

PROGETTO ERASMUS+

# RemotEU

AIUTARE I CITTADINI EUROPEI A LAVORARE A  
DISTANZA IN MODO SICURO

---

## RAPPORTO DEI RISULTATI

**VOLVEMOS.ORG**

  
HELPING NETWORKS

TORNIAMO



Cofinanziato  
dall'Unione europea

## INDICE DEI CONTENUTI

<b>1.</b>	<b>CONTESTO</b> .....	<b>2</b>
	1.1. Cos'è RemotEU .....	2
	1.2. Obiettivi di RemotEU .....	2
	1.3. Cosa abbiamo fatto? .....	3
	1.3.1. Metodologia e Fasi .....	3
	1.3.2. Risultati della Ricerca .....	5
<b>2.</b>	<b>SCENARIO IN RELAZIONE AL TELELAVORO INTERNAZIONALE</b> .....	<b>7</b>
	2.1. Situazione delle Amministrazioni Pubbliche .....	7
	2.2. Situazione delle Aziende .....	11
	2.3. Situazione dei Lavoratori .....	12
<b>3.</b>	<b>MODELLI DI TELELAVORO TRANSFRONTALIERO</b> .....	<b>14</b>
	3.1. Lavoratore/a autonomo/a per un'azienda situata in un altro paese o per diverse aziende situate in questo e/o in altri paesi .....	14
	3.2. Lavoratore/a dipendente per un'azienda situata in un altro paese .....	15
	3.3. Lavoratore/a dipendente per un'azienda situata in un altro paese attraverso una sua filiale sul territorio .....	16
	3.4. Lavoratore/a dipendente per un'azienda situata in un altro paese attraverso un'azienda intermediaria .....	17
	3.5. Nomadi digitali .....	20
<b>4.</b>	<b>RACCOMANDAZIONI</b> .....	<b>22</b>
<b>5.</b>	<b>GLOSSARIO DEI TERMINI IN RELAZIONE AL TELELAVORO</b> .....	<b>25</b>

---

## 1. CONTESTO

### 1.1. Cos'è RemotEU

Il lockdown imposto dalla pandemia di COVID-19 e le misure adottate per combatterla hanno reso necessario il lavoro a distanza. Sia le organizzazioni che avevano già politiche di telelavoro sia quelle che non le avevano hanno dovuto adattarsi a una situazione senza precedenti che ha cambiato il modo di lavorare.

Questo cambiamento di paradigma ha avuto conseguenze non solo sul luogo di lavoro. Le persone che hanno lavorato in remoto durante questi mesi hanno apprezzato la possibilità di apportare cambiamenti nella propria vita. Questi cambiamenti includono il trasferimento in altri territori, agevolato dalla possibilità di lavorare da qualsiasi luogo. Questi spostamenti dei lavoratori sono stati interni (all'interno del paese) o esterni (da un paese all'altro).

In risposta a questa situazione, le istituzioni hanno sviluppato o adattato la legislazione esistente per regolamentare questa situazione. Tuttavia, questa legislazione non copre tutte le esigenze delle aziende e dei lavoratori. **RemotEU** (dal 28 febbraio 2022 al 27 agosto 2023) è un progetto creato per affrontare questa realtà, in particolare quella del **telelavoro transfrontaliero**, che viene svolto da un dipendente in un paese diverso da quello del suo datore di lavoro.

### 1.2. Obiettivi di RemotEU

- Promuovere una mobilità transnazionale forte e coesa all'interno del tessuto lavorativo della cittadinanza europea.
- Fornire informazioni rilevanti, aperte ed accessibili sul telelavoro e sulle relative procedure amministrative, in modo che i cittadini europei conoscano i loro diritti e doveri.
- Unificare in un'unica fonte la legislazione vigente relativa alle leggi sul telelavoro e ai modelli legali per i lavoratori distaccati in vari paesi europei.
- Condividere con le istituzioni le migliori pratiche a livello legislativo ed istituzionale per regolamentare e promuovere il telelavoro.

## 1.3. Cosa abbiamo fatto?

Quando abbiamo ideato RemotEU, eravamo consapevoli dell'ampia disinformazione riguardo al lavoro a distanza, sia nelle amministrazioni pubbliche che nelle imprese, così come tra i lavoratori e i telelavoratori stessi. Si tratta di un concetto complesso che fa riferimento a situazioni molto diverse tra loro e che richiedono attenzione nella regolamentazione. Pertanto, gran parte del progetto ha previsto una **fase di ricerca**, durante la quale abbiamo analizzato la normativa esistente e ci siamo messi in contatto con gli attori chiave per comprendere cosa sta accadendo in relazione al lavoro a distanza.

### 1.3.1. Metodologia e Fasi

La ricerca è stata condotta in diverse fasi, che dettagliamo di seguito. In ogni momento, abbiamo tenuto presente la partecipazione essenziale degli attori chiave: lavoratori, aziende e amministrazioni pubbliche. Pertanto, a seguito dell'analisi della legislazione esistente, abbiamo condotto una ricerca sul campo per ottenere informazioni dirette dall'esperienza di questi tre attori.

#### I. Analisi della legislazione esistente

Questo è stato il punto di partenza dell'analisi: conoscere quale legislazione esista in Europa, in particolare in Spagna, Irlanda e Italia, in relazione al lavoro a distanza. Questo ci ha permesso di stabilire le basi del nostro progetto e formulare le ipotesi necessarie alle quali rispondere al termine dello stesso.

Abbiamo iniziato la nostra analisi con [l'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro](#) del 2002. Questo accordo è stato firmato da diversi attori sociali degli Stati membri ed espone i principi di ciò che dovrebbe essere il telelavoro, con gli obblighi e i diritti che dovrebbero spettare sia al datore di lavoro che al telelavoratore. Questo accordo è stato preso come riferimento per gli Stati che hanno regolamentato il telelavoro, ma il suo contenuto non copre la complessità del lavoro a distanza attuale e ancor meno le circostanze causate dalla crisi della COVID-19.

Ciò che è più rilevante per il nostro contesto è la regolamentazione del lavoro a distanza svolto da un dipendente in un paese diverso da quello in cui è situato il datore di lavoro, ovvero il telelavoro transfrontaliero. In questa circostanza, è necessario fare riferimento alla legislazione specifica di ciascuno Stato e verificare l'esistenza di eventuali accordi bilaterali tra il paese dell'azienda e quello dell'impiegato in materia di sicurezza sociale o tassazione. È qui che risiede il

---

---

problema principale, poiché pur facendo parte dello spazio europeo, **ogni paese agisce in modo individuale**, con il rischio che lavoratore e datore di lavoro rimangano scoperti.

L'arrivo della COVID-19 ha rappresentato un cambiamento di paradigma nel mondo del lavoro, stabilendo il telelavoro come un'opzione valida per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciò ha portato alcuni paesi come la Spagna a cercare di regolamentare questa situazione, creando **nuove normative o ampliando quelle già esistenti**. Ancora una volta, in questo punto, vediamo come la legislazione non sia stata in grado di affrontare le diverse casistiche. Ad esempio, analizzando la [Legge sul Lavoro a Distanza in Spagna](#), la normativa copre solo il telelavoro all'interno del territorio nazionale, escludendo le persone che lavorano in remoto da un altro paese.

Nonostante la mancanza di dettaglio nella legislazione, si percepisce l'interesse di molti Stati nel cercare di attrarre i nomadi digitali. Paesi come la [Repubblica Ceca](#), la [Croazia](#), il [Portogallo](#) o l'[Estonia](#) hanno introdotto visti speciali per questa categoria. La loro intenzione è quella di attirare professionisti altamente qualificati e con risorse economiche, affinché stabiliscano la loro residenza fiscale nel paese e, di conseguenza, adempiano ai loro obblighi fiscali in esso.

Parallelamente, ci sono altri paesi, quelli che tradizionalmente sono stati destinatari di manodopera qualificata, che vedono il telelavoro come una **minaccia**. Il fatto che un lavoratore possa svolgere la propria attività da un altro paese comporta l'effetto opposto, ovvero che se ne vada e smetta di contribuire con le proprie tasse a quel paese. Alcuni paesi, come l'Irlanda, contemplan il telelavoro solo quando avviene all'interno del proprio territorio, cercando di promuovere la ripopolazione delle aree rurali.

Nel frattempo, mentre questi sviluppi avvengono a livello legislativo, molte persone decidono di lavorare in remoto per il loro attuale datore di lavoro da un altro paese, ed è qui che inizia la successiva fase della ricerca.

## **II. Consultazione pubblica rivolta ai lavoratori e alle lavoratrici**

Per progredire in RemotEU, era essenziale conoscere la situazione delle persone che stanno lavorando in remoto e di coloro che hanno l'intenzione di farlo. RemotEU nasce proprio da questa esigenza, poiché a seguito dell'emergenza sanitaria, molte persone si sono rivolte alle entità coinvolte nel progetto per chiedere come potessero lavorare in remoto.

In questa fase di consultazione pubblica, abbiamo attivato vari canali sia sul sito web di RemotEU che su ciascuna delle entità coinvolte, in modo che le persone interessate potessero condividere la loro esperienza. In questo modo, abbiamo potuto identificare i problemi ai quali si trovano di fronte, ma anche nuove opportunità per regolamentare il lavoro in remoto. Fino alla conclusione del progetto, avvenuta il 31 agosto 2023, abbiamo ricevuto un totale di 560 consultazioni.

Abbiamo anche organizzato un [incontro in presenza con nomadi digitali](#) provenienti da diversi paesi, che si è svolto a Fuerteventura (Spagna) nel novembre 2022.

### **III. Interviste a lavoratori e lavoratrici**

In parallelo a questa consultazione, abbiamo anche condotto interviste approfondite a lavoratori e lavoratrici, che hanno ampliato ulteriormente questa informazione. Queste interviste ci hanno aiutato a individuare le opportunità e le sfide del lavoro a distanza.

### **IV. Incontri con aziende e istituzioni pubbliche**

Allo stesso modo, per comprendere tutte le prospettive, ci siamo incontrati con aziende e amministrazioni pubbliche. Tra le altre cose, abbiamo partecipato a un gruppo di discussione sul lavoro ibrido presso la [Camera di Commercio di Dublino](#) e ci siamo incontrati con istituzioni pubbliche come la rete [EURES](#) (EUROpean Employment Services), la rete di cooperazione per l'occupazione e la libera circolazione dei lavoratori in Europa. Abbiamo anche contattato aziende intermedie (Employer of Record) per conoscere il loro ruolo. Queste includono Oyster, Papaya, Remofirst e Lano, tra le altre.

Grazie a questo lavoro, abbiamo identificato le diverse modalità esistenti per assumere un lavoratore da un paese diverso essendo un'azienda straniera e rispettare la legislazione attuale.

#### **1.3.2. Risultato della ricerca**

Questa ricerca sul campo ci ha permesso di stabilire un quadro generale relativo al telelavoro transfrontaliero nell'Unione Europea, allo stesso tempo identificando casi specifici. Il risultato di questa ricerca è la [Wikipedia del Telelavoro](#), uno spazio con informazioni di interesse per i lavoratori, le aziende e le istituzioni pubbliche, in modo che possano conoscere la normativa esistente, gli obblighi relativi al

---

lavoro a distanza e le limitazioni attuali, nonché consigli pratici per rendere il telelavoro effettivo.

Il contenuto creato nella Wikipedia del Telelavoro è pubblico e accessibile, in modo che qualsiasi utente che lo desideri possa consultarlo.

Oltre a questa risorsa, abbiamo realizzato un [webinar](#) sul telelavoro disponibile in inglese, italiano e spagnolo, con informazioni di interesse per i professionisti interessati al lavoro a distanza, e abbiamo creato un quiz, anch'esso disponibile in tre lingue del progetto, per testare le conoscenze della cittadinanza sul telelavoro e ampliare le informazioni a loro disposizione.

Quiz: ¿Cuánto sabes sobre teletrabajo?

Quiz: How much do you know about remote work?

Quiz: Quanto sai di lavoro da remoto?

Questo lavoro viene completato con il presente rapporto, indirizzato al personale delle amministrazioni pubbliche di diverso livello (regionale, nazionale ed europeo) e livello gerarchico, in modo che possano conoscere la realtà del telelavoro transfrontaliero in Europa, prendere decisioni relative alla sua regolamentazione e fornire informazioni veritiere e accessibili ai cittadini.

Questo documento presenta il quadro che abbiamo delineato in RemotEU sulla base della ricerca condotta per scoprire cosa stanno facendo i lavoratori a distanza, le aziende e le istituzioni pubbliche in relazione a questa questione, per poi raccogliere le nostre raccomandazioni per una regolamentazione e un controllo completi del telelavoro internazionale in Europa.

## 2. SCENARIO IN RELAZIONE AL TELELAVORO INTERNAZIONALE

### 2.1. Situazione delle Amministrazioni Pubbliche

Come abbiamo indicato all'inizio, il nostro lavoro ha avuto come punto di partenza [l'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro](#) del 2002. Questa è la prima normativa europea che definisce il telelavoro, e lo fa come *una forma di organizzazione e/o svolgimento del telelavoro utilizzando le tecnologie dell'informazione, nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui un lavoro, che avrebbe potuto essere svolto anche presso i locali del datore di lavoro, viene eseguito abitualmente al di fuori di tali locali*. Questo accordo fa riferimento a questioni come le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza sul lavoro o la protezione dei dati, anche se è una normativa che non approfondisce la regolamentazione del telelavoro.

Quando parliamo di telelavoro o lavoro a distanza, possiamo fare riferimento a diverse situazioni diverse a seconda delle caratteristiche in cui viene svolto. Non è la stessa cosa lavorare a distanza un giorno alla settimana che per l'intera giornata lavorativa, lavorare come lavoratore autonomo o dipendente, né farlo nello stesso luogo in cui si trova l'azienda per cui si lavora o farlo da un altro paese. Quest'ultimo è ciò che viene definito come **telelavoro transfrontaliero** ed è il fulcro di RemotEU.

A questo accordo sono seguite modifiche nei regolamenti, ma non è stata elaborata una normativa europea specifica che regolamenti il telelavoro. Di seguito presentiamo un elenco di alcuni di questi regolamenti, rilevanti per il telelavoro non tanto perché contengano questioni specifiche sul lavoro a distanza, ma per la loro implicazione e relazione con esso in quanto si tratta di normative sul lavoro e sulla sicurezza sociale.

- 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.



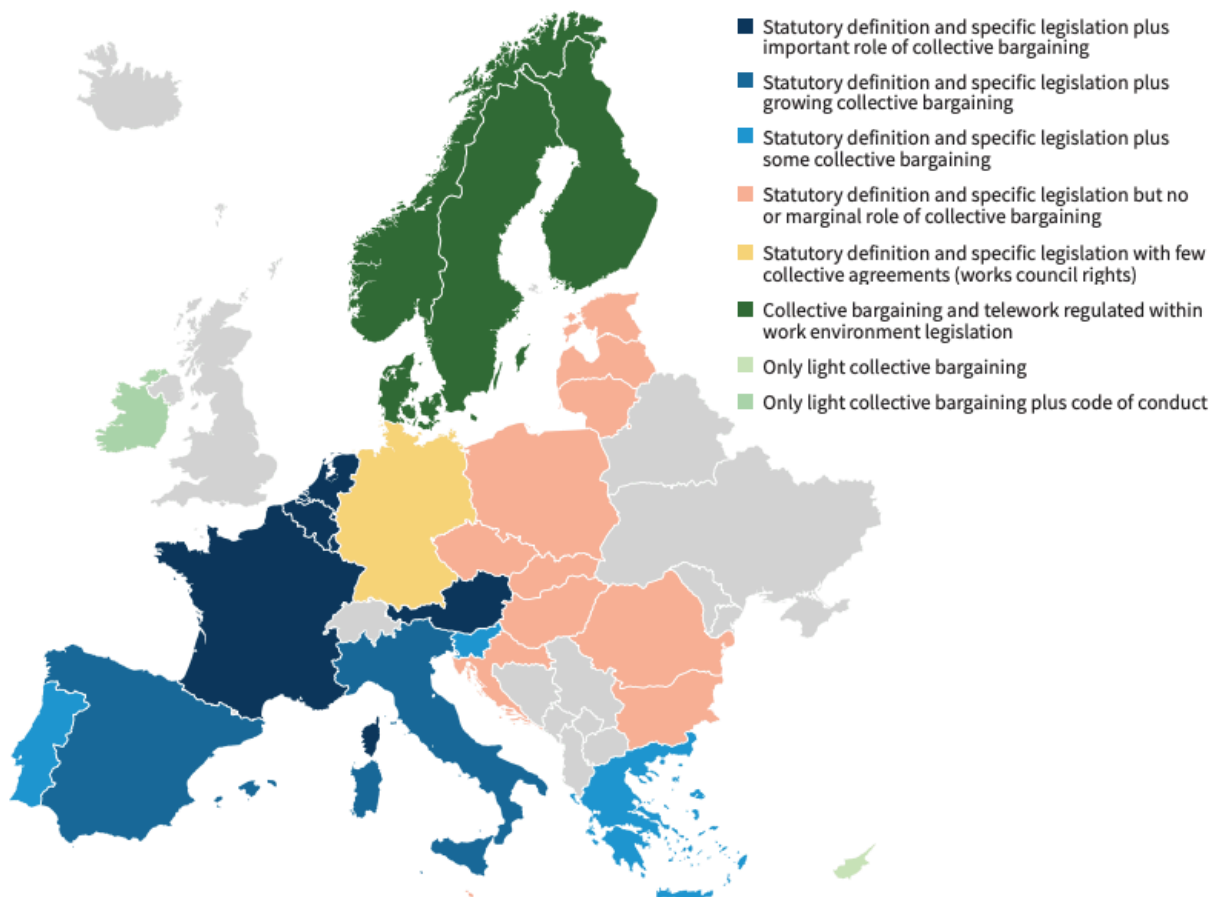
- 
- Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 che stabilisce le norme di applicazione del Regolamento (CE) n. 883/2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.
  - Regolamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 che istituisce l'Autorità del Lavoro Europea, 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 relativo alla 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 relativa alla garanzia dell'attuazione della Direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi e che modifica il Regolamento (UE) n. 1024/2012 relativo alla cooperazione amministrativa tramite il Sistema di Informazione del Mercato Interno (Regolamento IMI).
  - Direttiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 sulle misure per 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.

È importante notare che la legislazione europea garantisce la libera circolazione dei lavoratori e la libera prestazione dei servizi da parte delle imprese in un altro Stato membro, ma tali diritti devono anche rispettare le normative di ciascun paese. In generale, la prestazione dei servizi da parte delle imprese in un altro Stato coinvolge l'assegnazione temporanea dei lavoratori, ma non il loro trasferimento permanente. In questo caso, dobbiamo fare riferimento alla normativa di ciascuno Stato, che stabilirà le obbligazioni che il datore di lavoro deve assumersi.

Pertanto, oltre a conoscere queste normative europee, è fondamentale tenere conto degli accordi bilaterali esistenti o non tra gli Stati, che regolamentano

anche questioni relative alla sicurezza sociale, al distacco dei lavoratori, eccetera; così come le normative nazionali di ciascun paese, specialmente a seguito della pandemia di COVID-19, poiché molti paesi hanno sviluppato la propria legislazione per far fronte all'aumento del telelavoro.

La mappa seguente, tratta dal rapporto [Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates](#), redatto da Eurofound (la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro) e pubblicato nel settembre 2022, mostra i diversi gradi di sviluppo normativo in materia di telelavoro. La maggior parte dei paesi dell'Unione Europea dispone di definizioni giuridiche e legislazione specifica sul telelavoro (come Germania, Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Estonia, Francia, Grecia, Ungheria, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo e Romania). Nella maggior parte di questi paesi, la legislazione legale viene integrata con accordi collettivi intersettoriali, settoriali e/o aziendali, sebbene in misura diversa.



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

Gli altri paesi non dispongono di definizioni legislative né di una normativa specifica che affronti il telelavoro, sebbene abbiano accordi sul telelavoro inclusi in altre leggi relative alla protezione dei dati, alla sicurezza e alla salute, al tempo di lavoro e al lavoro in generale (come Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Norvegia e Svezia).

Oltre alle diverse normative menzionate, è essenziale sottolineare che durante l'esecuzione di RemotEU, in particolare nel luglio 2023, è stato approvato [\*\*l'accordo quadro relativo all'applicazione dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento \(CE\) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale.\*\*](#) Questo accordo è stato firmato da 18 paesi e pone il telelavoro transfrontaliero al centro, definendolo come segue:

**Telelavoro transfrontaliero:** qualsiasi attività che può essere svolta da qualsiasi luogo e che potrebbe essere realizzata nei locali o nella residenza del datore di lavoro e che:

- 1.- Si svolge in uno o più Stati membri diversi da quelli in cui si trovano i locali o la residenza del datore di lavoro e
- 2.- Si basa su tecnologie dell'informazione per rimanere connesso all'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'azienda o dei clienti assegnati al lavoratore, nel caso dei lavoratori autonomi.

**Fonte:** *Accordo quadro relativo all'applicazione del paragrafo 1 dell'articolo 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale.*

Questa intesa è stata motivata dalle seguenti circostanze, come indicate nello stesso:

1. *Data la flessibilità e la digitalizzazione del mercato del lavoro, nonché l'aumento del telelavoro transfrontaliero a seguito della pandemia di Covid-19, il telelavoro è diventato una forma strutturale di lavoro per molti lavoratori;*
2. *Considerando che il Regolamento (CE) n. 883/2004 è stato adottato in un periodo in cui il telelavoro non era così comune;*

- 3. Date le intenzioni di mitigare gli effetti del telelavoro transfrontaliero sulla normativa applicabile in materia di sicurezza sociale a breve termine;*
- 4. Date le numerose variazioni di lavoratori da remoto e la complessità di soddisfare questo desiderio a breve termine riguardo a un gruppo così diversificato di individui;*
- 5. Tenendo in considerazione che l'articolo 16, paragrafo 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 prevede la possibilità di eccezioni alla legislazione applicabile specificata nel suo Titolo II;*
- 6. Concordando sulle condizioni in cui le richieste di eccezioni in conformità al paragrafo 1 dell'articolo 13 del Regolamento (CE) n. 883/2004, lettera a), per motivi di telelavoro transfrontaliero abituale, debbano essere facilitate nella misura del possibile;*

Da queste motivazioni emerge la necessità di una regolamentazione del telelavoro internazionale attuale, data la data del Regolamento (CE) n. 883/2004 (29 aprile 2004) e tutti i progressi tecnologici, sociali e lavorativi successivi, che hanno favorito la diffusione e l'istituzione del telelavoro; la necessità di affrontare il telelavoro internazionale con un'enfasi sulla legislazione sulla sicurezza sociale al fine di garantire i diritti dei cittadini e, allo stesso tempo, la necessità di rispondere alla varietà di modelli di telelavoro esistenti.

## **2.2. Situazione delle Aziende**

Date le complessità relative alla regolamentazione del telelavoro, e in particolare del telelavoro transfrontaliero, non è sorprendente che le imprese manifestino scetticismo e cautela nell'attuare questa modalità nelle proprie organizzazioni.

Nel corso della nostra ricerca sul campo, abbiamo osservato che i problemi o le difficoltà che le imprese identificano nell'attuazione di questa forma di lavoro possono essere suddivisi in due grandi categorie:

### **Blocco I - Certezza giuridica**

Davanti alla possibilità che un lavoratore si sposti in un altro paese per svolgere la propria attività, sorgono molte domande: come possiamo farlo? Che normativa esiste in quest'altro paese? Quali sono i costi? A cosa mi obbliga? Cosa succede se ci sono problemi con il lavoratore?

Teniamo presente che tutti questi dubbi legittimi sono aggravati dalla mancanza di conoscenza della lingua del luogo, della sua legislazione e dalla mancanza di una rete di contatti per farlo nel modo richiesto dalle istituzioni competenti. La paura di possibili sanzioni è quindi uno dei maggiori ostacoli.

## **Blocco II - Competitività e organizzazione del lavoro**

L'altro blocco riguarda la struttura stessa dell'azienda. Nel corso di questi mesi di lavoro, abbiamo riscontrato che molte aziende avevano già implementato il telelavoro internazionale e sviluppato protocolli specifici per garantirne il successo. Tuttavia, questa non è la prassi comune.

In generale, le imprese sono colte da molte incertezze riguardo ai rischi di applicare un modello come questo e su come ciò potrà influire sulla loro routine quotidiana. Innanzitutto, perché comporta una perdita di controllo sul dipendente e sul suo rendimento. Anche se molte aziende hanno già dipendenti in remoto, solitamente lavorano sul territorio. Spostarsi in un altro paese aumenta le distanze e rende più complessa l'organizzazione del lavoro e le relazioni personali. Non solo con l'azienda stessa, ma anche con i colleghi.

In secondo luogo, le imprese sono restie al telelavoro transfrontaliero per ragioni legate alla loro competitività. Anche se questa potrebbe essere un'opportunità, c'è il timore che possa ritorcersi contro di loro, da cui il loro scetticismo. La possibilità di assumere persone da qualsiasi parte del mondo offre nuove opportunità di contrattazione alle imprese, che possono offrire stipendi più bassi a seconda del paese in cui si trova il lavoratore. Tuttavia, questa situazione è applicabile a tutte le imprese, quindi, ancora una volta, le imprese con maggiori risorse potrebbero trarre maggiori vantaggi da questa situazione.

### **2.3. Situazione dei Lavoratori**

La situazione dei lavoratori è molto diversa. La possibilità di lavorare in remoto, a partire dalla pandemia, ha aperto una nuova prospettiva che molti non avevano immaginato prima. La motivazione e il desiderio di lavorare da qualsiasi luogo in remoto sono stati costanti in tutte le richieste che abbiamo ricevuto, e abbiamo anche osservato l'emergere di nuovi prodotti e servizi, come Remote Rebellion, un'iniziativa creata da Michelle Coulson che offre corsi sul telelavoro.

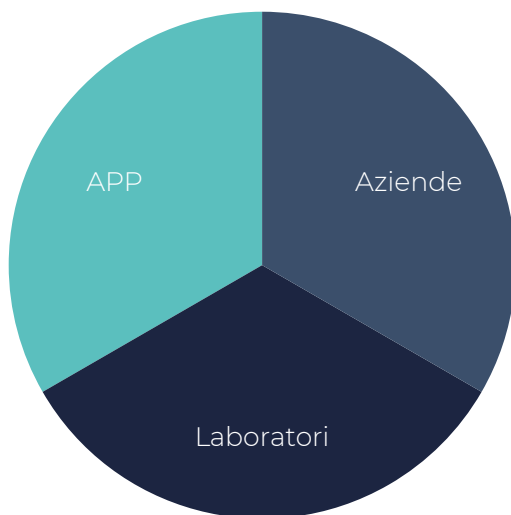
Queste richieste riflettono una grande mancanza di informazione sulle implicazioni della loro decisione. C'è molta ignoranza riguardo alla regolamen-

---

tazione a livello di lavoro, sicurezza sociale e fiscale. In effetti, ci sono persone che hanno deciso di trasferire la loro residenza in un altro paese per lavorare in remoto da lì e non hanno informato le istituzioni né apportato alcuna modifica alle loro condizioni, incorrendo in residenze fiscali false e situazioni di abbandono in caso di malattia o incidenti, eccetera.

Inoltre, questa mancanza di informazioni si aggiunge allo scetticismo che abbiamo riscontrato nelle aziende. I lavoratori si vedono costretti a cercare tutte le informazioni e presentare le opzioni disponibili ai loro datori di lavoro. Ciò obbliga le persone a navigare tra una legislazione intricata e confusa che ne ostacola la comprensione.

Come riepilogo di quanto esposto in ciascun punto, riportiamo questo grafico.:



**APP:**

- Mancanza di legislazione
- Sovraccarico di capacità
- Complessità dell'organizzazione istituzionale (locale, regionale, nazionale, europea e bilaterale)

**Aziende:**

- Scetticismo e cautela
- Paura di sanzioni possibili
- Paura della burocrazia all'estero
- Mancanza di sicurezza giuridica
- Concorrenza sleale

**Lavoratori:**

- Cambio di paradigma
- Mancanza di conoscenza delle implicazioni burocratiche

### 3. MODELLI DI TELELAVORO TRANSFRONTALIERO

Durante lo sviluppo di RemotEU e come risultato della ricerca menzionata in precedenza, abbiamo individuato i seguenti modelli di lavoro da remoto transfrontaliero che sono stati adottati dai lavoratori e dalle aziende. In queste pagine, li elenchiamo insieme a un esempio per ciascuno di essi, situazioni con cui i dipendenti pubblici possono trovarsi nella loro vita quotidiana.

#### 3.1. Lavoratore/a autonomo/a per un'azienda situata in un altro paese o per diverse aziende situate in questo e/o in altri paesi

**Esempio:** Otto è un programmatore informatico e lavora come lavoratore autonomo in Germania per diverse agenzie di questo paese.

Attratto dalla possibilità di vivere in Portogallo, decide di trasferirsi a Lisbona, da dove continuerà a offrire i suoi servizi a tali agenzie. A tal fine, ha informato i suoi clienti del cambiamento di residenza, indicando che i suoi dati di fatturazione cambieranno, poiché dovrà registrarsi in Portogallo per avviare da lì la sua attività professionale, causando di conseguenza la sua cancellazione in Germania.

En questo modello, stiamo parlando di lavoratori autonomi o freelance che emettono fatture per i loro servizi a imprese situate in diversi paesi. Le motivazioni possono essere:

- Il professionista è attualmente un lavoratore autonomo e decide di trasferire la sua residenza in un altro paese, continuando la sua attività nel nuovo luogo.
- Il professionista è un dipendente e, desiderando trasferirsi altrove, concorda con il suo datore di lavoro di continuare a prestare i suoi servizi come professionista indipendente e di emettere fatture alla società dal nuovo paese.

Ciascun paese regola i requisiti e le condizioni per i lavoratori autonomi. Inoltre, alcuni Stati membri dispongono di normative specifiche per contrastare situazioni di abuso nella relazione tra il professionista e l'azienda per cui presta servizio. In Spagna, ad esempio, si riconosce la figura del lavoratore autonomo economicamente dipendente, nota in altri paesi come contractor, e si persegue la figura del falso lavoratore autonomo.

Indipendentemente del caso, il lavoratore deve rispettare la normativa del paese in cui risiede e da cui svolge la sua attività professionale. Deve essere a conoscenza della legislazione esistente e deve relazionarsi con l'Amministrazione, il che può rendere più complessa la sua stabilizzazione nel nuovo paese ospitante.

Maggiori informazioni:

Articolo di RemotEU: Differenze tra falso lavoratore autonomo e lavoratore autonomo economicamente dipendente

Articolo di RemotEU: Cos'è un contractor?

### 3.2. Lavoratore/a dipendente per un'azienda situata in un altro paese

**Esempio:** Cassia lavora come customer service in un'agenzia di marketing a Dublino. Ha l'intenzione di trasferirsi ad Atene e, a tal fine, parla con il suo datore di lavoro e gli propone la possibilità di mantenere il suo posto di lavoro a distanza. Questo è qualcosa che ha già fatto durante la pandemia, ma sempre all'interno dell'Irlanda.

Il suo datore di lavoro acconsente e Cassia inizia a organizzare il suo trasferimento. Tuttavia, una delle sue preoccupazioni riguarda il suo status lavorativo. Dall'azienda le è stato comunicato che le condizioni contrattuali non cambieranno e che il suo contratto di lavoro rimarrà lo stesso (quello che ha in Irlanda), ma non sa quali implicazioni ciò comporti per lei in Grecia, dove dovrà presentare la dichiarazione dei redditi, cosa accadrà se dovesse avere un incidente sul lavoro o ammalarsi.

Abbiamo anche individuato casi di persone che scelgono di trasferirsi in un altro paese e mantenere il loro lavoro come dipendenti. Una costante in questo modello è la mancanza di informazioni lamentata da lavoratori e aziende, poiché nella maggior parte dei casi nessuna delle due parti sa come farlo. Abbiamo notato che la responsabilità di cercare queste informazioni solitamente ricade sul



lavoratore interessato a effettuare il cambiamento, con le limitazioni che ciò comporta.

I principali problemi che abbiamo riscontrato in questa modalità sono:

- La società non ha presenza nel paese di destinazione del lavoratore
- La società non agevola il trasferimento perché non dedica risorse alla ricerca delle informazioni necessarie
- Conseguenze a livello fiscale e di sicurezza sociale: possibilità di incorrere in una residenza fiscale fittizia, problemi con la copertura della sicurezza sociale

Ulteriori informazioni:

Articolo di RemotEU: 1/3 Posso lavorare in remoto per un'azienda all'estero? Lavorare per conto terzi

Articolo di RemotEU: Come determinare la mia residenza fiscale?

### 3.3. Lavoratore/a dipendente per un'azienda situata in un altro paese attraverso una sua filiale sul territorio

**Esempio:** Jules lavora da 5 anni in un'azienda cosmetica a Milano. Sta considerando di trasferirsi in Francia nei prossimi mesi e ha deciso di condividere questo desiderio con il suo datore di lavoro. Dopo aver appreso la notizia, l'azienda gli ha proposto la possibilità di continuare a lavorare presso la loro filiale a Parigi, per la quale rivedranno le condizioni e firmeranno un nuovo contratto in Francia. Jules vede questa come un'opportunità unica che gli permette di mantenere il suo lavoro e lavorare da Francia con tutte le garanzie necessarie.

Proseguendo con il modello precedentemente menzionato, esiste anche la possibilità che la persona che si trasferisce lo faccia unendosi a un'unità/sede della stessa azienda nel luogo di destinazione. Questo modello offre una maggiore sicurezza, ma non è sempre possibile. Secondo quanto ci hanno riferito

i professionisti che propongono questa soluzione ai loro datori di lavoro, può accadere che ciascuna delle sedi abbia una diversa direzione e che la persona non trovi una corrispondenza con il suo profilo (ad esempio, una sede potrebbe occuparsi della logistica e un'altra delle vendite), oppure l'organizzazione potrebbe impedirlo a livello di bilancio (ad esempio, se le sedi competono per la loro redditività, poiché il lavoratore rappresenta un costo per l'azienda che lo accoglie ma il suo lavoro beneficia all'altra sede).

Esiste anche la figura del **lavoratore distaccato**, regolamentata dalla normativa europea. Questa figura implica che un'azienda può inviare temporaneamente un lavoratore in un altro paese dell'Unione Europea. Il lavoratore acquisisce quindi lo status di lavoratore distaccato e gode degli stessi diritti e condizioni di lavoro dei lavoratori del paese in cui è destinato. Il distacco può durare tutto il tempo necessario per svolgere i compiti previsti e, una volta terminato, il lavoratore deve tornare al luogo di lavoro nel paese dell'Unione Europea da cui è stato distaccato.

Come indicato dalla normativa stessa, questo distacco è temporaneo, quindi non è un'opzione per coloro che desiderano trasferire la loro residenza in modo indefinito. Inoltre, la motivazione deve provenire dall'azienda, che ha interessi in un altro paese e desidera inviare un lavoratore lì per raggiungere un obiettivo specifico. Non è quindi una decisione o una motivazione del lavoratore.

Ulteriori informazioni:

Articolo di RemotEU: Cos'è un lavoratore distaccato?

Articolo di RemotEU: Quando può un'azienda inviare un lavoratore distaccato in un altro paese?

Articolo di RemotEU: Obblighi delle aziende che spostano un lavoratore in un altro paese

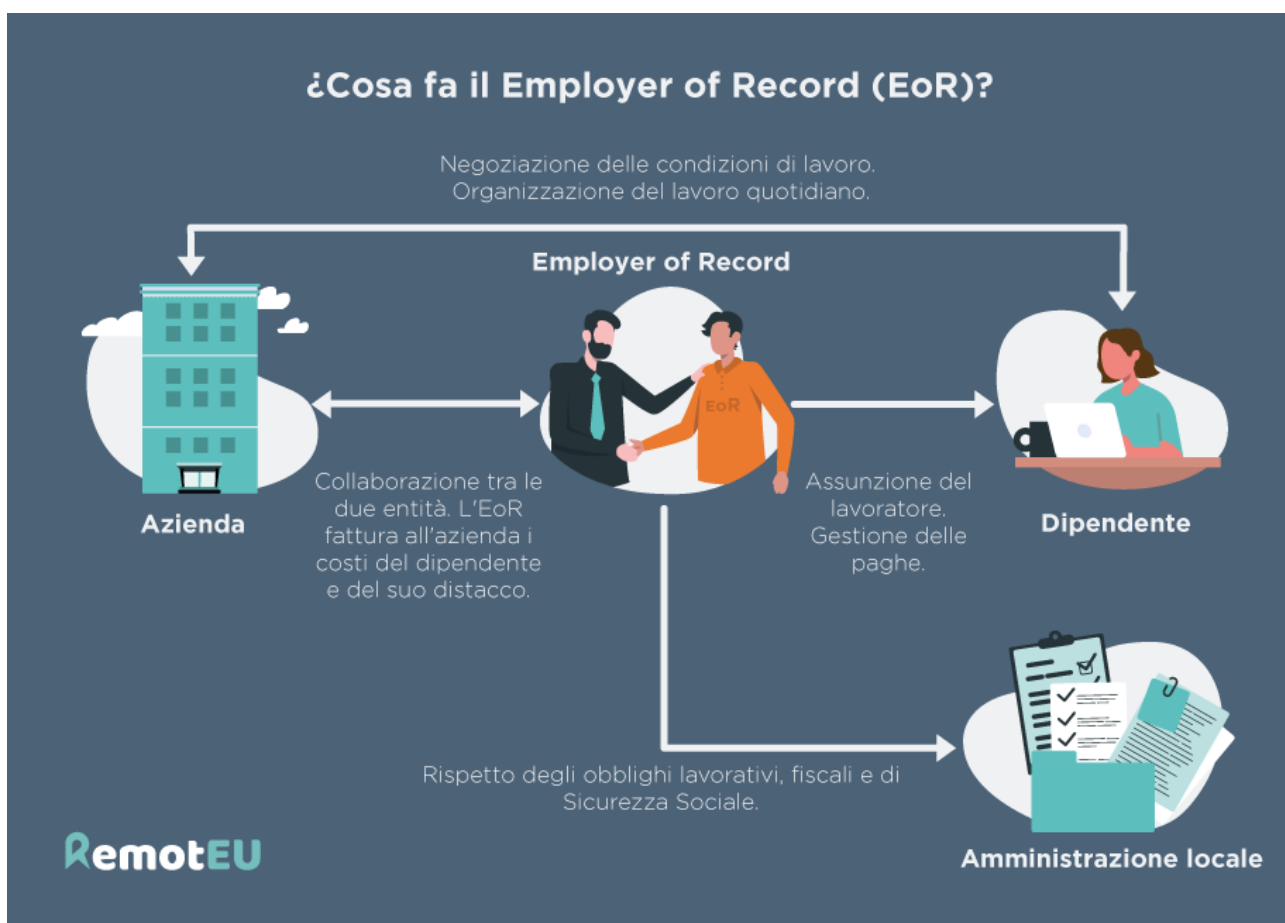
### **3.4. Lavoratore/a dipendente per un'azienda situata in un altro paese attraverso un'azienda intermediaria**

Una delle scoperte più interessanti che abbiamo fatto in RemotEU è l'esistenza degli "Employer of Record" noti anche in italiano come aziende intermediarie.

Queste organizzazioni consentono alle aziende di assumere dipendenti in qualsiasi parte del mondo, rispettando la legislazione di ciascun paese, senza la necessità di creare entità in ciascun territorio. Questa è un'opzione per le aziende che non hanno presenza in altri paesi ma desiderano avere dipendenti lì.

Queste aziende operano nel mercato del lavoro da anni e sono sorte per creare team con dipendenti in posizioni remote. A seguito della pandemia e della diffusione del lavoro da remoto, sono emerse molte aziende intermediarie nel mercato e il loro ruolo è diventato fondamentale per le persone che desiderano lavorare da remoto da un altro paese per i loro datori di lavoro.

Ci sono voci che mettono in guardia sull'uso di questo tipo di aziende perché, secondo alcune leggi, potrebbe essere considerato come un'illecita cessione di lavoratori. Tuttavia, è vero che non esiste una legislazione che ne vieti l'uso e si sono affermate come una realtà nel mercato del lavoro e come l'unica alternativa per alcuni professionisti che desiderano lavorare a distanza.



Grazie all'uso di un'azienda intermedia, il lavoratore può spostarsi in un altro paese e essere assunto da quest'azienda, rispettando così la legislazione vigente

in quel paese. Il professionista continua a organizzare il suo lavoro nello stesso modo in cui lo faceva con il suo datore di lavoro precedente, pertanto non incide sulla sua routine quotidiana. In cambio, l'azienda intermedia addebita una commissione per coprire i costi di gestione associati all'assunzione di tale professionista.

**Esempio:** Ana risiede a Londra da 8 anni e desidera tornare a Madrid, la sua città natale. Ha esplorato le opzioni per mantenere il suo posto di lavoro e ha scoperto in Regno Unito l'esistenza di diverse aziende intermediarie ("Employer of Record").

Dopo aver comunicato all'azienda la sua decisione di trasferirsi, ha sollevato la possibilità di lavorare da remoto da Madrid e l'esistenza di queste aziende EoR. Dato che la sua azienda è a conoscenza delle dinamiche di queste aziende, essendo comuni nel Regno Unito, hanno deciso di esaminare i costi e le condizioni di questo modello insieme ad Ana.

Dopo diverse riunioni, entrambe le parti hanno deciso di procedere e consentire ad Ana di trasferirsi a Madrid, dove sarà assunta dall'azienda intermedia per continuare a svolgere le sue attività per il suo attuale datore di lavoro.

È importante per i lavoratori che desiderano lavorare in remoto, indipendentemente dal modello che applicano, ma soprattutto se utilizzano aziende intermedie, intraprendere un processo di negoziazione con il loro attuale datore di lavoro. Quest'ultimo dovrebbe considerare i costi associati all'applicazione di questa misura e la posizione del lavoratore all'interno dell'azienda. In [RemotEU](#) abbiamo affrontato anche il tema delle negoziazioni, fornendo ai professionisti le informazioni e gli strumenti necessari per condurle con successo.

Ulteriori informazioni:

Articolo di RemotEU: Cos'è un Employer of Record (EoR)?

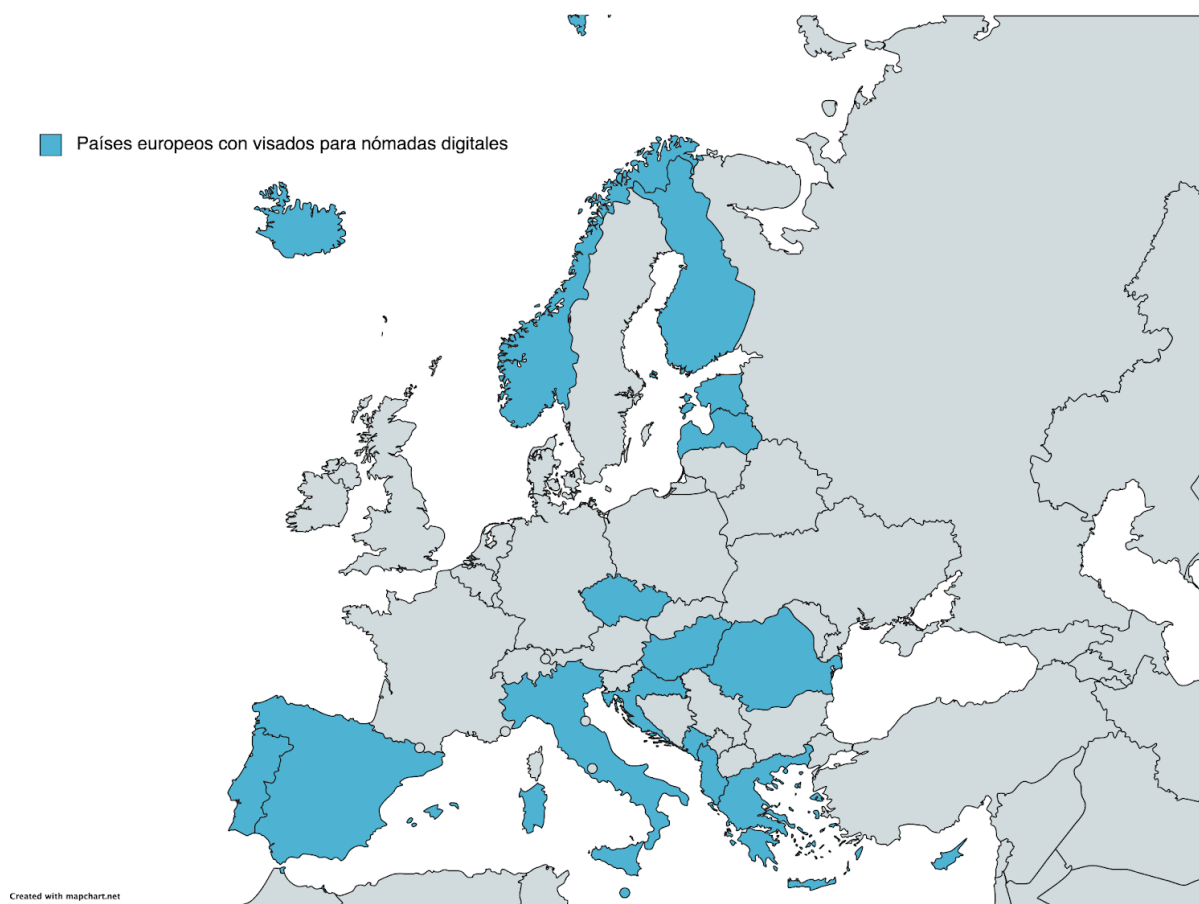
Articolo di RemotEU: Consigli per negoziare la modalità di telelavoro

### 3.5. Nomadi digitali

Parlando di ciascuno di questi modelli, è inevitabile soffermarci sul termine "nomade digitale", definito come segue:

I nomadi digitali sono per la maggior parte lavoratori autonomi, ma possono anche essere lavoratori dipendenti. Pertanto, possiamo collegare alcuni dei casi visti nei modelli precedenti con il nomadismo digitale.

Il termine "nomade digitale" è particolarmente rilevante a causa dei visti o permessi di residenza emersi negli ultimi anni. Attualmente in Europa ci sono 17 paesi con questo tipo di visti in vigore o approvati per l'entrata in vigore.



Paesi europei con visti per nomadi digitali: Albania, Cipro, Repubblica Ceca, Croazia, Spagna, Estonia, Finlandia, Grecia, Ungheria, Islanda, Italia, Lettonia, Malta, Montenegro, Norvegia, Portogallo e Romania. Fonte: Euronews.

In generale, questi tipi di visti concedono una residenza per il telelavoro internazionale a cittadini stranieri provenienti da paesi al di fuori dell'Unione Europea in modo che possano svolgere un'attività lavorativa o professionale a

distanza per aziende situate al di fuori del territorio in cui stabiliscono la loro residenza.

Ogni paese stabilisce le proprie condizioni per l'ottenimento di questi visti (requisiti di accesso, costi, durata, ecc.).

Oltre a questi visti, la considerazione di *nómada digital* è rilevante per i cittadini europei e consente uno sviluppo legislativo futuro. Ad esempio, in Spagna, la [Legge 28/2022, del 21 dicembre, per la promozione dell'ecosistema delle imprese emergenti](#), prevede la possibilità per i cittadini spagnoli o europei che desiderino trasferirsi in Spagna e abbiano la considerazione di *nómadas digitales* quando soddisfino i requisiti stabiliti dalla normativa, di beneficiare del regime fiscale speciale degli *impatriados*.

Una domanda ricorrente in questo punto è il motivo per cui sono stati creati questi visti in questi paesi. La risposta è semplice, questi visti sono utilizzati dagli Stati per attirare personale altamente qualificato a stabilire legalmente la loro residenza nel territorio, con i benefici economici che ne derivano. Da un lato, come abbiamo sottolineato, alcuni di questi visti comportano un costo economico, ma anche perché, dovendo dimostrare un reddito minimo, si tratta di professionisti con un elevato potere d'acquisto. Inoltre, è un modo per attrarre professionisti nei settori tecnologici nel paese, settori che sono altamente richiesti sul mercato del lavoro rispetto ad altri profili e che potrebbero desiderare di stabilire la loro residenza in modo permanente nel paese.

## 4. RACCOMANDAZIONI

Durante l'attuazione di RemotEU, abbiamo assistito a progressi nella legislazione sul telelavoro, sia a livello nazionale, ad esempio con i visti per nomadi digitali, sia a livello europeo, con il progresso più significativo rappresentato dall'Accordo quadro relativo all'applicazione del paragrafo 1 dell'articolo 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale.

Questo accordo quadro, firmato da Germania, Svizzera, Liechtenstein, Repubblica Ceca, Austria, Paesi Bassi, Slovacchia, Belgio, Lussemburgo, Finlandia, Norvegia, Portogallo, Svezia, Polonia, Croazia, Malta, Spagna e Francia, è entrato in vigore il 1 luglio 2023 ed è applicabile negli Stati firmatari.

Sottolinea la necessità di migliorare la legislazione sul telelavoro, poiché i regolamenti come il Regolamento (CE) n° 883/2004 sono stati redatti in un periodo in cui il telelavoro non era comune e considerando la grande varietà di telelavoratori, risulta complesso soddisfare a breve termine un gruppo così diversificato di individui.

Questo accordo amplia gli aspetti contemplati nel [Regolamento \(CE\) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 sulla coordinazione dei sistemi di sicurezza sociale](#) e nel [Regolamento \(CE\) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 settembre 2009 recante norme di attuazione del Regolamento \(CE\) n. 883/2004 sulla coordinazione dei sistemi di sicurezza sociale](#), ed è applicabile alle persone coinvolte in telelavoro transfrontaliero.

Questo accordo definisce il telelavoro transfrontaliero come ogni attività che può essere svolta da qualsiasi luogo e che potrebbe essere svolta nei locali o nel domicilio del datore di lavoro e che:

1. sia svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui si trovano le sedi o il domicilio del datore di lavoro, e
2. si basa su tecnologie dell'informazione per rimanere connesso all'ambiente lavorativo del datore di lavoro o dell'azienda, così come ai clienti interessati, al fine di svolgere i compiti assegnati dal datore di lavoro o dai clienti al lavoratore, nel caso dei lavoratori autonomi.

Il **primo suggerimento** di RemotEU sarebbe quello di **continuare in questa direzione con questo tipo di accordi**. Sebbene sia un grande passo avanti, questo accordo è applicabile solo ai paesi firmatari e la stesura dell'accordo non

ne favorisce la comprensione, il che impedisce alle persone di sapere se possono beneficiarne e come farlo. Non ha senso concordare nuove normative se sono complesse e non vengono comunicate correttamente ai cittadini.

Oltre all'accordo, proponiamo anche le seguenti raccomandazioni che potrebbero essere prese in considerazione per favorire il telelavoro transfrontaliero e risolvere i problemi di questa modalità:

**A.Promuovere una direttiva europea che unifichi le diverse leggi sul telelavoro in Europa.**

Abbiamo visto la varietà di normative esistenti in ciascuno degli Stati membri e le difficoltà che ciò comporta affinché i cittadini possano capire cos'è il telelavoro transfrontaliero e quali diritti e obblighi comporta. Unificare queste leggi sotto l'egida delle istituzioni europee può contribuire a dissipare dubbi e favorire una corretta esecuzione del lavoro internazionale a distanza.

**B.Espandere le condizioni per ottenere un permesso di telelavoro.**

Come abbiamo visto, esistono visti rivolti ai cittadini di paesi terzi che consentono il telelavoro da un paese e la residenza legale. Alcune normative prevedono la possibilità che tali permessi possano essere estesi anche ai cittadini europei, ma sono ancora in attesa di sviluppo amministrativo.

**C.Creare un registro dei telelavoratori internazionali a livello europeo.**

I telelavoratori che svolgono la loro attività in Europa dovrebbero registrarsi in un database che consenta alle istituzioni europee di ottenere informazioni sulla portata del telelavoro transfrontaliero. Per mantenere aggiornato questo registro, le persone dovrebbero potersi disiscrivere manualmente se non sono più telelavoratori internazionali e dovrebbero avere l'obbligo di rinnovare periodicamente la loro presenza nel registro. Avere questo database potrebbe essere utile anche come canale di comunicazione per informare i telelavoratori sulle modifiche legislative o su informazioni generali rilevanti per la loro attività a livello europeo.

**D.**In linea con quanto detto in precedenza, potrebbe essere altrettanto interessante **creare un registro delle aziende che hanno telelavoratori transfrontalieri nei loro team** al fine di controllare se viano o meno rispettate le condizioni adeguate per il lavoratore e gli obblighi con l'Amministrazione.



- 
- E. Creare punti informativi sul telelavoro transfrontaliero** in tutti gli Stati membri dell'UE, dove si fornisca consulenza sia alle aziende che ai lavoratori in merito alle pratiche e alle condizioni da rispettare.
- F. Creare una tassa per coloro che desiderano lavorare in remoto da una località diversa da quella del loro datore di lavoro.** Tale tassa potrebbe essere a livello nazionale o transnazionale e sostenuta dall'azienda per i dipendenti e dal professionista per i lavoratori autonomi. Con il pagamento di questa tassa si potrebbe garantire la copertura dei servizi del luogo.
- G. Creare il numero di sicurezza sociale europeo digitale.** Si tratta di una proposta del Parlamento europeo raccolta nella [Risoluzione del 20 maggio 2021 sull'impatto delle norme dell'Unione sulla libera circolazione dei lavoratori e dei servizi: la mobilità dei lavoratori all'interno dell'Unione come strumento per conciliare le esigenze del mercato del lavoro e le capacità](#), per garantire la sicurezza giuridica dei lavoratori mobili e il rispetto dei loro diritti lavorativi. All'articolo 21 si afferma che un sistema digitale per lo scambio di dati tra gli Stati membri potrebbe facilitare una libera e equa circolazione dei lavoratori, nonché il rispetto delle normative dell'Unione in materia.
- H. Contrastare la concorrenza sleale delle imprese.** Le attuali situazioni irregolari relative al telelavoro transfrontaliero stanno provocando una concorrenza sleale, poiché un'azienda che ha un lavoratore in un altro paese europeo e non sta adempiendo alle sue obbligazioni fiscali e previdenziali in quel paese. Questo potrebbe essere affrontato attraverso la persecuzione di tali situazioni e l'attuazione di esenzioni o agevolazioni fiscali in modo che le aziende possano trasferire questi telelavoratori in modo adeguato.
- I. Fornire risorse alle Amministrazioni Pubbliche** per far fronte alle esigenze attuali. Nonostante ci troviamo di fronte a un fenomeno di portata esponenziale all'interno del mercato del lavoro, professionisti e imprese segnalano la mancanza di informazioni ufficiali, nonché di servizi di consulenza per rispettare la legislazione esistente. Dotare il personale pubblico degli strumenti necessari potrebbe colmare questa lacuna. Inoltre, fungerebbe da fonte di informazione per individuare nuove tendenze e necessità all'interno delle istituzioni pubbliche su cui lavorare.
-

## 5. GLOSSARIO DEI TERMINI IN RELAZIONE AL TELELAVORO

Per concludere questo documento di lavoro, includiamo un ultimo capitolo con un glossario di termini che abbiamo elaborato in RemotEU per agevolare la comprensione dei concetti relativi al telelavoro:

- **Accordi bilaterali:** gli accordi bilaterali sono accordi tra due Stati (tra due parti) che regolano una determinata situazione o pongono fine a una controversia.
- **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.
- **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.
- **Certificato di registrazione del cittadino dell'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.
- **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.
- **Contractor:** I contractors o i contraenti sono professionisti indipendenti che forniscono servizi a una determinata azienda.
- **Coworking:** uno spazio d'ufficio condiviso in cui si incoraggia la collaborazione e il networking al di fuori del team o dell'organizzazione.
- **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.
- **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".
- **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 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 ibrido:** modalità di lavoro che combina il lavoro in sede con quello a distanza.
- **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.
- **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 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.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Trasferimento:** la pratica di riassegnare compiti e responsabilità di un'azienda a lavoratori all'estero.
- **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.

- **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.
- **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.

"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**