



Roma lì 08 febbraio 2024

A TUTTE LE STRUTTURE

Carissim\*,

vi informiamo che lo scorso 28 dicembre 2023 l'Italia ha aderito all'**Accordo-Quadro europeo sul telelavoro transfrontaliero** che consente, a partire dal 1° luglio 2023, ai lavoratori e alle lavoratrici frontalieri dipendenti residenti nei Paesi assoggettati al Regolamento (CE) N. 883/2004 e impiegati in un altro di tali Paesi, di conservare la legislazione in materia di sicurezza sociale del Paese di lavoro, in caso di attività lavorativa prestata da remoto nel Paese di residenza per meno del 50% del proprio orario lavorativo.

L'Accordo in Italia è entrato in vigore dal 1 gennaio 2024 (la firma è stata apposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e di seguito si riporta il link al testo [italy\\_framework\\_agreement-signed.pdf \(belgium.be\)](#)).

L'Italia era rimasta, purtroppo, uno degli ultimi Stati dell'Unione europea a non aver aderito a tale Accordo (di seguito il link all'elenco dei Paesi che lo hanno finora sottoscritto <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>), con grave disagio dei lavoratori e delle lavoratrici interessati a dinamiche di frontalierato nel nostro Paese.

Come UIL, possiamo prenderci il merito di aver contribuito all'adesione dell'Italia a tale Accordo Europeo, che nasce da una nostra spinta e richiesta, sottoposta all'attenzione del "Tavolo di confronto permanente EURES con le Parti Sociali" di cui siamo componenti permanenti insieme a Cgil e Cisl, e poi portata all'attenzione del Ministero del Lavoro, ottenendo così il risultato di far sottoscrivere anche all'Italia tale Accordo.

### **Cosa significa per l'Italia aver aderito all'Accordo Europeo sul Telelavoro.**

Tale Accordo, che sfrutta la possibilità prevista dall'articolo 16 del Regolamento (CE) N. 883/2004 di derogare, a determinate condizioni, ai principi generali in esso contenuti, ha innalzato il limite del 25% (previsto dall'art. 13 del Regolamento (CE) N. 883/2004) ad un massimo del 50% dell'orario di lavoro in smart working/telelavoro nel Paese in cui la lavoratrice/lavoratore ha la residenza, senza che ciò comporti il passaggio alla legislazione in materia di sicurezza sociale di tale Paese. Con l'adesione all'Accordo europeo da parte dell'Italia, vi sarà dunque una drastica riduzione dei casi di passaggio di legislazione competente tra uno Stato e l'altro, andando così incontro alle esigenze tanto dei datori di lavoro in termini burocratico-amministrativi, quanto dei lavoratori e delle lavoratrici che non subiranno modifiche nel proprio inquadramento pensionistico e assicurativo.

Inoltre, la firma di questa intesa da parte del nostro Paese è particolarmente rilevante considerato che, dalla pandemia ad oggi, si è verificato un significativo aumento del ricorso al lavoro da remoto (smart-working e telelavoro), sempre più frequentemente divenuto oggetto di contrattazione collettiva aziendale nelle imprese di tutta Europa. Spesso, tuttavia, non vi è contezza tra le parti contrattanti delle conseguenze che il lavoro da remoto comporta su quei/quelle dipendenti che sono residenti fuori dal territorio in cui è sito il loro luogo di lavoro, i/le quali si ritrovano così esposti al rischio (molto spesso inconsapevole) di vedersi cambiata la legislazione in materia di sicurezza sociale.

È questo il caso dei lavoratori e delle lavoratrici frontalieri (definizione che ne dà il Regolamento (CE) N. 883/2004 "*qualsiasi persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiede in un altro Stato membro, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana*") che in Europa sono all'incirca 1,5 milioni di persone di cui un gran numero interessa anche il nostro Paese, sia in uscita che in entrata.

Sullo sfondo resta comunque il tema dell'individuazione, tanto più urgente, tenuto conto che il mondo del lavoro ha subito le citate trasformazioni dovute alla pandemia



COVID-19, di una soddisfacente soluzione di livello europeo alla casistica sempre più diffusa del rapporto di lavoro dipendente, in cui datori di lavoro e lavoratori/lavoratrici siano ubicati in due Paesi diversi dell'Unione europea.

Cordiali saluti

Il Segretario Organizzativo  
Emanuele Ronzoni

La Segretaria Confederale

Ivana Veronese  
*Ivana Veronese*