro la telecamera o perché il bambino inizia a piangere, piuttosto che al contenuto della riunione stessa. Si tratta di fattori condizionanti che producono un affaticamento maggiore rispetto a quello che si avrebbe in una riunione faccia a faccia in ufficio, poiché è più complicato che si verifichi questo tipo di distrazione.

Poiché le riunioni online continueranno ad essere presenti per chi lavora da remoto, ecco un elenco di **applicazioni** per riunioni online:

- Zoom.
- Google Meet.
- Skype.
- Microsoft Teams.
- Webex.
- Go to Meeting.
- Hangout.
- Facetime.

30. 1/3: POSSO TELELAVORARE PER UN’AZIENDA ALL’ESTERO? LAVORARE COME DIPENDENTE

Tema: Lavoro

Il telelavoro si è diffuso durante la pandemia e, in molti casi, si è affermato come politica aziendale in molte organizzazioni. Il telelavoro può avvenire tra aziende e dipendenti situati nello stesso Paese o tra aziende situate in un Paese e lavoratori in un altro, anche se non esiste una legislazione che regoli specificamente questa situazione.

Abbiamo preparato una serie di articoli in cui affrontiamo le tre opzioni principali per le aziende e i dipendenti per il telelavoro offshore. In questo primo articolo discutiamo la possibilità di lavorare come dipendente per l'azienda.

Opzione A: dipendente dell'azienda

Questa opzione è la prima da considerare quando si pensa di telelavorare da un Paese diverso da quello in cui ha sede l'azienda. Sebbene possa sembrare la soluzione più ovvia, è amministrativamente molto complessa per l'azienda.

Affinché il lavoratore si trovi in un altro paese, l'azienda è obbligata ad avere una presenza nel paese in cui risiede il lavoratore. Perché? Perché l'azienda deve pagare i contributi del telelavoratore nel paese interessato. In questo modo, il telelavoratore sarà coperto per l'accesso al sistema sanitario e alle prestazioni sociali del Paese.

Se l'azienda ha un lavoratore in un altro Stato, l'entità deve stabilire una sede centrale e avere un rappresentante legale. Devono anche presentare i moduli necessari, quindi devono avere almeno un'agenzia e una società di consulenza che li assista.

Nel caso in cui l'azienda non ottemperi a tale obbligo, l'amministrazione competente potrebbe richiedere all'azienda il pagamento dei contributi previdenziali e l'assunzione del lavoratore, obbligandola a dotarsi della sede sopra citata.

È anche possibile che l'azienda abbia già una sede nel Paese in questione. In questo caso, si presentano due opzioni. Da un lato, la sede centrale del paese in cui risiede il dipendente può assumere il dipendente e, dall'altro, la possibilità di assunzione attraverso questa sede centrale potrebbe non essere possibile perché il dipendente non ha posto nel team. Questo può accadere, ad esempio, quando la sede centrale svolge un lavoro diverso da quello dell'entità nell'altro Paese. Immaginiamo ad esempio che una sede in Germania si occupi della logistica e una sede in Francia delle vendite.

Se l'azienda ha una sede centrale e decide di incorporare il dipendente in quel Paese, deve tenere conto delle implicazioni interne e dei costi che verrebbero trasferiti da una sede all'altra.

Se desiderate maggiori informazioni sugli obblighi che le aziende hanno per assumere un lavoratore, potete consultare gli articoli della nostra Wikipedia per [Spagna](#), [Italia](#) e [Irlanda](#).

E se volete vedere le altre due opzioni di telelavoro per un'azienda all'estero, potete accedere a questi link:

- [Telelavoro come libero professionista per un'azienda all'estero](#)
- [Telelavoro come dipendente attraverso un'azienda intermediaria \(EoR\)](#)

31. 2/3: POSSO TELELAVORARE PER UN'AZIENDA ALL'ESTERO? LAVORO AUTONOMO

Tema: Lavoro

Il telelavoro si è diffuso durante la pandemia e, in molti casi, si è affermato come politica aziendale in molte organizzazioni. Il telelavoro può avvenire tra aziende e dipendenti situati nello stesso Paese o tra aziende situate in un Paese e lavoratori in un altro, anche se non esiste una legislazione che regoli specificamente questa situazione.

Abbiamo preparato una serie di articoli in cui affrontiamo le tre opzioni principali per le aziende e i dipendenti per il telelavoro offshore. In questo primo articolo parliamo della possibilità di lavorare come freelance per l'azienda.

Opzione B: diventare lavoratori autonomi

Il lavoratore si registra come lavoratore autonomo nel Paese in cui risiede e fornisce servizi per l'azienda situata in un altro Paese. In questo caso, non si tratta di un rapporto di lavoro ma di un rapporto commerciale. Il dipendente è, in realtà, un fornitore. Entrambe le parti devono firmare un accordo che regoli le condizioni della loro attività e gli obblighi e i diritti di ciascuna.

Questa opzione presenta dei rischi che devono essere conosciuti in anticipo:

- Se il lavoratore aveva un rapporto di lavoro con l'azienda, questo terminerà, così come i benefici ad esso limitati. Il dipendente deve negoziare nuovamente con l'azienda.
- Se il lavoratore autonomo fattura solo a quella società, potrebbe essere un falso lavoratore autonomo. Questo può rappresentare un rischio per l'azienda, che può essere penalizzata.
- Il lavoratore autonomo assume nuovi obblighi nei confronti dell'amministrazione del Paese e nuovi costi derivanti dalla sua attività.

Ma anche vantaggi per lo sviluppo della sua attività:

- Avete la possibilità di diversificare la vostra attività, lavorando per più clienti.
- Potete organizzare il vostro tempo e avere la libertà di lavorare all'estero senza il permesso del datore di lavoro.

E se volete vedere le altre due opzioni di telelavoro per un'azienda all'estero, potete accedere a questi link:

- [Telelavoro come dipendente di un'azienda all'estero](#)
- [Telelavoro come dipendente attraverso un'azienda intermediaria \(EoR\)](#)

32. 3/3: POSSO TELELAVORARE PER UN'AZIENDA ALL'ESTERO? SOCIETÀ DI INTERMEDIAZIONE

Tema: Lavoro

Il telelavoro si è diffuso durante la pandemia e, in molti casi, si è affermato come politica aziendale in molte organizzazioni. Il telelavoro può avvenire tra aziende e dipendenti situati nello stesso Paese o tra aziende situate in un Paese e lavoratori in un altro, anche se non esiste una legislazione che regoli specificamente questa situazione.

Abbiamo preparato una serie di articoli in cui affrontiamo le tre opzioni principali per le aziende e i dipendenti per il telelavoro offshore. In questo primo articolo discutiamo la possibilità di lavorare come dipendente attraverso una società di intermediazione.

Opzione C: impiego attraverso una società di intermediazione

Si tratta di un'opzione poco conosciuta, ma che sta diventando sempre più importante sul mercato. Si tratta dell'ingresso di un nuovo agente nel rapporto azienda-lavoratore.

Un'azienda intermediaria con sede nel Paese di residenza del telelavoratore assume il telelavoratore. In questo modo, può assumere i suoi obblighi di datore di lavoro nel Paese senza costi aggiuntivi. D'altra parte, fattura i costi associati al lavoratore e una commissione all'azienda all'estero. Il lavoratore continua a fornire servizi all'azienda per l'azienda all'estero, ma il rapporto di lavoro si instaura con l'azienda intermediaria.

Questa opzione presenta diversi vantaggi:

- Offre garanzie al lavoratore, che mantiene il suo status di dipendente e i vantaggi legati a questa modalità.
- Per le aziende è meno costoso che avere una sede nel Paese in cui risiede il telelavoratore.

Noi di RemotEU abbiamo contattato diverse società di intermediazione per scoprire come funzionano. Se desiderate maggiori informazioni, potete contattarci attraverso il nostro [modulo di contatto](#).

E se volete vedere le altre due opzioni di telelavoro per un'azienda all'estero, potete accedere a questi link:

- [Telelavoro come dipendente di un'azienda all'estero](#).
- [Telelavoro come libero professionista per un'azienda all'estero](#).

33. MOTORI DI RICERCA PER TROVARE LAVORO A DISTANZA

Tema: Lavoro

Quando si cerca un lavoro a distanza, la prima opzione per molte persone è quella di rivolgersi agli stessi luoghi in cui hanno cercato lavoro per tutta la vita. Tuttavia, esistono portali specifici per i lavoratori a distanza con una moltitudine di offerte di lavoro che offrono questo tipo di lavoro.

Portali per trovare lavoro a distanza

1. **Flexjobs**: È una delle piattaforme più importanti per trovare lavoro in modo flessibile. Dispone di oltre 50 categorie di lavoro, oltre alla possibilità di limitare le offerte a una certa area geografica, a una certa azienda, alla durata della giornata lavorativa o se si vuole viaggiare di più o di meno a seconda delle proprie esigenze. Flexjobs controlla che tutte le offerte siano veritiere e che offrano una posizione con buone condizioni di lavoro.
 2. **We Work Remotely**: È un sito in lingua inglese, con la maggior parte delle opportunità di lavoro orientate al marketing e al design, a sostegno dell'inclusione e della diversità nei lavori a distanza. Tuttavia, non tutti gli annunci di lavoro tengono conto dell'area geografica o della retribuzione.
-

3. **Remoteok**: Ha un solido e lungo elenco di lavori a distanza che è stato migliorato nel corso degli anni, dalle grandi aziende alle piccole startup. L'annuncio di lavoro menziona l'area geografica, la fascia salariale e l'asincronia.
4. **Angel.co**: Questo sito web offre un ampio elenco di offerte di lavoro, in particolare di startup e soprattutto dagli Stati Uniti, oltre che da aziende tecnologiche. La maggior parte degli annunci di lavoro presenta una serie di limitazioni geografiche, nonché la fascia di retribuzione del lavoro.
5. **Work at a Startup**: Questa job board è dedicata esclusivamente alle aziende sostenute da YCombinator, il che significa che si tratta di aziende tecnologiche ben finanziate, la maggior parte delle quali opera da remoto ed è aperta a candidati provenienti da qualsiasi luogo.
6. **Job Board Search**: È un aggregatore di oltre 300 job board. Vengono create continuamente nuove job board per ruoli di nicchia, settori, paesi, ecc. Raccomandiamo questo aggregatore a chiunque sia alla ricerca di ruoli non tecnologici, soprattutto.
7. **Skip the drive**: Questo portale di ricerca di lavoro cerca di semplificare il processo di ricerca del lavoro offrendo profili precostituiti e diverse opportunità di lavoro da casa. Non è richiesta alcuna registrazione e il servizio è gratuito per i lavoratori che desiderano trovare un lavoro a distanza.
8. **Remotive**: Remotive è una piattaforma digitale che permette di trovare un lavoro adatto alle proprie esigenze, lavorando comodamente da casa o dal proprio spazio personale di vita e di lavoro, come ad esempio un coliving. Un portale web che ha l'impressione di essere adatto alle famiglie e che privilegia i lavori tecnologici. È possibile trovare posti di lavoro in tutto il mondo o negli Stati Uniti, nonché impostare una località specifica.

34. CULTURA AZIENDALE E IL TELELAVORO

Tema: Aziende

La cultura aziendale è intrinseca a un'azienda. Indipendentemente dalle dimensioni o dal settore di appartenenza, tutte le aziende hanno una propria cultura aziendale, che ne siano consapevoli o meno. Questa cultura deve tenere

conto, oggi più che mai, del lavoro a distanza dei suoi dipendenti per raggiungere i suoi obiettivi, quindi questo post intende concentrarsi su questo punto.

La cultura aziendale gioca un ruolo fondamentale nel creare un senso di appartenenza all'azienda -noto anche come *engagement lavorale*-. Secondo un'indagine di LinkedIn, il senso di appartenenza aziendale migliora la produttività dei dipendenti e le prestazioni dell'azienda.

Nonostante i numerosi vantaggi del telelavoro, esso può portare a un maggiore disimpegno dai valori aziendali. Uno studio di Microsoft del 2021 ha rilevato che il telelavoro ha reso i gruppi aziendali formali e le comunità informali meno interconnessi e di conseguenza più isolati. In particolare, la percentuale di tempo di collaborazione che i dipendenti hanno dedicato alle connessioni intergruppo è diminuita del 25% rispetto al livello pre-pandemia.

Questo nuovo modo di lavorare evidenzia la necessità di costruire intenzionalmente una cultura aziendale sicura, chiara e reale. Alcune delle iniziative che possono essere intraprese per promuovere la cultura aziendale includono:

- Condividere i principi aziendali con tutti i nuovi dipendenti.
- Creazione di gruppi online di risorse e interessi personali. Ad esempio, i canali Slack per lo sport, la lettura, le destinazioni, ecc.
- Giochi, attività e chiacchierate tra colleghi abbinati a caso.
- Tenere riunioni o ritiri regolari in strutture fisiche.
- Assicurarsi che i team si incontrino e che le persone si conoscano personalmente, stabilire routine di comunicazione online e fissare dei limiti.
- Incoraggiare il lavoro di squadra rispetto al lavoro individuale.

35. CHE COS'È UN EMPLOYER OF RECORD (EOR)?

Tema: Aziende

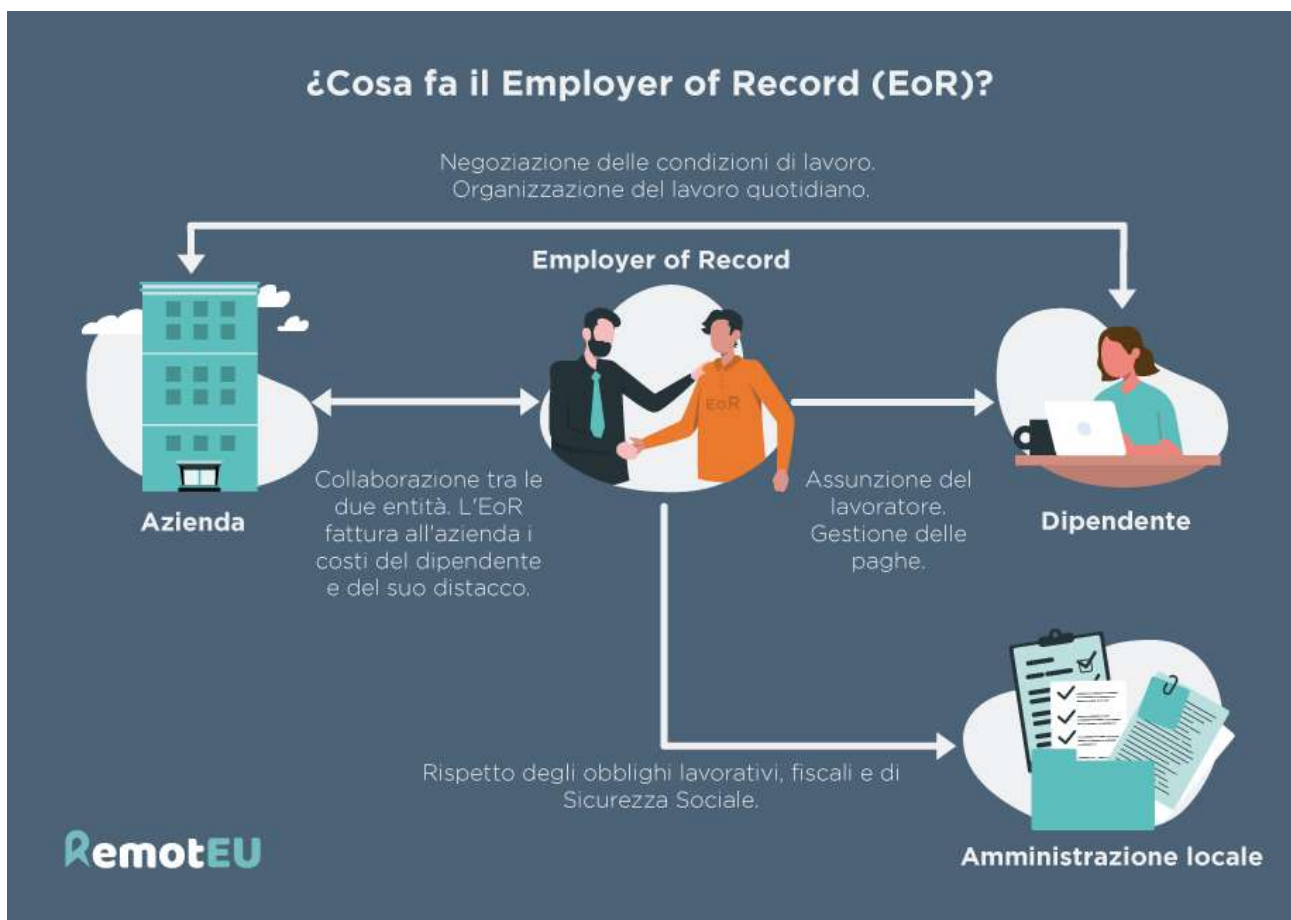
Quando si prende in considerazione il lavoro a distanza da un altro Paese, sia l'azienda che il telelavoratore devono rispettare le normative sul lavoro, le tasse e

la previdenza sociale di quel Paese. Ciò obbliga l'azienda ad avere una sede in quel Paese e ad assumersi i costi economici e gestionali di questa decisione. Per evitare ciò, nasce la figura del Employer of Record, una società intermediaria che funge da datore di lavoro legale nel Paese di destinazione del telelavoratore.

¿Che cos'è un Employer of Record (EoR)?

L'Employer of Record può essere definito come **un datore di lavoro legale**. Una soluzione che **consente a un'azienda di avere i propri dipendenti in altri Paesi e di rispettare tutti gli obblighi lavorativi, fiscali e Sicurezza Sociale**.

Il Employer of Record è un'azienda che ha sede nel Paese in cui il dipendente andrà a lavorare e che può assumere direttamente il dipendente in quel Paese in base alle normative locali. Pertanto, è noto come datore di lavoro legale, perché si occupa solo degli aspetti legali del dipendente. Tutte le decisioni relative al lavoro, alle mansioni, all'organizzazione, alle attrezzature, ecc. sono concordate tra l'azienda e il dipendente.



Dato l'aumento del numero di telelavoratori, sempre più aziende ricorrono a questa formula per assumere dipendenti su base delocalizzata. Le aziende

hanno la possibilità di assumere professionisti con sede in altri Paesi, aumentando in modo esponenziale il bacino di candidati per un lavoro, e consentendo al contempo di mantenere il team attuale in modo delocalizzato. Allo stesso modo, evita la creazione di sedi centrali in altri Paesi e permette di aprire nuove opportunità di business grazie alla presenza di lavoratori in questi Paesi.

Come funziona un Employer of Record?

Il funzionamento di un Employer of Record è molto semplice. Spieghiamolo con un esempio:

L'azienda di robotica Portrait ha 50 dipendenti in Francia. Una delle sue dipendenti, María, ha presentato all'azienda la proposta di lavorare in remoto da Madrid. L'azienda, dopo aver studiato la sua proposta, l'ha accettata e Maria, a partire dal 1° gennaio del prossimo anno, lavorerà a distanza dalla Spagna a tempo indeterminato.

L'azienda sta analizzando come effettuare il passaggio, quali sono le normative esistenti e quali sono i costi associati. La prima cosa che hanno notato è la necessità di avere una sede centrale in Spagna, che ha un costo elevato per loro. Dopo aver scartato questa opzione, la seconda cosa che hanno considerato è la possibilità di collaborare con un Employer of Record che hanno scoperto in Spagna.

Il Employer of Record consente loro di assumere Maria e di adempiere a tutti gli obblighi in Spagna senza la necessità di avere un ufficio. Sarebbe il Employer of Record ad assumere Maria e a occuparsi della gestione del suo libro paga (pagamento dello stipendio e dichiarazione alle autorità spagnole).

Le condizioni del contratto (stipendio, indennità, orario di lavoro, prestazioni sociali, ecc.) sarebbero state concordate tra Maria e Portrait.

Maria non dovrebbe avere alcun rapporto con il suo Employer of Record, al di là del pagamento dello stipendio. Continuerà a lavorare per Portrait come prima, organizzando il suo lavoro direttamente con loro.

Il Employer of Record sarà responsabile del pagamento dei contributi sociali di Maria alla Sicurezza Sociale spagnola, nonché della gestione di eventuali questioni relative a congedi per malattia o altre questioni simili. Per questo

lavoro, il *Employer of Record* addebiterà a *Portrait* una commissione per i suoi servizi di gestione.

36. ELENCO DI EMPLOYER OF RECORD (EOR)

Tema: Lavoro/ Aziende

L'aumento del telelavoro ha portato con sé l'ascesa delle società di intermediazione. Conosciuti anche come Employer of Record, erano già utilizzati come soluzione per trasferire le squadre prima della pandemia. Ora, sulla scia del COVID-19 e della tendenza al lavoro a distanza, queste aziende sono diventate più popolari. In questo articolo elenchiamo alcune delle principali società di intermediazione presenti sul mercato:

- **Papaya Global:** Anche se non è il più economico, la differenza di prezzo con gli altri è molto piccola ed è il più efficiente di tutti quelli che abbiamo conosciuto. Potete richiedere una demo dei loro servizi al link precedente, compilando un modulo molto semplice.
- **Oyster HR:** Oyster HR è una piattaforma che cerca di eliminare le barriere al reclutamento globale permettendo di assumere lavoratori in oltre 180 Paesi, offrendo consulenza legale e buste paga nella valuta locale del lavoratore.
- **Remote:** Offre aiuto alle aziende per l'assunzione di dipendenti internazionali e per il pagamento dei [contractors](#).
- **Deel:** Come i precedenti, ha una piattaforma per la gestione del personale. Si distingue per il supporto clienti di qualità, disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, tramite chat live. È possibile richiedere una demo gratuita tramite il loro sito web.
- **Safeguard Global:** L'azienda fornisce alle multinazionali una visione completa dei costi della forza lavoro per aiutarle a prendere decisioni strategiche. Inoltre, consente di espandersi in oltre 165 mercati internazionali in sole due settimane.
- **Velocity Global:** Dal 2014, Velocity Global ha aiutato migliaia di marchi ad assumere, pagare e supportare i talenti in tutto il mondo, in oltre 185 Paesi.

Cercano di trattenere i talenti offrendo loro benefit competitivi nel loro mercato.

- **Skoad**: Skoad è una piattaforma HR globale che semplifica la gestione delle paghe, della compliance e delle imposte a livello mondiale. Per farlo in modo efficace, Skoad tiene conto delle esigenze delle organizzazioni e fornisce soluzioni personalizzate.
- **Workmotion**

A questo elenco se ne aggiungono altri come [Remofirst](#), [Foxhire](#) o [Atlas](#).

Se volete saperne di più su cosa sia un Employer of Record e sui servizi che offre alle aziende e ai telelavoratori, potete consultare il nostro articolo [Che cos'è un Employer of Record?](#)

37. ALLOGGIO PER IL LAVORO A DISTANZA

Tema: Lavoro

Quando si decide di lasciare l'ufficio per telelavorare da un'altra sede, la prima scelta è spesso la propria casa. Altri scelgono di diventare nomadi digitali, potendo vivere in diverse parti del mondo. In entrambi i casi, i telelavoratori possono soffrire di isolamento sociale lavorando in uno spazio in cui sono soli. Per evitare che ciò accada, esistono diverse opzioni per il telelavoro in ambienti condivisi.

1. **Coworking**: Uno spazio di coworking è uno spazio di lavoro condiviso. Interi team o professionisti indipendenti si rivolgono a loro per svolgere la loro giornata lavorativa. Questi spazi offrono la possibilità di godere di una posizione fissa o flessibile, quindi c'è un elevato turnover di persone. In termini di costi, l'affitto normalmente include tutte le spese associate (internet, utenze, ecc.), rendendola una soluzione conveniente per chi lavora a casa e vuole avere uno spazio di lavoro indipendente.
2. **Coliving**: Per tutti quelli che hanno deciso di approfittare delle loro condizioni di lavoro per vivere altrove, è stato creato il coliving. Un coliving è un'abitazione in cui si condivide un senso di comunità con i vicini. Consiste nell'affitto di una stanza in un edificio che dispone di un gran numero di spazi

e servizi comuni al resto degli inquilini. Il Coliving può anche essere un hotel o un altro alloggio temporaneo con uno spazio di lavoro comune.

È un'alternativa ideale per tutti coloro che si trasferiscono in una nuova destinazione. Al giorno d'oggi esistono diverse piattaforme che aiutano a conoscere le colonie in tutta Europa, come ad esempio remoters.net o coliving.com.

3. Telelavoro da un'area rurale: Il telelavoro ha permesso a molti villaggi spopolati di attrarre professionisti disposti e in grado di lavorare dalle aree rurali.

La pandemia ha evidenziato alcuni degli svantaggi delle grandi città, come la gentrificazione, l'inquinamento e i problemi abitativi. Per questo motivo molte persone hanno approfittato del telelavoro per trasferirsi in luoghi con costi più bassi e una qualità di vita più elevata.

In Spagna è stata creata l'iniziativa [Rete Nazionale dei Villaggi Accoglienti](#), che presenta villaggi spagnoli di diverse dimensioni che garantiscono la copertura della rete 4G. Nel frattempo, l'Irlanda ha deciso di aderire all'iniziativa con un progetto di diffusione della banda larga ultraveloce in tutto il Paese e alcune città italiane hanno deciso di offrire alloggi scontati ai lavoratori remoti che si trasferiscono nelle città di Santa Fiora in Toscana e di Rieti nel Lazio.

38. II MIO PRIMO LAVORO IN TELELAVORO

Tema: Lavoro

Il primo lavoro è sempre una sfida. Oltre all'incertezza insita nel lavorare, nello scoprire se si è qualificati per svolgere le mansioni assegnate e nel conoscere e interagire con i colleghi, negli ultimi anni si è aggiunta una nuova variabile. Si tratta di telelavoro. Il telelavoro ha rappresentato una sfida ancora più grande per molte persone che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro; ecco quindi alcuni consigli per aiutarvi ad affrontare e ad adattarvi a questa situazione.

Ci sono persone per le quali l'opzione del telelavoro offre tranquillità, perché possono concentrarsi sul lavoro e ridurre al minimo gli sforzi nelle **relazioni sociali**. Per altri, invece, può generare ansia e solitudine. Qualunque sia il vostro caso, vi consigliamo di lavorare fin dall'inizio sui rapporti con i vostri collaboratori

perché, a lungo andare, saranno fondamentali per voi. Potete farlo utilizzando gli strumenti di comunicazione messi a disposizione dalla vostra azienda, rispettando sempre gli orari di ciascuno e favorendo, quando possibile, il contatto visivo attraverso le videochiamate.

Gli studi dimostrano che il telelavoro contribuisce ad aumentare la **produttività** e a ridurre lo stress dei lavoratori, che possono svolgere il loro lavoro in modo confortevole, con una certa flessibilità negli orari di lavoro e favorendo la conciliazione familiare. Ma c'è il rischio di non riuscire a **disconnettersi**. In questo senso, si consiglia di stabilire una routine lavorativa, rispettando gli orari di lavoro, riposo, alimentazione, ecc. Come abbiamo detto, il telelavoro ha migliorato **l'equilibrio tra lavoro e vita privata**, permettendovi di godere di più tempo per voi e la vostra famiglia. Questo vi aiuterà anche a staccare la spina e a ridurre lo stress lavorativo.

Un altro aspetto da considerare è lo **spazio di lavoro**. L'organizzazione del vostro spazio vi permetterà di essere più produttivi o, al contrario, di distrarvi facilmente. Uno spazio separato dal resto della casa vi aiuterà a lavorare. Cercate di ottenere uno spazio pulito, ordinato e tranquillo.

Come ultima raccomandazione, vi invitiamo a **condividere la vostra esperienza** con i vostri colleghi o altri amici che si trovano nella vostra situazione. Questo vi aiuterà a identificare le aree di miglioramento e gli strumenti per farlo. Se vi sentite in colpa per il telelavoro, sappiate che non è una cosa che capita solo a voi e, soprattutto, che ci sono strumenti che vi aiutano ad affrontarla.

39. VANTAGGI E SVANTAGGI DEL TELELAVORO A LIVELLO SOCIALE

Tema: Lavoro

L'avvento del lavoro a distanza ha cambiato il modo in cui ci relazioniamo sul posto di lavoro. Abbiamo smesso di condividere la nostra giornata lavorativa con i colleghi nello stesso spazio per relazionarci attraverso uno schermo. Il telelavoro, che porta con sé una moltitudine di vantaggi, presenta anche alcuni svantaggi a livello sociale che dobbiamo conoscere per poterli affrontare.

Quali sono i vantaggi del lavoro a distanza?

- **Flessibilità e comodità sul lavoro.** È un dato di fatto che il telelavoro elimina il tempo e la fatica di recarsi in ufficio, consentendo di generare nuove routine. Inoltre, la stanchezza fisica e mentale si riduce notevolmente, così come l'assenteismo.
- **Riconciliazione familiare.** Il telelavoro è un grande alleato per genitori e badanti, che possono dedicare più tempo alla cura dei figli. In questo modo è possibile trascorrere più tempo con la famiglia.
- **Risparmio di tempo e di spese.** Non dovendo recarsi di persona in ufficio, si risparmia tempo eliminando la necessità di recarsi in ufficio. Inoltre, lavorare a distanza significa risparmiare sui costi per l'azienda, che non deve garantire uno spazio per tutti i suoi dipendenti e può creare uffici più ottimizzati; c'è anche un risparmio sui costi per il dipendente, che non deve pagare benzina, buoni di trasporto, ecc.
- **Il telelavoro è un alleato dell'ambiente.** L'eliminazione del pendolarismo verso l'ufficio è un risparmio energetico che va a vantaggio dell'ambiente (riduzione del consumo di benzina, gas ed elettricità utilizzati nei trasporti pubblici e privati).
- **Aumento della produttività.** Si presume che le prestazioni del lavoratore siano più elevate perché è più riposato e in una zona di comfort, il che può generare un maggiore interesse a migliorare le sue prestazioni e il suo impegno.
- **Meno assenze per malattia.** È stato dimostrato, soprattutto a causa della pandemia COVID-19, che i lavoratori si assentano meno da casa per malattia perché subiscono meno il contagio.

Quali sarebbero gli svantaggi del telelavoro?

- **Sensazione di isolamento e difficoltà a lavorare in gruppo.** La mancanza di un ambiente di lavoro e di relazioni con i colleghi può portare a una sensazione di isolamento e di mancanza di cameratismo, che può portare a un disimpegno emotivo nei confronti dell'azienda. Questo rende difficile mantenere un ambiente di lavoro di squadra positivo.
- **Difficoltà a staccare dal lavoro.** Il luogo in cui si svolge il telelavoro è lo stesso in cui le persone riposano, dormono e sviluppano relazioni personali, il che

può rendere difficile la disconnessione, con conseguente stress e diminuzione della capacità produttiva.

- **Disponibilità illimitata di distrazioni.** Il telelavoro a casa può comportare una serie di distrazioni che riducono la produttività, mentre in ufficio si cerca un ambiente pulito e ordinato che favorisca la concentrazione.
- **Confinamento mascherato.** La mancanza di contatto umano e il fatto che l'ambiente di lavoro e quello personale si trovino nello stesso spazio possono portare a una sensazione di confinamento e solitudine.
- **Perdita di riservatezza.** Questo è uno dei maggiori problemi per le aziende, gli attacchi informatici. Con il telelavoro, poiché il controllo specifico di ogni strumento di lavoro è reso più difficile, questi attacchi possono verificarsi e compromettere la riservatezza dell'azienda, dei lavoratori e dei clienti.

40. SUGGERENTI PER NEGOZIARE IL TELELAVORO

Tema: Lavoro

Se lavorate per un'azienda e desiderate continuare a svolgere il vostro lavoro a distanza da un altro Paese, potete chiedere al vostro datore di lavoro di prendere in considerazione questa possibilità. La crisi sanitaria ha portato con sé il telelavoro, che è diventato un'opzione praticabile per molte persone, mantenendolo stabilmente come politica aziendale. Questo favorisce lo stabilimento dei dipendenti in un altro territorio, anche in un altro Paese, concordando con l'azienda le condizioni alle quali ciò avviene.

Per realizzare il trasferimento e il telelavoro al 100% per un'azienda di un altro Paese, la prima cosa da fare è informarsi sugli obblighi che sia l'azienda che il lavoratore hanno nei confronti dell'Amministrazione del Paese, ma anche conoscere i vantaggi e gli svantaggi che questa modalità ha per entrambe parti. Solo con queste informazioni è possibile contattare l'azienda con il desiderio di telelavorare da un altro Paese e negoziare con essa.

Perché è necessario negoziare il telelavoro con il datore di lavoro?

La risposta è molto semplice. Si tratta di un cambiamento delle condizioni di lavoro e come tale deve essere negoziato. Trattandosi di una richiesta del

lavoratore, quest'ultimo deve presentare all'azienda una proposta che tenga conto dei pro e dei contro di questo modello sia per il lavoratore che per l'azienda.

La negoziazione è ancora più complessa quando si tratta di lavorare a distanza da un altro Paese ed è importante notare che il datore di lavoro può rifiutare questa richiesta. Pertanto, più il dipendente facilita il processo per il datore di lavoro, più è probabile che vada avanti.

Suggerimenti per negoziare con l'azienda per cui lavorate

- **Dimostrare il proprio impegno nell'azienda:** siate onesti e riconoscete lo sforzo che il trasferimento in un altro Paese comporta per l'azienda. Appreziate e ringraziate per il loro interesse e siate aperti alla negoziazione, sapendo che dovrete rinunciare a qualcosa per poter lavorare a distanza.
- **Approccio alla negoziazione da una prospettiva impersonale:** la negoziazione è difficile e se ricevete un feedback negativo non potete pensare che sia un attacco personale. La negoziazione riguarda le condizioni, non le persone. Questo potrebbe influenzarvi emotivamente e far finire male la trattativa.
- **Analizza la struttura dell'azienda:** essere consapevoli delle opportunità e dei limiti dell'azienda. Pensate al numero di dipendenti e al fatturato che ha, se ha una presenza nel paese in cui volete trasferirvi, se ci sono altri colleghi che sono già a distanza o meno, e così via. Questo vi aiuterà a contestualizzare la vostra proposta e a capire quanto potrebbe essere difficile per l'azienda trasferirvi.
- **Analizzare la propria posizione all'interno dell'azienda:** valutate il ruolo che svolgete nell'azienda e l'importanza del vostro lavoro per l'azienda, se è facilmente sostituibile da qualcun altro o meno. In questo modo potrete argomentare in difesa del vostro lavoro.
- **Pensate alle motivazioni che vi spingono a candidarvi per lavorare a distanza da un altro Paese:** riflettete sulla vostra decisione e sul motivo per cui è buona per voi. Ad esempio, per stare vicino alla famiglia, per conoscere un altro Paese o perché vi state trasferendo con il vostro partner. Trasferirsi in un altro luogo ha molti aspetti positivi per voi, quindi dovrete sempre tenere a mente il vostro obiettivo durante la trattativa. Nel valutare le opzioni, mettete sempre sulla bilancia questo obiettivo, perché dovrete rinunciare a

qualcosa e il vostro desiderio di trasferirvi in un altro luogo sarà decisivo in questa rinuncia.

- **Calcolare il costo della vita nel paese in cui ci si trasferisce:** se rinegoziate il vostro stipendio, tenete presente che una riduzione del salario non significa necessariamente una riduzione del tenore di vita. Ad esempio, il costo della vita nel Regno Unito non è uguale a quello del Portogallo, quindi anche se dovrete adeguare il vostro stipendio, ciò potrà essere vantaggioso per voi.
- **Calcolare il costo per l'azienda:** allo stesso modo, siate consapevoli del costo della vostra decisione per l'azienda. Questi costi sono:
 - Se l'azienda ha una sede centrale nel Paese: deve essere soggetta alla legislazione di quello Stato e provvedere al riadattamento interno.
 - Se l'azienda non ha una sede e vuole aprirne una: deve adempiere agli obblighi fiscali e previdenziali e avere un rappresentante legale nel Paese, con costi finanziari e di risorse elevati.
 - Se l'azienda vi assume tramite una società di intermediazione, dovrà pagare la tassa di servizio.
 - A tutto ciò va aggiunto il costo personale, in termini di tempo e risorse.

In definitiva, quando si negozia con l'azienda, si deve tenere conto dei costi del lavoro a distanza da un'altra sede. Dovete essere consapevoli che dovrete rinunciare ad alcuni dei benefici di cui godete attualmente. Ad esempio, una parte dello stipendio per coprire una parte dei costi finanziari e per adeguare lo stipendio al costo della vita nel Paese, oppure prestazioni sociali come assicurazioni private, materiali o attrezzature, ecc.

41. OBBLIGHI FISCALI PER I NON RESIDENTI

Tema: Tassazione

Quando una persona si trasferisce in un altro Paese per telelavorare, potrebbe non essere consapevole delle implicazioni fiscali che acquisisce con il nuovo Paese in cui si è trasferita. All'inizio del suo arrivo, la persona può essere considerata un non residente, ma deve comunque adempiere ai suoi obblighi

fiscali. In assenza di una legislazione europea comune, ogni Paese applica formule diverse per alleviare questa situazione.

In che modo i Paesi tassano i redditi prodotti nel loro Paese da persone che non sono considerate residenti fiscali?

La **Spagna** ha istituito [l'imposta sul reddito dei non residenti](#), un'imposta trimestrale basata sulla tassazione del reddito ottenuto in territorio spagnolo per un periodo inferiore a sei mesi, ossia finché non si è considerati residenti fiscali in Spagna. Questa imposta deve essere dichiarata quindici giorni dopo la fine del trimestre e viene riscossa con un'aliquota compresa tra il 19 e il 24% del reddito ottenuto.

Nel caso dell'**Irlanda**, il Paese ha deciso di creare lo "[split-year](#)". Se non siete considerati residenti fiscali irlandesi, pagherete le imposte solo sul reddito percepito durante il vostro soggiorno in Irlanda.

L'**Italia** e la **Francia** tassano il reddito prodotto nel Paese anche se non si è considerati residenti fiscali.

Per evitare di pagare le tasse sia nel Paese in cui si è considerati residenti fiscali sia in quello in cui si è lavorato per un certo periodo di tempo, esistono le convenzioni sulla doppia imposizione. Pertanto, se tale accordo è in vigore tra i due Paesi, non pagherete le tasse due volte. Assicuratevi di questo quando vi stabilite in un altro Paese, poiché non tutti i Paesi hanno accordi di questo tipo tra loro.

42. LE PROFESSIONI PIÙ RICHIESTE PER IL TELELAVORO

Tema: Lavoro

Grazie al telelavoro, molte persone hanno potuto lavorare a distanza, ma non tutti i profili professionali possono farlo. Ci sono lavori che hanno senso solo se svolti di persona. Tuttavia, il telelavoro ha dimostrato che molti lavori che non erano stati previsti per essere svolti a distanza possono essere svolti normalmente.

In questo articolo citiamo i lavori a distanza più richiesti, dividendoli in categorie in base al settore di lavoro in cui si trovano.

Il settore informatico è senza dubbio il più favorevole al lavoro a distanza. Con la giusta attrezzatura informatica, l'accesso a Internet e le applicazioni necessarie per svolgere il vostro lavoro, è facile farlo da qualsiasi luogo. Le posizioni più richieste nel settore dell'informatica sono:

- Cybersecurity.
- Web design.
- Supporto informatico.
- Sviluppo di software.
- Analisi dei dati.
- Programmazione.
- Sviluppo e progettazione di videogiochi.
- Ingegneria informatica.
- Amministrazione dei sistemi.

Nell'ambiente aziendale e commerciale, sono stati promossi lavori a distanza in professioni la cui presenza in ufficio era solo facoltativa. Alcuni dei lavori più richiesti in questo campo per il telelavoro sono:

- Marketing digitale.
- Scrittura di contenuti.
- Design grafico.
- Workforce Expert.
- Community manager.
- Reclutamento.
- Gestione delle vendite.
- Servizio clienti.
- Audit.

Altro settore professionale in cui si è sviluppato il telelavoro è quello dell'istruzione, incoraggiato soprattutto durante i confinamenti dovuti alla COVID-19. Tra le posizioni più ambite ci sono:

- Insegnamento e tutoraggio delle lingue e rinforzo scolastico.
- Insegnamento nel campo dell'informatica.
- Traduzione e interpretariato.

Infine, nell'ambito del settore sanitario, la professione che si è sviluppata maggiormente a distanza è stata quella della psicologia, che ha permesso di raggiungere un numero maggiore di persone. In misura minore, c'è stato un boom di consulti medici telematici.

43. DIFFERENZE TRA FALSI LAVORATORI AUTONOMI E LAVORATORI AUTONOMI ECONOMICAMENTE DIPENDENTI

Tema: Sicurezza Sociale

Quando un lavoratore vuole telelavorare da un altro Paese per il suo attuale datore di lavoro, prende in considerazione la possibilità di costituirsi come lavoratore autonomo. Questa è la prima opzione perché è apparentemente la più semplice. Tuttavia, si tratta di un'opzione rischiosa che può portare a sanzioni se non viene eseguita correttamente.

Per iniziare a individuare le differenze tra le varie figure, è bene precisare che, quando si parla di lavoratore autonomo o freelance, ci si riferisce al professionista indipendente che fornisce servizi alle aziende. I liberi professionisti offrono i loro servizi professionali, cercano e gestiscono il loro portafoglio clienti in modo indipendente, stabiliscono le loro tariffe e i loro orari e, dopo aver negoziato con un cliente, concordano le condizioni del lavoro da svolgere.

Ne consegue che il lavoratore autonomo non dipende esclusivamente da un cliente. Se così fosse, non si potrebbe più parlare di lavoratore autonomo, ma piuttosto di lavoratore autonomo economicamente dipendente (TRADE) o di imprenditore. Si tratta di professionisti indipendenti che forniscono i loro servizi a un'azienda specifica. In questo caso, il professionista deve negoziare con l'azienda e il loro rapporto è anche commerciale e non di lavoro.

Il problema di questa cifra è che, agli occhi dell'amministrazione, può rappresentare l'abuso di un'azienda nei confronti di un lavoratore, e quindi essere illegale. In questo caso, l'amministrazione capirà che non si tratta di un lavoratore economicamente dipendente ma di un falso lavoratore autonomo.

Nella legislazione spagnola, ad esempio, per lavoratore economicamente dipendente (TRADE) si intende un lavoratore autonomo che fattura almeno il 75% del proprio reddito a un unico cliente e che dipende economicamente da quest'ultimo. Affinché un rapporto commerciale sia riconosciuto dall'amministrazione, deve essere pienamente giustificato che non si tratta di un rapporto di lavoro ma di un rapporto commerciale. Questa interpretazione è quella che genera più problemi, in quanto non esistono linee guida specifiche per stabilire se si tratta di un commerciale o di un falso autonomo. L'Amministrazione garantirà la tutela del lavoratore e il suo rapporto paritario con l'azienda, quindi perseguirà che l'azienda non lo abusi.

Nel caso citato all'inizio dell'articolo, se una persona ha un rapporto di lavoro con un'azienda e, per trasferirsi in un altro Paese, prende in considerazione l'opzione di diventare un lavoratore autonomo, nella maggior parte dei casi sarà considerata un falso lavoratore autonomo, in quanto le autorità competenti la interpreteranno come una frode lavorativa. Questa frode è associata a sanzioni pecuniarie per l'azienda, che può persino richiedere all'azienda di assumere il lavoratore e di iscriverlo al sistema di sicurezza sociale, e di richiedere il rimborso di quanto non è stato pagato in precedenza.

44. TELELAVORO E PROTEZIONE DEI DATI: RACCOMANDAZIONI PER I LAVORATORI

Tema: Lavoro

Il telelavoro ha portato con sé una maggiore esposizione dei dati in rete, per cui è necessario essere consapevoli dei pericoli e adottare misure adeguate per garantire la protezione delle informazioni. Di seguito sono riportate alcune raccomandazioni per i lavoratori:

1. **Rispettare la politica di protezione delle informazioni dell'azienda.** Ogni dipendente deve rispettare le misure stabilite dall'azienda in materia di protezione dei dati e sicurezza delle informazioni, prestando particolare

attenzione al dovere di riservatezza del dipendente in relazione ai dati personali a cui ha accesso nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

2. **Proteggere i dispositivi utilizzati.** Definite e utilizzate password forti, diverse da quelle utilizzate per accedere agli account di posta elettronica personali, ai social network e ad altre applicazioni utilizzate nella vita privata. È inoltre importante non scaricare o installare applicazioni o software che non siano stati precedentemente autorizzati dall'organizzazione. Inoltre, è importante evitare di collegarsi a reti wifi non protette o aperte. Si raccomanda che il sistema antivirus installato sul computer sia operativo e aggiornato.
3. **Garantire la protezione delle informazioni trattate.** Sia nei luoghi pubblici che nell'ambiente domestico, è essenziale prendere le precauzioni necessarie per garantire la riservatezza delle informazioni che si trattano. A tal fine, è consigliabile evitare di esporre lo schermo allo sguardo di terzi. Se si lavora abitualmente in luoghi pubblici, è consigliabile utilizzare un filtro per la privacy per il proprio schermo.
4. **Salvare le informazioni negli spazi di rete abilitati.** Si consiglia di evitare di memorizzare le informazioni generate sull'apparecchiatura del dispositivo utilizzato, ed è preferibile utilizzare risorse di archiviazione condivise o in cloud fornite dall'organizzazione. Nel caso in cui si consenta l'uso di apparecchiature personali, non utilizzare applicazioni non autorizzate dalla politica di condivisione delle informazioni dell'organizzazione (servizi cloud per l'hosting di file, posta personale, messaggistica rapida, ecc.).
5. **Segnalare immediatamente qualsiasi violazione della sicurezza.** Qualsiasi irregolarità che possa pregiudicare la sicurezza delle informazioni e dei dati personali trattati deve essere notificata al titolare del trattamento, senza indugio e nel più breve tempo possibile, attraverso i canali definiti a tal fine.

45. TELELAVORO E PROTEZIONE DEI DATI: RACCOMANDAZIONI PER PER LE AZIENDE

Tema: Aziende

Il telelavoro ha portato con sé una maggiore esposizione dei dati sul web. Per contribuire alla protezione di questi dati, le varie agenzie per la protezione dei

dati hanno emanato diverse raccomandazioni per le aziende affinché si adattino e proteggano le loro informazioni:

- 1. Definire una politica di protezione delle informazioni per le situazioni di mobilità.** Quando si lavora nello spazio messo a disposizione dall'azienda, ad esempio in un ufficio, il controllo delle informazioni è elevato. Tuttavia, quando il lavoratore si trova a distanza, questo controllo scompare. È necessario definire una politica che includa informazioni sul trattamento delle informazioni e sui rischi di cattiva gestione delle informazioni. Ad esempio, questa politica dovrebbe includere i tipi di accesso remoto consentiti, da quali dispositivi e il livello di accesso. Dovrebbe inoltre includere le responsabilità e gli obblighi dei dipendenti e le informazioni sulle conseguenze del mancato rispetto delle linee guida, sia per l'azienda che per il dipendente. Idealmente, l'azienda e il dipendente dovrebbero firmare un accordo di telelavoro che includa disposizioni sulla corretta protezione dei dati.
- 2. Scegliete soluzioni e fornitori di servizi affidabili e garantiti.** È importante evitare l'uso di applicazioni e soluzioni di telelavoro che non offrono garanzie e che possono portare all'esposizione dei dati. Le società terze con cui i dati vengono condivisi saranno responsabili del loro trattamento e saranno quindi obbligate a rispettare la legislazione vigente in materia.
- 3. Limitare l'accesso alle informazioni.** Per garantire un accesso adeguato alle informazioni, è necessario considerare chi ha accesso a quali informazioni. Anche la limitazione dell'accesso è un modo per proteggere i dati e può avere diversi livelli all'interno dell'organizzazione.
- 4. Configurare regolarmente le apparecchiature e i dispositivi utilizzati in situazioni di mobilità.** Le attrezzature e le risorse utilizzate per lo svolgimento dell'attività devono essere protette e aggiornate, disattivando i servizi non necessari. Nel caso in cui le attrezzature di lavoro siano personali del dipendente, l'azienda deve richiedere i requisiti minimi per poterle utilizzare in connessione remota e limitare l'accesso alle informazioni.
- 5. Monitorare l'accesso alla rete aziendale dall'esterno.** Al fine di individuare eventuali violazioni della sicurezza o l'uso fraudolento delle informazioni, si raccomanda di registrare tutte le attività svolte da un accesso esterno.
- 6. Gestione razionale della protezione e della sicurezza dei dati.** Tutte le misure di protezione dei dati devono essere stabilite sulla base di un'analisi

dei rischi che valuti la proporzionalità tra i benefici che si possono ottenere dall'accesso remoto e il potenziale impatto di un accesso compromesso alle informazioni personali.

Maggiori informazioni su [Agencia Española de Protección de Datos](#).

46. LA REGOLAMENTAZIONE DEL TELELAVORO IN EUROPA DOPO IL COVID-19

Tema: Lavoro

Il telelavoro non è regolamentato a livello europeo attraverso meccanismi di legge obbligatori. Non esistono direttive specifiche sul telelavoro, anche se diverse direttive e regolamenti affrontano questioni importanti per garantire buone condizioni di lavoro ai telelavoratori.

La pandemia COVID-19 ha rappresentato un cambio di paradigma totale sul telelavoro. Ha lasciato un'impronta così importante che sia i Paesi che le aziende hanno modificato le loro convenzioni per legiferare alcuni aspetti del telelavoro.

In questo contesto, il **Belgio** destaca por ser un país en el que los interlocutores sociales han emitido un acuerdo que distingue como un País in cui le parti sociali hanno emanato un accordo di contrattazione collettiva che fornisce un quadro di riferimento per la buona collaborazione tra datori di lavoro e lavoratori.

Altri esempi di Paesi che hanno introdotto modifiche legali nella regolamentazione del telelavoro dopo lo scoppio della pandemia sono:

Italia: estensione dello smart working nelle pubbliche amministrazioni con la legge 24 aprile 2020, n. 2727, che prevede l'estensione dello "smart working" nelle pubbliche amministrazioni. Entro il 31 gennaio di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, previa consultazione dei sindacati, devono redigere un piano per l'organizzazione del lavoro intelligente (POLA), come sezione del piano della performance. La POLA mira a individuare le attività che possono essere svolte in modo intelligente e utilizzate da almeno il 60% dei dipendenti. Nel caso in cui la POLA non venga adottata, lo smart working viene applicato ad almeno il 30% dei dipendenti, se richiesto.

Slovacchia: modificazione del Codice del Lavoro (marzo 2021). L'istituzione della normativa slovacca sul telelavoro è stata in parte innescata dalla pandemia. La modifica del Codice del lavoro stabilisce una nuova serie di diritti e obblighi del lavoratore e del datore di lavoro. Un accordo di telelavoro richiede un accordo reciproco e una certa regolarità (invece di essere un evento unico). Le nuove disposizioni obbligano i datori di lavoro a rimborsare al dipendente i maggiori costi legati al telelavoro, come le spese per attrezzature e strumenti. Il codice introduce il diritto alla disconnessione alla fine della giornata lavorativa e durante la pausa settimanale, a meno che non siano stati ordinati o concordati degli straordinari, nonché durante i giorni festivi. concordati, nonché durante i giorni festivi.

Spagna: In risposta alla COVID-19, è stato approvato il Regio Decreto Legge 28/2020, basato su un Accordo Quadro firmato dalle parti sociali, da cui è derivata la Legge sul Telelavoro, comunemente nota come Legge sul Telelavoro. L'obiettivo di questa legge è quello di fornire una regolamentazione sufficiente, trasversale e integrata in un'unica normativa sostanziale che risponda a diverse esigenze, bilanciando l'utilizzo di queste nuove forme di fornitura di lavoro retribuito e i vantaggi che esse comportano per le aziende e i lavoratori. Questa legge si concentra sulla regolamentazione del diritto alla disconnessione, oltre che su aspetti specifici di sicurezza sul lavoro, aspetti ergonomici, psicosociali e organizzativi, nonché sulla distribuzione dell'orario di lavoro, sulla limitazione della disponibilità e sulle pause. Il datore di lavoro deve anche adottare misure di protezione per sostenere i dipendenti particolarmente vulnerabili, come quelli in gravidanza, nonché garantire e informare sui possibili rischi del telelavoro e sullo spazio in cui si svolge il lavoro a distanza. Inoltre, viene introdotto l'obbligo per il datore di lavoro di compensare il dipendente per i costi del lavoro a distanza.

Altre iniziative di rilievo si trovano in **Irlanda** y **Francia**. Nel gennaio 2021, il governo irlandese ha pubblicato la Strategia nazionale per il lavoro a distanza, che prevede alcune modifiche legislative e altre misure a sostegno del telelavoro (ad esempio, il miglioramento delle infrastrutture per il telelavoro, come la connettività a Internet) e lo sviluppo di dati nazionali sull'incidenza e la frequenza del lavoro a distanza, nell'ambito di uno sforzo più ampio per migliorare i dati sugli accordi di lavoro flessibile, al fine di fornire una base di dati per le politiche future. La strategia risponde in parte alla richiesta del Congresso irlandese dei sindacati di una revisione completa del diritto del lavoro in relazione al telelavoro. Sempre nel gennaio 2021, le parti sociali francesi hanno pubblicato un nuovo

accordo intersettoriale che sostituisce l'accordo del 2006 e integra la legislazione sul telelavoro precedente alla COVID-19.

Ulteriori informazioni nel rapporto [Regulating telework in a post-COVID-19 Europe](#).

47. L' ACCORDO QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO

Tema: Lavoro

La Confederazione europea dei sindacati (CES), l'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE) / l'Associazione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (UNICE/UEAPME) e il Centro europeo per le imprese pubbliche (CEEP) hanno firmato il 16 luglio 2002 un accordo quadro sul telelavoro per dare maggiore sicurezza ai telelavoratori dipendenti nell'Unione europea. Questo accordo è particolarmente importante perché è il primo accordo europeo stabilito dalle stesse parti sociali.

L'obiettivo era quello di sviluppare un quadro generale a livello europeo per le condizioni di lavoro dei telelavoratori e di conciliare le esigenze comuni di flessibilità e sicurezza dei datori di lavoro e dei lavoratori. L'accordo ha dato ai telelavoratori la stessa protezione generale dei lavoratori che lavorano nei locali dell'azienda.

L'accordo definisce il **telelavoro** come **una forma di organizzazione e/o di esecuzione del lavoro che utilizza le tecnologie dell'informazione, nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui il lavoro, che avrebbe potuto essere eseguito anche nei locali del datore di lavoro, viene di solito eseguito fuori dai locali del datore di lavoro.**

L'accordo ha evidenziato una serie di aree chiave in cui le specificità del telelavoro devono essere prese in considerazione:

- **La natura temporanea del telelavoro:** il telelavoro è volontario per il dipendente e per il datore di lavoro. Il telelavoro può far parte della descrizione iniziale del dipendente o può essere accettato volontariamente in seguito.
- **Le condizioni di lavoro:** i telelavoratori hanno gli stessi diritti degli altri lavoratori. Questi diritti sono garantiti dalla legislazione e dai contratti collettivi

applicabili. Potrebbero essere necessari accordi specifici per tenere conto delle peculiarità del telelavoro.

- **Protezione dei dati:** spetta al datore di lavoro adottare le misure necessarie per garantire la protezione dei dati utilizzati e trattati dal telelavoratore per scopi professionali. Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore di eventuali restrizioni all'uso dell'apparecchiatura e delle sanzioni previste in caso di inosservanza.
- **Privacy:** il datore di lavoro deve rispettare la privacy del telelavoratore. Se è presente un mezzo di sorveglianza, deve essere conforme alla direttiva 90/270/CEE sugli schermi.
- **Attrezzature per l'attività:** il datore di lavoro deve generalmente fornire, installare e mantenere le attrezzature necessarie per il telelavoro regolare, a meno che il telelavoratore non usi le proprie attrezzature.
- **Salute e sicurezza:** il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza sul lavoro del telelavoratore in conformità alla direttiva 89/391/CEE e alle direttive individuali, alle leggi nazionali e ai contratti collettivi pertinenti. Al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori e/o le autorità competenti avranno accesso al sito di telelavoro, nei limiti stabiliti dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali.
- **Organizzazione del lavoro:** spetta al telelavoratore gestire l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Il carico di lavoro e i criteri di prestazione del telelavoratore sono equivalenti a quelli di lavoratori analoghi che lavorano nei locali del datore di lavoro.
- **La formazione dei telelavoratori:** i telelavoratori hanno lo stesso accesso alla formazione e alle opportunità di carriera dei lavoratori analoghi nei locali del datore di lavoro e sono soggetti alle stesse politiche di valutazione degli altri lavoratori.
- **Diritti collettivi dei telelavoratori:** i telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori nei locali del datore di lavoro. La comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori non deve essere ostacolata.

Contesto

Questo accordo ha contribuito direttamente alla strategia definita dal [Consiglio Europeo di Lisbona](#) e al passaggio a un'economia e a una società basate sulla conoscenza, in linea con gli obiettivi fissati a Lisbona.

Nel luglio 1997, la Commissione europea ha adottato una serie di raccomandazioni politiche sulla dimensione sociale e del mercato del lavoro della società dell'informazione. Queste raccomandazioni includevano l'impegno a promuovere il telelavoro in Europa e a esplorare il telelavoro all'interno della Commissione.

Nel 1998, la Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e le Pari Opportunità e la Direzione Generale per la Società dell'Informazione hanno lanciato un progetto pilota. Il progetto prevedeva tre forme di telelavoro a tempo parziale: telelavoro alternato tra l'ufficio normale e un ufficio a casa, telelavoro mobile durante le missioni ufficiali e lavoro ad hoc in un altro edificio della Commissione.

48. BANCA ONLINE: UNA SOLUZIONE PER I LAVORATORI A DISTANZA

Tema: Tassazione

Quando si decide di diventare un nomade digitale e di viaggiare per il mondo mentre si lavora, è essenziale avere una banca che copra le proprie esigenze all'estero. Esistono banche online che offrono i loro servizi da qualsiasi luogo, anche se la loro gamma di servizi è ancora limitata.

Alcuni dei principali svantaggi del mantenere un conto corrente locale mentre si vive temporaneamente in diverse parti del mondo possono essere, tra gli altri, le commissioni per i trasferimenti internazionali, i contatti con la banca all'estero o l'uso degli sportelli bancomat.

Oggi non esiste una banca online che abbia tutte le caratteristiche di una banca tradizionale. Sul mercato esistono soluzioni che si adattano a questa esigenza, ma presentano ancora dei limiti. Ad esempio, alcuni consentono solo depositi tramite bonifico bancario, altri non accettano bonifici e così via.

Nella scelta di una banca online si devono considerare i seguenti criteri:

1. **Commissioni sulle transazioni estere.** Le banche possono addebitare una percentuale del denaro speso con la carta di credito in un paese straniero o in un'altra valuta. Anche se in linea di massima si tratta di quantità ridotte, possono essere decisive a seconda di come vengono utilizzate.
2. **Accessibilità al mobile banking.** È importante tenere presente che avere un'applicazione spesso non equivale ad avere un buon servizio attraverso di essa. Si raccomanda che l'applicazione sia intuitiva, chiara, con un buon servizio clienti e che soddisfi le vostre esigenze specifiche (trasferire fondi, consultare l'estratto conto, poter cambiare valuta, poter bloccare una carta rubata, ecc.)
3. **Offrire all'utente la possibilità di detenere, acquistare, convertire e spendere più valute (digitali e fiduciaria).** Si consiglia di cercare una banca che abbia una disponibilità a livello mondiale, vale a dire che la carta possa essere utilizzata senza problemi in qualsiasi paese straniero. Inoltre, è bene tenere conto delle commissioni che potrebbero essere addebitate per il cambio di valuta.

Oggi sono molte le banche che offrono questo tipo di servizio, ad esempio: Revolut, N26, Wise, ING DIRECT o Payoneer.

49. COS'È L'AREA SCHENGEN?

Tema: Residenza

L'area Schengen è una zona dell'Europa composta da 26 Paesi in cui non esistono frontiere interne e, pertanto, è consentita la libera circolazione di persone, beni, servizi e capitali. Quest'area è sottoposta a un controllo di frontiera esterno e per l'accesso da paesi terzi è necessario un permesso.

Non confondere il territorio corrispondente ai Paesi dell'Unione Europea con l'area Schengen. Si tratta di due zone diverse e, come tali, hanno regolamenti diversi. L'area Schengen è composta dai seguenti Paesi: Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Islanda, Italia, Lettonia, Liechtenstein, Lituania, Lussemburgo, Malta,

Paesi Bassi, Norvegia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Svizzera.

Per entrare nell'area Schengen da un Paese diverso da quelli sopra elencati, è necessario una visa. La visa Schengen, comunemente nota come visa turistica, è un permesso che consente la libera circolazione nell'area Schengen. Questa visa consente il transito in tutti i Paesi dell'area Schengen per un massimo di 90 giorni in un periodo di 180 giorni (i 90 giorni non devono essere consecutivi).

La visa Schengen può essere prolungata fino a 90 giorni in via straordinaria. Se si desidera richiedere una proroga della visa, è necessario dimostrare un motivo insormontabile per la concessione della proroga. Un motivo insormontabile è l'impossibilità di trasferirsi o lasciare il paese per motivi di salute; tutti gli altri motivi, per quanto importanti, saranno probabilmente respinti.

In caso di inadempienza e di soggiorno eccessivo in uno di questi Paesi, è possibile incorrere in sanzioni: da una sanzione pecuniaria da 500 a 1.000 euro a una sanzione sul passaporto che vieta l'ingresso nell'area Schengen fino a 3 anni.

50. CHE COS'È IL MODULO A1?

Tema: Aziende

Il modulo A1 è un modulo necessario per richiedere il distacco temporaneo di un lavoratore in un altro Stato membro dell'Unione Europea (eccetto la Danimarca) o dello Spazio economico europeo (Svizzera, Islanda, Liechtenstein e Norvegia).

Questo modulo è unico in tutta Europa ed è regolato dal Regolamento 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

In base all'articolo 12.1, se un lavoratore dipendente di uno Stato membro che lavora per un datore di lavoro con uno stabilimento permanente in tale Stato membro è inviato a lavorare temporaneamente in un altro Stato membro, rimane soggetto alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile del lavoro non superi i ventiquattro mesi e che la persona non sia inviata a sostituire un'altra persona che è stata inviata a lavorare.

In altre parole, se una persona viene trasferita temporaneamente in un altro Stato membro dell'UE, può continuare a pagare i contributi nel suo Paese di

origine ed essere coperta dai servizi sociali del Paese in cui è stata trasferita attraverso la Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM).

Come fare domanda per l'A1?

Per effettuare il distacco temporaneo di un lavoratore, è necessario che la Direzione provinciale e l'Amministrazione della Sicurezza Sociale competenti rilascino il modulo A1. A tal fine, il datore di lavoro deve farne richiesta almeno quattro settimane prima della partenza del lavoratore.

51. I RISCHI DEL LAVORO A DISTANZA

Tema: Lavoro/ Aziende

Il telelavoro presenta molti aspetti positivi, come la conciliazione della vita personale e professionale, la flessibilità o l'organizzazione del lavoro stesso, ma ci sono anche dei rischi di cui è necessario essere consapevoli per prevenire eventuali problemi che potrebbero sorgere. Questi riguardano sia l'azienda che il telelavoratore e li citiamo di seguito:

Cibersecurity

Garantire la sicurezza delle informazioni è la sfida più grande del lavoro a distanza. Il telelavoratore può lavorare da qualsiasi luogo, il che rende molto difficile proteggere la sua attività. I tipi di rischio che possono presentarsi sono:

- Contaminazione della rete aziendale a causa di una violazione della sicurezza sul computer del dipendente (o viceversa).
- Virus o *malwares* che disturbano il normale funzionamento del dispositivo informatico.
- *Ramsonware*: un tipo di malware che limita l'accesso a determinate parti o file del sistema operativo.
- *Phising*: attacco di massa ricevuto via e-mail o SMS.
- Accesso non autorizzato ai dispositivi.
- *Man in the middle*: intercettazione della comunicazione tra 2 o più interlocutori.

- Perdita o smarrimento dei dati a causa della mancanza di una copia di backup.
- In caso di telelavoro, è probabile che alcune informazioni aziendali vengano archiviate sul computer di casa (a meno che non si disponga di un computer aziendale o si lavori nel cloud). Queste sono alcune delle situazioni da tenere in considerazione:
 - Interruzioni di corrente: in alcune aziende esistono sistemi per cui, in caso di interruzione di corrente, si ha il tempo di salvare i file che si stanno gestendo e di spegnere i computer, ma quasi nessuna casa ha qualcosa di simile. È meglio prendere l'abitudine di risparmiare spesso.
 - Perdere parte del lavoro: chi lavora su desktop remoti, utilizzando i server dell'azienda, non deve fare nulla di speciale. D'altra parte, se una parte dei dati si trova sul vostro computer, è una buona idea fare una copia di backup (giornaliera o settimanale) su un disco rigido esterno. Sempre con l'autorizzazione dell'azienda.

Proteggere la privacy dei lavoratori

Alcune aziende mettono in atto strumenti di monitoraggio per garantire che i dipendenti rispettino l'orario di lavoro. Questi possono invadere illegalmente il diritto alla privacy e alla vita privata del telelavoratore e dovrebbero essere proporzionati e controllati dai sindacati.

Problemi muscoloscheletrici

Le aziende devono rispettare le norme di legge relative all'altezza di scrivanie e sedie, alla quantità di spazio che ogni lavoratore deve avere a disposizione e persino alla luminosità degli schermi. A casa, ognuno è responsabile dell'adozione delle misure necessarie per evitare disagi o lesioni. Dal canto suo, la tastiera deve essere inclinabile e indipendente dallo schermo, in modo che il lavoratore adotti una posizione comoda per braccia e mani. Infine, è consigliabile utilizzare un poggiatesta se non poggiano bene sul pavimento.

Anche la vista può risentirne se l'occhio non si sposta di tanto in tanto per distogliere lo sguardo dallo schermo e, soprattutto, se si fissa lo schermo per lunghe ore. In ufficio ci sono più distrazioni e pause che a casa, e l'affaticamento degli occhi è meno probabile. Lo schermo del computer deve essere di qualità

sufficiente, con un'immagine stabile e priva di riflessi e la possibilità di regolare il contrasto o la luminosità per una migliore visibilità.

Rischio psicologico

Nel telelavoro, c'è il rischio che l'orario di lavoro dei telelavoratori venga prolungato o che non godano delle pause necessarie stabilite dalla normativa. Joseba Rico, psicologa e vicedirettrice dell'AMAFE (Associazione madrileni di amici e parenti di persone affette da schizofrenia), mette in guardia dai rischi che questa forma di lavoro professionale può comportare: *“L'ambiente potrebbe non essere il più adatto per svolgere le loro attività. È inoltre possibile che si instauri uno stile di vita eccessivamente sedentario, che aumentino i conflitti all'interno del sistema familiare, che si arrivi a orari di lavoro illimitati che occupano l'intera settimana o che ci si senta isolati a causa della mancanza di contatti sociali. Questo può portare a sentimenti di solitudine, stress e ansia”*.

Se non vengono mantenute le giuste condizioni, il telelavoro per un lungo periodo di tempo aumenta la probabilità di problemi di salute fisica e mentale.

Inoltre, lavorare nella solitudine della propria casa può essere difficile per alcune persone e il telelavoratore può sentirsi isolato. Per evitare ciò, è consigliabile organizzare riunioni in videoconferenza con altri colleghi per discutere di questioni legate al lavoro.

Coesione e lavoro di squadra

In seguito al punto precedente, è importante notare che il team nel suo complesso può essere influenzato a diversi livelli. L'azienda potrebbe avere difficoltà a promuovere il lavoro di squadra e a mantenere il personale coeso. Questo può influire sulle prestazioni e sulla produttività di tutti, sia di chi lavora a distanza che di chi lavora in ufficio. C'è il rischio di isolare, anche involontariamente, la persona che lavora in remoto.

52. STATO E NORMATIVE PER IL LAVORO A DISTANZA IN IRLANDA

Tema: Lavoro/ Aziende

In Irlanda non esiste attualmente una legislazione specifica per il lavoro a distanza ma, consapevole della necessità di regolamentare questo modello di lavoro, lo Stato sta sviluppando una Strategia Nazionale per il Lavoro a Distanza.

L'interesse dello Stato per il telelavoro ha avuto inizio nel 2002 con l'[Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro](#), un accordo firmato dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei sindacati a livello europeo che mira a garantire maggiore sicurezza ai telelavoratori. Va detto che all'epoca il lavoro a distanza non era così importante come oggi nel mercato del lavoro, ma nonostante ciò la Commissione europea applaudì l'accordo, intuendo il cambiamento che sarebbe avvenuto anni dopo.

Prima dell'emergenza sanitaria causata dalla crisi del COVID-19, il governo irlandese ha aumentato le risorse per il telelavoro. Da questo investimento è nato il [Remote Working in Ireland Report 2019](#), basato sull'Accordo Quadro Europeo 2022. Questa relazione riflette la natura temporanea del lavoro a distanza come indicato nell'Accordo quadro europeo e, altrettanto importante, il fatto che il lavoro sarà svolto all'interno della Repubblica d'Irlanda. Queste due caratteristiche limiterebbero di fatto il telelavoro a distanza a tempo indeterminato da un altro Paese.

L'avvento del COVID-19 ha introdotto il lavoro a domicilio come soluzione di emergenza, senza un'infrastruttura sviluppata. A questo proposito, l'Irlanda sta lavorando per accelerare la Strategia Nazionale per il Lavoro a Distanza in cui è immersa dal gennaio 2021.

Sebbene la pandemia abbia cambiato il mondo come lo conosciamo, compreso il mondo del lavoro, molte aziende irlandesi hanno deciso di riportare gradualmente i propri dipendenti in ufficio. Questo, insieme alla mancanza di norme specifiche sul telelavoro, può avere un impatto negativo sul benessere dei lavoratori.

Le future norme sul lavoro a distanza potrebbero essere diverse da quelle adottate da altri Stati membri per un aspetto cruciale: l'Irlanda non vuole perdere i professionisti che possono lavorare dall'estero. Si vuole invece distribuire l'occupazione nel modo più uniforme possibile in tutto il Paese. Di conseguenza, il Governo e le imprese si impegnano a mantenere i posti di lavoro sul territorio e

a favorire migliori condizioni per i lavoratori che continuano a vivere nel Paese. Per raggiungere questo traguardo, il governo sta lavorando alla [Roadmap del Lavoro a Distanza](#) come parte della Strategia Nazionale per il Lavoro a Distanza.

53. STRUMENTI PER IL LAVORO A DISTANZA

Tema: Lavoro

Per poter telelavorare, è essenziale utilizzare gli strumenti digitali. Questi strumenti ci permettono di organizzare il nostro lavoro, collaborare con altre persone, vendere prodotti e servizi, fatturare, ecc. Lavorare a distanza richiede la conoscenza e l'uso di questi strumenti, quindi in questo articolo esamineremo alcuni degli strumenti più comunemente utilizzati, sia dai nomadi digitali che dalle aziende che offrono il telelavoro ai loro dipendenti.

Strumenti di comunicazione

- **WhatsApp/Telegram:** poiché gli strumenti di messaggistica istantanea consentono una comunicazione immediata. Sono particolarmente utili per affrontare le emergenze, anche se è consigliabile regolarne l'uso, staccando il telefono alla fine della giornata lavorativa o utilizzando numeri di telefono diversi in modo che la vita personale e quella professionale non si sovrappongano.
- **Slack:** uno strumento di comunicazione istantanea che consente la comunicazione bidirezionale tra due persone, ma anche la comunicazione di gruppo attraverso la creazione di canali. Slack consente di scambiare documenti e link durante la chat.
- **Skype, Zoom o Google Meet:** Questi sono alcuni degli strumenti di videochiamata più utilizzati. Vengono utilizzati principalmente per le riunioni, ma anche per i webinar.
- **Microsoft Teams:** è una piattaforma di comunicazione e collaborazione unificata. Riunisce molte delle soluzioni menzionate in questo articolo, ad esempio canali di messaggistica, condivisione di file, repository di documentazione, sistema di videochiamata e così via.

Strumenti per il lavoro collaborativo

- **Miro**: una lavagna collaborativa online per il lavoro di gruppo. Permette di organizzare riunioni e workshop con dinamiche diverse, potendo includere informazioni in tempo reale, immagini, post-it, ecc. Questo, insieme a videochiamate in tempo reale per consentire al team di vedersi durante la sessione.
- **Trello**: uno strumento utilizzato per organizzare il lavoro con liste di controllo, assegnazione di compiti ai membri del team e un sistema di date di scadenza. È anche un archivio di file.
- **Asana**: consente di impostare e assegnare compiti a ciascun membro del team, indicando priorità e scadenze.
- **Google Drive**: servizio di file hosting nel cloud. Permette di archiviare la documentazione, ma anche di generare documenti di lavoro che possono essere modificati in tempo reale da persone diverse, consentendo il lavoro di squadra.
- **Dropbox**: servizio di file hosting nel cloud. Si tratta di un archivio online ad accesso limitato che consente l'archiviazione e lo scambio di documentazione tra il team.
- **Canva**: è uno strumento di progettazione per il quale non è richiesta alcuna conoscenza di grafica. È molto utile per creare poster, banner, post per i social media e così via, con una moltitudine di modelli e opzioni.

Strumenti di gestione

- **Harvest** o **Toggl**: sono strumenti per tracciare il tempo trascorso su un'attività, un progetto o un cliente. Questo tipo di soluzioni è utile sia ai freelance per calcolare la redditività di un progetto, sia alla gestione del team per misurare l'efficienza e la redditività del lavoro.
- **Calendly**: offre la possibilità di gestire un calendario. Il proprietario vi inserisce la propria disponibilità e le persone che vi accedono possono prenotare una fascia oraria. È molto utile per i professionisti che forniscono i loro servizi, automatizzando il sistema di prenotazione.
- **Sumup**: strumento di contabilità per i professionisti indipendenti. Permette di redigere bilanci e fatture e di registrare le spese associate alla propria attività.

- **Paypal** o **Stripe**: entrambe sono piattaforme di pagamento, ideali per addebitare i servizi resi. La sicurezza delle transazioni è garantita dalla loro tecnologia e il costo del loro utilizzo attraverso le commissioni ne favorisce l'uso senza investimenti preliminari.

54. VANTAGGI E SVANTAGGI DEL LAVORO A DISTANZA PER IL LATORE DI LAVORO E IL DIPENDENTE

Tema: Lavoro/ Aziende

Il telelavoro presenta una serie di vantaggi e svantaggi sia per il datore di lavoro che per il dipendente. In questo articolo ne citiamo alcuni, in modo che entrambe le parti siano consapevoli delle implicazioni del telelavoro.

Vantaggi per il datore di lavoro e il dipendente

Vantaggi per l'azienda:

- **Manutenzione del personale:** Ci sono profili che sono molto richiesti sul mercato del lavoro e che le aziende hanno difficoltà ad assumere. Se questo è il vostro caso, l'azienda potrebbe considerare una buona opzione per voi lavorare a distanza, perché è il modo per continuare a lavorare in azienda.
- **Apertura a nuovi mercati:** L'azienda può valutare la possibilità di investire o commerciare in un nuovo Paese, sfruttando la vostra conoscenza del territorio e la vostra presenza costante.

E per il lavoratore:

- **Benefici per i dipendenti:** il beneficio maggiore è quello di rispondere a un bisogno personale. Indipendentemente dal motivo per cui volete trasferirvi in un altro Paese, farlo mantenendo il vostro lavoro vi aiuterà nel processo di liquidazione.
- **Costo della vita:** A seconda del luogo in cui si vuole risiedere, il costo della vita potrebbe essere inferiore a quello del luogo in cui si vive attualmente. Questo, insieme al mantenimento del posto di lavoro, vi aiuterà nella vostra crescita personale e professionale.

Svantaggi per il datore di lavoro e il dipendente

Svantaggi per l'azienda:

- **Costo in risorse personali ed economiche:** per far assumere un lavoratore in un altro Paese, l'azienda deve rispettare gli obblighi fiscali, previdenziali e lavorativi. Questo ha un costo economico elevato, che si aggiunge al costo delle risorse, perché deve sottostare a un'amministrazione diversa, in una lingua diversa e con le formalità di quello Stato. È necessario nominare un rappresentante legale nel Paese e assegnare risorse umane per gestire le questioni derivanti da questa attività.
- L'azienda si trova ad affrontare una **perdita di controllo** sul lavoratore per diversi motivi: il telelavoratore è a distanza per il 100% della giornata lavorativa, a volte ci sono fusi orari diversi, il datore di lavoro non conosce il luogo di lavoro del dipendente e così via.
- Può esserci un **problema di coesione nel team:** essendo lontani, le relazioni sociali sul lavoro ne risentono. I nuovi assunti non hanno un rapporto stretto con il telelavoratore e possono essere esclusi dalle dinamiche aziendali, il che costringe l'azienda a destinare maggiori risorse per favorire la partecipazione del telelavoratore alle dinamiche e il suo rapporto con il resto dei colleghi.

E per il lavoratore:

- **Disconnessione con il team:** il lavoratore a distanza avrà più problemi a relazionarsi con i suoi colleghi che se fosse sul posto di lavoro con loro. Questo può interferire con le loro prestazioni lavorative e con la partecipazione a nuovi progetti.
- **Isolamento** : allo stesso modo, se il telelavoratore lavora da casa, può provare solitudine e tristezza a causa dell'isolamento sociale.

55. CHE COS'È IL CERTIFICATO DI REGISTRAZIONE DI CITTADINO DELL'UE?

Tema: Residenza

Il Certificato di Registrazione di Cittadino dell'Unione Europea è un documento che riconosce il diritto di un cittadino dell'Unione Europea a risiedere in un altro Stato membro o in un altro Stato facente parte dello Spazio Economico Europeo.

I cittadini dell'UE non sono obbligati a registrarsi e a ottenere un certificato di residenza quando il loro soggiorno è inferiore a tre mesi. Se il vostro soggiorno è più lungo, il Paese in cui risiedete potrebbe richiedervi di registrarvi presso le autorità competenti, di solito i comuni o la polizia.

A tal fine è necessaria una carta d'identità o un passaporto in corso di validità e, a seconda dei casi:

- **Dipendenti o lavoratori distaccati** in un altro Paese: certificato di lavoro o conferma di impiego in azienda.
- **Lavoratori indipendenti:** prova dello status di lavoratore autonomo.
- **Pensionati:** prova di essere coperti da un'assicurazione sanitaria completa e prova di un reddito sufficiente per vivere senza bisogno di sostegno finanziario (le risorse possono provenire da qualsiasi fonte).
- **Studenti:** certificato di iscrizione a un istituto scolastico riconosciuto, prova di essere coperti da un'assicurazione medica completa o dichiarazione di risorse sufficienti per vivere senza bisogno di assistenza finanziaria (le risorse possono provenire da qualsiasi fonte).

La carta di circolazione si ottiene al momento della registrazione e non deve essere rinnovata. Se siete obbligati a registrarvi e non lo fate, vi può essere imposta una sanzione pecuniaria, ma questo non può essere motivo di espulsione dal Paese.

Ulteriori informazioni sulla registrazione come residente in ciascun Paese sono disponibili sul sito https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/documents-formalities/registering-residence/index_es.htm

56. CHE COS'É IL REGISTRO DEGLI OPERATORI INTRACOMUNITARI (ROI)?

Tema: Tassazione

Quando un lavoratore autonomo presta un servizio, deve emettere una fattura per il servizio in conformità con la legislazione europea e nazionale del Paese in cui svolge la propria attività. Ciò comporta anche l'applicazione dell'IVA applicabile.

Tuttavia, se il destinatario del servizio si trova in un altro Paese dell'UE, la fattura può essere esente da IVA. Per applicare questa esenzione, sia il professionista che l'azienda a cui ha prestato i suoi servizi devono essere iscritti al Registro degli operatori intracomunitari e ottenere il numero di partita IVA.

Il Registro degli operatori intracomunitari (ROI) è il censimento dei professionisti e delle imprese che effettuano operazioni di prestazione di servizi o di fornitura di beni in un altro Stato membro dell'UE.

La registrazione deve essere effettuata tramite l'amministrazione di ciascun Paese e non ha alcun costo associato. A questo punto si ottiene il NIF-VAT, che sarà quello da inserire in fattura. Grazie a questa registrazione, al momento dell'emissione della fattura non verrà applicata l'IVA.

L'iscrizione al Registro degli Operatori Intracomunitari e la fatturazione di società in altri Paesi dell'UE comporta anche una serie di obblighi fiscali e contabili da assolvere nel Paese in cui si svolge l'attività, sia per il professionista che per la società.

Che cos'è il VIES?

È un motore di ricerca per gli operatori intracomunitari creato dalla Commissione europea per verificare se l'entità da fatturare è registrata nel sistema.

Sia il professionista che la società devono essere iscritti al registro degli operatori intracomunitari e quindi comparire nel VIES. In caso contrario, la fattura deve essere emessa come se si trattasse di un'operazione nazionale e deve essere applicata la legislazione IVA corrispondente.

Potete accedere al VIES per verificare se sia voi che l'azienda per la quale prestate i vostri servizi siete correttamente registrati a [questo link](#).

57. CHE COS'È UN CONTRACTOR?

Tema: Lavoro

I contractors sono professionisti indipendenti che prestano servizi a un'azienda specifica. Questa figura può essere associata a quella del libero professionista, ma ci sono alcune differenze che devono essere prese in considerazione per evitare di incorrere in irregolarità.

La relazione che esiste tra l'azienda e l'appaltatore è di tipo commerciale, quindi questo tipo di ingaggio comporta un rischio maggiore per il lavoratore, che non riceve necessariamente benefici come ferie, retribuzione o compenso. In questo caso, la retribuzione netta percepita deve essere superiore a quella ottenuta come lavoratore dipendente, poiché il contractor deve affrontare un maggior numero di spese (contributi del lavoratore autonomo, imposta sul reddito delle persone fisiche, ecc.)

È importante tenere presente che le condizioni specifiche dei contractors dipendono direttamente dalle leggi locali, per cui è necessario tenere conto della legislazione vigente in ciascun Paese.

In Spagna, Italia e Irlanda, i contractors sono regolamentati in modo simile. Mentre in Italia e in Irlanda è conosciuto come contractors, in Spagna può essere associato a un lavoratore autonomo economicamente dipendente. Secondo la legge, un contractor può essere considerato dipendente dall'azienda quando fornisce i suoi servizi su base regolare e la sua fatturazione all'azienda rappresenta almeno il 75% del suo fatturato totale.

Nel caso in cui l'amministrazione di questi Paesi ritenga che l'appaltatore sia in realtà un dipendente, l'azienda potrebbe essere sanzionata e obbligata ad assumere il lavoratore secondo la legge.

Per evitare che ciò accada, il lavoratore autonomo economicamente dipendente deve godere di maggiori vantaggi rispetto a quelli che avrebbe se fosse solo un libero professionista o un appaltatore, come ad esempio una durata massima della giornata lavorativa stabilita o un periodo di riposo settimanale riconosciuto e i giorni festivi. Inoltre, l'amministrazione deve essere informata di questo accordo tra datore di lavoro e dipendente.

Come distinguere un dipendente da un contractor?

- Il dipendente lavora per conto proprio? (ottiene i propri clienti, non ha l'esclusiva, decide la propria strategia)
- Il dipendente ha libertà di orario e la possibilità di decidere le proprie ferie?
- Il dipendente dispone di uno spazio di lavoro e di attrezzature proprie?

Se la risposta a queste domande è negativa, è possibile che si tratti di un regime di dipendenti e non di appaltatori. In questo caso, non si applicherebbe il rapporto con il contraente, ma piuttosto le normative sul lavoro di ciascun Paese.

58. REGOLAMENTO PER IL TELELAVORO IN ITALIA

Tema: Lavoro

La figura del telelavoratore è stata inserita nella legislazione italiana dal 1998. Dalla sua prima incorporazione, sono state sviluppate nuove modalità organizzative, come lo smart working o il lavoro agile.

Il telelavoro è definito come il lavoro svolto in qualsiasi luogo, ritenuto idoneo, al di fuori del luogo di lavoro e reso possibile dall'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Il telelavoro dovrebbe essere una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro, che, in modo concordato, adattano il rapporto di lavoro attraverso un contratto di telelavoro.

Tra i diritti e i doveri del telelavoro, vanno sottolineate le seguenti regole:

- Il datore di lavoro deve provvedere all'installazione e alla manutenzione degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere il suo lavoro.
- Tutti i diritti e i doveri relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro rimangono invariati per entrambe le parti.
- È il dipendente che gestisce l'organizzazione del proprio lavoro, rispettando gli orari stabiliti dall'azienda e le scadenze di consegna.
- Il telelavoratore ha diritto alla stessa formazione dei lavoratori interni, oltre a una formazione specifica sugli strumenti previsti per il lavoro a distanza.

- Il lavoro svolto dal telelavoratore può essere monitorato elettronicamente o accedendo al luogo di lavoro scelto. Se l'ufficio è il domicilio del dipendente, quest'ultimo deve autorizzare l'accesso da parte del datore di lavoro.
- I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori interni.

Nel 2017 è stata approvata la nota Legge sul Lavoro Agile. Anche se spesso viene confuso con il telelavoro, non sono sinonimi.

Il lavoro agile, o smart working, è una forma di lavoro a distanza in cui il lavoratore opera in base a cicli e obiettivi e senza precisi limiti di tempo o di luogo di lavoro.

Per questo motivo, mentre il telelavoratore ha maggiori obblighi in termini di rispetto degli orari stabiliti dall'azienda, il lavoratore agile, invece, gode di una totale libertà organizzativa in termini di tempi e di esecuzione del lavoro, potendo lavorare per obiettivi.

Maggiori informazioni sulla [Legge 16 giugno 1998, numero 191](#).

Maggiori informazioni sulla [Legge 22 maggio 2017, numero 81](#).

59. CHE COAS É IL LAVORO IBRIDO?

Tema: Aziende

Il lavoro ibrido è un modello di organizzazione del lavoro che combina il lavoro in sede con quello a distanza. Sebbene non sia un modello nuovo, è stato implementato in molte aziende dopo le misure di telelavoro adottate durante il confino.

Il modello di lavoro ibrido può essere strutturato in vari modi, illustrati di seguito:

- **Modello ibrido per un singolo lavoratore:** individualmente, il lavoratore concorda con l'azienda per cui lavora il proprio orario di lavoro. Possono concordare il luogo di lavoro e i giorni in cui lavoreranno in ciascuna sede. Ad esempio, due giorni in ufficio e tre a casa. Anche se si lavora, ad esempio, una settimana al mese da un'altra sede. Questo modello consente di rendere più flessibile il lavoro di ciascun dipendente in base alle sue esigenze e responsabilità e di offrire politiche di conciliazione vita-lavoro in modo ordinato.

- **Modello giornaliero ibrido:** può anche accadere che l'azienda stabilisca dei giorni fissi di telelavoro. Ad esempio, il venerdì. In questo modo, tutti i dipendenti sanno che in quel giorno sono in telelavoro. È possibile che l'azienda organizzi questi giorni di telelavoro per reparto o team, in modo che una parte della forza lavoro telelavori il lunedì e un'altra il venerdì. Questo modello consente all'azienda di organizzare il lavoro e incoraggia il lavoro di squadra applicando sia l'orario d'ufficio che il telelavoro per tutti.
- **Modello di team ibrido:** in questo caso, è possibile che all'interno della stessa azienda ci siano lavoratori che sono al 100% in ufficio, altri che lavorano al 100% in telelavoro e altri ancora che hanno un modello ibrido. L'organizzazione del team dipende da ogni reparto e si applica a tutti i lavoratori che si trovano nelle stesse condizioni.
- **Modello ibrido per preferenza:** infine, si parla di modello ibrido anche quando la politica aziendale privilegia una delle due opzioni (in sede o telelavoro) rispetto all'altra, pur riconoscendo quest'ultima.

Vantaggi del lavoro ibrido

- Aumenta la flessibilità sul lavoro, migliorando la soddisfazione dei dipendenti e di conseguenza il loro impegno e la loro produttività. Inoltre, consente alle aziende di fidelizzare i dipendenti e di diventare più competitive sul mercato del lavoro.
- Nonostante si tratti di una misura che incoraggia il telelavoro, il lavoro di squadra viene mantenuto in ufficio, evitando l'isolamento che talvolta le persone che lavorano da remoto provano. In questo modo le aziende possono costruire team e promuovere relazioni personali.
- È una misura sostenibile dal punto di vista ambientale, perché riduce il traffico e i costi energetici degli spazi di lavoro.

60. COME ASSUME UN LAVORATORE IN ITALIA COME AZIENDA STRANIERA?

Tema: Aziende

Per poter assumere un lavoratore in Italia come azienda straniera, è fondamentale che il contratto di lavoro sia conforme alla normativa locale. In questo caso, il Governo italiano richiede che l'azienda straniera abbia una struttura nel Paese.

Le opzioni a disposizione di una società non residente sono le seguenti:

A. Uffici di rappresentanza

In questo caso, l'azienda straniera può incaricare un soggetto residente in Italia (ad esempio il lavoratore stesso, un professionista o una società) di adempiere agli obblighi previdenziali e assicurativi derivanti dallo svolgimento dell'attività lavorativa del personale da assumere.

L'impresa non residente deve quindi conferire un mandato alla persona italiana incaricata affinché questa possa adempiere in suo nome e per suo conto agli obblighi nei confronti degli istituti previdenziali e assicurativi (INPS e INAIL). In questo caso, non vi sono obblighi fiscali per l'ufficio di rappresentanza (in quanto l'ufficio di rappresentanza non può essere considerato un "sostituto d'imposta" ai sensi dell'articolo 23 del DPR 600/73).

B. Stabilimento permanente

Il stabilimento permanente è il presupposto per la tassazione di un'attività economica svolta da una società in un Paese diverso da quello di residenza fiscale.

Il stabilimento permanente implica la presenza di una "sede d'affari" in presenza di locali, beni o macchinari, impianti e attrezzature varie per lo svolgimento dell'attività d'impresa. Si noti che il stabilimento permanente dichiara il proprio reddito sia nel Paese in cui è stata costituita (Italia) sia nel Paese estero di residenza dell'impresa.

Il lavoratore può essere assunto dal stabilimento permanente. In questo caso valgono le stesse considerazioni fatte per l'impiego presso un ufficio di rappresentanza. Tuttavia, il stabilimento permanente in Italia è tra i sostituti

d'imposta, per cui il dipendente sarà soggetto a ritenute sia previdenziali che fiscali.

61. COME ASSUME UN LAVORATORE IN SPAGNA COME AZIENDA STRANIERA?

Tema: Aziende

Per poter assumere un lavoratore che svolge la propria attività all'interno del territorio spagnolo, è indispensabile soddisfare una serie di requisiti prima dell'assunzione.

In primo luogo, è necessario richiedere un codice di conto contributivo e registrare e versare i contributi per questi lavoratori in conformità con le norme di Sicurezza Sociale spagnole.

Se l'azienda appartiene all'Unione Europea, è necessario fornire la prova dell'iscrizione al registro professionale o commerciale (se richiesto nel paese in cui si trova l'azienda). La documentazione deve essere presentata con la sua traduzione debitamente legalizzata.

Allo stesso modo, l'azienda, dato che dovrà mantenere frequenti rapporti con la Tesoreria Generale della Sicurezza Sociale, dovrà nominare un rappresentante domiciliato in Spagna, come stabilito dall'articolo 16.2 del Regolamento di Riscossione (RD 1415/2004 dell'11 giugno 2004): *“Le parti responsabili che risiedono all'estero per più di sei mesi di ogni anno solare sono obbligate a nominare un rappresentante con domicilio nel territorio spagnolo ai fini dei loro rapporti con la Tesoreria Generale della Sicurezza Sociale.”*

In ambito fiscale, è necessario tenere presente che l'impresa straniera ha bisogno di un codice fiscale spagnolo (NIF) per poter trattenere l'imposta sul reddito dei propri dipendenti in Spagna. A tal fine, l'impresa straniera deve anche nominare un rappresentante fiscale in Spagna.

L'impresa straniera terrà direttamente la contabilità dell'attività svolta in Spagna. L'IVA sostenuta in Spagna deve essere rimborsata secondo la procedura speciale per i non residenti. L'attività svolta dall'ufficio di rappresentanza non costituirà una stabile organizzazione ai fini dell'IVA o dell'imposta sul reddito delle società, a condizione che i dipendenti svolgano lavori che non comportino autonomia

gestionale in Spagna e non siano fatturati dalla Spagna. Nel caso in cui questi dipendenti abbiano l'autonomia di contrattare e negoziare direttamente con i clienti, verrà costituita una stabile organizzazione ai fini dell'imposta sul reddito delle società.

62. COME ASSUME UN LAVORATORE IN IRLANDA COME AZIENDA STRANIERA?

Tema: Aziende

Nel caso dell'Irlanda, per poter assumere un lavoratore in Irlanda come azienda straniera, è necessario che il contratto di lavoro sia adattato e conforme alle normative irlandesi in materia. Possiamo dire che nel caso dell'Irlanda, il governo irlandese ha stabilito la necessità che la società straniera abbia un'entità commerciale nel Paese.

Le opzioni per assumere dipendenti in Irlanda come società straniera sono le seguenti:

A. Stabilire una filiale collegata alla sede centrale (branch office)

Le entità straniere che decidono di aprire filiali in Irlanda devono farlo in conformità con i regolamenti dell'UE e con i regolamenti irlandesi del 2017 (The Companies Accounting Act. 2017). Una filiale in Irlanda è considerata una struttura dipendente dalla società madre, in quanto le decisioni di gestione non possono essere prese attraverso la filiale.

Le filiali possono impiegare personale locale. I requisiti legali per aprire una filiale in Irlanda in conformità con i regolamenti e poter quindi assumere lavoratori sono, tra l'altro:

- dichiarare la propria costituzione nel Registro delle Imprese d'Irlanda (CRO),
- avere almeno un direttore residente nel Paese,
- presentar las cuentas anuales,
- registrarse en la Seguridad Social (Welfare) y en el IVA (VAT) en Irlanda.

Uno dei vantaggi della creazione di una filiale è la semplicità, in quanto non richiede la creazione di un'altra entità con un consiglio di amministrazione, ecc.

Pertanto, se il progetto è a breve termine o non molto lungo, una filiale può offrire dei vantaggi in questo senso.

Per ulteriori informazioni sulla creazione di una filiale in Irlanda, consultare questo [link](#).

B. Costituzione di una filiale (subsidiary)

La differenza fondamentale tra una filiale e una succursale è che una filiale ("subsidiary") ha una personalità giuridica separata dalla società madre, mentre una succursale ("branch") non ce l'ha.

La costituzione di una filiale non avrebbe solo vantaggi fiscali, in quanto verrebbe tassata sul suo reddito in Irlanda, dove l'aliquota dell'imposta sulle società è inferiore alla media dell'UE, ma avrebbe anche rapporti migliori e più stretti con gli agenti irlandesi (partner commerciali, autorità, ecc.), perché il concetto di società locale è più comune e più familiare in Irlanda rispetto a quello di filiale.

È interessante notare che molte società internazionali scelgono una società a responsabilità limitata come struttura sussidiaria.

Per ulteriori informazioni sulla costituzione di società, consultare il seguente [link](#).

È consigliabile in ogni caso contattare un professionista accreditato in Irlanda per il processo di registrazione di una filiale o di una consociata. Inoltre, una volta che la filiale o la consociata è stata costituita, è obbligatorio rispettare le responsabilità e [gli obblighi](#) previsti dal [diritto del lavoro irlandese](#).

63. CHE COS'È UN NOMADE DIGITALE?

Tema: [Lavoro](#)

I **nomadi digitali** sono lavoratori a distanza che utilizzano Internet per svolgere il proprio lavoro da qualsiasi parte del mondo, adottando uno stile di vita nomade che consente loro di viaggiare costantemente.

È un'opzione per le professioni che possono essere svolte via Internet, come quelle legate alla programmazione, alla consulenza, alla comunicazione o al design.

I nomadi digitali sono per lo più lavoratori autonomi (freelance), ma possono anche essere dipendenti (lavoratori dipendenti).

Per evitare gli svantaggi fiscali e previdenziali, occorre tenere conto di due aspetti fondamentali:

- Determinare la residenza fiscale: si tratta del luogo in cui vengono pagate le imposte sui redditi da lavoro. Per determinare la residenza fiscale, verranno presi in considerazione diversi fattori a seconda dei criteri di ciascun Paese e delle circostanze del nomade digitale. I più comuni sono la regola dei 183 giorni e il centro degli interessi vitali. È inoltre necessario conoscere gli accordi bilaterali esistenti tra i Paesi o le cosiddette exit tax.
- Copertura sanitaria garantita: attraverso il sistema pubblico o attraverso assicurazioni private, la più comune delle quali è l'assicurazione sanitaria internazionale.

64. ASSICURAZIONE SANITARIA PER I NOMADI DIGITALI

Tema: Sicurezza Sociale

Quando una persona decide di diventare un [nomade digitale](#) deve considerare la necessità di ottenere una visa, l'attrezzatura necessaria per svolgere il proprio lavoro e le formalità necessarie per il soggiorno all'estero. Una di queste formalità riguarda l'assistenza sanitaria ed è consigliabile stipulare un'assicurazione sanitaria internazionale.

È sempre consigliabile viaggiare all'estero con un'assicurazione sanitaria perché, in caso di necessità di assistenza sanitaria all'estero, questa può comportare costi elevati a seconda del Paese in cui viene richiesta.

Non tutte le assicurazioni di viaggio sono adatte ai nomadi digitali, ma l'aumento dei nomadi digitali ha portato allo sviluppo di assicurazioni sanitarie internazionali.

L'assicurazione sanitaria internazionale offre ai nomadi digitali un livello di copertura sanitaria più elevato rispetto alla normale assicurazione di viaggio. Infatti, anche se non tutte le assicurazioni di viaggio sono pensate per soggiorni lunghi, l'assicurazione per i nomadi digitali copre l'assicurato per un periodo di tempo superiore a tre mesi. Inoltre, queste assicurazioni possono includere:

- Copertura medica per problemi di salute prima del viaggio.
- Controlli regolari.
- Copertura della gravidanza.
- Assistenza odontoiatrica.
- Rimpatrio nel Paese di residenza, se necessario.

Se avete intenzione di viaggiare all'estero per un lungo periodo di tempo mentre lavorate come nomadi digitali e avete intenzione di stipulare un'assicurazione sanitaria, dovrete considerare i seguenti aspetti oltre al prezzo:

- Paesi di copertura: è importante assicurarsi che l'assicurazione sanitaria fornisca assistenza in tutti i Paesi in cui si vive. La maggior parte delle polizze assicurative copre tutti i Paesi, tranne gli Stati Uniti, a causa del costo dell'assistenza sanitaria in quel Paese.
- Servizio clienti: poter contare su un'assistenza sanitaria 24 ore su 24, 7 giorni su 7, e su personale multilingue per evitare le barriere linguistiche può essere essenziale a seconda del luogo in cui si viaggia.
- Copertura dei farmaci su prescrizione: molti piani includono la copertura dei farmaci su prescrizione, ma non è obbligatoria.
- Piano di copertura: una cosa da considerare è che la polizza assicurativa stipulata deve adattarsi al vostro stile di vita. Ad esempio, se fate regolarmente surf, è importante che la vostra assicurazione vi copra per un eventuale incidente di surf.
- Premio e anticipo: è consigliabile considerare non solo il premio mensile, ma anche la franchigia (il pagamento da effettuare al momento dell'assistenza medica).

65. COS'È IL VISTO PER NOMADI DIGITALI?

Tema: Residenza

In diversi Paesi stanno emergendo i visti per i nomadi digitali in relazione al telelavoro. Questi visti offrono spesso vantaggi per i telelavoratori in termini di

residenza e regime fiscale, al fine di attirare in questi Paesi lavoratori qualificati e un elevato potere d'acquisto.

In assenza di una legislazione internazionale e con regolamenti obsoleti negli accordi bilaterali, molti Paesi hanno lanciato questi visti.

Il visto di lavoro non è una novità, ma le norme esistenti non si applicano ai telelavoratori. Questi visti di solito richiedono un contratto di lavoro con un'entità del Paese o una lettera di invito, cosa che non è stato possibile fare in questo caso.

Questi visti per nomadi digitali sono rivolti a telelavoratori provenienti da altri Paesi. Nel caso dei Paesi europei che stanno lanciando i visti per nomadi digitali, questi si applicano ai cittadini di Paesi terzi che hanno bisogno di un visto per risiedere in Europa, e non sono quindi di interesse per i cittadini europei che possono già muoversi sul territorio senza ulteriori requisiti. Tuttavia, ci sono altri Paesi al di fuori dell'Europa che offrono questi visti per nomadi digitali e che potrebbero essere interessanti per i cittadini europei.

Per accedere a un visto per nomadi digitali, è necessario soddisfare i requisiti stabiliti in ciascun Paese, ma in genere sono richiesti un passaporto valido e la prova di un reddito stabile. Alcuni visti richiedono il pagamento di una tassa al momento della richiesta.

La durata dei visti per nomadi digitali varia da Paese a Paese. I visti sono concepiti per soggiorni di lunga durata e sono generalmente validi per un anno.

66. VISA PER NOMADI DIGITALI IN SPAGNA? II PROGETTO DI LEGGE SULLE STARTUP

Tema: Residenza

Lo scorso dicembre, il governo spagnolo ha dato il via libera alla cosiddetta "[Legge sulle Startup](#)". Questa proposta normativa è stata creata con l'intento di posizionare la Spagna come un Paese all'avanguardia nell'attrarre investimenti, talenti e imprenditorialità innovativa.

È importante tenere presente che questo regolamento non è ancora stato approvato dal Parlamento spagnolo, quindi potrebbe essere soggetto a

modifiche prima della sua entrata in vigore. Alcune delle misure proposte sono le seguenti:

- Il progetto di legge prevede importanti misure fiscali, elimina gli ostacoli burocratici e allenta le procedure per incoraggiare la creazione e l'investimento in start-up basate sulla tecnologia. Inoltre, prevede importanti misure per attrarre e recuperare talenti internazionali e nazionali **favorendo l'insediamento in Spagna di telelavoratori e "nomadi digitali"**.
- Vengono introdotte importanti misure fiscali, come la riduzione dell'imposta sulle società (dal 25% al 15%) e dell'imposta sul reddito dei non residenti per quattro anni.
- Per attrarre talenti, è stato migliorato il **regime fiscale** per l'imposta sul reddito dei non residenti applicabile a manager e dipendenti di start-up, investitori e "nomadi digitali" - telelavoratori temporaneamente trasferiti in territorio spagnolo - e alle loro famiglie, che potranno accedere a una **visa speciale** per un massimo di 5 anni. Allo stesso modo, il rientro dei talenti è favorito dalla riduzione a 5 anni del precedente requisito di non residenza in Spagna per accedere a questo regime speciale.
- Il Governo ha messo in campo misure di finanziamento per promuovere la crescita delle start-up, come il FondICO Next Tech, con un obiettivo di investimento di 4.000 milioni di euro, e la linea della Società Nazionale dell'Innovazione (ENISA) rivolta alle start-up guidate da donne, con un budget di 51 milioni di euro, per ridurre il divario di genere nel campo dell'imprenditoria innovativa.

Come abbiamo detto, per ora si tratta di una proposta e la sua elaborazione porterà a modifiche del regolamento proposto, ma è rilevante perché apre la strada ai visi per i nomadi digitali che potrebbero favorire i lavoratori stranieri che desiderano stabilirsi in Spagna.

**Questa voce è stata aggiornata nell'ottobre 2022.*

67. VISA PER I NOMADI DIGITALI IN CROAZIA

Tema: Residenza

La Croazia offre visi per soggiorni temporanei fino a un anno ai nomadi digitali di Paesi terzi che lavorano per aziende non registrate nella Repubblica di Croazia. Questa visa non può essere prorogata, ma è possibile presentare una nuova domanda per regolare il soggiorno dei nomadi digitali 6 mesi dopo la scadenza del soggiorno temporaneo precedentemente concesso.

Quali sono i requisiti per richiedere una visa per nomadi in Croazia?

- Compilare il modulo di richiesta di soggiorno temporaneo Obrazac 1a.
- Prova di scopo, ovvero prova che siete nomadi digitali: si tratta di un contratto di lavoro o di un altro documento che attesti che svolgete un'attività lavorativa tramite "tecnologie di comunicazione" per un datore di lavoro straniero o per la vostra stessa azienda registrata al di fuori della Croazia.
- Copia di un passaporto valido/documento di viaggio.
- Certificato di formazione rilasciato dal governo del paese d'origine (apostillato/legalizzato, tradotto ufficialmente).
- Prova di una polizza assicurativa sanitaria privata/di viaggio valida che copra l'intera durata del permesso/territorio della Croazia.
- Indirizzo in Croazia.
- Fototessera 30×35 mm.
- Dimostrare di avere fondi sufficienti per il proprio sostentamento. I mezzi finanziari dei nomadi digitali devono essere pari ad almeno 2,5 volte il salario medio mensile "netto" versato durante l'anno precedente (in base al salario medio del 2021). Per ogni ulteriore familiare o partner non sposato o informale, l'importo viene aumentato del 10% del salario medio mensile "netto".

Gli importi dei mezzi finanziari per i nomadi digitali sono i seguenti:

- Per una persona sola (ad es. voi) = 17.822,50 kune al mese (2.369,88 euro)
- Per ogni membro aggiuntivo della famiglia, aggiungere 712,90 kune al mese (94,80 euro).

Come candidarsi?

Ci sono tre modi possibili:

- Se avete bisogno di una visa per entrare in Croazia, potete richiederlo all'estero presso un'ambasciata o un consolato croato.
- Se non avete bisogno di una visa per entrare in Croazia, potete richiedere questo permesso presso l'ambasciata o il consolato croato all'estero o presso la stazione di polizia più vicina, a seconda del vostro indirizzo temporaneo in Croazia.
- È inoltre possibile richiedere il permesso per nomadi digitali online, indipendentemente dal fatto che abbiate o meno bisogno di un visto per entrare in Croazia (il servizio è disponibile in inglese e croato).

Il vantaggio di fare domanda dall'interno del Paese (se non avete bisogno di una visa d'ingresso) è che potete soggiornare in Croazia per un massimo di 15 mesi alla volta - 90 giorni come turisti, più 12 mesi con il permesso per nomadi digitali.

È importante notare che è necessario registrare il soggiorno temporaneo entro 30 giorni dall'approvazione del soggiorno temporaneo o della visa. In caso contrario, può essere revocato.

La registrazione del soggiorno temporaneo concesso è un'altra fase del processo. È necessario registrare il proprio indirizzo entro 3 giorni dall'ingresso in Croazia.

Anche in questo caso, recatevi alla stazione di polizia locale in base al vostro indirizzo in Croazia e presentatevi:

- Modulo di richiesta Obrazac 8a.
- Contratto di locazione autenticato, dichiarazione del locatore, atto di proprietà o conferma di un hotel, ostello o alloggio.

Costi amministrativi:

- Residenza temporanea - 420 kune (55,80 euro).
- Visto - 460 kune (61,17 euro) (potrebbe essere applicata una tassa di servizio aggiuntiva se la domanda di visa è stata presentata tramite il centro visti VFS).
- Carta di soggiorno - 310 kune (41,22 euro).

Costi alla stazione di polizia:

- Residenza temporanea - 350 kune (46,54 euro).
- Carta di soggiorno biometrica - 240 kune (31,91 euro).
- Tassa amministrativa per il permesso di soggiorno biometrico - 70 kune (9,31 euro).

Maggiori informazioni su croatia.hr/en-gb/useful-information/digital-nomads

68. VISA PER I NOMADI DIGITALI IN REPUBBLICA CECA

Tema: Residenza

Il visto per nomadi digitali della Repubblica Ceca è in realtà un visto d'affari a lungo termine per liberi professionisti, noto come *Zivnostenske opravneni* o *Zivno*. Permette ai freelance di vivere in Repubblica Ceca per un periodo compreso tra sei mesi e un anno.

Sebbene questo visto non sia particolarmente adatto ai nomadi digitali, può essere una buona opzione per i nomadi digitali che sono lavoratori autonomi e vogliono vivere in Repubblica Ceca.

Uno dei vantaggi di avere una visa per la Repubblica Ceca è che potete muovervi liberamente in tutti i 26 Paesi europei dell'area Schengen. Solo un paio di altri visi per nomadi digitali consentono questo tipo di viaggio: Portogallo, Malta ed Estonia.

Quali sono i requisiti per la visa dei nomadi digitali della Repubblica Ceca?

- Il requisito principale per richiedere una visa zivno per la Repubblica Ceca è che siate lavoratori autonomi. Ciò significa che lavorate con i clienti ed eseguite servizi per loro. Oltre a questo requisito, è necessario anche:
- Passaporto valido - Rilasciato negli ultimi 10 anni e con 2 pagine in bianco.
- Prova di finalità - Licenza commerciale per lavoro autonomo nella Repubblica Ceca.
- Prova di alloggio - Un contratto di affitto o una prenotazione per la durata del soggiorno.

- 124.500 CZK - Dovete avere almeno 124.500 CZK (~ 5.644 USD) sul vostro conto bancario.
- Controllo del casellario giudiziale - Rilasciato e autenticato dal paese di origine o di residenza.
- Prova dell'assicurazione sanitaria - Deve avere una copertura medica nella Repubblica Ceca.
- Modulo di domanda compilato - Tradotto o compilato in ceco.

Come candidarsi?

Passo 1: Ottenere una licenza commerciale

Uno dei requisiti per la visa Zivno è che tutti i lavoratori autonomi devono avere una licenza commerciale per operare nella Repubblica Ceca. Tassa di 1.000 CZK (~ 40,41 euro). Può essere presentato online.

Passo 2: Presentazione della domanda della visa

Una volta ottenuta la licenza commerciale, è il momento di presentare la domanda della visa per nomadi digitali per la Repubblica Ceca. È necessario presentare i documenti pertinenti di persona presso un'ambasciata della Repubblica Ceca (le spese possono arrivare a 220 euro).

Passo 3: Partecipare al colloquio di immigrazione

Quando presentate la domanda della visa, dovrete anche partecipare a un colloquio di immigrazione.

Passo 4: Registrazione presso la Polizia degli Stranieri

Una volta approvata la domanda della visa e ottenuto il permesso di vivere nella Repubblica Ceca, dovrete recarvi alla Polizia degli stranieri e registrare il vostro indirizzo entro tre giorni dall'ingresso nella Repubblica Ceca. Vi verrà consegnato un timbro, importante per la fase successiva.

Passo 5: Registrazione della licenza commerciale ufficiale

Dopo aver ricevuto il timbro dalla Polizia Straniera, recatevi all'Ufficio Licenze Commerciali locale per ottenere la licenza commerciale ufficiale. Mostrate il timbro e la vostra licenza commerciale temporanea. Entro tre o cinque giorni

potrete ritirare la vostra licenza ufficiale e iniziare a lavorare nella Repubblica Ceca.

Con questa licenza commerciale ufficiale, dovrete registrare il vostro numero di identificazione fiscale per pagare le tasse e la previdenza sociale ceca.

69. VISA PER I NOMADI DIGITALI IN PORTOGALLO

Tema: Residenza

Per attirare i nomadi digitali nel Paese, lo Stato portoghese offre un tipo speciale di visa, chiamata visa portoghese per reddito passivo o visa D7. La visa D7 si applica agli stranieri che desiderano risiedere in Portogallo come lavoratori a distanza che vivono del proprio reddito (proprietà immobiliare, intellettuale o investimenti finanziari) e che provengono da fuori del Portogallo.

La visa D7 e la visa portoghese per freelance sono buone opzioni per i nomadi digitali che desiderano lavorare dal Portogallo per periodi superiori a 90 giorni. Tuttavia, per mantenere la residenza portoghese rinnovabile, dovrete trascorrere 6 mesi (più di 183 giorni) nel Paese all'anno.

Dal 30 ottobre 2022, i telelavoratori potranno richiedere un visto per soggiorno temporaneo o un permesso di soggiorno.

Quali sono i requisiti generali per la visa D7?

- NIF portoghese (numero di identificazione fiscale)
- Conto bancario portoghese
- È necessario dimostrare l'autosufficienza finanziaria:
 - Il richiedente deve poter dimostrare di guadagnare quattro volte il salario minimo portoghese (705 euro al mese). Pertanto, è necessario guadagnare 2.820 euro al mese per poter richiedere il visto. Inoltre, è necessario dimostrarlo con il reddito degli ultimi 3 mesi.
- Prova di alloggio
- Assicurazione sanitaria completa
- Fedina penale pulita

- Rispetto del requisito di permanenza minima:
 - Permesso di soggiorno iniziale - Almeno 16 mesi per un periodo di 2 anni (l'assenza per più di 6 mesi consecutivi può comportare la revoca del permesso).
 - Permesso di soggiorno successivo: almeno 28 mesi per periodo di 3 anni (l'assenza per più di 6 mesi consecutivi può comportare la revoca del permesso).
 - Permesso di soggiorno permanente: almeno 30 mesi per un periodo di 5 anni (un'assenza di oltre 24 mesi consecutivi può portare alla revoca del permesso).

Come richiedere una visa D7 per il Portogallo?

- Ottenere il numero NIF e aprire un conto bancario.
- Ottenere un alloggio.
- Richiedere la visa D7 presso il consolato portoghese.
- Richiedere il permesso di soggiorno: una volta ricevuto il nuovo visto, potrete recarvi in Portogallo per 4 mesi (120 giorni). In questo periodo è necessario recarsi in Portogallo e fissare un appuntamento presso il Serviço de Estrangeiros e Fronteir (SEF).

Maggiori informazioni su vistos.mne.gov.pt/en/national-visas/general-information/type-of-visa

70. VISA PER I NOMADI DIGITALI IN ESTONIA

Tema: Residenza

Dal 2020, l'Estonia dispone di una visa per nomadi digitali che consente di lavorare legalmente nel Paese per un'azienda registrata all'estero.

Chi può richiedere una visa per nomadi?

I requisiti per richiedere la visa per nomadi in Estonia sono i seguenti:

- Essere in grado di lavorare offshore.

- Essere in grado di svolgere il lavoro a distanza utilizzando le tecnologie di telecomunicazione.
- Avere un contratto di lavoro attivo con una società registrata al di fuori dell'Estonia, svolgere attività commerciali attraverso una propria società registrata all'estero o lavorare come libero professionista per clienti principalmente al di fuori dell'Estonia.
- Essere in grado di dimostrare che il reddito supera la soglia minima di reddito mensile per i sei mesi precedenti la domanda. Attualmente la soglia di reddito mensile è di 3.504 euro netti.

Come candidarsi?

- Il primo passo consiste nel compilare il modulo di domanda disponibile sul sito web. Una volta compilato, il modulo di domanda deve essere stampato e firmato. La tassa statale è di 80 euro per un visto di tipo C (soggiorno breve) e di 100 euro (soggiorno lungo).
- Fissare un appuntamento presso l'Ambasciata o il Consolato estone più vicino per presentare la domanda. È necessario presentare copia di tutti i documenti richiesti.
- Le domande vengono esaminate entro 30 giorni.

Per ulteriori informazioni e per accedere all'applicazione, consultare il sito e-resident.gov.ee/nomadvisa

71. COMO FACCIO A SAPERE DOVE SI TROVA LA MIA RESIDENZA FISCALE?

Tema: Tassazione

Conoscere la propria residenza fiscale è fondamentale per determinare il luogo in cui si devono assolvere gli obblighi lavorativi e fiscali. Per determinare la residenza fiscale, vengono presi in considerazione diversi criteri, illustrati di seguito.

- **Residenza fisica:** Residenza fisica: questo criterio è meglio conosciuto come regola dei 183 giorni. Cioè dove si risiede per la maggior parte dell'anno. Ad

esempio, se trascorrete più di sei mesi in Italia, la vostra residenza fiscale sarà in Italia.

- **Attività e interessi economici:** in questo secondo caso, si tratta della base delle vostre attività o interessi economici. Può trattarsi, ad esempio, del luogo in cui si trovano il coniuge o i figli minorenni, ma anche della sede della vostra attività economica.
- **Trattati sulla doppia imposizione:** è possibile che il Paese in cui si vive abbia una legge e quello in cui si lavora una legge diversa, il che può portare a un conflitto. In questo caso, dovrete valutare se esiste o meno un accordo sulla doppia imposizione. Questi trattati di solito determinano anche i criteri per la residenza fiscale. Tra i più comuni ci sono quelli sopra citati, ma anche la nazionalità o la residenza abituale. Se non è ancora possibile determinare la residenza fiscale, entrambi i Paesi devono risolvere la questione. Se non esiste un accordo bilaterale, si deve seguire la legislazione di ciascun Paese.

A volte si può creare una situazione complessa in cui le autorità competenti di ogni Stato si trovano di fronte al dilemma di stabilire la residenza fiscale in base a un criterio o all'altro, perché non sempre questi criteri sono complementari. Ad esempio, è possibile che si risieda abitualmente in un Paese, ma che la residenza fiscale sia in un altro perché è lì che si trovano la famiglia e l'attività economica.

72. LEGGE SUL LAVORO A DISTANZA IN SPAGNA

Tema: Lavoro

L'isolamento causato dalla pandemia COVID-19 e le misure adottate per affrontarla hanno costretto al telelavoro. Sia le organizzazioni che già disponevano di politiche di telelavoro sia quelle che non ne disponevano hanno dovuto adattarsi a una situazione senza precedenti che ha cambiato il modo di lavorare.

Il 10 luglio 2021, il BOE ha pubblicato la **Legge 10/2021 sul telelavoro**. Analizziamo le principali misure incluse in questa legge, in modo che le aziende e i lavoratori siano consapevoli dei loro diritti e doveri.

Differenze tra telelavoro e lavoro a distanza

La Legge definisce il **lavoro a distanza** come una **forma di organizzazione del lavoro in cui il lavoro è svolto al domicilio del lavoratore o in un luogo da lui scelto, per tutta o parte della giornata lavorativa, su base regolare.**

Mentre per **telelavoro** si intende **un tipo di lavoro a distanza, in questo caso svolto attraverso l'uso esclusivo o prevalente di mezzi e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione.**

Sebbene la legge faccia sempre riferimento al termine telelavoro, ci rendiamo conto che si applica anche il telelavoro come lo conosciamo noi, in quanto si tratta di un tipo di lavoro a distanza.

L'accordo di lavoro a distanza

La legge sul lavoro a distanza non rende obbligatorio il telelavoro come forma di impiego. Infatti, stabilisce che per poter telelavorare ci deve essere la volontà del datore di lavoro e del dipendente di farlo.

Per attuare il telelavoro è necessario che entrambe le parti stipulino un accordo scritto, da presentare all'ufficio del lavoro nazionale, in questo caso il SEPE. Questo accordo è individuale, cioè ogni telelavoratore deve firmare il proprio accordo con il proprio datore di lavoro.

Cosa dovrebbe includere un accordo di telelavoro?

È previsto che l'accordo di telelavoro debba contenere un minimo di punti dettagliati:

- L'orario di lavoro, la percentuale tra il lavoro in sede e lo sviluppo del lavoro a distanza devono essere riflessi.
- Spese e modalità di compensazione
- Mezzi e attrezzature necessari per lo svolgimento delle mansioni del lavoratore (materiali di consumo e altro).
- Devono essere specificati anche il luogo in cui si svolgerà il lavoro a distanza e quello in sede e la durata dell'accordo.

Chi può beneficiare della legge sul telelavoro?

La legge sul telelavoro si applica a tutti i dipendenti che telelavorano per un periodo di tempo pari o superiore al 30% della loro giornata lavorativa totale per un periodo di 3 mesi. Nel caso di contratti di formazione, stage o minori, almeno il 50% della giornata lavorativa deve essere trascorso di persona.

Quali sono i limiti del lavoro a distanza?

Inoltre, l'azienda deve garantire i diritti sociali e lavorativi dei lavoratori contro la discriminazione e le molestie sul lavoro, senza modificare le condizioni di retribuzione, orario di lavoro, promozione o formazione professionale.

Quali costi deve sostenere l'azienda per il telelavoro?

L'azienda deve fornire i mezzi necessari al lavoratore per prestare il proprio servizio e compensare le spese dirette e indirette sostenute per il lavoro a distanza. Si specifica che le spese indirette comprendono *la parte proporzionale delle spese di uso e consumo sostenute dal lavoratore o da qualsiasi altro che possa avere come conseguenza del lavoro* e la contrattazione collettiva o il contratto collettivo sono chiamati a stabilire meccanismi di compensazione che garantiscano *la compensazione totale di tutte le spese*. Un esempio di tali spese potrebbe essere il wifi o l'elettricità.

Le aziende possono controllare i lavoratori?

La legge sul telelavoro prevede la possibilità per le aziende di installare dispositivi che possono essere utilizzati per monitorare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori. Pur non specificando le forme e i meccanismi consentiti, la legge chiarisce l'intenzione di proteggere gli aspetti privati della vita del telelavoratore.

[Maggiori informazioni nella Legge 10/2021, del 9 luglio, sul lavoro a distanza.](#)

73. CHE COS'È UN LAVORATORE DISLOCATO?

Tema: Lavoro

Un lavoratore distaccato è un lavoratore che va a lavorare temporaneamente in un altro Paese per decisione dell'azienda.

Condizioni di lavoro

Se il trasferimento è prodotto all'interno dell'Unione europea, il lavoratore ha gli stessi diritti e le stesse condizioni di lavoro dei lavoratori del Paese di distacco se sono più vantaggiose di quelle del Paese di origine, in particolare per quanto riguarda la retribuzione, i periodi massimi di lavoro e i periodi minimi di riposo, la sicurezza del posto di lavoro, ecc.

La durata del trasferimento sarà quella necessaria per svolgere il lavoro in questione. Ed è obbligatorio che, al momento del completamento di tale trasferimento, la persona sfollata ritorna sul posto di lavoro nel Paese da cui si è trasferita.

Diritti e obblighi

I lavoratori distaccati in un altro Paese dell'UE non hanno bisogno di un permesso di lavoro o di registrarsi al sistema di sicurezza sociale del Paese in cui si sono trasferiti, poiché rimangono assicurati nel Paese in cui lavorano abitualmente. Se il distacco è superiore a 3 mesi, siete obbligati a registrarvi come residenti nel Paese di destinazione.

Tassazione

I professionisti trasferiti per meno di 6 mesi non devono pagare l'imposta sul reddito nel Paese di destinazione. Tuttavia, non esiste una legislazione fiscale a livello europeo che determini in quale Paese si paga l'imposta sul reddito durante un trasferimento. Ciò è determinato dalla legislazione nazionale o dagli accordi fiscali tra i Paesi dell'UE.

Sicurezza Sociale

Per garantire la copertura della sicurezza sociale nel Paese d'origine, l'azienda deve richiedere un modulo PD A1 alle autorità previdenziali del Paese d'origine e informare l'amministrazione previdenziale del Paese ospitante. Se il distacco dura più di 2 anni, la persona distaccata può passare al sistema di sicurezza sociale del Paese in cui è distaccata o chiedere una proroga della validità di questo modulo. Quest'ultima sarà concessa se entrambi i Paesi sono d'accordo e se è nell'interesse del lavoratore.

74. IN QUALE PAESE DEVO PAGARE I CONTRIBUTI, IN QUELLO IN CUI VIVO O IN QUELLO IN CUI LAVORO?

Tema: Sicurezza Sociale

La legislazione europea in materia di sicurezza sociale è regolata da diverse norme, le principali delle quali sono il **Regolamento n° 883/2004** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e il **Regolamento n° 987/2009** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del Regolamento n. 883/2004.

Questa legislazione si basa sul principio della **lex loci laboris** secondo cui chi esercita un'attività professionale nel territorio di uno Stato membro è soggetto alla legislazione di tale Stato.

I regolamenti dell'UE e gli accordi bilaterali firmati tra i Paesi consentono eccezioni a questa regola nel caso di distacchi temporanei. Anche per i lavoratori transfrontalieri ma, come abbiamo sottolineato, la regola generale è che se si lavora in un Paese, i contributi previdenziali devono essere versati in quel Paese, anche se non è quello in cui ha sede la propria azienda.

In ogni caso, ogni caso deve essere esaminato e, date le particolarità prodotte dalla pandemia, la raccomandazione è di **consultare le autorità di sicurezza sociale di ogni Paese coinvolto** per la loro interpretazione dei regolamenti UE, al fine di evitare futuri imprevisti.

75. CHE COS'È LA TESSERA EUROPEA DI ASSICURAZIONE MALATTIA (TEAM)? COMO CANDIDARSI?

Tema: Sicurezza Sociale

La **Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM)** è un documento personale e non trasferibile, gratuito, che attesta il diritto a ricevere le prestazioni sanitarie medicalmente necessarie durante un soggiorno temporaneo nel territorio dello Spazio Economico Europeo, del Regno Unito (finché la tessera di assicurazione sanitaria è valida) o della Svizzera, tenendo conto della natura delle prestazioni e della durata del soggiorno previsto, in conformità con la legislazione

del Paese di soggiorno, indipendentemente dal fatto che lo scopo del soggiorno sia il turismo, un'attività professionale o gli studi.

La tessera europea di assicurazione malattia (TEAM) non è valida se lo scopo del soggiorno è un trattamento medico o se il beneficiario trasferisce la propria residenza nel territorio di un altro Stato membro.

- **Copertura della tessera europea di assicurazione malattia:**

- Assistenza sanitaria urgente. Emergenze, sia per incidenti che per malattie comuni o ingravescenti.
- Peggioramento di una malattia cronica.
- Gravidanza. Include l'assistenza durante il parto e tutti i trattamenti necessari per la cura del parto.

- **Non coperto dalla Tessera Europea di Assicurazione Malattia:**

- Ritorno nel Paese d'origine durante il ricovero in ospedale.
- Servizi sanitari privati.
- Viaggiare per ricevere cure mediche.

In alcuni casi, è necessario assumere un importo fisso o una percentuale delle spese derivanti dall'assistenza sanitaria, a parità di condizioni con gli assicurati dello Stato in cui ci si reca. Questi importi non sono rimborsabili.

Chi può richiedere la tessera europea di assicurazione malattia?

I titolari del diritto all'assistenza sanitaria e i loro beneficiari a carico che soddisfano i requisiti della legislazione di ciascuno Stato e dei regolamenti comunitari di sicurezza sociale.

Come richiedere la tessera europea di assicurazione malattia?

Per richiederla, è necessario rivolgersi all'ente di assicurazione sanitaria presso il quale si è assicurati, che sarà l'ente responsabile della copertura dei costi dell'assistenza sanitaria. Dipende da ogni Stato, ma in generale è possibile fare domanda online, per telefono e di persona presso l'ente corrispondente. Se si desidera rinnovare la tessera, la procedura è simile.

Maggiori informazioni su <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=559&langId=it>

"Il progetto RemotEU è cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. Il contenuto del documento è di esclusiva responsabilità di Volvemos.org, Helping Networks e Torniamo, e né la Commissione Europea né il Servizio Spagnolo per l'Internazionalizzazione dell'Educazione (SEPIE) sono responsabili dell'uso che può essere fatto delle informazioni qui divulgate."

VOLVEMOS.ORG


HELPING NETWORKS

TORNIAMO



Cofinanziato
dall'Unione europea