

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA “LA SAPIENZA”

DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE

# Il lavoro remoto transnazionale nell’Unione Europea



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

**Camilla Martins dos Santos Benevides**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA “LA SAPIENZA” DOTTORATO DI RICERCA  
IN AUTONOMIA PRIVATA, IMPRESA, LAVORO E TUTELA DEI DIRITTI NELLA  
PROSPETTIVA EUROPEA ED INTERNAZIONALE - XXXVI CICLO

Tutor: Prof. Arturo Maresca

Co-tutor: Prof. Marco Antônio César Villatore



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

SCUOLA DI DOTTORATO IN  
SCIENZE GIURIDICHE

DOTTORATO DI RICERCA IN  
AUTONOMIA PRIVATA, IMPRESA, LAVORO E TUTELA DEI DIRITTI NELLA  
PROSPETTIVA EUROPEA ED INTERNAZIONALE  
XXXVI CICLO

**Curriculum**  
**Diritto del Lavoro**

**IL LAVORO REMOTO TRANSNAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA**

**Tutor**

**Prof. Arturo Maresca**

**Co-tutor**

**Prof. Marco Antônio César Villatore**

**Candidato**

**Camilla Martins dos Santos Benevides - Matricola 1889404**

*A mia madre e alla mia famiglia  
che mi hanno sostenuto e appoggiato dall'inizio della mia esistenza.*

*A mio marito,  
che ha attraversato gli oceani per essere insieme a me.*

*A tutti i professori  
che ho incontrato durante il mio percorso accademico,  
che hanno risvegliato la mia curiosità e mi hanno insegnato l'amore per la ricerca.*

*“Il cambiamento è una legge della vita e coloro che guardano solo al passato o al presente perderanno di sicuro il futuro”*

*John F. Kennedy*

## ABSTRACT

All'inizio del XXI secolo, ci troviamo di fronte a un punto di svolta storico, dove le trasformazioni digitali hanno catalizzato una profonda e multidimensionale ridefinizione del tessuto lavorativo globale. Considerando le peculiari caratteristiche intrinseche del lavoro remoto nell'era contemporanea, è innegabile che il panorama lavorativo si sia trasformato in un campo vasto e sfaccettato, dove la geolocalizzazione del lavoratore spesso non corrisponde alla sede fisica del datore di lavoro. Emergono, quindi, scenari in cui un dipendente svolge le sue funzioni da una località specifica, mentre l'azienda che lo assume si trova in una nazione completamente diversa. Questo studio esamina la tematica del lavoro da remoto transnazionale all'interno dell'Unione Europea. In particolare, vengono analizzate in dettaglio le questioni relative alla legge applicabile, alla giurisdizione e ai concetti fondamentali come il "luogo di lavoro" in un contesto digitale.

L'obiettivo principale è costruire un quadro interpretativo che non solo sia in sintonia con la giurisprudenza esistente, ma che sia anche sensibile alle realtà pratiche del lavoro da remoto in un contesto transnazionale. Si cerca, quindi, una proposta che protegga e garantisca i diritti dei lavoratori, offrendo allo stesso tempo chiarezza e certezza giuridica ai datori di lavoro. In ultima analisi, questa tesi mira a contribuire ad un ambiente di lavoro remoto più giusto ed equo, dove gli attori sociali coinvolti possano operare con fiducia e trasparenza entro i parametri legali stabiliti.

Il presente studio si giustifica alla luce dell'evidente constatazione che il modello di lavoro remoto, che ha guadagnato notorietà ed incremento durante la crisi scatenata dalla pandemia di COVID-19, non è meramente circostanziale. Al contrario, si osserva una chiara tendenza secondo cui questa modalità di lavoro, emersa come risposta immediata a un contesto avverso, è destinata a persistere e, possibilmente, a consolidarsi come pratica lavorativa comune nel panorama post-pandemico. Pertanto, approfondire questo tema non è solo rilevante, ma essenziale per comprendere le trasformazioni e le sfide del mondo del lavoro nella contemporaneità.

L'analisi dei dati discussi in questo studio evidenzia che le norme relative ai conflitti di leggi e giurisdizioni sono state concepite e delineate alla luce del modello tradizionale di lavoro, tipicamente svolto nelle strutture fisiche del datore di lavoro. Tuttavia, prendendo in considerazione l'essenza e gli obiettivi sottesi a queste normative, insieme ai pilastri che guidano l'Unione Europea e alla giurisprudenza proveniente dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, risulta pienamente fattibile interpretare tali regolamenti in modo adattato e pertinente. Questa attività interpretativa, se condotta con meticolosità e accuratezza, può garantire una sicurezza giuridica a tutti gli attori coinvolti, assicurando, in tal modo, un equilibrio e una tutela nel contesto lavorativo odierno. Nonostante ciò, si sottolinea l'indispensabilità di un adeguamento legislativo a livello europeo, che risulti tempestivo, trasparente, imparziale ed efficiente, considerando le particolarità e le sfumature del recente approccio al lavoro remoto su scala transnazionale. Tali interventi dovrebbero non solo proteggere e garantire i diritti inalienabili dei lavoratori, ma anche fornire un quadro normativo chiaro e preciso per i datori di lavoro, assicurando che entrambe le parti operino in un ambiente di lavoro giusto, trasparente ed equo.

Per raggiungere l'obiettivo dello studio, si utilizza una metodologia logico-deduttiva, basandosi su bibliografia specializzata, sulla legislazione pertinente e sulla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

**Parole chiave:** lavoro remoto; norme di conflitto; telelavoro transnazionale; rapporti di lavoro internazionali; regolamento Roma I.

## ABSTRACT

In the early years of the 21st century, we are faced with a historical milestone where digital transformations have catalyzed a deep and multidimensional redefinition of the global work landscape. Taking into account the unique characteristics inherent to remote work in the current era, it is undeniable that the global work environment has evolved into a vast and diverse field, in which the geolocation of the worker often does not align with the physical headquarters of the employer. Thus, scenarios arise in which an employee carries out their duties from a specific location, while the employing company is based in an entirely different country. This study addresses the subject of transnational remote work within the European Union. In particular, it delves deeply into matters concerning applicable law, jurisdiction, and foundational concepts such as the “place of work” within a digital context.

The primary aim is to create an interpretative framework that is consistent with existing jurisprudence, as it is also sensitive to the practical realities of remote work in a transnational setting. The search is, therefore, for a proposal that safeguards and guarantees the rights of workers, at one time providing clarity and legal certainty to employers. Ultimately, this piece of research aspires to contribute to a fairer and more balanced remote work environment where the social actors involved can operate with trust and transparency within the established legal parameters.

This study is justified by the clear observation that the remote work model, which gained prominence and intensity during the crisis sparked by the COVID-19 pandemic, is not merely circumstantial. On the contrary, there is a distinct trend indicating that this work modality, introduced as an immediate response to an adverse situation, is set to continue and possibly establish itself as a standard practice in the post-pandemic landscape. Therefore, delving into this subject is not only significant but crucial for understanding the transformations and challenges in the current world of work.

The analysis of the data discussed in this study highlights that the norms related to conflicts of laws and jurisdiction were conceived and outlined in the light of the traditional work model, typically performed within the physical premises of the employer. However, when considering the essence and objectives of these norms, together with the pillars that guide the European Union and the jurisprudence from the Court of Justice of the European Union, it becomes entirely feasible to interpret such regulations in an adapted and relevant manner. If this interpretative activity is accurately and meticulously conducted, it can ensure legal security for all involved parties, thus ensuring a balance and protection in the current work landscape. Nevertheless, the importance of a legislative adjustment at the European level, which should be prompt, transparent, impartial, and efficient is emphasized, thus accounting for the specificity and nuance of the recent approach to transnational remote work. Such interventions should not only protect and guarantee the inalienable rights of workers but also provide a clear and precise normative framework for employers, ensuring that both parties operate in a just, transparent, and fair work environment.

To achieve the goal of the study, a logical-deductive methodology is employed, drawing from specialized bibliography, relevant legislation, and jurisprudence from the Court of Justice of the European Union.

**Key words:** remote work; conflict of laws; transnational telework; international employment contract; Rome I regulation.

## RESUMO

No início do século XXI, estivemos diante de um marco histórico em que as transformações digitais catalisaram uma redefinição profunda e multidimensional do cenário global de trabalho. Considerando as características peculiares inerentes ao trabalho remoto na era atual, é inegável que o cenário do mundo do trabalho se transformou em um campo vasto e multifacetado, em que a geolocalização do trabalhador muitas vezes não corresponde à sede física do empregador. Surgem, assim, cenários em que um empregado desempenha suas funções de um local específico, enquanto a empresa que o emprega está em um país diverso. Este estudo aborda a questão do trabalho remoto transnacional dentro da União Europeia. Em particular, são analisadas detalhadamente questões relativas à lei aplicável, à jurisdição e a conceitos fundamentais, como o "local de trabalho" em um contexto digital.

O principal objetivo é construir um quadro interpretativo que esteja em sintonia com a jurisprudência existente, mas que também esteja atento às realidades práticas do trabalho remoto em um contexto transnacional. Busca-se, portanto, uma proposta que proteja e garanta os direitos dos trabalhadores, oferecendo, ao mesmo tempo, clareza e certeza jurídica aos empregadores. Em última análise, este estudo visa contribuir para um ambiente de trabalho remoto mais justo e equilibrado, onde os atores sociais envolvidos possam operar com confiança e transparência dentro dos parâmetros legais estabelecidos.

Este estudo é justificado à luz da constatação evidente de que o modelo de trabalho remoto, que ganhou notoriedade e intensificação durante a crise desencadeada pela pandemia da COVID-19, não é meramente circunstancial. Pelo contrário, observa-se uma clara tendência de que esta modalidade de trabalho, surgida como uma resposta imediata a um contexto adverso, está destinada a persistir e, possivelmente, a se consolidar como prática comum no cenário pós-pandêmico. Portanto, aprofundar este tema não é apenas relevante, mas essencial para entender as transformações e desafios do mundo do trabalho na atualidade.

A análise dos dados discutidos neste estudo mostra que as normas relativas a conflitos de leis e competências foram concebidas e delineadas à luz do modelo tradicional de trabalho, geralmente realizado nas instalações físicas do empregador. No entanto, considerando a essência e os objetivos dessas normas, juntamente com os pilares que orientam a União Europeia e a jurisprudência da Corte de Justiça da União Europeia, é plenamente viável interpretar tais regulamentos de forma adaptada e relevante. Esta atividade interpretativa e, se realizada com meticulosidade e precisão, pode garantir segurança jurídica a todas as partes envolvidas, assegurando assim um equilíbrio e proteção no atual cenário de trabalho. Não obstante, destaca-se a necessidade de um ajuste legislativo a nível europeu que seja rápido, transparente, imparcial e eficiente, levando em conta as particularidades e nuances da recente abordagem ao trabalho remoto em escala transnacional. Tais intervenções devem não só proteger e garantir os direitos inalienáveis dos trabalhadores, mas também fornecer um quadro normativo claro e preciso para os empregadores, garantindo que ambas as partes operem em um ambiente de trabalho justo, transparente e equitativo.

Para alcançar o objetivo do estudo, utiliza-se uma metodologia lógico-dedutiva, baseada em bibliografia especializada, legislação pertinente e jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

**Palavras-chave:** trabalho remoto; conflito de leis; teletrabalho transnacional; contrato internacional de trabalho; regulamento Roma I.

## INDICE DELLE ABBREVIAZIONI

BCE	Banca centrale europea
CDI	Convenzioni per evitare la Doppia Imposizione
CEDU	Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo
CGUE	Corte di giustizia dell'Unione Europea
CMOCDE	Convenzione Modello OCSE sui Redditi e sul Patrimonio
Corte EDU	Corte Europea dei Diritti dell'Uomo
EGBGB	Legge di introduzione al codice civile Tedesco
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GDPR	General Data Protection Regulation
NUTS	Nomenclatura delle unità territoriali per le statistiche
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
SEE	Spazio Economico Europeo
SVC	Sindrome della visione da computer
TFUE	Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea
TIC	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione
TUE	Trattato sull'Unione Europea
UE	Unione Europea



## SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>12</b>
<b>2. IL LAVORO SUBORDINATO SVOLTO INTERAMENTE IN MODALITÀ REMOTA .....</b>	<b>15</b>
2.1 LE RIVOLUZIONI INDUSTRIALI E IL LAVORO NELL'ERA DIGITALE .....	15
2.2 IL CONCETTO DI LAVORO DA REMOTO .....	21
2.3 IL FUTURO DEL LAVORO DA REMOTO ED IL METAVERSO.....	27
2.4 IL LAVORO REMOTO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI ( <i>CROWDWORK</i> )	
31	
2.5 DATI STATISTICI SULL'UTILIZZO DEL LAVORO REMOTO NELL'UNIONE EUROPEA.....	37
<b>3. LE FONTI COMUNITARIE DEL DIRITTO DEL LAVORO .....</b>	<b>43</b>
3.1 COMPETENZA DELL'EU E COMPETENZA DEGLI STATI MEMBRI .....	43
3.2 LE NORME SUL DIRITTO DEL LAVORO E IL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ	
45	
3.3 LA RELAZIONE TRA LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO E LA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA .....	48
3.4 PRINCIPALI STRUMENTI REGOLATORI INTERNAZIONALI E NELL'UNIONE EUROPEA SUL LAVORO REMOTO.....	51
3.5 DIRETTIVE DELL'UNIONE EUROPEA CON TEMATICHE CHE IMPATTANO SUL TELELAVORO .....	56
<b>3.5.1 La direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili - Direttiva (UE) 2019/1152 .....</b>	<b>56</b>
<b>3.5.2 La direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza - Direttiva (UE) 2019/1158 .....</b>	<b>59</b>
<b>3.5.3 La Direttiva concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro - Direttiva 2003/88/CE .....</b>	<b>61</b>
<b>4. IL LAVORO REMOTO TRANSNAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA .....</b>	<b>67</b>

4.1	LA LEGGE APPLICABILE AL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO INTERNAZIONALE.....	67
4.1.1	<b>Le norme generali stabilite nel Regolamento Roma I (REG. (CE) n. 593/2008..</b>	<b>67</b>
4.1.2	<b>Limitazione dell'autonomia contrattuale del lavoratore e del datore di lavoro nella scelta della legislazione sociale nazionale applicabile al contratto di lavoro internazionale. Caso C-152/20 e C-218/20 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea</b>	<b>71</b>
4.1.3	<b>Il concetto di “luogo di lavoro” nel lavoro remoto transnazionale .....</b>	<b>81</b>
4.1.3.1	L'applicazione dell'art. 8, n. 3 e l'impossibilità di identificare il "luogo di lavoro" nei contratti di lavoro eseguiti tramite <i>internet</i> .....	81
4.1.3.2	L'applicazione dell'art. 8, n. 3 per la promozione del lavoro dignitoso e per evitare situazioni di <i>dumping</i> sociale.....	88
4.1.3.3	L'applicazione del criterio <i>lex loci laboris</i> dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella verifica della legge applicabile al contratto di lavoro transnazionale.....	92
4.1.4	<b>Le norme di applicazione necessaria: art. 9 del Regolamento Roma I REG. (CE) n. 593/2008. Caso C-135/15 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea .....</b>	<b>95</b>
4.1.5	<b>Il limite dell'ordine pubblico nell'applicazione delle norme di diritto internazionale privato.....</b>	<b>101</b>
4.2	LA DETERMINAZIONE DELLA GIURISDIZIONE APPLICABILE AI CONTRATTI REMOTI TRANSNAZIONALI ( <i>BRUXELLES I-BIS</i> ).....	105
4.2.1	<b>L'utilizzo del foro di residenza del lavoratore. Applicazione analogica del caso Petrus Wilhelmus Rutten (C-383/95) .....</b>	<b>111</b>
4.3	IL CONCETTO DI "LUOGO DI LAVORO" E LA PROPOSTA DI DIRETTIVA RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI (2021/0414/COD).....	115
<b>5.</b>	<b>TEMI INTERDISCIPLINARI RELATIVI AL LAVORO REMOTO TRANSNAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA.....</b>	<b>118</b>
5.1.	DATI PERSONALI, SICUREZZA E PRIVACY DEI LAVORATORI REMOTI	118
5.1.1	<b>Cenni sulla normativa sulla protezione dei dati personali dei lavoratori nella Europa</b>	<b>118</b>
5.1.2	<b>Monitoraggio e controllo del lavoratore secondo la giurisprudenza europea...</b>	<b>122</b>

5.2. LE ATTREZZATURE DOTATE DI DISPLAY E LA SALUTE DEI LAVORATORI REMOTI - LA SENTENZA C-392/21 DELLA CJEU.....	127
5.3. QUESTIONI PREVIDENZIALI RELATIVE AI LAVORATORI REMOTI TRANSNAZIONALI .....	132
<b>5.3.1 Le regole generali del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 .....</b>	<b>132</b>
<b>5.3.2 La sospensione dell'applicazione delle norme di conflitto di legge in materia di sicurezza sociale durante la pandemia. ....</b>	<b>134</b>
<b>5.3.3 L'Accordo Quadro sull'applicazione dell'art. 16, paragrafo 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale - in vigore dal 01/07/2023 .....</b>	<b>137</b>
5.4 QUESTIONI FISCALI LEGATE AI LAVORATORI REMOTI TRANSNAZIONALI .....	140
<b>CONSIDERAZIONI FINALI .....</b>	<b>145</b>
<b>RIFERIMENTI BIBIOGRAFICI.....</b>	<b>150</b>

## 1. INTRODUZIONE

All'inizio del XXI secolo, ci troviamo di fronte a un punto di svolta storico, dove le trasformazioni digitali hanno catalizzato una profonda e multidimensionale ridefinizione del tessuto lavorativo globale. In questo contesto, la transizione del lavoro subordinato svolto in modo remoto non solo riflette la metamorfosi delle pratiche lavorative, ma influisce anche sulla struttura giuridica, sociale ed economica della società. Alla luce di questo scenario dinamico, questa tesi intende analizzare il fenomeno emergente del lavoro remoto.

Considerando le peculiari caratteristiche intrinseche al lavoro remoto nell'era contemporanea, è innegabile che il panorama lavorativo si sia trasformato in un campo vasto e sfaccettato, dove la geolocalizzazione del lavoratore spesso non corrisponde alla sede fisica del datore di lavoro. Emergono quindi scenari in cui un dipendente svolge le sue funzioni da una località specifica, mentre l'azienda che lo assume si trova in una nazione completamente diversa. In questo contesto, è essenziale chiarire che questo studio si concentra sul fenomeno del lavoro remoto transnazionale.

La delimitazione geografica costituisce il punto di partenza e il principale riferimento che guida l'ambito di questa ricerca. Pertanto, l'Unione Europea è presa come base fondamentale per lo studio in questione. Saranno quindi esaminati dati relativi a casi che coinvolgono dipendenti e datori di lavoro situati esclusivamente negli Stati Membri dell'Unione Europea.

In questo scenario, la geolocalizzazione degli attori coinvolti si svolge in un contesto di integrazione sovranazionale, dove gli Stati Membri condividono una profonda unione economica e politica. Le dimensioni legali, regolatorie, sociali ed economiche di questo accordo differiscono notevolmente da quelle osservate in scenari di lavoro a distanza strettamente nazionali o anche in contesti transnazionali al di fuori dello spazio dell'UE.

Di fronte alla crescente prevalenza del lavoro a distanza transnazionale nell'era digitale, emergono numerose sfide giuridiche che permeano le relazioni lavorative. L'insicurezza giuridica, in particolare, diventa una questione urgente, specialmente quando si tratta di svelare e comprendere le complessità nell'interpretazione della legislazione nazionale del lavoro applicata a contratti di lavoro remoti di carattere internazionale. Tali sfide non solo amplificano l'incertezza giuridica per le parti coinvolte, ma riflettono anche la necessità di un quadro normativo più chiaro e coeso.

In questo contesto, questa tesi mira ad approfondire le sfumature legate a queste problematiche giuridiche. Con questo studio, l'obiettivo è descrivere in modo dettagliato le normative attualmente in vigore che disciplinano il lavoro remoto transnazionale, fornendo una visione chiara e dettagliata del contesto legislativo attuale. Oltre a una semplice descrizione, la ricerca punta a presentare una proposta interpretativa robusta e ben fondata che, se adottata, può portare a una maggiore certezza del diritto nelle relazioni lavorative di cui si parla.

L'obiettivo principale è costruire un quadro interpretativo che non solo sia in sintonia con la giurisprudenza esistente, ma che sia anche sensibile alle realtà pratiche del lavoro remoto in un contesto transnazionale. Si cerca, quindi, una proposta che protegga e garantisca i diritti dei lavoratori, offrendo allo stesso tempo chiarezza e certezza giuridica ai datori di lavoro. In ultima analisi, questa tesi mira a contribuire a un ambiente di lavoro remoto più giusto ed equo, dove gli attori sociali coinvolti possano operare con fiducia e trasparenza entro i parametri legali stabiliti.

Per raggiungere gli obiettivi proposti, è fondamentale considerare che, nonostante la digitalizzazione del lavoro rappresenti un tratto distintivo della modernità, questo fenomeno deve essere interpretato alla luce delle rivoluzioni industriali precedenti. Dopo tutto, ogni evoluzione tecnologica ha introdotto nuove sfide, opportunità e paradigmi. L'epoca digitale in cui ci troviamo solleva questioni affascinanti riguardo al concetto e alla natura del lavoro remoto. Si proietta anche verso il futuro, esplorando le potenziali implicazioni dei metaversi e la crescita del *crowdwork*. Per comprendere a fondo la portata di tale fenomeno, in questo studio saranno presentate anche le statistiche più recenti relative all'adozione del lavoro remoto all'interno dell'UE.

Tuttavia, al di là della dimensione storica e concettuale, il lavoro remoto impone notevoli sfide giuridiche. L'UE, con la sua unica e intricata architettura di governance, presenta un mosaico complesso di competenze, normative e giurisprudenze legate al diritto del lavoro. Dalle competenze condivise tra l'UE e gli Stati Membri ai principi fondamentali come la sussidiarietà, questa tesi naviga nelle acque spesso turbolente delle fonti del diritto del lavoro nell'UE. Gli strumenti regolatori, sia internazionali che dell'UE, insieme alle direttive specifiche che influenzano il lavoro remoto, saranno oggetto di studio.

La discussione si addentra ulteriormente nelle complessità giuridiche quando si affronta il lavoro remoto transnazionale. Questioni rilevanti riguardanti la legge applicabile, la

giurisdizione e concetti fondamentali come il "luogo di lavoro" in un ambiente digitale sono analizzate minuziosamente. I casi specifici legati al tema e trattati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea saranno discussi, evidenziando l'interpretazione di questo Tribunale in relazione a questo argomento emergente. Inoltre, saranno presentate critiche ai punti di vista che divergono dalla proposta legislativa del Parlamento Europeo e dai principi sostenuti da questa comunità.

Nel suo ambito, questo studio affronta temi interdisciplinari che riecheggiano con il tema del lavoro remoto transnazionale. Problemi legati alla *privacy*, alla salute dei telelavoratori, alla sicurezza sociale e alle implicazioni fiscali sono analizzati alla luce della legislazione e giurisprudenza europee.

Il presente studio si giustifica alla luce dell'evidente constatazione che il modello di lavoro remoto, che ha guadagnato notorietà e intensificazione durante la crisi scatenata dalla pandemia di COVID-19, non è meramente circostanziale. Al contrario, si osserva una chiara tendenza secondo cui questa modalità di lavoro, emersa come risposta immediata a un contesto avverso, è destinata a persistere e, possibilmente, a consolidarsi come pratica lavorativa comune nel panorama post-pandemico. Pertanto, approfondire questo tema non è solo rilevante, ma essenziale per comprendere le trasformazioni e le sfide del mondo del lavoro nella contemporaneità.

Per raggiungere l'obiettivo dello studio, si utilizza una metodologia logico-deduttiva, basandosi su bibliografia specializzata, sulla legislazione pertinente e sulla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Con un ambito ampio, questa tesi mira a fornire una comprensione olistica del lavoro remoto transnazionale nell'Unione Europea.

## 2. IL LAVORO SUBORDINATO SVOLTO INTERAMENTE IN MODALITÀ REMOTA

### 2.1 LE RIVOLUZIONI INDUSTRIALI E IL LAVORO NELL'ERA DIGITALE

Nel corso della storia, l'evoluzione umana è stata guidata dalla necessità intrinseca di comprendere, adattare e plasmare il mondo intorno a noi. Le trasformazioni e i progressi che abbiamo vissuto sono il riflesso di questa caratteristica innata che, alimentata dalla nostra insaziabile curiosità, ci motiva a imparare e a ridefinire continuamente la nostra realtà.

Ogni scoperta, indipendentemente dalla sua grandezza iniziale, ha il potenziale di catalizzare profondi cambiamenti nel nostro percorso evolutivo. Ad esempio, ciò che è iniziato con semplici osservazioni e sperimentazioni con animali e piante, come l'addomesticamento dei lupi o la pratica della semina di grani, ha finito per rivoluzionare il modo in cui viviamo. Queste innovazioni non solo hanno facilitato la nostra sopravvivenza, ma hanno anche spianato la strada allo sviluppo di società più complesse e interconnesse.

Questa propensione all'apprendimento, combinata con la capacità di adattarsi e innovare, ha permesso, e continua a permettere, agli esseri umani, come specie, di superare avversità, sfruttare opportunità e plasmare il corso della storia. Ogni nuova scoperta ha agito come un segnaposto, influenzando profondamente la trama della nostra esistenza collettiva. Queste innovazioni non sono semplici punti isolati di conoscenza; esse risuonano attraverso le complesse reti della nostra società, modellando e venendo modellate da innumerevoli interazioni umane.

Questo flusso continuo di evoluzione della conoscenza e dell'innovazione ha anche un notevole impatto sul mondo del lavoro. I modi di lavorare, le professioni e gli strumenti di lavoro si adattano e si trasformano, modificando le relazioni sociali tra i lavoratori.

Le cosiddette "rivoluzioni industriali" sono considerate da molti storici come tappe sequenziali di un ampio e continuo processo storico che ha trasformato le basi produttive della nostra società. Questo processo, frequentemente definito al singolare come "Rivoluzione Industriale", è strettamente connesso al sistema produttivo capitalistico e trova la sua forza motrice nell'essenza stessa di questo sistema: l'incessante ricerca dell'innovazione.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de. Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 48, n. 222, pp. 385-416, mar./abr. 2022. Disponibile su: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200414>. Accesso il: 25 apr. 2023.

Come insegna Joseph Schumpeter:

[II] capitalismo è, per natura, una forma o un metodo di trasformazione economica e non solo non è, ma non può essere stazionario. Ed il carattere evolutivo del processo capitalistico non è dovuto semplicemente al fatto che la vita economica si svolge in un ambiente sociale e naturale in continua trasformazione, e le cui mutazioni alterano le premesse dell'azione economica; questo fatto è importante e tali cambiamenti (guerre, rivoluzioni e così via) di solito condizionano le mutazioni industriali, ma non ne sono la principale causa motrice. Questa natura evolutiva non è dovuta neanche a una crescita quasi automatica della popolazione e del capitale o agli umori dei sistemi monetari, che non figurano nemmeno tra le sue principali cause motrici. L'impulso fondamentale che mette in moto e mantiene in funzione la macchina capitalista è dato dai nuovi beni di consumo, dai nuovi metodi di produzione o trasporto, dai nuovi mercati e dalle nuove forme di organizzazione industriale create dall'impresa capitalista.<sup>2</sup>

Considerando che «le fonti materiali del Diritto del Lavoro, dalla prospettiva economica, sono, in generale, legate all'esistenza e all'evoluzione del sistema capitalista»<sup>3</sup>, si ritiene indispensabile analizzare le principali rivoluzioni avvenute negli ultimi decenni.

Secondo Manuel Castells, il primo "ciclo" di cambiamenti fu rappresentato dalle Rivoluzioni Industriali, che sono suddivise in due fasi. La fine del XVIII secolo, in particolare le sue ultime tre decadi, fu segnata dall'inizio della prima rivoluzione industriale. Questo periodo vide la nascita di tecnologie innovative come la macchina a vapore, la filatrice e il metodo Cort nella metallurgia. In generale, questo momento storico fu caratterizzato dalla transizione da strumenti manuali a macchinari più sofisticati ed efficienti. Circa un secolo dopo, emerse la seconda rivoluzione industriale, portando con sé notevoli progressi. Questi includevano il miglioramento e la popolarizzazione dell'elettricità, l'emergere del motore a combustione interna, l'introduzione di prodotti chimici sviluppati su solidi principi scientifici, tecniche avanzate per la fusione dell'acciaio e, nel campo delle comunicazioni, la diffusione del telegrafo e l'innovazione rappresentata dall'invenzione del telefono.<sup>4</sup>

Nel mondo del lavoro, la seconda Rivoluzione Industriale ha segnato una trasformazione radicale. La produzione di massa non solo è diventata la norma, ma è stata anche meticolosamente standardizzata, incorporando processi altamente automatizzati ed efficienti,

<sup>2</sup> SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democrazia**. Trad. Luiz Antônio Oliveira de Araújo. São Paulo: UNESP, 2017, p. 119. (traduzione nostra)

<sup>3</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo, LTr, 2019, p. 163. (traduzione nostra)

<sup>4</sup> CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação – economia, sociedade e cultura. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1.



esemplificati dall'uso estensivo di nastri trasportatori. Questa transizione tecnologica e organizzativa ha promosso una crescita senza precedenti nella scala di produzione. A sua volta, le imprese hanno sperimentato un processo accelerato di concentrazione del capitale. Tale concentrazione ha portato all'emergere di un'economia prevalentemente oligopolistica, dove poche corporation avevano un controllo significativo su interi settori, determinando in gran parte le dinamiche di produzione e mercato.<sup>5</sup>

La Terza Rivoluzione Industriale, spesso definita come "Rivoluzione Digitale", si è caratterizzata per la transizione da tecnologie meccaniche ed analogiche a tecnologie digitali ed elettroniche. Questo movimento, che ha avuto inizio nelle ultime decadi del XX secolo, è stato principalmente spinto dall'invenzione e diffusione dei personal computer, da Internet e dagli avanzamenti nelle telecomunicazioni. La velocità con cui queste innovazioni sono state adottate e integrate in quasi tutti gli aspetti della vita quotidiana e professionale ha ridefinito il modo in cui viviamo, lavoriamo e comunichiamo.

Tuttavia, secondo Jeremy Rifkin, il settore IT e Internet non costituiscono, di per sé, una nuova rivoluzione industriale. «Perché ciò accada, le nuove tecnologie di comunicazione dovrebbero convergere con un nuovo regime energetico, come è stato il caso per tutte le grandi rivoluzioni economiche della storia.»<sup>6</sup>

L'economista tedesco Klaus Schwab crede che, nel XXI secolo, stia avvenendo la Quarta Rivoluzione Industriale e che, quindi, siano già avvenute tre rivoluzioni industriali:

La prima rivoluzione industriale ebbe luogo approssimativamente tra il 1760 e il 1840. Innescata dalla costruzione delle ferrovie e dall'invenzione della macchina a vapore, diede inizio alla produzione meccanica. La seconda rivoluzione industriale iniziò alla fine del XIX secolo, proseguì nel XX secolo e, con l'avvento dell'elettricità e della catena di montaggio, rese possibile la produzione di massa. La terza rivoluzione industriale iniziò negli anni '60. È comunemente chiamata rivoluzione digitale o del computer, poiché fu spinta dallo sviluppo dei semiconduttori, dalla computazione su mainframe (anni '60), dalla computazione personale (anni '70 e '80) e dall'Internet (anni '90).<sup>7</sup>

I pilastri della Quarta Rivoluzione Industriale sono i seguenti: inizialmente la "velocità" che contraddistingue profondamente questo periodo. A differenza delle precedenti

<sup>5</sup> HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1983.

<sup>6</sup> RIFKIN, Jeremy. **The third industrial revolution**. How lateral power is transforming energy, the economy, and the world. Palgrave Macmillan, 2011, p. 28. Disponibile su: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5086400/mod\\_label/intro/epdf.pub\\_the-third-industrial-revolution.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5086400/mod_label/intro/epdf.pub_the-third-industrial-revolution.pdf). Accesso il: 25 ago. 2023. (traduzione nostra)

<sup>7</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16. (traduzione nostra)

rivoluzioni industriali, questa avanza a un ritmo esponenziale, non seguendo una progressione lineare. L'"ampiezza e profondità": avendo la rivoluzione digitale come fondamenta, integra molteplici tecnologie, risultando in cambiamenti di paradigma senza precedenti in ambito economico, commerciale, sociale e individuale. Questo periodo è anche contrassegnato dall'"impatto sistemico" che promuove la trasformazione di sistemi completi, sia tra le nazioni che internamente, influenzando aziende, industrie e la società nel suo complesso.<sup>8</sup>

In questo sfidante panorama emergente, troviamo una profonda reinvenzione dei paradigmi tradizionali, dove si rivelano concetti e categorie inedite. In questo nuovo contesto, si osserva una propensione al lavoro con elevata flessibilità, lasciando spazio a nuove professioni<sup>9</sup> e nuovi tipi di prestazione di servizi, modellati specificamente per rispondere alla trasformazione continua della forza lavoro e alla natura mutevole ed evolutiva delle occupazioni.

Sarah O'Connor spiega che questo cambiamento colloca parte della forza lavoro nella 'nuvola umana' (*human cloud*), che non è solo una terminologia, ma riflette una realtà in cui i lavoratori godono di caratteristiche fino ad ora inesplorate.<sup>10</sup>

Parallelamente, si assiste a un'intensificazione dell'economia su richiesta. In questo modello, le attività professionali sono frammentate in compiti e progetti specifici, che a loro volta sono inseriti in un'ampia nuvola virtuale. Questa nuvola riunisce una molteplicità di potenziali professionisti, situati in diversi punti del globo, pronti ad assumersi responsabilità in base alla domanda e alle loro specializzazioni.<sup>11</sup>

È indiscutibile che la quarta rivoluzione industriale e le emergenti tecnologie disruptive abbiano causato diverse modifiche nella vita quotidiana delle persone. Queste innovazioni hanno impatti sia positivi che negativi sulla società, e adattarsi a queste continue trasformazioni è una sfida incontestabile.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

<sup>9</sup> Riguardo all'emergere di 'nuove professioni', si cita il reportage intitolato: "Kids now dream of being professional YouTubers rather than astronauts, study finds". TAYLOR, Cloe. Kids now dream of being professional YouTubers rather than astronauts, study finds. **CNBC NEWS Make It**. 19/07/2019. Disponibile su: <https://www.cnb.com/2019/07/19/more-children-dream-of-being-youtubers-than-astronauts-lego-says.html>. Accesso il: 14 giu. 2023.

<sup>10</sup> O'CONNOR, Sarah. **The human cloud: a new world of work**. [S.l.]: The Financial Times, 2015. Disponibile su: <https://www.ft.com/content/a4b6e13e-675e-11e5-97d0-1456a776a4f5>. Accesso il: 20 mar. 2023.

<sup>11</sup> SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

<sup>12</sup> VILLATORE, Marco Antônio César; TERRA, Claudine. Algumas relações da quarta revolução industrial e da robótica com o mercado de trabalho e o direito. **Revista de Direito do Trabalho**. Editora Revista dos Tribunais. São Paulo, 2019. Disponibile su: [www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho/1188258108](http://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho/1188258108). Accesso il 10 mar. 2023.

Giuseppe Santoro-Passarelli sottolinea che uno degli ostacoli principali affrontati nel contesto contemporaneo è l'assenza di una regolamentazione robusta e adattata alle emergenti relazioni e dinamiche originati dalla Quarta Rivoluzione Industriale.<sup>13</sup> Nella stessa direzione, Wilson Engelmann evidenzia che la creazione tecnologica e il controllo dei suoi effetti devono essere mantenuti sotto il comando umano. Pertanto, è necessario strutturare politiche pubbliche e altre iniziative, comprese quelle regolatorie, al fine di raggiungere tale scopo.<sup>14</sup>

In uno scenario contemporaneo caratterizzato da un'interazione non lineare, dove informazioni, notizie e libri vengono pubblicati e riediti con la velocità di un semplice clic, stiamo assistendo a una profonda trasformazione nel modo in cui la società opera e si organizza. Questo ambiente dinamico, spinto da tecnologie digitali emergenti e dalla rapida circolazione dei dati, ha suscitato riflessioni profonde sul ritmo e sulla direzione dell'innovazione tecnologica e socioeconomica. In risposta a questo fenomeno, studiosi e istituti di ricerca hanno iniziato ad analizzare l'imminenza di una Quinta Rivoluzione Industriale.

Secondo i risultati di uno studio condotto con i leader tecnologici d'Europa<sup>15</sup>, mentre l'industria 4.0 si concentra sui sistemi cyber-fisici e sull'Internet delle Cose, così come su altre tecnologie, “l'industria 5.0” dovrebbe basarsi su valori come l'umanizzazione e benefici ecologici e sociali. In questo modo, la Quinta Rivoluzione Industriale non deve essere intesa come una sostituzione né come un'alternativa, ma piuttosto come una evoluzione e continuità logica dell'attuale paradigma dell'Industria 4.0. «Questo cambio di paradigma si basa sull'idea che le tecnologie possano essere modellate per supportare i valori, mentre la trasformazione tecnologica può essere progettata in base alle esigenze della società, e non il contrario».<sup>16</sup>

Inoltre, l'industria 5.0 sarebbe caratterizzata dalla reintroduzione dell'essere umano “sul pavimento della fabbrica”, cioè nella struttura industriale, per potenziare l'efficienza dei processi. Attraverso questa integrazione, si aspira a una combinazione armoniosa della

---

<sup>13</sup> SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva. In: VEIGA, Fábio da Silva; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. (coord.). **Lavori atipici ed economia digitale: prospettiva luso-italo-brasiliana**. Matosinhos: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos: Università di Roma La Sapienza, 2023. pp. 8-30.

<sup>14</sup> ENGELMANN, Wilson. Introdução. In: SANTOS, Marcio de Miranda. **Desenvolvimento tecnológico e mercado de trabalho - digitalização e relação homem-máquina: mudanças e tendência na legislação em nível global**. Brasília: Centro de Gestão Estudos Estratégicos, 2021. pp. 9-12.

<sup>15</sup> MÜLLER, Julian. **Enabling technologies for Industry 5.0: results of a workshop with Europe's technology leaders**. Brussels: European Commission, 2020. Disponibile su: <https://www.4bt.us/wp-content/uploads/2021/04/INDUSTRY-5.0.pdf>. Accesso il: 14 giu. 2023.

<sup>16</sup> MÜLLER, Julian. **Enabling technologies for Industry 5.0: results of a workshop with Europe's technology leaders**. Brussels: European Commission, 2020, p. 7. Disponibile su: <https://www.4bt.us/wp-content/uploads/2021/04/INDUSTRY-5.0.pdf>. Accesso il: 14 giu. 2023. (traduzione nostra)

creatività e capacità intellettuale umana con la robustezza e l'efficacia tecnologica delle macchine.<sup>17</sup>

Mentre la visione anticipata di questa nuova rivoluzione industriale suggerisce uno scenario promettente, impegnandosi profondamente con le complessità e le sfide emergenti dell'intersezione contemporanea tra esseri umani e tecnologia, la realtà attuale si mostra ancora reticente. Attualmente, è ancora sfidante percepire questa integrazione dalla prospettiva di valori centrati sull'umanizzazione, così come nella promozione di benefici ecologici e sociali tangibili.

Prendendo come punto di partenza la prospettiva trattata in questo studio, in particolare riguardo ai lavoratori remoti che svolgono le loro funzioni tramite le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC), si nota una crescente tendenza all'isolamento. Questa dinamica, amplificata dall'uso intensivo della tecnologia, ha portato a una notevole diminuzione delle interazioni e relazioni interpersonali tra i lavoratori<sup>18</sup>.

Sembra a chi scrive che l'aumento del distanziamento tra i lavoratori remoti dell'era digitale rappresenti una significativa sfida da affrontare. Storicamente, le evoluzioni più notevoli nel campo del diritto del lavoro sono emerse dalla congregazione e coesione dei lavoratori in un ambiente condiviso. Come illustrato dal professor Giuseppe Santoro-Passarelli, l'azione sindacale, pilastro essenziale per la consolidazione dei diritti dei lavoratori, ha le sue radici nelle fabbriche. Era in ambienti dove i lavoratori lavoravano fianco a fianco, letteralmente “gomito a gomito”, che essi percepivano la convergenza dei loro interessi. Questa coscienza di classe, rafforzata dalla vicinanza fisica e dalla condivisione delle esperienze lavorative, ha favorito, nell'Italia del XIX secolo e durante il periodo fordista, la nascita delle prime coalizioni occasionali, che hanno aperto la strada ai movimenti sindacali organizzati.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> HUANG, Sihan *et al.* Industry 5.0 and Society 5.0. Comparison, complementation and co-evolution. **Journal of Manufacturing Systems**, v. 64, p. 424-428, jul. 2022. Disponibile su: <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2022.07.010>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>18</sup> Sul tema, una ricerca del 2020 ha evidenziato che i lavoratori a distanza lavorano spesso molte ore e si sentono emotivamente esausti e isolati. PREDOTOVA, Karolina; LLAVE, Oscar Vargas. Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Working conditions and sustainable work. **Eurofound**. 06/09/2021. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>. Accesso il: 27 ago. 2023.

<sup>19</sup> SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto dei lavori e dell'occupazione**. 6. ed. G. Giappichelli Editore, 2017.

In un mondo sempre più digitalizzato, dove l'ambiente di lavoro si sposta progressivamente verso piattaforme virtuali, spesso a livello transnazionale, la connessione interpersonale tra lavoratori corre il rischio concreto di diluirsi.

Emerge quindi un'urgente necessità di strumenti e piattaforme che facilitino l'interconnessione tra i lavoratori dell'era digitale. Questi strumenti non solo svolgono un ruolo sociale, combattendo l'isolamento e l'alienazione, ma hanno anche il potenziale di catalizzare la formazione e il rafforzamento della coscienza di classe nell'ambiente digitale.

Per garantire la continuità e l'evoluzione continua dei diritti dei lavoratori in un'era dominata dalla tecnologia, è imperativo investire e valorizzare soluzioni che riconnettono i lavoratori, permettendo che, anche a distanza, possano unificare le voci, condividere preoccupazioni e, insieme, plasmare il futuro del lavoro in una direzione giusta ed equa.

## 2.2 IL CONCETTO DI LAVORO DA REMOTO

A causa dell'ampiezza e della diversità dell'argomento, è imperativo delimitare l'obiettivo dell'analisi di questo studio. Il termine "lavoro remoto", per sua natura, è soggetto a una molteplicità di concetti e interpretazioni che possono variare in base a diversi contesti e prospettive. Di fronte a questa pluralità di comprensioni, in questa sezione, sarà chiarita e consolidata la definizione specifica di "lavoro remoto" che guiderà il corso di questo studio.

Innanzitutto, è fondamentale sottolineare che il tipo di attività svolta, così come il luogo e il modo in cui i servizi sono forniti, può comportare differenze significative in termini giuridici, a seconda della natura del rapporto stabilito tra dipendenti e datori di lavoro. Tali distinzioni diventano particolarmente evidenti quando confrontiamo situazioni di lavoro autonomo con quelle di natura subordinata. Indipendentemente dalla modalità di erogazione dei servizi, a chi scrive sembra essenziale riconoscere la necessità di mantenere standard minimi di protezione sociale che garantiscono l'integrità e i diritti dei lavoratori. Tuttavia, l'obiettivo di questo studio si concentra specificamente sull'analisi dei dati e dei concetti associati ai lavoratori subordinati che svolgono le loro funzioni in modo remoto, in un contesto transnazionale.

*Il Telework* ed il *telecommuting*<sup>20</sup> sono stati i principali concetti sviluppati e utilizzati negli anni '80 e all'inizio degli anni '90, influenzati dalle analisi di Jack Nilles e Alvin Toffler, frutto dello sviluppo tecnologico dell'epoca della Silicon Valley (California - USA). In quel periodo, tuttavia, il concetto era collegato a posti di lavoro fissi, perché la prima generazione di TIC<sup>21</sup> (computer personali e telefoni fissi) non permetteva una maggiore flessibilità o mobilità riguardo al luogo di lavoro.<sup>22</sup>

Attualmente, non esiste una definizione internazionale di lavoro remoto. Tuttavia, questa modalità può essere individuata nelle situazioni in cui il lavoro viene svolto totalmente o parzialmente in un luogo di lavoro alternativo, diverso dal luogo in cui il datore di lavoro è fisicamente stabilito.<sup>23,24</sup>

Il lavoro remoto è reso possibile dalle TIC nella maggior parte dei casi, ma può anche includere situazioni lavorative svolte senza l'uso di tecnologie digitali (ad esempio, *Industrial homeworkers*<sup>25</sup>).<sup>26</sup>

Analizzando l'etimologia della parola "remoto", ci imbattiamo in una serie di termini correlati utilizzati negli ordinamenti giuridici europei. Tra questi termini, spiccano "*telework*", "*home office*", "*smart working/agile work*", "*virtual work*", "*hybrid work*" e "*virtual*

---

<sup>20</sup> Si è scelto di mantenere la grafia in inglese dei termini che identificano le modalità di lavoro remoto, al fine di evitare interpretazioni concettuali ambigue correlate alla traduzione e al significato del termine all'interno di un ordinamento giuridico specifico.

<sup>21</sup> Espressione in inglese "ICT - Information and Communication Technologies" che significa "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione".

<sup>22</sup> EUROFOUND. **Telework in the EU: regulatory frameworks and recent update**. Dublin: EUROFOUND, 2022. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>23</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2020. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf). Accesso il: 01 nov. 2022.

<sup>24</sup> Sul tema: "In the last decades, various terms have been advanced in the academic and policy literature to identify forms of digital work considered non-standard in terms of work location and employment relationships. Despite significant scholarly efforts in building taxonomies, there is still some overlap among terms, and some concepts are used as synonyms even if they have slightly different meanings". CICCARELLI, Francesca Chiara. **Remote work, remote workplaces and implications for OSH**. Santiago de Compostela: OSHwiki, 2022. Disponibile su: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/remote-work-remote-workplaces-and-implications-osh>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>25</sup> Industrial homeworkers: Homeworkers that are engaged in the production of manufactured goods, often in the final stage of production. This can also include artisanal production, such as the making of handicrafts. ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Working from home: from invisibility to decent work**. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2021. Disponibile su: <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/working-from-home#introduction>. Accesso il: 01 nov. 2022.

<sup>26</sup> CICCARELLI, Francesca Chiara. **Remote work, remote workplaces and implications for OSH**. Santiago de Compostela: OSHwiki, 2022. Disponibile su: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/remote-work-remote-workplaces-and-implications-osh>. Accesso il: 25 apr. 2023.

*homework*". Sebbene, a prima vista, queste espressioni possano sembrare semanticamente simili a causa delle loro radici etimologiche e del contesto in cui vengono utilizzate, è essenziale sottolineare che ciascuna può avere sfumature concettuali, tecniche e normative diverse. Queste differenze possono manifestarsi in modo particolarmente marcato alla luce delle specifiche legislazioni degli Stati membri dell'Unione Europea.

Il quadro successivo presenta in modo dettagliato le diverse nomenclature adottate dai paesi membri per designare il lavoro svolto in forma virtuale, al di fuori delle strutture convenzionali o *standard* del datore di lavoro, sia con l'utilizzo delle ICT sia senza:

Tabelle 1 – Nomenclature adottate dai paesi membri per designare il lavoro svolto in forma virtuale.

Country	Term	Work arrangement and only employees covered?	Entails ICT?	Can include locations other than workers' home?	Only regular telework?	Mobile work (i.e. jobs that cannot be performed at the employer's premises) covered?
Austria	Home office	Yes	No	yes (secondary residence or the residence of a close relative or partner)	Yes	No
Belgium	Telework (structural and occasional)	Yes	Yes	Yes (outside the business location)	No. Occasional telework is specifically regulated	No
Bulgaria	Remote work	Yes	Yes	Yes	No	No
Croatia	Telework	Yes	NO (with and without the support Of ICT)	Yes	Yes	Not specified
Czechia	Remote work	Yes	No	Yes, any form ff remote work	Not specified	Not specified
Estonia	Telework	Yes	No	Yes	Not specified	Not specified
France	Telework and home working	Yes	Yes (Only for telework)	Yes, for telework (including home, another premise Of the employer or a coworking location)	No (can be on a regular or occasional basis, or in the event of exceptional circumstances or force majeure)	No

Germany	Telework	Yes	Yes	No	Yes	Yes. Mobile work regulated in collective agreements
Greece	Telework	Yes	Yes	Yes	No	Not specified
Hungary	Telework and home working	Yes	Yes (only for telework)	Yes	No	No (only covered in COVID-19 legislation)
Italy	Home working, telework, agile work	Yes	Yes (except for home working)	Yes	No (agile work includes occasional telework)	No
Latvia	Remote work	Yes	Yes	Yes	Yes	No
Lithuania	Remote work	Yes	Yes	Yes	Yes	No
Luxembourg	Telework	Yes	Yes	Yes	No, it also covers occasional telework (less than 10%, on average, of the normal annual work time of the teleworker)	No
Malta	Telework	Yes	Yes	Yes	Yes	No
Netherlands	Location independent (Working Conditions Decree) and remote work	Yes	No	Yes	Yes, for telework (EU Framework Agreement on Telework): at least one day per week, on average, and a duration of at least three months	Location independent work explicitly excludes some mobile jobs (work of a nursing, caring or domestic nature)
Poland	Telework (remote work in the context of COVID-19 policy measures)	Yes	Yes	Yes	No	Not specified
Portugal	Telework	There is also a telework employment contract	Yes	Yes	No	Not specified



Romani <sup>a</sup>	Telework and work at home	Yes	Yes, for telework	Yes, for telework	Yes, for telework	Not specified
Slovaki <sup>a</sup>	Home working and telework	Yes	Yes, for telework	Yes, for telework	Yes	No
Slovenia	Telework	Yes	Yes	Yes	No	Not specified
Spain	Distance work and telework as type of distance work	Yes	Yes (Only for telework)	Yes	Yes (at least 30% of thw working time is performed remotely)	Not specified in new regulation

Fonte: EUROFOUND<sup>27</sup>

L'analisi dei dati presentati sottolinea l'indispensabile necessità di stabilire una standardizzazione dei concetti associati al lavoro a distanza nell'ambito europeo. Questa uniformità è di fondamentale importanza, soprattutto per facilitare una regolamentazione armonizzata di questo tipo di attività lavorativa in tutta l'Europa. È importante sottolineare che le diverse denominazioni utilizzate attualmente nei vari paesi membri includono concetti giuridici che, spesso, divergono tra loro, causando potenziali complicazioni nella comprensione e nell'applicazione delle normative pertinenti.

Attualmente, *telework* è il termine prevalente negli studi empirici di ricerca in Europa, nella regolamentazione europea e nelle legislazioni nazionali, per riferirsi ad accordi di lavoro al di fuori delle strutture del datore di lavoro e realizzati tramite ICT.<sup>28</sup>

Tuttavia, è essenziale sottolineare che, anche tra i paesi europei che utilizzano la denominazione *telework*, esistono notevoli divergenze concettuali che meritano attenzione. Per

<sup>27</sup> EUROFOUND. **Telework in the EU: regulatory frameworks and recent update.** Dublin: EUROFOUND, 2022, pp. 19-20. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>28</sup> EUROFOUND. **The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,** Dublin: EUROFOUND, 2022. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>. Accesso il: 10 gen. 2023.

illustrare questa varietà di interpretazioni, possiamo considerare, ad esempio, Italia<sup>29,30</sup>, Francia<sup>31</sup> e Portogallo<sup>32</sup>. Queste nazioni concepiscono il telelavoro come un tipo di lavoro svolto al di fuori delle strutture abituali del datore di lavoro. Tuttavia, nei loro rispettivi ordinamenti giuridici non approfondiscono le specificità riguardo al luogo esatto in cui tale lavoro deve essere svolto. Al contrario, la Germania<sup>33</sup> ha una definizione più rigorosa e dettagliata: per i tedeschi, il telelavoro (o *telearbeit*) è caratterizzato come un'attività svolta regolarmente e sostanzialmente al di fuori delle strutture dell'azienda, ma specificamente in un luogo di lavoro precedentemente stabilito nella residenza privata del lavoratore. Tale distinzione mostra la complessità e la pluralità di interpretazioni giuridiche sul tema in diversi contesti nazionali in Europa.

In questo studio verranno presentati i dati raccolti dall'EUROFOUND, il quale utilizza il concetto T/ICTM, definibile come «l'impiego di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), quali smartphone, tablet, laptop e/o computer desktop, per svolgere

---

<sup>29</sup> Riguardo al lavoro nella pubblica amministrazione: articolo 4, comma 1 della Legge 16 giugno 1998, n. 191: Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.

<sup>30</sup> Riguardo al lavoro nel settore privato, non esistono norme previste dalla legge. Potrebbero esserci regole stabilite tramite negoziazione collettiva, specificando il luogo in cui l'attività sarà svolta. “Tra le varie forme di telelavoro che si svolgono in un luogo distante dai locali aziendali o distante dall'unità produttiva cui il lavoratore appartiene distinguiamo: il telelavoro svolto dal domicilio del lavoratore; il working out; il lavoro “remotizzato”; il centro di lavoro comunitario. (...) è opportuno considerare l'applicazione concreta del telelavoro e la relativa regolamentazione definita dalle parti sociali, soprattutto se si tiene conto che manca una disciplina legale per i rapporti private di “telelavoro”. PIZZI, Paolo. Il telelavoro. In: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale**. Privato e pubblico. Omnia di Trattati di Utet Giuridica, 2020. pp. 299-315.

<sup>31</sup> Code du travail Français: Article L1222-9. I.-Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

<sup>32</sup> Código do Trabalho Português: Artigo 165: 1 - Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. PORTUGAL. **Código do Trabalho**. 2009. Disponibile su: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Accesso il: 20 mar. 2023.

<sup>33</sup> German Workplace Ordinance (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV). sec. 2 para. 7: Tele workstations are DSE workstations installed permanently by the employer in the workers' private sphere, for which the employer has stipulated weekly working hours — agreed with the worker — and the duration of the installation. A tele workstation is not set up by the employer until the employer and the worker have stipulated the conditions for teleworking in a contract of employment or in the framework of an agreement and the necessary fitting out of the workstation with furniture, work tools including communications equipment has been provided and installed in the worker's private sphere by the employer or a person commissioned by him.

attività lavorative al di fuori delle sedi dell'azienda». <sup>34</sup> In questa ricerca, le espressioni "telelavoro", "lavoro remoto" e "lavoro digitale/virtuale" saranno usate come sinonimi e in modo interscambiabile. Queste espressioni si riferiscono tutte al lavoro svolto fuori dalle strutture tradizionali dell'azienda e, nel contesto di questo studio, in una dimensione transnazionale. Questo implica che un dipendente, sebbene si trovi fisicamente in uno dei paesi dell'Unione Europea e facendo uso di T/ICTM, presti servizi in modo continuativo ad un'azienda situata in un altro stato membro dello stesso blocco economico.

### 2.3 IL FUTURO DEL LAVORO DA REMOTO ED IL METAVERSO

Il telelavoro, spinto dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), ha trasformato il modo in cui interagiamo nell'ambiente professionale, eliminando barriere geografiche e creando uno spazio virtuale in cui la collaborazione avviene in tempo reale. Parallelamente, emerge il metaverso, un universo digitale in espansione, in cui gli individui possono interagire in modi immersivi e multidimensionali. Queste due evoluzioni tendono a convergere, verso una realtà in cui la distinzione tra spazi fisici e digitali diventa sempre più sfumata, promettendo di rimodellare non solo le relazioni di lavoro, ma anche il senso di presenza e identità nel mondo digitalizzato.

Le origini del "Metaverso" non risiedono in internet o nei dispositivi mobili. Infatti, la parola è stata introdotta nel 1992 dallo scrittore americano Neal Stephenson. Nel suo romanzo "Snow Crash", ha immaginato il Metaverso come una confluenza tra i domini fisici e digitali, un universo parallelo in cui gli individui potrebbero costruire e sperimentare un'esistenza alternativa. In questa narrazione di fantascienza, Stephenson ha descritto un ambiente virtuale in cui le persone si manifestavano attraverso avatar per esplorare e cercare rifugio dalle complessità del mondo reale. <sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> EUROFOUND. **Working anytime, anywhere:** the effects on the world of work. Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2017, p. 9. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>. Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>35</sup> CENDÃO, Fabio; ANDRADE, Lia. **Direito, Metaverso e NFTs:** introdução aos desafios na Web3. Editora Saraiva, 2022. E-book.

Il metaverso è un concetto in evoluzione con caratteristiche che subiscono modifiche a causa dell'evoluzione della tecnologia. Secondo Fabio Cendão e Lia Andrade<sup>36</sup> alcune di queste caratteristiche includono:

- 1) Immersione: Gli utenti sentono una presenza autentica nel metaverso grazie al realismo immersivo. Strumenti di percezione sensoriale ed espressione aiutano a creare un'esperienza in cui la persona interagisce intensamente con l'ambiente virtuale, potendo includere economie virtuali che imitano la realtà.
- 2) Spazio e Tempo Illimitati: A differenza del mondo reale, il metaverso permette una libertà senza precedenti, offrendo dimensioni spazio-temporali variabili e l'opportunità di sperimentare innumerevoli possibilità di vita.
- 3) Sostenibilità: Si basa sulla decentralizzazione, con metaversi aperti che operano indipendentemente da entità governative.
- 4) Interoperabilità: Gli utenti possono transitare senza sforzo tra diversi mondi virtuali, e gli asset digitali possono essere trasferiti tra diverse piattaforme nel metaverso.
- 5) Scalabilità: Anche con un enorme numero di utenti simultanei, il metaverso deve mantenere la sua efficienza, garantendo interazioni di alta qualità.
- 6) Eterogeneità: Il metaverso è diversificato, supportando diverse piattaforme, dispositivi, modalità di comunicazione e, soprattutto, rispettando la pluralità della psicologia umana.

Secondo il "*Metaverse Roadmap Project*" del 2007, il metaverso si basa su tecnologie di simulazione che generano spazi virtuali reminiscenti di "mondi riflessi". Inoltre, utilizza tecnologie di realtà aumentata che modificano la nostra realtà fisica, integrando informazioni dalla rete informatica in spazi e oggetti concreti. Pertanto, l'esistenza del metaverso è intrinsecamente legata ad un sofisticato ecosistema tecnologico.<sup>37</sup>

Si nota che il metaverso, come rappresentazione di universi virtuali interconnessi, richiede l'uso di attrezzature che offrono un'esperienza immersiva, generalmente simili a quelle utilizzate nei videogiochi, come occhiali di realtà virtuale, controller di movimento / tracciamento degli occhi, *joystick* e *gamepad*, tra gli altri.

Per quanto riguarda le trasformazioni e adattamenti evidenziati nello scenario lavorativo contemporaneo, una parte della dottrina specializzata<sup>38</sup> riconosce la fattibilità di

---

<sup>36</sup> CENDÃO, Fabio; ANDRADE, Lia. **Direito, Metaverso e NFTs**: introdução aos desafios na Web3. Editora Saraiva, 2022. E-book.

<sup>37</sup> MARTINS, Patrícia Helena Marta; FONSECA, Victor Cabral; LANFRANQUI, Júlia Aragão. A evolução do metaverso na sociedade: principais desafios jurídicos. In: SEREC, Fernando E. (org.). **Metaverso: aspectos jurídicos**. Coimbra: Almedina, 2022. pp. 35-54.

<sup>38</sup> Sul tema: "Si pensi, ad esempio, ad una riunione di gruppo o ad un colloquio preliminare all'assunzione, ovvero ad attività che, oggi, si svolgono frequentemente attraverso Microsoft Teams o GoogleMeet e, ancor prima, tramite Skype: tale modalità di impiego della tecnologia del Metaverso pare invero costituire lo sviluppo – e, potenzialmente, condurre ad un'ulteriore diffusione del – lavoro da remoto<sup>15</sup>, essendo in grado di consentire un notevole risparmio, per le imprese e per gli stessi dipendenti, in termini di riduzione dei tempi e dei costi (anche ambientali) degli spostamenti fisici, senza alcuna – apparente – penalizzazione in termini di risultato e/o di

un'evoluzione significativa nelle dinamiche lavorative. Attualmente, ad esempio, le riunioni sono prevalentemente condotte attraverso piattaforme digitali ampiamente riconosciute, come Google Meet, Zoom, Skype, tra le altre alternative simili. Tuttavia, si intravede una prospettiva futuristica in cui tali riunioni potrebbero essere trasferite e realizzate nell'ambiente virtuale del metaverso. Quest'ultimo, pur essendo immersivo e dotato di caratteristiche distinte, manterrà l'essenza del lavoro remoto, dato che le attività continueranno ad essere svolte al di fuori delle strutture fisiche del datore di lavoro.

Alcune aziende *avant-garde* stanno già utilizzando il metaverso come parte integrante dei loro ambienti di lavoro. All'interno di questa dimensione digitale espansiva, queste imprese hanno effettivamente condotto una serie di attività operative e strategiche. Formazioni sofisticate, riunioni interattive ed eventi aziendali immersivi sono ora realizzati in questo spazio virtuale, offrendo un'esperienza arricchente e multidimensionale ai partecipanti. Inoltre, il metaverso è stato fondamentale in procedure altamente tecniche, come fornire supporto durante gli interventi chirurgici, espandendo l'orizzonte della medicina contemporanea. Questa piattaforma promuove anche un'inclusione più efficace dei dipendenti, consentendo una maggiore connettività e collaborazione, pur rafforzando lo spirito di squadra. Va sottolineato che il metaverso si è anche affermato come un mezzo propizio per la prestazione di servizi IT, offrendo soluzioni online agili e innovative, tra le molte altre applicazioni nel mondo aziendale.<sup>39</sup>

Tuttavia, è fondamentale sottolineare che le sfide già presenti nei modelli contemporanei di lavoro remoto, nei quali i dipendenti svolgono le loro funzioni attraverso le TIC in una realtà digitale bidimensionale, hanno il potenziale di intensificarsi e magnificarsi nel contesto del metaverso. Questo nuovo ambiente, con le sue peculiarità e caratteristiche immersive, può accentuare le complessità e gli ostacoli già identificati nelle configurazioni tradizionali di lavoro a distanza.

Ricerche mostrano che l'uso continuo di tecnologie 3D e piattaforme di social media può portare a sentimenti di insicurezza, ansia, depressione e dipendenza comportamentale. Inoltre, la navigazione incessante su queste piattaforme di social media danneggia la

---

produttività. Si può quindi immaginare che, in futuro, tali attività possano spostarsi dalla dimensione virtuale bidimensionale a quella tridimensionale (...)"'. BIASI, Marco. Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso. **Lavoro Diritti Europa**, n. 1, pp. 2-14, 2023, pp. 5-6. Disponibile su: [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Marco\\_Biasi\\_Lavoro\\_nel\\_metaverso\\_LDE\\_2023.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Marco_Biasi_Lavoro_nel_metaverso_LDE_2023.pdf). Accesso il: 14 apr. 2023.

<sup>39</sup> NOKIA. **Six trailblazing use cases for the metaverse in business**. [S.l.]: Nokia, [s.d.]. Disponibile su: <https://www.nokia.com/metaverse/six-metaverse-use-cases-for-businesses/>. Accesso il: 28 mar. 2023.

concentrazione degli individui e intensifica i sintomi negli adolescenti con disturbo da deficit di attenzione e iperattività.<sup>40</sup>

Inoltre, è essenziale sottolineare che, dal 2007, una ricerca dell'Università di Stanford ha evidenziato un aspetto intrigante: il modo in cui gli individui interagiscono e gestiscono i loro avatar in ambienti virtuali ha una correlazione diretta con il loro comportamento nel contesto del mondo reale. Questo fenomeno, chiamato "Effetto Proteus", dimostra che il modo in cui le nostre identità e i nostri corpi vengono progettati e rappresentati nell'ampio universo del cyberspazio influisce indiscutibilmente su come ci comportiamo e prendiamo decisioni nella nostra vita quotidiana.<sup>41</sup>

Un chiaro esempio di questi impatti può essere osservato attraverso le denunce di molestie sessuali nel metaverso.<sup>42</sup> Questo perché la sensazione di tatto sperimentata in questo ambiente virtuale è simulata e trasmessa all'utente tramite dispositivi elettronici che facilitano l'accesso a questo universo, provocando una risposta tattile nel corpo fisico della persona che sta interagendo sulla piattaforma.<sup>43</sup>

I dati presentati in questa sezione indicano che l'operatività del lavoro remoto attraverso le piattaforme del metaverso non è solo un concetto futuristico, ma una realtà tangibile che molto probabilmente diventerà parte integrante della routine di numerosi professionisti. Indubbiamente, ci sono sfide da affrontare, come le questioni attualmente sollevate dai lavoratori a distanza che chiedono frequentemente misure regolamentari che garantiscano il diritto alla disconnessione e affrontino le questioni legate all'isolamento e alla mancanza di convivenza fisica.

Queste avversità, a loro volta, hanno il potenziale di essere amplificate nell'universo del metaverso, soprattutto alla luce degli impatti che le TIC possono avere sul benessere fisico

---

<sup>40</sup> USMANI, Sadia Suhail; SHARATH, Medha; MEHENDALE, Meghana. Future of mental health in the metaverse. **General Psychiatry**, v. 35, n. 4, 2022. Disponibile su: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36189180/>. Accesso il: 25 mag. 2023.

<sup>41</sup> REDAÇÃO GLMRM. O corpo no metaverso: como o uso de avatares afetará as distorções de imagem? **UOL**. 02/02/2022. Disponibile su: <https://glamurama.uol.com.br/modo-de-vida/o-corpo-no-metaverso-como-o-uso-de-avatares-afetara-as-distorcoes-de-imagem/>. Accesso il: 28 ago. 2023.

<sup>42</sup> FRENKEL, Sheera; BROWNING, Kellen. The metaverse's dark side: Here Come Harassment and Assaults. **The New York Times**. 30/12/ 2021. Disponibile su: <https://www.nytimes.com/2021/12/30/technology/metaverse-harassment-assaults.html>. Accesso il: 28 ago. 2023.

<sup>43</sup> Sul tema: "When a user is touched by another in the metaverse, the hand controllers vibrate, "creating a very disorienting and even disturbing physical experience during a virtual assault." DIAZ, Adriana. **Disturbing reports of sexual assaults in the metaverse: 'it's a free show**. Nova Iorque: New York Post, 2022. Disponibile su: <https://nypost.com/2022/05/27/women-are-being-sexually-assaulted-in-the-metaverse/>. Accesso il: 28 ago. 2023.

e mentale dei lavoratori. Diventa quindi urgente elaborare una regolamentazione precisa e coesa, specialmente in un contesto europeo, che affronti tali peculiarità.

Nell'ambito giuridico-lavoristico, per quanto riguarda la normativa relativa al lavoro svolto interamente all'interno del metaverso, si ritiene che le disposizioni vigenti applicabili ai lavoratori remoti che operano su piattaforme bidimensionali siano analogamente applicabili ai lavoratori che operano nel metaverso. Per quanto riguarda le sfumature legate a potenziali conflitti legali derivanti da prestazioni lavorative transnazionali - argomento centrale di questo studio -, queste verranno analizzate e discusse in dettaglio nel capitolo “4 - IL LAVORO REMOTO TRANSAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA.”

#### 2.4 IL LAVORO REMOTO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI (*CROWDWORK*)

Un fenomeno notevole legato alle trasformazioni spinte dagli avanzamenti tecnologici e digitali nel mondo del lavoro è il *crowdwork*<sup>44</sup>. Questa modalità, a seconda della natura della subordinazione (se esistente), della frequenza con cui viene realizzata e del mezzo di prestazione (fisico, ibrido o completamente online), potrebbe rientrare nelle forme di lavoro remoto.

Niall O’Higgins, analista senior dell'OIL, spiega che il *crowdwork* si caratterizza come un lavoro svolto in modo collaborativo, anche se indipendente, da un ampio gruppo di persone, essendo attualmente mediato principalmente da piattaforme digitali. Esistono due modalità distinte di questo tipo di lavoro. La prima si basa su piattaforme che tengono conto della posizione dell'utente finale, come servizi taxi o di consegna. In questo modello, sebbene il lavoro sia svolto fisicamente, tutta la sua amministrazione e coordinazione sono condotte attraverso una piattaforma digitale. La seconda modalità riguarda il lavoro svolto interamente *online*. Questo approccio include spesso attività come la traduzione di documenti, la modifica di fotografie, l'elaborazione di dati, tra le altre attività che possono essere frammentate. Questo tipo di lavoro può essere svolto da professionisti da qualsiasi parte del mondo e, allo stesso modo, essere acquisito da chiunque, indipendentemente dalla sua posizione geografica.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Espressione creata da Jeff Howe per spiegare nuovi modelli di business legati a internet.: “crowdsourcing represents the act of a company or institution taking a function once performed by employees and outsourcing it to an undefined (and generally large) network of people in the form of an open call”. HOWE, Jeff. **Crowdsourcing:** a definition. [S.l.]: Crowdsourcing, 2006. Disponibile su: [http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing\\_a.html](http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html). Accesso il: 20 ago. 2023.

<sup>45</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Podcast:** global challenges – global solutions. Transcript for: crowd work: a new form of digital employment for young on-line workers (interview with Niall

Sebbene generalmente sia correlato a micro-attività relativamente semplici<sup>46</sup>, sono disponibili anche attività più complesse, correlate, ad esempio, al marketing aziendale come lo sviluppo di un logo aziendale.<sup>47</sup>

Il modello si basa generalmente su una struttura triangolare: in primo luogo, abbiamo i "richiedenti", che possono essere individui, gruppi o organizzazioni che cercano di far eseguire un compito; in secondo luogo ci sono i "lavoratori", coloro che svolgono le attività e ricevono una ricompensa finanziaria dai richiedenti per i loro servizi; infine, abbiamo il fornitore della piattaforma online, responsabile per la creazione e la disponibilità dell'ambiente digitale in cui i richiedenti possono annunciare le loro richieste e i lavoratori possono accettarle ed eseguirle.<sup>48</sup>

Valerio de Stefano classifica questo tipo di lavoro in due categorie: il *crowdwork online*, dove tutte le attività vengono eseguite esclusivamente tramite piattaforme digitali; ed il *crowdwork offline*, che implica un'interazione fisica tra il lavoratore e il cliente. In entrambi i casi, la varietà di compiti sulle piattaforme è ampia.<sup>49</sup>

Considerando il tema di studio di questo lavoro, la ricerca qui presentata si concentrerà sul modello di *crowdwork online*. In questo modello di lavoro, l'impiegato non ha un luogo fisico determinato per svolgere le sue funzioni. Le attività vengono eseguite interamente in ambiente virtuale, spesso in modo anonimo e attraverso accordi digitali. Esistono diverse modalità di intervento, come il lavoro volontario, esemplificato da *Wikipedia*, o attraverso concorsi in cui la ricompensa viene data al primo che soddisfa la richiesta, come risolvere equazioni complesse. Su piattaforme di *crowdsourcing* retribuito, come *Amazon Mechanical*

---

O'Higgins, Senior Economist, ILO Employment Analysis Unit, Employment Policy Department). Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/meetingdocument/wcms\\_847038.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_847038.pdf). Accesso il: 29 ago. 2023.

<sup>46</sup> La divisione del lavoro in micro-attività non è una novità, poiché rappresenta uno dei metodi utilizzati nel Taylorismo. Sul tema: «In some aspects, the new crowdwork seems a throwback to the de-skilled industrial processes associated with Taylor, but without the loyalty and job security». CHERRY, Miriam A. Beyond misclassification: the digital transformation of work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper**, Saint Louis, v. 37, n. 3, pp. 544-577, 2016. pp. 545-546.

<sup>47</sup> STEFANO, Valerio de. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper n. 2682602, 2016. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602). Accesso il: 19 apr. 2023.

<sup>48</sup> TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2899383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383). Accesso il: 15 mag. 2023.

<sup>49</sup> STEFANO, Valerio de. The gig economy and labor regulation: an international and comparative approach. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 4, n. 2, pp. 68-79, maio/ago. 2018. Disponibile su: <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v4i2.158>. Accesso il: 25 apr. 2023.



*Turk*<sup>50</sup>, l'attività viene pubblicata online, accettata e svolta da un professionista, generalmente entro tempi e prezzi prestabiliti. Alcune di queste piattaforme hanno clausole che permettono la non retribuzione se il risultato non è soddisfacente. La natura globale di questo lavoro, che richiede solo l'accesso a Internet, intensifica la concorrenza e rende difficile la regolamentazione legale.<sup>51</sup> È importante sottolineare, tuttavia, che non esiste uniformità. Le piattaforme di crowdwork utilizzano approcci diversi sia per la distribuzione dei compiti che per il pagamento.

In relazione alla natura giuridica del rapporto stabilito tra i lavoratori e le piattaforme di *crowdwork*, la corretta qualificazione dovrebbe considerare il modo in cui l'attività viene svolta, la sua regolarità, la presenza di subordinazione, tra gli altri criteri, che possono variare a seconda della legislazione lavoristica nazionale applicata al caso concreto. Tuttavia, nella pratica, la grande maggioranza delle piattaforme di crowdwork tende a classificare i propri collaboratori come professionisti autonomi.<sup>52</sup>

Valerio de Stefano sottolinea che questo tipo di prestazione di servizi spesso non viene nemmeno riconosciuto come lavoro. Infatti, vengono spesso descritti come "lavoretti", "compiti", "favori", "servizi", "corse/ride", ecc. I termini "lavoro", "manodopera" o "lavoratori" sono molto raramente utilizzati in questo contesto. «La stessa espressione "*gig-economy*" illustra ciò, poiché il termine viene comunemente utilizzato per suggerire una sorta di dimensione parallela in cui si presume che la protezione del lavoro e la regolamentazione dell'impiego non si applichino di default.»<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Il termine "*Mechanical Turk*" deriva da un dispositivo di scacchi commissionato dall'Imperatrice Maria Teresa d'Austria. Anche se sembrava che questa macchina potesse riconoscere strategie e muovere pezzi autonomamente, in realtà, c'era una persona nascosta al suo interno, che operava i pezzi attraverso meccanismi interni. Gli avversari credevano di competere contro un automa, ma in realtà era un essere umano a controllare i movimenti. PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2019.

<sup>51</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica: a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho**. 249fls. 2018. Tese (Doutorado). Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2018. Disponibile su: <https://arxiv.org/abs/1805.08843>. Accesso il: 19 mag. 2023.

<sup>52</sup> Secondo i dati presentati da Jonathan V. Hall & Alan B. Krueger, si nota che i lavoratori nel crowdwork sono prevalentemente contractor indipendenti. «La dimensione dell'economia condivisa, che indubbiamente sta crescendo a causa dei progressi tecnologici, è troppo recente per essere misurata con precisione. Tuttavia, i lavoratori nell'economia condivisa sono per lo più un sottogruppo di coloro che sono contractor indipendenti e autonomi.». HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. **Working Papers (Princeton University. Industrial Relations Section)**, n. 587, 2015, p. 6. Disponibile su: <http://arxiv.org/abs/1504.02876>. Accesso il: 25 apr. 2023. (traduzione nostra)

<sup>53</sup> STEFANO, Valerio de. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. Forthcoming Bocconi Legal

Riguardo alla questione della qualificazione giuridica dei lavoratori su piattaforma, Giuseppe Santoro-Passarelli spiega che è indiscutibile che, quando ci si confronta con queste modalità di lavoro così diversificate ed eterogenee, la questione della definizione giuridica del rapporto di lavoro emerge come una sfida complessa. «Perché a ben vedere in certi rapporti rimane uno scambio materiale e in altri lo scambio è solo virtuale. Non solo ma talvolta è difficile individuare il datore di lavoro.»<sup>54</sup>

Si nota spesso che la narrazione promossa dietro queste modalità lavorative sottolinea la promessa di libertà e autonomia dei lavoratori rispetto alle loro ore di lavoro. Questa prospettiva suggerisce che avrebbero il pieno controllo sui loro orari e sul modo in cui strutturano la loro giornata lavorativa. Tuttavia, analizzando più profondamente la realtà vissuta da molti di questi professionisti, ci si rende conto che questa presunta libertà e autonomia non si concretizzano sempre nella pratica.

Vili Lehdonvirta ha condotto una ricerca su tre piattaforme di lavoro collaborativo per comprendere le limitazioni dei lavoratori nel definire i propri orari. Sebbene abbia percepito una certa autonomia nella scelta di quando e quanto lavorare, ha anche notato che elementi strutturali, come la quantità di compiti disponibili e la necessità finanziaria di svolgere il lavoro, influenzavano tale libertà. Se c'è abbondanza di lavoro e i lavoratori hanno altri redditi, riescono a stabilire i propri orari con maggiore flessibilità. Tuttavia, quando i compiti sono scarsi e c'è una grande dipendenza finanziaria dal lavoro, la continua ricerca di compiti riduce l'autonomia dei professionisti.<sup>55</sup>

Si osserva inoltre che il fenomeno della decentralizzazione produttiva, intensamente ampliato e facilitato dalla digitalizzazione attraverso il *crowdsourcing*, comporta anche un indebolimento della coscienza di classe e dell'unione tra i lavoratori. Contrariamente alle aspettative di formazione di una comunità unita da interessi comuni, ciò che si osserva è l'instaurarsi di relazioni competitive tra questi lavoratori. Questa competizione assume, in molti

---

Studies Research Paper n. 2682602, 2016, pp. 477-478. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602). Accesso il: 19 apr. 2023.

<sup>54</sup> SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva. In: VEIGA, Fábio da Silva; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. (coord.). **Lavori atipici ed economia digitale: prospettiva luso-italo-brasiliana**. Matosinhos: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos: Università di Roma La Sapienza, 2023, pp. 8-30, p.18.

<sup>55</sup> LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piece-work platforms. **New Technology, Work and Employment**, v. 33, n. 1, p. 13-29, mar. 2018. Disponibile su: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>. Accesso il: 25 apr. 2023.

casi, una dimensione internazionale, dato che non è richiesta in uno spazio specifico la prestazione fisica dei servizi o delle opere contrattate.<sup>56</sup>

A causa della forte concorrenza nel mercato del lavoro e con l'aumento crescente dell'offerta di manodopera che porta a una conseguente diminuzione della domanda, molti professionisti si trovano nella complicata situazione di dedicare molte ore di lavoro, accettando di lavorare per importi sempre più bassi<sup>57</sup>. In molti casi, queste ore sono aggravate dal fatto che si svolgono in orari sfidanti a causa delle differenze di fuso orario in attività transnazionali. Di conseguenza, i lavoratori finiscono per compromettere notevolmente la tanto decantata flessibilità, tutto ciò pur di assicurarsi un reddito almeno dignitoso che possa sostenerli adeguatamente.<sup>58</sup>

Considerando la vulnerabilità intrinseca di ogni lavoratore nella negoziazione, o più precisamente, nell'accettare semplicemente i "termini e condizioni" proposti dalle applicazioni di crowdwork, si ritiene imperativo l'intervento regolatorio. Questo dovrebbe stabilire standard di base che garantiscono un livello minimo di protezione e garanzia per coloro coinvolti in queste relazioni lavorative.

È importante sottolineare l'esistenza di una proposta legislativa in Europa (Direttiva del Parlamento Europeo sulle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali - proc. 2021/0414/COD)<sup>59</sup>. Questa proposta stabilisce che, se una piattaforma soddisfa almeno due dei seguenti criteri, c'è una presunzione di lavoro subordinato:

---

<sup>56</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; ORTEGA, Fernando Fita. O poder de gestão na nova economia. In: VILLATORE, Marco Antônio César; PADILHA, Norma Sueli (coord.). **Coletânea CIMS: Congresso Internacional Meio Ambiente, Trabalho e Saúde**. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2022. pp 500-525.

<sup>57</sup> Come illustrazione, si può citare la situazione degli autisti Uber a Porto Alegre (Brasile). Nel 2015, l'azienda pagava R\$ 1,25 per ogni chilometro percorso e applicava uno sconto agli utenti di al massimo il 25%. Sei anni dopo, nel 2021, e considerando un'inflazione del paese del 10,06% che ha aumentato il costo della vita e il prezzo del carburante, la contropartita offerta dall'app, invece di subire un adeguamento positivo, si è ridotta a R\$ 0,95 centesimi al chilometro. Inoltre, gli sconti concessi ai clienti sono variati tra il 25% e il 40% nello stesso periodo. CAMARGO, Gilson. A jornada sem fim dos motoristas de aplicativos. [S.l.]: **Extra Classe**, 2021. Disponibile su: <https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/>. Accesso il: 30 ago. 2023.

<sup>58</sup> STEFANO, Valerio de. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper n. 2682602, 2016, p. 479. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602). Accesso il: 19 apr. 2023.

<sup>59</sup> EUR-LEX. **Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali**. Document 52021PC0762R(01). Lussemburgo: EUR-Lex, 2021. Disponibile su: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R(01)). Accesso il: 20 ago. 2023.

- a) determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello;
- b) obbligo, per la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, di rispettare regole vincolanti specifiche per quanto riguarda l'aspetto esteriore, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio o l'esecuzione del lavoro;
- c) supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici;
- d) effettiva limitazione, anche mediante sanzioni, della libertà di organizzare il proprio lavoro, in particolare della facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza, di accettare o rifiutare incarichi o di ricorrere a subappaltatori o sostituti;
- e) effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.<sup>60</sup>

In questo contesto, spetterà al datore di lavoro dimostrare che il rapporto è di natura autonoma e non subordinata. La proposta sottolinea anche la trasparenza degli algoritmi per ridurre gli squilibri informativi tra piattaforma e lavoratore. Inoltre, garantisce diritti come il salario minimo, dove applicabile per legge, la contrattazione collettiva, la protezione della salute, le indennità in caso di invalidità e una maggiore protezione contro gli infortuni sul lavoro.

Si riconosce che la proposta legislativa citata rappresenta un significativo passo avanti, conferendo diritti essenziali ai lavoratori, in particolare stabilendo una presunzione di rapporto di lavoro e criteri per qualificare la relazione giuridica. Tuttavia, secondo questa autrice, la norma potrebbe anche garantire diritti fondamentali (come l'osservanza di un valore minimo orario, previsioni standard relative alla salute, sicurezza e previdenza sociale) ai lavoratori delle piattaforme digitali che operano in modo effettivamente autonomo.

Se uno degli obiettivi dell'Unione Europea è promuovere il benessere della sua popolazione e la crescita sostenibile europea, basata su un'economia sociale di mercato competitiva che mira al pieno impiego e al progresso sociale<sup>61</sup>; e considerando che la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea garantisce a tutti i lavoratori il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sano e dignitoso<sup>62</sup>, si ritiene essenziale definire standard minimi per tutti i lavoratori, non solo per quelli con un rapporto di lavoro subordinato

---

<sup>60</sup> Testo dell'art. 4, comma 2, della proposta di direttiva. UNIONE EUROPEA. **Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali**. Document 52021PC0762R(01). Disponibile su: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R(01)). Accesso il: 20 ago. 2023.

<sup>61</sup> Articolo 3 del Trattato sull'Unione Europea. PARLAMENTO EUROPEO. **Tratado da União Europeia (TUE) / Tratado de Maastricht**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 1993. Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>. Accesso il: 20 apr. 2023.

<sup>62</sup> Art. 31 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. 2000. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Accesso il: 20 apr. 2023.

## 2.5 DATI STATISTICI SULL'UTILIZZO DEL LAVORO REMOTO NELL'UNIONE EUROPEA

Durante la crisi dovuta al COVID-19, c'è stata una radicale e quasi immediata riformulazione delle dinamiche lavorative in tutto il mondo. Questa trasformazione, evidenziata da una massiccia transizione da attività in presenza a formati virtuali, è stata fondamentale per la continuità di diversi settori professionali. Gli educatori, un tempo confinati alla struttura tradizionale dell'istruzione, si sono trovati ad impartire lezioni in modalità remota; gli avvocati, abituati a tribunali e sale riunioni, hanno iniziato a litigare attraverso videoconferenze; i medici, in circostanze senza precedenti, offrivano consulenze digitali, ampliando la portata del loro sostegno.

Molti settori, precedentemente riluttanti all'idea del lavoro remoto, hanno scoperto nella digitalizzazione una serie di vantaggi. Oltre all'ottimizzazione del tempo, la transizione al mondo virtuale ha portato a una significativa riduzione dei costi operativi. Tuttavia, è importante notare che la pandemia non è stata la causa di questi cambiamenti; ha semplicemente catalizzato una trasformazione che era già in corso, data la rapida evoluzione tecnologica che caratterizza la nostra era contemporanea.

In sostanza, il distanziamento sociale, imposto dalla crisi sanitaria, ha semplicemente accelerato le tendenze lavorative che già si delineavano come un futuro imminente alla luce dei progressi tecnologici a cui abbiamo avuto accesso negli ultimi anni.

Nel 2019, circa 1 persona su 20 (circa il 5,5%) occupata tra i 20 e i 64 anni nell'UE lavorava solitamente da casa. L'impatto della crisi COVID-19 è stato evidente, poiché questa quota è più che raddoppiata nel 2020, raggiungendo il 12,3%. A un ritmo più lento, si è registrato un ulteriore aumento nel 2021, arrivando al 13,5%.<sup>63</sup>

Per la raccolta dei dati sopra presentati, nella ricerca è stato considerato chi "lavorava abitualmente da casa", il che significa svolgere qualsiasi attività produttiva relativa all'attuale impiego nella propria abitazione per almeno metà dei giorni lavorativi in un periodo di quattro settimane.

Nel 2020, Finlandia, Lussemburgo e Irlanda erano in testa tra i paesi europei con il maggior numero di lavoratori a distanza, con percentuali superiori al 20% della popolazione

---

<sup>63</sup> EUROSTAT. **Rise in EU population working from home**. Luxemburg: EUROSTAT, 2022. Disponibile su: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>. Accesso il: 01 dec. 2022.

analizzata (considerando persone tra 15 e 64 anni), mentre Ungheria, Croazia, Turchia, Macedonia del Nord, Romania e Bulgaria erano tra gli ultimi risultati dell'indagine, con percentuali inferiori al 4%.<sup>64</sup>

Nel 2021, analizzando solo i dati delle regioni (NUTS)<sup>65</sup> con le maggiori percentuali di crescita in termini di "lavoro a distanza", si nota ancora una differenza nella distribuzione di questi lavoratori all'interno dell'UE. Le regioni di Stoccolma e Eastern and Midland avevano una percentuale di lavoratori in attività virtuale corrispondente a circa il 40% della popolazione (considerando persone tra 20 e 64 anni), mentre Helsinki-Uusima, Prov. Brabant Wallon, Prov. Vlaams-Brabant, Bruxelles-Capitale e Utrecht vantavano una percentuale superiore al 30% ma inferiore al 40%.<sup>66</sup>

Ci sono numerosi fattori, tra cui si distinguono quelli storici, sociali, culturali ed economici, che possono influenzare le differenze menzionate nei paragrafi precedenti. Tuttavia, un elemento particolare che potrebbe aver avuto un impatto significativo è la formazione accademica della popolazione. Questo perché le occupazioni svolte in modalità remota sono spesso legate a compiti di natura intellettuale. In questo contesto, è fondamentale sottolineare che le nazioni con la più alta proporzione di individui con istruzione superiore completa sono Lussemburgo e Irlanda, dove oltre il 60% della popolazione tra i 25 e i 34 anni ha una laurea. Questi paesi, come indicato in precedenza, erano anche in testa in termini di percentuale di professionisti che lavoravano da remoto.<sup>67</sup>

Remote, una rinomata azienda globale specializzata in soluzioni per le risorse umane, ha realizzato una mappatura dettagliata sull'evoluzione del lavoro remoto in tutta l'Unione

---

<sup>64</sup> STATISTA. Percentage of employed people usually working from home in Europe 2020, by country. **Statista Research Department**. 2023. Disponibile su: <https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>. Accesso il: 05 dec. 2022.

<sup>65</sup> La nomenclatura delle unità territoriali statistiche (*Nomenclature des Unités territoriales statistiques - NUTS*) è un sistema geografico, secondo cui il territorio dell'Unione Europea è suddiviso in livelli gerarchici. I tre livelli gerarchici sono conosciuti come NUTS-1, NUTS-2 e NUTS-3. Questa classificazione permette confronti statistici transfrontalieri a vari livelli regionali all'interno dell'UE. Concetto disponibile su: DESTATIS. **NUTS classification: The hierarchical categorisation of EU territories and regions**. Berlino: DESTATIS, [s.d.]. Disponibile su: [https://www.destatis.de/Europa/EN/Methods/Classifications/OverviewClassification\\_NUTS.html#:~:text=The%20nomenclature%20of%20territorial%20units,%2D2%20and%20NUTS%20%2D3](https://www.destatis.de/Europa/EN/Methods/Classifications/OverviewClassification_NUTS.html#:~:text=The%20nomenclature%20of%20territorial%20units,%2D2%20and%20NUTS%20%2D3). Accesso il: 05 dec. 2022.

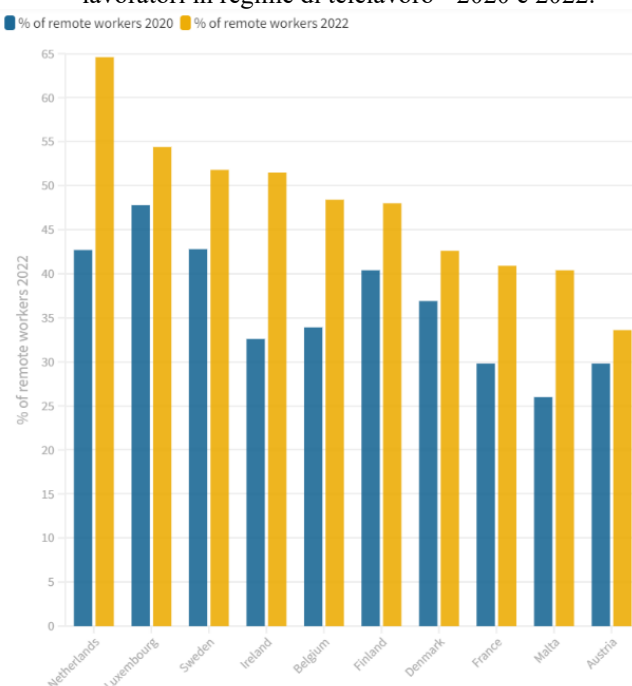
<sup>66</sup> EUROSTAT. **Employed people usually working from home**. Lussemburgo: EUROSTAT, 2021. Disponibile su: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed\\_people\\_usually\\_working\\_from\\_home,\\_2021\\_\(people\\_aged\\_20%E2%80%9364,\\_selected\\_NUTS\\_2\\_regions\)\\_RYB2022.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed_people_usually_working_from_home,_2021_(people_aged_20%E2%80%9364,_selected_NUTS_2_regions)_RYB2022.png). Accesso il: 05 dec. 2022.

<sup>67</sup> EUROSTAT. **Educational attainment statistics**. Lussemburgo: EUROSTAT, 2022. Disponibile su: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational\\_attainment\\_statistics#:~:text=In%20this%20article%20three%20main,an d%20other%20higher%20education%20institutions](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational_attainment_statistics#:~:text=In%20this%20article%20three%20main,an d%20other%20higher%20education%20institutions)). Accesso il: 05 dic. 2022.

Europea, coprendo il periodo dall'inizio della crisi COVID-19 nel 2020 fino alla fine del 2022. I risultati di questa ricerca indicano che, prendendo come riferimento la media dei paesi membri dell'UE, circa il 30% della forza lavoro ha adottato, in modo ricorrente, il lavoro dalle proprie abitazioni nell'ultimo anno, sia in formato completamente remoto o attraverso un modello ibrido. In contrasto, nel Regno Unito, questa percentuale era leggermente superiore al 15%. Basandosi su informazioni ottenute da fonti affidabili come Eurostat e Statista, Remote ha anche evidenziato che il 65% della popolazione impiegata in Olanda ha scelto, almeno parzialmente, il lavoro remoto nel 2022. In questo scenario, l'Olanda sembra essere significativamente avanti rispetto ad altri paesi, seguita da Lussemburgo, con il 54,4% della sua forza lavoro in modalità remota, e dalla Svezia, che ha registrato un tasso del 51,8%.<sup>68</sup>

Il grafico successivo presenta un elenco dei dieci paesi membri dell'Unione Europea che si distinguono per l'elevato numero di lavoratori in regime di telelavoro, basato sui dati raccolti nel periodo tra il 2020 e il 2022:

Figura 1 – Elenco dei dieci paesi membri dell'Unione Europea che si distinguono per l'elevato numero di lavoratori in regime di telelavoro - 2020 e 2022.



Fonte: EURONEWS.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> HURST, Luke. Want to work from home? These European countries are the most open to hybrid or remote work. [S.l.]: EURONEWS, 2023. Disponibile su: <https://www.euronews.com/next/2023/02/10/want-to-work-from-home-these-european-countries-are-the-most-open-to-hybrid-or-remote-work>. Accesso il: 31 ago. 2023.

<sup>69</sup> HURST, Luke. Want to work from home? These European countries are the most open to hybrid or remote work. [S.l.]: EURONEWS, 2023. Disponibile su: <https://www.euronews.com/next/2023/02/10/want-to-work-from-home-these-european-countries-are-the-most-open-to-hybrid-or-remote-work>. Accesso il: 31 ago. 2023.

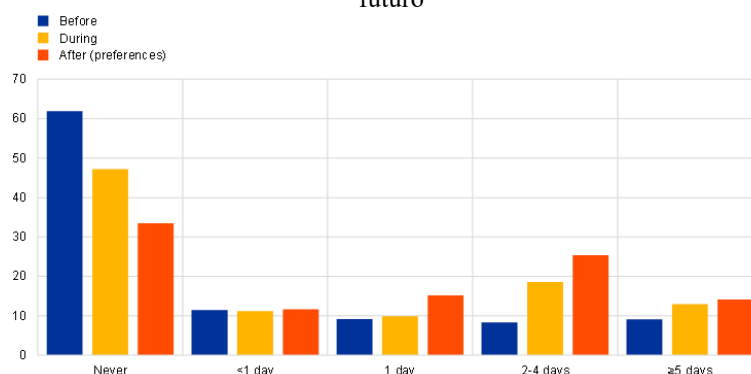
La Ricerca sulle Aspettative dei Consumatori, condotta dalla rinomata Banca Centrale Europea (BCE)<sup>70</sup>, si è impegnata a sondare i consumatori sulle pratiche di lavoro da casa, anche denominato con l'acronimo in inglese, WFM, nel corso di diversi periodi tra il 2020 e il 2022.

Secondo i dati ottenuti dalla BCE, è notevole che una significativa percentuale, superiore al 60% dei lavoratori, non avesse mai sperimentato la modalità di lavorare dalle proprie abitazioni prima dell'insorgenza della pandemia. Tuttavia, tale scenario è cambiato notevolmente, dato che questa percentuale è scesa a meno del 40% nei mesi immediatamente successivi all'inizio della crisi sanitaria.

Analizzando i dati di maggio 2022, si nota che la maggior parte dei lavoratori della zona euro ha dichiarato di aver svolto le proprie funzioni da remoto almeno una volta a settimana nel trimestre precedente, come illustrato nella "FIGURA - 2".

Più in dettaglio, si è riscontrato che la grande maggioranza dei professionisti che hanno aderito al lavoro da remoto ha scelto una routine che comprendeva da due a quattro giorni a settimana. Oltre a queste informazioni, ai lavoratori è stato chiesto delle loro aspirazioni riguardo al lavoro da remoto, una volta superata la pandemia di COVID-19. In questo senso, circa due terzi hanno espresso il desiderio di mantenere una routine di lavoro da remoto di almeno un giorno alla settimana, mentre circa il 25% ha manifestato una preferenza per un modello di lavoro da casa che comprendesse tra i due e i quattro giorni a settimana

Figura 2 – Quantità di giorni di lavoro da remoto prima e durante la pandemia di COVID-19 e preferenze per il futuro



Fonte: European Central Bank.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> SILVA, António Dias da; GEORGARAKOS, Dimitris; WEIBLER, Marco. How people want to work – preferences for remote work after the pandemic. [S.l.]: EUROPEAN CENTRAL BANK, 2023. Disponibile su: [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2023/html/ecb.ebbox202301\\_04~1b73ef4872.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2023/html/ecb.ebbox202301_04~1b73ef4872.en.html). Accesso il: 31 ago. 2023.

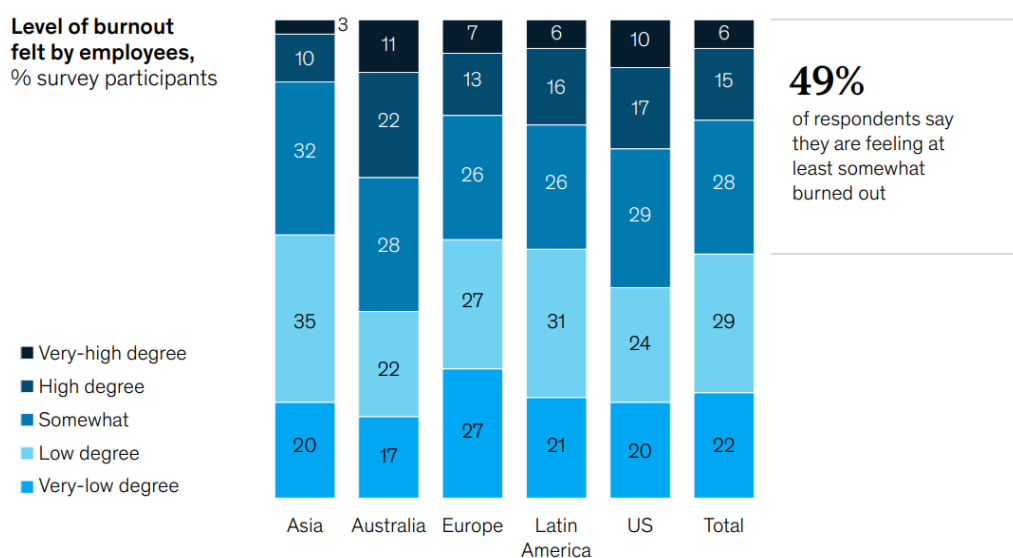
<sup>71</sup> Gli intervistati (di età compresa tra 20-64 anni) sono stati interrogati nel maggio 2022 riguardo a (i) il numero di giorni di lavoro da casa (WFH, dall'acronimo in inglese) a loro disposizione ogni settimana prima della



I dati presentati evidenziano in modo enfatico una crescente preferenza per i modelli di lavoro ibridi, a discapito di approcci completamente online. Tale constatazione può essere vista in una luce positiva, poiché questo tipo di lavoro attenua le conseguenze dell'isolamento sociale prolungato, offrendo un'opportunità preziosa per interazioni interpersonali tra colleghi, rafforzando così i legami professionali e sociali nell'ambiente di lavoro.

In questo contesto, è fondamentale evidenziare le ripercussioni che l'adozione crescente del lavoro remoto ha avuto sulla vita e sul benessere dei lavoratori. I dati mostrano che una porzione significativa, circa la metà di tutti i telelavoratori, afferma di sentirsi, almeno un po', oberata ed esausta a causa di questo modello di lavoro. Tuttavia, è importante sottolineare che questi numeri, di per sé, potrebbero non catturare l'intera situazione. C'è una forte possibilità che la vera portata di questo esaurimento sia ancora più marcata di quanto i dati suggeriscono inizialmente

Figura 3 – Livello di esaurimento avvertito dai dipendenti.



Fonte: ALEXANDER, Andrea; DE SMET, Aaron; LANGSTAFF, Meredith; RAVID, Dan.<sup>72</sup>

pandemia di COVID-19, (ii) il numero di giorni di lavoro da casa a loro disposizione in un mese tipico da febbraio ad aprile 2022 e (iii) il numero di giorni di lavoro da casa che avrebbero preferito ogni settimana dopo la fine della pandemia di COVID-19.

<sup>72</sup> ALEXANDER, Andrea; DE SMET, Aaron; LANGSTAFF, Meredith; RAVID, Dan. **What employees are saying about the future of remote work:** employees want more certainty about post-pandemic working arrangements – even if you don't yet know what to tell them. Chicago: McKinsey & Company, 2021. Disponibile su: [https://emplea.ceu.es/wp-content/uploads/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work\\_vf.pdf](https://emplea.ceu.es/wp-content/uploads/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work_vf.pdf). Accesso il: 31 ago. 2023.

Analizzando la questione dal punto di vista aziendale, emerge una tendenza dei datori di lavoro a preferire modelli di lavoro principalmente in presenza. In un'indagine condotta da *Littler*, volta a comprendere quali fossero le configurazioni di lavoro predominanti nelle aziende attuali, è emerso che una quota significativa, ovvero il 30% delle organizzazioni, era completamente dedicata al regime in presenza. Parallelamente, il 27% ha indicato di adottare un modello ibrido, ma con una predominanza di giorni lavorativi in presenza rispetto ai giorni in remoto. Al contrario, una minoranza, costituita dal 5%, ha mostrato una preferenza per il modello completamente remoto, e solo l'11% ha menzionato di implementare una dinamica ibrida, tuttavia, con una maggiore frequenza di giorni in remoto rispetto a quelli in presenza.<sup>73</sup>

È importante notare che questa predominanza del lavoro completamente in presenza è, in una certa misura, influenzata dalla natura e dalla dimensione delle aziende partecipanti all'indagine. Le piccole imprese, probabilmente spinte da una combinazione di preferenza e fattibilità logistica, hanno mostrato una maggiore inclinazione verso il lavoro in presenza. A titolo illustrativo, mentre il 39% delle imprese con un contingente fino a 100 lavoratori insiste sul modello completamente in presenza, tale percentuale si riduce al 20% quando si osservano le grandi corporazioni<sup>74</sup>.

I dati presentati sulla percentuale di lavoratori a distanza in Europa evidenziano una tendenza innegabile: il lavoro virtuale è in aumento, nonostante la chiara preferenza di molte aziende per il lavoro in presenza. Questa inclinazione verso il lavoro da remoto può riflettere vari fattori, come la ricerca di maggiore flessibilità, la necessità di adattarsi a circostanze esterne, come la pandemia, o persino l'evoluzione delle tecnologie che facilitano la comunicazione e l'esecuzione di compiti a distanza.

Tuttavia, è fondamentale riconoscere che, nonostante la resistenza di alcune aziende, il lavoro virtuale si sta consolidando come una realtà inevitabile nel panorama aziendale europeo. L'adozione crescente di questa modalità di erogazione dei servizi suggerisce che, indipendentemente dalle preferenze aziendali, il lavoro da remoto non è solo una moda passeggera, ma rappresenta una profonda e duratura trasformazione nel modo in cui il lavoro è concepito e svolto nel continente.

---

<sup>73</sup> LITTLER. Littler 2022 European Employer Survey Report. [S.l.]: Littler, 2022, p. 6. Disponibile su: [https://www.littler.com/files/2022\\_littler\\_european\\_employer\\_survey\\_report.pdf](https://www.littler.com/files/2022_littler_european_employer_survey_report.pdf). Accesso il: 31 ago. 2023.

<sup>74</sup> La ricerca considera "di grande dimensione" le aziende con più di 5.000 dipendenti. LITTLER. Littler 2022 European Employer Survey Report. [S.l.]: Littler, 2022, p. 6. Disponibile su: [https://www.littler.com/files/2022\\_littler\\_european\\_employer\\_survey\\_report.pdf](https://www.littler.com/files/2022_littler_european_employer_survey_report.pdf). Accesso il: 31 ago. 2023.

### 3. LE FONTI COMUNITARIE DEL DIRITTO DEL LAVORO

#### 3.1 COMPETENZA DELL'EU E COMPETENZA DEGLI STATI MEMBRI

Il sistema di competenze dell'Unione Europea ha l'obiettivo di agire congiuntamente e, in alcuni casi, parallelamente tra gli Stati Membri e l'Unione stessa, cercando di "garantire la migliore simbiosi tra di loro e di raggiungere, nella massima misura possibile, gli obiettivi di sviluppo comuni.<sup>75</sup>

La prima iniziativa è avvenuta tramite il Trattato che ha istituito la Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio nel 1951, con lo scopo di supervisionare il mercato, rispettare le regole della concorrenza e garantire la trasparenza dei prezzi.<sup>76</sup>

Il Trattato di Roma del 1957 ha istituito la Comunità Economica Europea e prevedeva un sistema di ripartizione delle competenze tra la Comunità e gli Stati membri.<sup>77</sup> In questo stesso senso, il Trattato che istituisce la Comunità Europea dell'Energia Atomica (Euratom) anch'esso del 1957 e firmato a Roma, apporta importanti definizioni sulle competenze della Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE).<sup>78</sup>

Le fondamenta dell'Unione Europea derivano dal Trattato di Maastricht<sup>79</sup>, considerato il primo atto di natura costituzionale<sup>80</sup>, entrato in vigore nel 1993 e basato su tre pilastri: Il primo: la Comunità del Carbone e dell'Acciaio, la Comunità Economica Europea e la Comunità

<sup>75</sup> FREITAS, Raul Rietmann. **A não atribuição de responsabilidade exclusiva à União Europeia por atos praticados por Estados-membros no âmbito de acordos de investimento estrangeiro.** 127fls. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponibile su: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/227068>. Accesso il: 19 giu. 2023.

<sup>76</sup> EUR-LEX. **Trattato che istituisce la Comunità europea del carbone e dell'acciaio, trattato CECA.** Lussemburgo: EUR-Lex, 1952. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0022>. Accesso il: 20 apr. 2023..

<sup>77</sup> SOARES, António Goucha. A divisão de competências entre a União Europeia e os Estados-membros. **Relações Internacionais**, pp. 55-68, mar./2004. Disponibile su: [https://ipri.unl.pt/images/publicacoes/revista\\_ri/pdf/r1/RI01\\_Artg08\\_AGS.pdf](https://ipri.unl.pt/images/publicacoes/revista_ri/pdf/r1/RI01_Artg08_AGS.pdf). Accesso il: 19 apr. 2023.

<sup>78</sup> EUR-LEX. **Versione consolidata del trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica.** Lussemburgo: EUR-Lex, 1957. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012A/TXT>. Accesso il: 20 apr. 2023..

<sup>79</sup> PARLAMENTO EUROPEO. **Tratado da União Europeia (TUE) / Tratado de Maastricht.** Estrasburgo: Parlamento Europeu, 1993. Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>. Accesso il: 20 apr. 2023.

<sup>80</sup> SOARES, António Goucha. A divisão de competências entre a União Europeia e os Estados-membros. **Relações Internacionais**, pp. 55-68, mar./2004. Disponibile su: [https://ipri.unl.pt/images/publicacoes/revista\\_ri/pdf/r1/RI01\\_Artg08\\_AGS.pdf](https://ipri.unl.pt/images/publicacoes/revista_ri/pdf/r1/RI01_Artg08_AGS.pdf). Accesso il: 19 apr. 2023.

Europea dell'Energia Atomica; il secondo riguardava la politica estera e la sicurezza comune; il terzo si riferiva alla cooperazione di polizia e giudiziaria in materia penale.<sup>81</sup>

Questa struttura è rimasta con alcune modifiche a seguito del Trattato di Amsterdam (1999) e del Trattato di Nizza (2001) e infine, con modifiche sostanziali attraverso il Trattato di Lisbona (2009)<sup>82</sup>, che ha anche cambiato il Trattato della Comunità Europea in Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE).

È proprio il Trattato di Lisbona che stabilisce i limiti della competenza dell'Unione Europea nei suoi artt. 3-A e 3-B, determinando la delega di competenza, una delle fonti di legittimità per l'azione dell'Unione Europea, costituendo una delimitazione dell'influenza comunitaria.<sup>83</sup>

Nell'Unione Europea esistono quattro modalità di competenza<sup>84</sup>: la competenza esclusiva; la competenza condivisa; la competenza per sostenere, coordinare o completare l'azione degli Stati membri e la Competenza per definire le linee guida in cui gli Stati membri dovranno coordinare le loro attività.

La competenza esclusiva, definita all'art. 3 del TFUE, riguarda i seguenti punti: unione doganale, stabilimento delle regole di concorrenza per il funzionamento del mercato interno, politica monetaria basata sull'euro, conservazione delle risorse biologiche del mare nell'ambito della politica comune della pesca, politica commerciale comune e stipula di accordi internazionali.

La competenza condivisa, prevista all'art. 4 del TFUE, riguarda i seguenti punti: mercato interno; politica sociale (per quanto riguarda gli aspetti definiti nel TFUE); coesione economica, sociale e territoriale; agricoltura e pesca (escludendo la conservazione delle risorse biologiche del mare); ambiente; tutela dei consumatori; trasporti; reti transeuropee; energia; spazio di libertà, sicurezza e giustizia; problemi comuni di sicurezza in materia di salute

---

<sup>81</sup> CRAIG, Paul; BURCA, Grainné de. **EU Law: text, cases and materials**. 5. ed. New York: Oxford University Press, 2011, p. 13. No mesmo sentido: MOURA, Aline Beltrame de. Organizações internacionais de natureza supranacional e intergovernamental: o caráter híbrido da união europeia e a intergovernamentalidade do mercosul. In: OLIVEIRA, Odete Maria de (org.). **Organizações internacionais e seus dilemas formais e informais**. Ijuí: Unijuí, 2012. pp. 292-293.

<sup>82</sup> PARLAMENTO EUROPEU. **Tratado de Lisboa**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2009. Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-lisbon>. Accesso il: 20 apr. 2023.

<sup>83</sup> VICENTE, Paulo Carvalho. Estados-membros e integração europeia: uma complexa relação política. **OBSERVARE – JANUS 2014**. Metamorfose da violência. Universidade Autónoma de Lisboa, 2014, pp. 74-75. Disponibile su: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2867/1/2.8\\_PauloVicente\\_Estados.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2867/1/2.8_PauloVicente_Estados.pdf). Accesso il: 20 mar. 2023.

<sup>84</sup> UNIÃO EUROPEIA. **Como funciona**. Bruxelas: União Europeia, [s.d.]. Disponibile su: [https://europa.eu/citizens-initiative/how-it-works\\_pt](https://europa.eu/citizens-initiative/how-it-works_pt). Accesso il: 20 apr. 2023.

pubblica (per quanto riguarda gli aspetti definiti nel TFUE); ricerca, sviluppo tecnologico e spazio; cooperazione allo sviluppo e assistenza umanitaria.

La competenza di sostenere, coordinare o completare l'azione degli Stati membri, prevista all'art. 6, riguarda i seguenti punti: protezione e miglioramento della salute umana; industria; cultura; turismo; istruzione, formazione professionale, gioventù e sport; protezione civile; cooperazione amministrativa.

Infine, la competenza di definire le linee guida affinché gli Stati membri coordinino le loro politiche, prevista all'art. 5 del TFUE, propone l'approccio dei seguenti temi: politica economica; lavoro e politiche sociali.

Riguardo alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea istituita nel 2000, si afferma l'impegno di valorizzazione e rispetto dei Diritti Umani stabilendo un parametro comune tra gli Stati Membri. Questo strumento chiarisce all'art. 5, paragrafo 2, che non estenderà le competenze dell'Unione: "La presente Carta non crea nuove competenze o poteri per la Comunità o per l'Unione, né modifica le competenze e poteri definiti nei Trattati"<sup>85</sup>

Si evidenziano i tre principi fondamentali del Trattato di Lisbona riguardanti la competenza: il principio di attribuzione, nel senso che le competenze non assegnate all'Unione appartengono agli Stati (art. 3, comma 1); il principio di sussidiarietà, nel senso che, in assenza di competenza esclusiva su una certa materia, essa dovrebbe intervenire solo quando gli obiettivi non possono essere adeguatamente raggiunti dagli Stati Membri (art. 3, comma 3); e il principio di proporzionalità, con le azioni dell'Unione sempre orientate a non superare il necessario (art. 3, comma 4).

Pertanto, alla luce di tutti gli strumenti analizzati, si può osservare che le competenze dell'Unione Europea sono state delineate ora per essere esclusive, ora condivise e ora sussidiarie. Con queste stipulazioni negli strumenti internazionali, è necessario approfondire il tema della competenza per l'asse di ricerca di questo articolo: le relazioni di lavoro.

### 3.2 LE NORME SUL DIRITTO DEL LAVORO E IL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ

Come menzionato nella sezione precedente, le competenze dell'Unione Europea (UE) sono suddivise tra esclusive e concorrenti. In quest'ultima categoria rientra la questione relativa

---

<sup>85</sup> PARLAMENTO EUROPEO. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. 2000. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2000. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Accesso il: 20 apr. 2023.

ai diritti sociali, tra cui il diritto del lavoro. A differenza delle norme di natura economica, le norme sociali incontrano difficoltà di sviluppo a livello europeo, poiché le «Comunità Europee non hanno mirato - come l'UE continua a non fare - all'uniformazione dei sistemi sociali, ma solo alla loro armonizzazione minima».<sup>86</sup>

Nell'analisi delle competenze dell'UE, si deve considerare il principio di sussidiarietà, che è stato formalmente consacrato all'articolo 5, paragrafo 3, del Trattato sull'Unione Europea (TUE), firmato nel 1992, e inserito come riferimento nel Trattato che istituisce la Comunità Europea (TCE). È importante notare, tuttavia, che l'Atto Unico Europeo, firmato nel 1986, prevedeva già il rispetto del criterio di sussidiarietà in questioni legate all'ambiente<sup>87</sup>, senza tuttavia designarlo esplicitamente<sup>88</sup>.

L'articolo 5, paragrafo 3, del TUE stabilisce, in altre parole, che in virtù del principio di sussidiarietà, l'UE può intervenire nelle materie che non sono di sua competenza esclusiva, solo se e nella misura in cui gli obiettivi dell'azione considerata non possono essere raggiunti in modo soddisfacente dagli Stati membri. Da questa definizione, emerge che la competenza dell'UE non deriva da «indicazioni su materie specifiche, ma da un ambito di applicazione determinato solo in termini funzionali, con possibilità di variazione nel tempo e in diretta relazione con i progressi dell'integrazione europea».<sup>89</sup>

Il principio menzionato ha implicazioni anche nel rapporto tra il diritto del lavoro e il diritto dell'Unione Europea. Le controversie sull'applicazione di questo principio ai problemi di dimensione sociale nell'integrazione europea non sono state ancora oggetto di un'analisi approfondita e chiara da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE). Tuttavia, un aspetto importante sull'interpretazione di tale principio nelle relazioni lavorative è evidenziato dall'interpretazione fornita dalla Corte Europea nel giudizio della causa C-84/94<sup>90</sup>,

---

<sup>86</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito Social na União Europeia**. Coimbra: Almedina, 2009, p. 31. (traduzione nostra)

<sup>87</sup> Art. 130 - R, comma 4 e 5. EUR-LEX. **Atto Único Europeu**. 1987. Lussemburgo: EUR-Lex, 1987. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT>. Accesso il: 21 apr. 2023.

<sup>88</sup> PARLAMENTO EUROPEU. Fichas temáticas sobre a União Europeia. **O princípio da subsidiariedade**. Estrasburgo: Parlamento Europeo, 2023. Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/7/o-principio-da-subsidiariedade>. Accesso il: 21 apr. 2023.

<sup>89</sup> CALAFIORE, Daniela. Il coordinamento e l'armonizzazione dei sistemi di sicurezza e previdenza sociale dei paesi membri dell'unione europea. adeguamento del sistema di sicurezza sociale italiano. il ruolo della corte di giustizia UE. In: ROBERTO, Cosio *et al.* (org.). **Il diritto del lavoro dell'unione europea**. Milão: Giuffrè, 2023, p. 229.

<sup>90</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-84/94. Sentenza della Corte del 12 novembre 1996. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell'Unione Europea.

in cui alcuni punti sulla Direttiva n. 93/104<sup>91</sup> sono stati contestati dal Regno Unito e dall'Irlanda del Nord.

Secondo i paesi richiedenti, l'articolo 118-A del Trattato CE avrebbe dovuto essere interpretato alla luce del principio di sussidiarietà, che non permette l'adozione di una direttiva formulata in modo generale e imperativo come, secondo loro, la Direttiva n. 93/104, dato che l'ambito e la natura della regolamentazione dell'orario di lavoro variano in modo molto significativo tra gli Stati membri.<sup>92</sup>

L'accusa di violazione del principio di sussidiarietà è stata respinta dalla CGUE, che ha ritenuto che:

(...)l'art. 118 A attribuisce al Consiglio il compito di adottare prescrizioni minime per contribuire, attraverso l'armonizzazione, alla realizzazione dell'obiettivo di innalzamento del livello di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, che, in forza del n. 1 della medesima disposizione, incombe in primo luogo agli Stati membri. Poiché il Consiglio ha constatato la necessità di migliorare il livello esistente di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e di armonizzare, in una prospettiva di progresso, le condizioni esistenti in tale settore, la realizzazione di un obiettivo siffatto, mediante prescrizioni minime, presuppone necessariamente un'azione di dimensioni comunitarie, azione che lascia, del resto, in ampia misura agli Stati membri, come nel caso di specie, il compito di fissare le necessarie modalità di applicazione.<sup>93</sup>

Dalla motivazione presentata nella giurisprudenza menzionata, si può concludere che l'ambito di applicazione del principio di sussidiarietà è interpretato dalla CGUE come un criterio politico<sup>94</sup>, non come un principio giuridico di ripartizione delle competenze tra l'Unione e gli Stati membri. «In questo modo, è soggetto a valutazione largamente discrezionale da parte del Consiglio e, in ogni caso, inadatto a condizionare seriamente le decisioni che intende prendere.»<sup>95</sup>

<sup>91</sup> EUR-LEX. **Direttiva 93/104/CEE del Consiglio, del 23 de novembre 1993**. Concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Lussemburgo: EUR-Lex, 1993. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01993L0104-20000801&from=EN>. Accesso il: 19 mag. 2023.

<sup>92</sup> Voci 46 della Sentenza.

<sup>93</sup> Voci 47 della Sentenza.

<sup>94</sup> Sul tema: «La sussidiarietà è allo stesso tempo una nozione giuridica e politica. Sono le istituzioni politiche del Mercato Comune, le Commissioni, il Parlamento Europeo e il Consiglio che devono decidere sullo scopo e sull'applicazione del principio di sussidiarietà in relazione agli obiettivi di certe azioni, alla loro portata ed effetti.» BLANPAIN, Roger; COLUCCI, Michele. **Il Diritto Comunitario del lavoro ed il suo impatto sull'ordinamento giuridico italiano**. Padova: CEDAM, 2000, p. 7.

<sup>95</sup> ROCCELLA, Massimo; TREU, Tiziano. **Diritto del lavoro dell'Unione europea**. 7. ed. Padova, CEDAM, 2016, p. 74.

Si verifica, pertanto, «una preoccupazione nell'osservare, più formalmente che materialmente, gli impegni del Protocollo di Amsterdam. In questo modo, sembra chiaramente orientarsi verso l'aspetto politico, piuttosto che quello giuridico, del principio di sussidiarietà».<sup>96</sup>

Si nota che l'azione dell'UE diventa sempre più ampia e incisiva, anche grazie all'ausilio di fondi europei speciali a sostegno delle politiche nazionali. Considerando che la nozione di sicurezza sociale è pervasiva e che i problemi sono sempre più transfrontalieri, l'UE sta progressivamente assumendo nuovi spazi in materie riservate alla competenza condivisa, come i diritti sociali, basandosi su testi comunitari, flessibili e dinamici.<sup>97</sup>

In questo modo, anche se l'obiettivo principale del principio di sussidiarietà era di regolamentare l'esercizio delle competenze condivise tra l'Unione e gli Stati Membri, nella pratica e alla luce della giurisprudenza della CGUE, la sussidiarietà non è più adatta a essere utilizzata per opporsi a qualsiasi desiderio di approfondire la dimensione sociale europea, perché ogni volta che esiste un obiettivo di armonizzazione, le misure adottate dal Consiglio per raggiungere questo obiettivo difficilmente violeranno il principio di sussidiarietà.<sup>98</sup>

### 3.3 LA RELAZIONE TRA LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO E LA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

La CGUE è incaricata di garantire il rispetto delle norme create dall'UE nell'interpretazione e nell'applicazione dei Trattati in tutto il territorio dell'Unione. È quindi nella giurisprudenza del CGEU, che evolve costantemente, che si trovano le questioni pregiudiziali sollevate dagli organi giurisdizionali degli Stati membri, al fine di chiarire e unificare l'interpretazione.

La tradizione giurisprudenziale comunitaria si avvicina di più al modello di *common law*, favorendo lo sviluppo materiale delle norme e, a volte, è stata «decisiva per superare le

---

<sup>96</sup> BOTO, José María Miranda. El principio de subsidiariedad en el ordenamiento comunitario y sus aplicaciones en materia social. **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, Madrid, n. 47, pp. 111-138, 2004, p. 119. Disponibile su: <http://hdl.handle.net/10347/20338>. Accesso il: 14 apr. 2023.

<sup>97</sup> DE MATTEIS, Aldo. L'unione europea e la sicurezza sociale. In: ROBERTO, Cosio *et al.* (org.). **Il diritto del lavoro dell'unione europea**. Milano: Giuffrè, 2023.

<sup>98</sup> ROCCELLA, Massimo; TREU, Tiziano. **Diritto del lavoro dell'Unione europea**. 7. ed. Padova, CEDAM, 2016.



difficoltà nel raggiungere i consensi necessari all'approvazione degli strumenti normativi derivati.»<sup>99</sup>

Oltre a esercitare la giurisdizione costituzionale - come quando la CJEU interpreta, integra e applica il diritto derivato in conformità con il diritto primario e effettua un controllo per azione o omissione - la CJEU esercita anche la giurisdizione amministrativa - come nei casi in cui i singoli sono protetti dalle misure amministrative adottate dalle istituzioni dell'UE - la giurisdizione internazionale - come la decisione emessa dalla CJEU con forza vincolante per i tribunali nazionali degli Stati membri - e la giurisdizione civile - come quando la CJEU è chiamata a risolvere controversie che coinvolgono l'azione di diritto privato degli organi dell'UE.<sup>100</sup>

La CJEU è stata fondamentale nello sviluppo dei diritti sociali e del lavoro in situazioni in cui l'Unione non aveva la competenza per farlo o era limitata dalle sensibilità politiche degli Stati membri.<sup>101</sup>

La giurisprudenza della CJUE fornisce indicazioni essenziali sulla relazione tra le fonti (internazionali, comunitarie e nazionali) del diritto del lavoro. Nelle sue decisioni, la Corte si è dimostrata favorevole alla tesi «dell'interdipendenza progressiva delle norme internazionali ed europee»<sup>102</sup> in materia di diritto del lavoro. Pertanto, in caso di contrasto tra le norme internazionali e quelle dell'UE, dovrebbe prevalere la norma più favorevole<sup>103</sup>. Lo stesso principio si applica in caso di conflitto tra le norme nazionali degli Stati membri e il diritto dell'Unione europea.<sup>104</sup>

L'influenza della CJUE nello sviluppo delle norme sulla discriminazione di genere è notevole, come esemplificato dal caso *Defrenne*<sup>105</sup>, nel quale è stato definito il diritto alla parità retributiva. Inoltre, la Corte non ha esitato a dare effetto al principio di uguaglianza tra uomini e donne, come previsto dalle norme dell'Unione Europea. Quando gli Stati membri hanno fallito nell'attuazione delle Direttive entro il termine richiesto, il Tribunale ha considerato che

<sup>99</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito Social na União Europeia**. Coimbra: Almedina, 2009, p. 53.

<sup>100</sup> PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; TEIXEIRA, Maria Fernanda Augustinhak Schumacker Haering. O papel do tribunal de justiça da união europeia como guardião do direito fundamental comunitário europeu à livre circulação de trabalhadores. **Revista Internacional Consinter de Direito**, n. XIII, pp. 469-480, 2021, p. 476. Disponibile su: <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/1323>. Accesso il: 19 giu. 2023. (traduzione nostra)

<sup>101</sup> WATSON, Philippa. **EU Social and Employment Law**. Second Edition. Oxford, 2014, p. 33

<sup>102</sup> PERULLI, Adalberto; BRINO, Vania. **Manuale di diritto Internazionale del lavoro**. Torino, 2015, p. 29.

<sup>103</sup> ROCCELLA, Massimo; TREU, Tiziano. **Diritto del lavoro dell'Unione europea**. 7. ed. Padova, CEDAM, 2016.

<sup>104</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-160/01. Sentenza della Corte (Quinta Sezione) del 15 maggio 2003. Karen Mau contro Bundesanstalt für Arbeit.

<sup>105</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-80/70. Sentenza della Corte del 25 maggio 1971. Gabrielle Defrenne contro Stato belga. Richiesta di pronuncia pregiudiziale: Consiglio di Stato - Belgio. Uguaglianza retributiva.

«l'espressione chiara del principio di parità di trattamento può dare origine a diritti di efficacia immediata, così le donne hanno il diritto allo stesso trattamento degli uomini dalla data in cui la Direttiva avrebbe dovuto essere attuata».<sup>106</sup>

La giurisprudenza è stata inoltre determinante in materie come il diritto alle vacanze<sup>107</sup>, competenza sulla garanzia dei crediti dei lavoratori in caso di insolvenza delle imprese<sup>108</sup>, dispositivo di protezione individuale<sup>109</sup>, criteri per la determinazione delle ore straordinarie e supplementari in caso di ferie<sup>110</sup>, tra gli altri.

Si menziona anche l'importante ruolo della giurisprudenza della CGUE nel monitorare le tendenze della globalizzazione e della tecnologia, analizzando concetti che influenzano o influenzeranno direttamente i nuovi tipi di contratto di lavoro. Ad esempio, si cita il caso C-434/15<sup>111</sup>, che coinvolge l'azienda UBER. La sentenza della CGUE ha respinto la pretesa di Uber di essere riconosciuta come un'azienda tecnologica con il semplice scopo di fornire un servizio di intermediazione tra autisti e utenti, riconoscendo l'esistenza della prestazione di servizi di trasporto. Sebbene la decisione non analizzi la questione relativa al legame lavorativo e alla subordinazione tra le parti, l'atteggiamento della CGUE evidenzia la posizione di UBER come fornitore di servizi di trasporto e non come mero intermediario, una posizione che potrebbe influenzare l'interpretazione europea della relazione giuridica tra gli autisti e l'app.

Pertanto, si osserva che la CGUE, esaminando le questioni giudiziarie alla luce delle norme dell'Unione Europea, ha contribuito allo sviluppo e alla concretizzazione dei concetti, oltre a colmare le lacune normative, ed è fondamentale per l'evoluzione dei diritti sociali, e in particolare del diritto del lavoro, nonché per la creazione di uno standard sociale tra gli Stati membri.

---

<sup>106</sup> WATSON, Philippa. **EU Social and Employment Law**. Second Edition. Oxford, 2014, p. 32

<sup>107</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-192/22**. Sentenza - 27/04/2023 - Bayerische Motoren Werke.

<sup>108</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-710/21**. Sentenza della Corte del 16 febbraio 2023. Sentenza - 16/02/2023 - IEF Service.

<sup>109</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări.

<sup>110</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-514/20**. Sentenza della Corte di Giustizia (Settima Sezione) del 13 gennaio 2022. DS contro Koch Personaldienstleistungen GmbH.

<sup>111</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-434/15**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 20 dicembre 2017. Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain SL.

### 3.4 PRINCIPALI STRUMENTI REGOLATORI INTERNAZIONALI E NELL'UNIONE EUROPEA SUL LAVORO REMOTO

I principali strumenti internazionali specificamente incentrati sul lavoro a distanza includono la Convenzione sul Lavoro a Domicilio, 1996 (n. 177<sup>112</sup>) e la Raccomandazione sul Lavoro a Domicilio, 1996 (n. 184<sup>113</sup>), entrambi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), che storicamente sono stati applicati ai lavoratori a domicilio e possono offrire alcune indicazioni su come affrontare alcune delle sfide del telelavoro.

Il lavoro a domicilio (*home work*) è definito nella Convenzione n. 177 come il lavoro svolto da una persona (*homeworker*) nella sua casa o in un altro luogo di sua scelta, che non sia il luogo produttivo dell'azienda, per una remunerazione e dal quale risulta un prodotto o servizio come specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce le attrezzature, i materiali o altre risorse utilizzate (Art. 1).

Ogni Stato Membro che ratifica questa Convenzione è obbligato ad adottare, implementare e rivedere periodicamente una politica nazionale sul lavoro a domicilio, volta a promuovere l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori a domicilio e gli altri lavoratori, in particolare per quanto riguarda la protezione contro la discriminazione nell'impiego e nell'occupazione, la salute e la sicurezza sul lavoro, tra gli altri.

La Raccomandazione n. 184 dell'OIL specifica ulteriormente le misure che devono essere implementate dagli Stati Membri dell'OIL, al fine di garantire il conseguimento degli obiettivi della Convenzione sopra menzionata. La Raccomandazione sottolinea la necessità di informare i telelavoratori sulle condizioni specifiche del loro impiego per iscritto, in particolare per quanto riguarda: a) il nome e l'indirizzo del datore di lavoro e dell'intermediario, se presente; b) la scala, la retribuzione e i metodi di calcolo e c) il tipo di lavoro da svolgere.

Un punto interessante riguardo la Raccomandazione sopracitata è la previsione che membri degli organi di controllo nazionali legati alla protezione dei lavoratori abbiano accesso

---

<sup>112</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **C177**: Home Work Convention. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 1996. Disponibile su: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>113</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **R184**: Home Work Recommendation. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 1996. Disponibile su: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522). Accesso il: 10 gen. 2023.

alla casa del dipendente o ad altre strutture private in cui si svolge il lavoro, con lo scopo di far rispettare le norme di protezione rivolte ai lavoratori a domicilio.

L'Accordo Quadro sul Telelavoro<sup>114</sup>, firmato il 16 luglio 2002, è il primo accordo autonomo negoziato dai partner sociali europei e, come tale, rappresenta una pietra miliare nelle relazioni lavorative dell'UE. Per la prima volta, è stata affrontata direttamente la sfida emergente posta da nuove forme di lavoro, definendo un insieme di principi e regole da implementare negli Stati Membri dell'Unione Europea e nei paesi dello Spazio Economico Europeo (SEE).

Il sondaggio<sup>115</sup> sull'attuazione del programma degli attori sociali europei dell'Accordo Quadro, sopra menzionato, evidenzia importanti misure applicate a livello nazionale per l'osservanza dei principi messi in evidenza nel documento per la protezione dei lavoratori da remoto.

La contrattazione collettiva a livello nazionale o settoriale riflette la pratica tradizionale in diversi paesi (Belgio, Danimarca, Francia, Grecia, Islanda, Italia e Lussemburgo). Alcuni attori sociali, a livello nazionale, in paesi dove la contrattazione collettiva è generalmente settoriale (Spagna, Finlandia, Olanda e Svezia), hanno formulato raccomandazioni alle loro controparti a livello statale per impostare i negoziati e definire le procedure generalmente adottate. Le linee guida sono state adottate dai partner sociali in paesi dove le relazioni di lavoro tendono ad essere decentralizzate e non prevedono strumenti vincolanti a livello nazionale, lasciando agli attori sociali nazionali un ruolo di coordinamento (Regno Unito, Irlanda e Lettonia). In Germania, la questione è stata solitamente affrontata tramite accordo collettivo. In alcuni Stati membri, a causa di aspetti legati ai loro modelli di relazioni di lavoro, gli attori sociali hanno lasciato le questioni normative al legislatore, sebbene fossero coinvolti nel processo di stesura o consultazione (Polonia, Ungheria, Slovacchia e Repubblica Ceca).<sup>116</sup>

---

<sup>114</sup> COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. **Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework**. Brussels: Commission of the European Communities, 2008. Disponibile su: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf). Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>115</sup> COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. **Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework**. Brussels: Commission of the European Communities, 2008. Disponibile su: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf). Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>116</sup> COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. **Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework**. Brussels: Commission of the European Communities, 2008. Disponibile su: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf). Accesso il: 10 gen. 2023.

Oltre al sondaggio sopra menzionato, non esistono altri studi dettagliati sulla realizzazione o sui risultati derivanti dall'Accordo Quadro firmato dagli attori sociali degli Stati membri dell'UE.

È importante notare che, poiché il lavoro a distanza è una modalità di prestazione dell'attività lavorativa svolta da lavoratori autonomi o subordinati, per questi ultimi tutte le regole e le norme lavorative internazionali e dell'UE, applicabili in diversi aspetti di un rapporto di lavoro, come ad esempio il diritto all'uguaglianza, alla protezione sociale della maternità, alla libertà di associazione, all'efficacia delle norme collettive, tra gli altri, sono anche applicate ai lavoratori remoti.<sup>117</sup>

L'eurofound<sup>118</sup> ha messo a disposizione, nel settembre 2022, un importante studio sul telelavoro intitolato "*Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates*", che analizza, tra gli altri aspetti, la regolamentazione del telelavoro nei vari Stati Membri dell'Unione Europea e la sua evoluzione in seguito alla pandemia

Gli studi, sviluppati sui dati di EUROFOUND, mostrano che la maggior parte degli Stati Membri aveva regolamentato il lavoro a distanza prima del COVID-19 e che alcuni hanno introdotto modifiche o creato nuove regolamentazioni dopo l'inizio della pandemia.

La maggior parte dei paesi dell'UE ha una legislazione specifica sul telelavoro (Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Estonia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia e Spagna). Nella maggior parte di questi paesi, la legislazione è integrata da negoziati collettivi di vari livelli. In Croazia, Lettonia e Polonia, la legislazione è l'unica fonte di regolamentazione.

Gli altri paesi mancano di definizioni legislative specifiche sul telelavoro o hanno una legislazione sparsa relativa alla protezione dei dati, sicurezza e salute, orario di lavoro e altre regole generali (Cipro, Danimarca, Finlandia, Irlanda, Norvegia e Svezia), che si applica anche ai telelavoratori. Tra questi paesi, possono essere identificati due gruppi principali. Nei paesi nordici, il telelavoro è regolamentato principalmente tramite la contrattazione collettiva settoriale (Finlandia e Norvegia) o attraverso accordi collettivi (Danimarca e Svezia). A Cipro

---

<sup>117</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Telework**: online training series. International and EU Labour Standards. Background paper. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2020. Disponibile su: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms753334.pdf>. Accesso il: 10 gen. 2023.

<sup>118</sup> La EUROFOUND è un'agenzia tripartita dell'Unione Europea che fornisce informazioni con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di migliori politiche sociali, occupazionali e lavorative.

e in Irlanda sono stati identificati solo accordi collettivi. Nel caso dell'Irlanda, esiste anche un codice di buona condotta<sup>119</sup>, che tratta del diritto alla disconnessione e fornisce linee guida sul lavoro a distanza

Il confronto delle regolamentazioni sul telelavoro tra i paesi dell'UE mostra significative differenze, che riflettono in parte i diversi modelli di rapporti di lavoro adottati dagli Stati Membri. Si ritiene che le differenze storiche, sociali, culturali ed economiche influiscano sul modello di regolamentazione adottato da ciascuno Stato Membro. Confrontando il rapporto tra regolamentazioni basate sulla legislazione nazionale e regolamentazioni basate sul dialogo sociale e la contrattazione collettiva, lo studio dell'Eurofound ha suddiviso i paesi in sei gruppi.

Nel primo gruppo, formato da Belgio, Francia e Lussemburgo, la legislazione è combinata con accordi settoriali nazionali (Francia) o è il risultato di accordi vincolanti nazionali che vengono poi tradotti in una legislazione (Belgio e Lussemburgo). Inoltre, la legislazione lascia l'implementazione di vari aspetti chiave del telelavoro, compreso il diritto alla disconnessione, alla contrattazione collettiva o al dialogo sociale a livello aziendale.

L'Austria e l'Olanda formano il secondo gruppo, contrassegnato da una legislazione generica sul lavoro a distanza. Convenzioni e accordi collettivi hanno un ruolo di primo piano in un contesto di relazioni lavorative contrassegnato da alti livelli di negoziazione collettiva che operano in modo centralizzato e coordinato.

Il terzo gruppo è stato suddiviso in due. Il primo sottogruppo è formato da Italia e Spagna, mentre il secondo da Grecia, Portogallo e Slovenia. Tutti questi paesi, prima del COVID-19, avevano scarsa negoziazione collettiva sul lavoro da remoto. Dopo la pandemia, l'argomento ha guadagnato maggior sviluppo nei paesi di questo gruppo. Italia e Spagna hanno registrato un ruolo più forte della negoziazione collettiva rispetto a Portogallo e Slovenia. In questi ultimi paesi, la negoziazione collettiva è più sviluppata rispetto alla Grecia, dove gli accordi settoriali e aziendali sul telelavoro sono poco sviluppati.

---

<sup>119</sup> L'obiettivo del Codice è fornire orientamenti pratici e una guida alle "buone prassi" per i datori di lavoro, i dipendenti e i loro rappresentanti in relazione al diritto alla disconnessione. Anche se non ha forza di legge, può essere utilizzato da tribunali, organi o dipendenti in procedimenti lavoristici come prova e considerazione per l'analisi della questione presentata in giudizio. Maggiori informazioni sul codice delle buone prassi sono disponibili su: ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Conferência com a OIT: reflexões sobre o trabalho digno na era digital**. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_836190.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_836190.pdf). Accesso il: 01 feb. 2023.

I paesi nordici che seguono un modello volontario di governance associativa formano il quarto gruppo. In questi paesi, il lavoro da remoto è stato affrontato attraverso diverse leggi relative all'ambiente di lavoro (ad esempio, la Legge sulla sicurezza e salute sul lavoro in Danimarca e la normativa sulla protezione dei dati in Svezia). Un aspetto rilevante della regolamentazione del lavoro a distanza nei paesi nordici è che il telelavoro occasionale, che rappresenta la maggior parte degli accordi di telelavoro, viene implementato principalmente attraverso accordi individuali e informali.

Il quinto gruppo è formato da Cipro e Irlanda. In questi paesi non esiste una legislazione nazionale sul telelavoro, ribadendo che in Irlanda esiste il codice di buone pratiche già menzionato.

I paesi dell'Europa orientale formano l'ultimo gruppo, anch'esso suddiviso in due. In questo gruppo, il telelavoro è principalmente regolato dalla legislazione nazionale. La negoziazione collettiva svolge solo un ruolo marginale nella regolamentazione del telelavoro, a causa della scarsa adesione alla negoziazione collettiva. Ad eccezione del primo sottogruppo, formato da Bulgaria, Repubblica Ceca e Lituania, non esiste negoziazione collettiva settoriale e poche aziende affrontano il telelavoro attraverso la negoziazione individuale.

I dati presentati mostrano che i paesi membri utilizzano diverse forme di regolamentazione; mentre alcuni ricorrono alla formalizzazione della legislazione, altri optano per l'implementazione di norme attraverso la negoziazione collettiva, e una terza via utilizza un mix che include regole generali attraverso la legislazione e dettagli sugli aspetti correlati al tipo di lavoro svolto e all'area di competenza del datore di lavoro attraverso la negoziazione collettiva.

I risultati della ricerca mostrano che il modo di regolamentare il lavoro da remoto varia notevolmente tra i paesi europei, il che riflette in parte la diversità culturale, storica, sociale e dei modelli di rapporti di lavoro tra gli Stati membri.

Sebbene l'utilizzo del dialogo sociale per la regolamentazione sia visto in modo positivo, poiché le norme nascono dalla negoziazione tra le parti, e quindi tendono a considerare, per quanto possibile, gli interessi di tutti gli attori sociali, si ritiene che le differenze esistenti tra gli Stati membri dell'UE evidenzino la necessità di norme sul lavoro virtuale a livello europeo, almeno riguardo a questioni fondamentali, come la definizione del termine "telelavoro", orari di lavoro e diritto alla disconnessione, nonché la questione relativa alle attrezzature necessarie per il lavoro tramite mezzi telematici, al fine di garantire una maggiore

parità tra gli Stati membri e sicurezza giuridica sia per i dipendenti che per le aziende nell'Unione Europea.

### 3.5 DIRETTIVE DELL'UNIONE EUROPEA CON TEMATICHE CHE IMPATTANO SUL TELELAVORO

#### 3.5.1 La direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili - Direttiva (UE) 2019/1152

Il 20 giugno 2019, la Direttiva n. 2019/1152<sup>120</sup> è stata promulgata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio dell'Unione Europea (UE). Questa Direttiva è stata introdotta con lo scopo di modernizzare i termini stabiliti dalla Direttiva n. 91/533/CEE del 14 ottobre 1991<sup>121</sup>. L'obiettivo principale è garantire un ambiente di lavoro nell'UE caratterizzato da maggiore trasparenza e prevedibilità. Questa azione si basa sul principio del diritto all'informazione, con l'obiettivo di fornire al lavoratore una maggiore capacità di adattarsi al mercato del lavoro

Sebbene questa Direttiva possa essere oggetto di critiche, in particolare perché stabilisce solo dei minimi di protezione, essa definisce un contratto di lavoro altamente regolamentato per quanto riguarda gli elementi essenziali che devono essere descritti (essa stabilisce il diritto all'informazione riguardo a vari elementi essenziali, che devono essere necessariamente presenti nel contratto di lavoro, garantendo in tal modo maggiore sicurezza giuridica per le parti coinvolte). Inoltre, la sua applicabilità si estende a tutte le relazioni lavorative, vale a dire a contratti di lavoro autonomo o subordinato, fungendo da meccanismo globale di protezione dei diritti.

La motivazione sottostante è garantire che il lavoratore abbia chiarezza e certezza sulla natura delle sue responsabilità professionali. Ciò è cristallizzato dal diritto fondamentale all'informazione e, come descritto nella stessa Direttiva, dalla creazione di condizioni di lavoro trasparenti.

<sup>120</sup> EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.

<sup>121</sup> Conforme il considerando n. 4 della Direttiva n. 2019/1152. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.



L'articolo 4 della direttiva specifica le informazioni essenziali che devono essere presenti nel contratto di lavoro. Queste includono l'identificazione delle parti coinvolte e il luogo di lavoro. Nel caso in cui non ci sia un luogo fisso, si deve menzionare che il lavoratore può operare in vari luoghi o scegliere il suo luogo di lavoro, insieme ai dettagli della sede o del datore di lavoro<sup>122</sup>

Il contratto deve anche descrivere il ruolo del lavoratore, attraverso un titolo, grado o una breve descrizione delle responsabilità. Deve altresì specificare la data di inizio del rapporto di lavoro e, se si tratta di un rapporto temporaneo, la data di fine o la sua durata prevista. Per i lavoratori temporanei, deve essere indicata l'identità delle aziende utilizzatrici.<sup>123</sup>

Altri dettagli includono la durata e le condizioni del periodo di prova, i diritti alla formazione da parte del datore di lavoro, il periodo di ferie retribuite, le procedure di terminazione del contratto, dettagli sulla retribuzione, la durata dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale e le condizioni per le ore straordinarie<sup>124</sup>. Se il lavoro non ha un orario prevedibile, il datore di lavoro deve informare sull'orario variabile, sul numero di ore garantite pagate e sulla retribuzione per le ore aggiuntive. Inoltre, la direttiva richiede che sia fatta menzione di convenzioni collettive, dell'identità delle istituzioni di sicurezza sociale associate e dei dettagli su qualsiasi forma di copertura in ambito di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.<sup>125</sup>

La Direttiva n. 2019/1152 stabilisce anche chiare linee guida per gli espatriati (articoli 6 e 7) e definisce le garanzie minime sulle condizioni di lavoro. Stipula un periodo massimo di sei mesi per i periodi di prova (articolo 8), permette il lavoro per più datori di lavoro, purché gli orari siano compatibili (articolo 9), e prevede regole per garantire prevedibilità nei contratti occasionali (intermittenti), consentendo ai dipendenti di rifiutare offerte che non seguono tali standard senza affrontare conseguenze (articoli 10 e 11). Questa norma tratta anche della

---

<sup>122</sup> Articolo 4, 2, “a” e “b” della Direttiva n. 2019/1152. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.

<sup>123</sup> Articolo 4, 2, “c” a “f” della Direttiva n. 2019/1152. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.

<sup>124</sup> Articolo 4, 2, “g” a “m” della Direttiva n. 2019/1152. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.

<sup>125</sup> Articolo 4, 2, “n” e “o” della Direttiva n. 2019/1152. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.

transizione ad altre modalità di lavoro dopo la fase di prova (articolo 12) e garantisce corsi di formazione gratuiti per i dipendenti (articolo 13).

Le disposizioni garantite dalla Direttiva sono fondamentali e svolgono un ruolo cruciale, soprattutto quando rivolte a individui che lavorano in modalità remota, considerando la singolarità della loro organizzazione ed i modelli di lavoro che spesso differiscono da quelli tradizionali. Questa specificità riguardo alle informazioni contrattuali cerca di garantire un ambiente di lavoro equilibrato e giusto, anche di fronte a modalità di lavoro innovative e atipiche. Tuttavia, nonostante la direttiva in questione stabilisca una solida base, garantendo trasparenza in merito alle condizioni di lavoro fondamentali, esiste una lacuna evidente: quali sono i criteri per stabilire il luogo di lavoro, quando non è possibile identificarlo. La norma descrive solo che tale informazione deve essere inclusa nel contratto di lavoro.

Così come verrà dimostrato in questo studio, attualmente non esistono regole chiare per identificare quale sia il luogo di lavoro di un'attività svolta interamente in modo remoto. Questa questione, che potrebbe sembrare banale a prima vista, acquisisce grande importanza, soprattutto quando si considera lo scenario dei contratti transnazionali. Definire il luogo di lavoro non solo incide sulla determinazione delle leggi che regolano il contratto di lavoro, ma influisce anche sull'identificazione dei sindacati che detengono il potere di rappresentanza del lavoratore e sulla scelta del foro appropriato per possibili contenziosi.

Si nota che, nel caso di contratti remoti, l'interpretazione dell'art. 4 della direttiva suggerisce che il dipendente può scegliere il luogo da cui lavorerà. Tuttavia, questa interpretazione non è da confondere, secondo il parere di chi scrive, con il luogo di prestazione dei servizi ai fini della determinazione della legislazione e del foro applicabili al rapporto contrattuale<sup>126</sup>. Una interpretazione contraria causerebbe chiaramente insicurezza giuridica, come argomentato nella sezione “4.1.3. Il concetto di ‘luogo di lavoro’ nel lavoro remoto transnazionale” di questo studio.

La direttiva non impone nemmeno ai datori di lavoro l'obbligo di chiarire sull'implementazione e sull'uso di algoritmi nel contesto lavorativo, né sull'impatto diretto e specifico che questi possono avere su ciascun lavoratore. Questa omissione è criticabile, poiché,

---

<sup>126</sup> Secondo la sezione “4.1.3. Il concetto di ‘luogo di lavoro’ nel lavoro remoto transnazionale” di questo studio, si sostiene che il dipendente, lavorando completamente in modalità remota e conducendo le sue attività principalmente attraverso mezzi elettronici, si trova in una posizione di delocalizzazione delle sue attività. In questo modo, a causa della natura intrinsecamente delocalizzata delle operazioni elettroniche, diventa complesso stabilire con precisione quale sarebbe il vero luogo di erogazione dei servizi.

in un mondo sempre più guidato dalla tecnologia, l'influenza degli algoritmi sulle decisioni e sulle dinamiche lavorative è in aumento.

### 3.5.2 La direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza - Direttiva (UE) 2019/1158

La Direttiva (UE) 2019/1158<sup>127</sup>, nota come la direttiva sulla conciliazione tra vita professionale e vita familiare dei genitori e dei caregiver nell'Unione Europea, rappresenta una pietra miliare negli sforzi di promuovere un equilibrio sano tra le responsabilità professionali e gli obblighi familiari dei cittadini dell'UE

Questa Direttiva ha le sue radici nella precedente Direttiva 2010/18/UE, che ha implementato l'Accordo Quadro sul congedo parentale concluso dai partner sociali europei e che ha sostituito la Direttiva 96/34/CE. Tuttavia, la nuova Direttiva amplia significativamente la sua portata. Mentre i testi precedenti si concentravano prevalentemente sulla regolamentazione di un congedo parentale specifico, il nuovo strumento non solo estende i diritti per includere i caregiver, ma sottolinea anche l'interconnessione tra uguaglianza di genere e conciliazione della vita professionale e personale.<sup>128</sup>

La Direttiva in discussione è intrinsecamente legata alla tematica del lavoro remoto, considerando il suo impegno primario a promuovere la continuità professionale, anche attraverso il telelavoro, dei lavoratori che svolgono contemporaneamente ruoli di genitori o caregiver.

Comprendendo la molteplicità di responsabilità che questi individui affrontano, la norma evidenzia l'imperativa necessità di fornire loro la flessibilità di adattare i loro orari di lavoro alle loro esigenze e scelte personali. In questa prospettiva, e dando sempre priorità al benessere e le esigenze di questi lavoratori, la direttiva enfatizza<sup>129</sup> che essi devono essere in

<sup>127</sup> EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

<sup>128</sup> Conforme il considerando n. 15 della Direttiva n. 2019/1158. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

<sup>129</sup> Conforme il considerando n. 34 della Direttiva n. 2019/1158. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo:

grado di richiedere modifiche nei loro regimi lavorativi. Tale *empowerment* include la possibilità di adattamenti che permettano di adeguare i loro ritmi quotidiani attraverso "lavori flessibili", sia mediante l'implementazione del telelavoro, adottando orari lavorativi più flessibili o, se necessario, riducendo le ore di lavoro.<sup>130</sup>

Secondo l'articolo 9 della Direttiva, gli Stati Membri devono garantire che i lavoratori con figli fino ad almeno otto anni di età e i caregiver abbiano il diritto di richiedere regimi di lavoro flessibili per soddisfare le esigenze di cura. I datori di lavoro devono rispondere a queste richieste in modo equo e tempestivo, giustificando ogni rifiuto o posticipazione

Naturalmente, ci si aspetta che il telelavoro sia adattato all'attività in questione, garantendo che il lavoro svolto possa essere pienamente sfruttato dal datore di lavoro quando eseguito in questo formato. Tuttavia, spetta al datore di lavoro effettuare una "valutazione di compatibilità tecnica", determinando se l'attività lavorativa è si presta all'uso estensivo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. In questo contesto, il datore di lavoro ha un certo grado di discrezionalità nel prendere questa decisione.<sup>131</sup>

Se la flessibilità viene concessa per un periodo determinato, al termine di tale periodo, il lavoratore ha il diritto di riprendere il suo orario di lavoro originale. Può anche richiedere di tornare al ritmo originale prima della scadenza stabilita, in caso di cambiamento delle circostanze.<sup>132</sup>

La possibilità di richiedere la flessibilità nel lavoro può essere subordinata a periodi lavorativi o di anzianità fino a sei mesi. Per contratti temporanei consecutivi con lo stesso datore di lavoro, la durata totale di questi contratti deve essere considerata nel calcolo di tale periodo.<sup>133</sup>

---

EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

<sup>130</sup> Conforme l'articolo 3, 1, "F" della Direttiva n. 2019/1158 EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

<sup>131</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte IV – Contratos e regimes especiais. Coimbra: Almedina, 2019, p. 185.

<sup>132</sup> Conforme l'articolo 9, 3, della Direttiva n. 2019/1158. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

<sup>133</sup> Conforme l'articolo 9, 4, della Direttiva n. 2019/1158. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo:

Si osserva che la Direttiva (UE) 2019/1158 rappresenta una pietra miliare significativa nella politica del lavoro dell'Unione Europea. Aspira a stabilire un ecosistema in cui i dipendenti, svolgendo i loro ruoli vitali come genitori e caregiver, non debbano compromettere la loro stabilità professionale o sicurezza finanziaria. La direttiva non si limita solo a questo aspetto. Al suo cuore c'è anche l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere, garantendo che uomini e donne abbiano opportunità e diritti equivalenti nell'ambiente lavorativo. Inoltre, mira a promuovere una cultura inclusiva nei luoghi di lavoro, riconoscendo e valorizzando la diversità e le molteplici responsabilità dei lavoratori nella società contemporanea.

### **3.5.3 La Direttiva concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro - Direttiva 2003/88/CE**

Il progresso tecnologico e la globalizzazione degli ultimi decenni hanno portato a una profonda trasformazione nelle relazioni lavorative, culminando nell'ascesa del lavoro remoto. Questa modalità, che consente al dipendente di svolgere le proprie attività al di fuori delle strutture tradizionali dell'azienda, promuove flessibilità e adattamento, ma introduce anche sfide specifiche in termini di regolamentazione.

Una delle principali sfide associate al lavoro a distanza è la questione del controllo delle ore lavorate e, di conseguenza, delle ore straordinarie. La natura flessibile del lavoro da remoto può rendere difficile per i datori di lavoro monitorare con precisione le ore lavorate.

La "Direttiva sull'organizzazione dell'orario di lavoro" (2003/88/CE)<sup>134</sup> è una normativa fondamentale nell'ambito dell'Unione Europea che mira a stabilire standard minimi per la strutturazione e l'organizzazione delle ore di lavoro. Questa direttiva non solo delinea i requisiti di base per la disposizione del tempo di lavoro, ma chiarisce e definisce anche concetti essenziali, come cosa si intende per "tempo di lavoro" e i criteri che caratterizzano i "periodi di riposo". Attraverso tali definizioni, essa cerca di garantire che i diritti dei lavoratori siano protetti, fornendo un equilibrio tra le esigenze professionali e la necessità di riposo e recupero.

---

EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

<sup>134</sup> EUR-LEX. **Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003:** concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Lussemburgo: EUR-Lex, 2003. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>. Accesso il: 04 ago. 2023.

Riguardo all'interpretazione della Direttiva menzionata, è importante citare la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nel caso C-55/18.<sup>135</sup> Durante questo giudizio, è stato sottolineato che il diritto di ogni lavoratore alla delimitazione della durata massima del lavoro, così come all'accesso ai periodi di riposo giornaliero e settimanale, rappresenta una norma fondamentale del diritto sociale dell'Unione di somma importanza, come previsto dall'Articolo 31, Paragrafo 2, della Carta.<sup>136</sup>

È stato inoltre evidenziato che, secondo gli articoli 3 e 5 della Direttiva 2003/88, gli Stati Membri sono obbligati ad assicurare che tutti i lavoratori abbiano diritto ad almeno undici ore di riposo continuo ogni ventiquattro ore. Inoltre, entro un intervallo di sette giorni, devono avere un riposo ininterrotto di ventiquattro ore, che si aggiunge alle undici ore giornaliere previste dall'articolo 3.<sup>137</sup>

La decisione ha sottolineato che per garantire l'efficacia della Direttiva 2003/88, gli Stati Membri devono assicurare il rispetto dei periodi minimi di riposo e evitare che il tempo di lavoro settimanale superi il limite massimo. In questo senso, è essenziale che gli approcci adottati dagli Stati Membri per implementare questi obblighi non siano suscettibili di svuotare la sostanza dei diritti sanciti.<sup>138</sup>

Riconoscendo il lavoratore come la parte più vulnerabile nel rapporto di lavoro<sup>139</sup> e la necessità di garantire i diritti stabiliti all'articolo 31, paragrafo 2, della Carta e dalla Direttiva 2003/88, la CGUE<sup>140</sup> ha stabilito che gli Stati Membri devono esigere dai datori di lavoro l'implementazione di un sistema oggettivo, affidabile e accessibile<sup>141</sup>. Questo sistema deve

---

<sup>135</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

<sup>136</sup> Voci n. 31 e 32 della decisione. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

<sup>137</sup> Voci n. 38 della decisione. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

<sup>138</sup> Voci n. 40 della decisione. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

<sup>139</sup> Voci n. 44 della decisione. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

<sup>140</sup> Voci n. 48 della decisione. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

<sup>141</sup> Voci n. 60 della decisione. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

registrare con precisione la durata del tempo di lavoro giornaliero di ogni lavoratore, assicurando il rispetto della limitazione dell'orario settimanale e dei periodi minimi di riposo giornaliero.

Così, si nota che gli organi dell'UE considerano la misurazione delle ore lavorative come uno strumento indispensabile per garantire l'effetto pratico delle disposizioni in materia di durata massima delle prestazioni e di periodi minimi di riposo stabiliti dalla normativa europea pertinente (articolo 31, comma 2, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione e la Direttiva 2003/88).<sup>142</sup>

In questo contesto, è importante menzionare la Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021, che contiene raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))<sup>143</sup>, nonché la proposta di Direttiva sul tema.<sup>144</sup>

La Risoluzione sopra citata riflette in modo significativo la crescente preoccupazione del legislatore europeo in relazione ai dati raccolti da Eurofound<sup>145</sup>, che rivelano che quasi un terzo dei lavoratori a distanza ha ammesso di dedicare parte del loro tempo libero alle esigenze lavorative. Di fronte alle implicazioni fisiche, psicologiche e sociali che una giornata lavorativa eccessiva può avere sui professionisti, questa risoluzione ha evidenziato la necessità imperativa di un intervento legislativo efficace.

In questo contesto, l'attenzione si concentra sulla necessità urgente di chiarire e regolamentare aspetti cruciali legati al lavoro remoto, incluso il controllo delle ore lavorative e il diritto alla disconnessione. Al fine di armonizzare gli approcci adottati dai diversi Stati

---

<sup>142</sup> LECCESE, Vito Sandro. La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide. **Labour & Law Issues**, v. 8, n. 1, pp. 1-14, 2022. Disponibile su: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15136>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>143</sup> "Secondo Arturo Maresca: «Con la disconnessione dal sistema aziendale, quindi, si persegue l'obiettivo di mettere al riparo il dipendente dalle sollecitazioni provenienti dal datore di lavoro, impedendo così ogni interferenza con il tempo di non lavoro e con la vita personale del dipendente. La disconnessione opera a protezione della fruizione indisturbata del tempo di non lavoro garantendo al dipendente di non subire interferenze che deriverebbero dall'essere compulsato da informazioni o *input* rilasciati dal sistema informatico aziendale. Un diritto della persona che non coincide con il riposo dovuto al lavoratore, ma riguarda la sfera personale di ciascun dipendente a non subire ingerenze nella vita privata provenienti dall'ambito lavorativo». MARESCA, Arturo. Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle disuguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del *remote working*. In: **Federalismi.it**. n.9, 2022, pp. 166-179, p. 173.

<sup>144</sup> PARLAMENTO EUROPEO. **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))**. Strasburgo: Parlamento Europeo, 2021. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1). Accesso il: 04 ago. 2023.

<sup>145</sup> Considerando che lo studio di Eurofound afferma che il 27% dei rispondenti che lavorano da casa ha dichiarato di aver lavorato nel proprio tempo libero per soddisfare le esigenze del lavoro;" Punto "J" della Risoluzione. PARLAMENTO EUROPEO. **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))**. Strasburgo: Parlamento Europeo, 2021. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1). Accesso il: 04 ago. 2023

membri dell'Unione Europea, la risoluzione ha suggerito l'implementazione di una direttiva comune. Questa misura legislativa mira a creare un quadro normativo uniforme, in grado di garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano per i lavoratori a distanza in tutta l'Unione Europea.

Nel testo della Risoluzione, è stato sottolineato che, sebbene la giurisprudenza della CGUE<sup>146</sup> faccia già una distinzione tra tempo di lavoro - in cui un lavoratore deve essere a disposizione del datore di lavoro - e tempo di riposo - in cui un lavoratore non ha alcun obbligo di rimanere a disposizione del datore di lavoro - e che il tempo di permanenza è tempo di lavoro, non esistono ancora regole chiare sul diritto alla disconnessione.<sup>147</sup>

La proposta di Direttiva, presentata come allegato alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021, stabilisce nel suo articolo 4 le misure di attuazione sul diritto alla disconnessione. Questa norma stabilisce che gli Stati Membri hanno la responsabilità di stabilire, di concerto con le parti sociali, regole che garantiscono ai lavoratori il diritto di disconnettersi e che guidino i datori di lavoro sull'applicazione giusta e trasparente di tale diritto. Le linee guida includono pratiche per disattivare gli strumenti di lavoro digitali, sistemi per misurare il tempo di lavoro, valutazioni sulla salute e sulla sicurezza legate alla disconnessione, criteri per le eccezioni a questa regola e, in caso di tali eccezioni, determinazioni su come la compensazione deve essere calcolata. Ogni eccezione dovrebbe essere concessa solo in circostanze eccezionali, richiedendo una giustificazione scritta da parte del datore di lavoro. Inoltre, gli Stati Membri possono incoraggiare accordi collettivi che affrontino o completino questi termini, e devono garantire la protezione ai lavoratori non coperti da tali accordi.

---

<sup>146</sup> Sebbene la risoluzione non menzioni i dati della giurisprudenza, a chi scrive sembra che si riferisca al caso *Ville de Nivelles contro Rudy Matzak* (Sentenza della Corte di Giustizia (Quinta Sezione) del 21 febbraio 2018 - Causa C-518/15), in cui è stato stabilito che: «La definizione di «orario di lavoro» di cui all'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 non dovrebbe essere interpretata nel senso che essa si estende automaticamente a lavoratori impegnati in servizio di guardia che devono poter rispondere a chiamate provenienti dal loro datore di lavoro entro un termine breve (senza che sia loro richiesto al contempo di essere presenti fisicamente presso i locali del datore di lavoro) e le cui possibilità di svolgere altre attività durante il periodo in questione possono conseguentemente essere limitate. Occorre piuttosto tenere conto della qualità del tempo di cui il lavoratore può fruire quando si trova a svolgere il suddetto tipo di servizio, che corrisponde, ad esempio, alla possibilità di dedicarsi ai propri interessi e alla propria famiglia. È la qualità del tempo trascorso, più che il grado preciso di prossimità al luogo di lavoro richiesto, a rivestire un'importanza decisiva nel presente contesto». UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia. **Causa C518/15**. Sentenza della Corte di Giustizia (Quinta Sezione) del 21 febbraio 2018. *Ville de Nivelles contro Rudy Matzak*

<sup>147</sup> Voci n. 10. **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL))**. Strasburgo: Parlamento Europeo, 2021. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1). Accesso il: 04 ago. 2023.



Secondo Stefano Bellomo, «il solo diritto alla disconnessione, anche nella prospettiva di una sua regolazione a livello europeo, non rappresenti da solo un efficace strumento di prevenzione dei rischi che in generale la normativa limitativa dei tempi di lavoro è diretta ad arginare»<sup>148</sup>. La mancanza di linee guida precise su quando e come esercitare questo diritto rende difficile considerarlo una soluzione indipendente ed efficace. In altre parole, fare affidamento esclusivamente sul diritto alla disconnessione, senza chiare delimitazioni temporali, potrebbe non garantire una protezione adeguata ai lavoratori dai rischi associati a lunghe ore di lavoro e alla conseguente erosione del tempo personale

L'articolo 5, invece, presenta norme con l'obiettivo di evitare discriminazioni nei confronti dei dipendenti che regolarmente godono del loro diritto alla disconnessione. È stabilito nella norma in questione che gli Stati Membri devono garantire il divieto di discriminazione, trattamento meno favorevole, licenziamento e altre azioni sfavorevoli da parte dei datori di lavoro a causa dei lavoratori che hanno esercitato o tentato di esercitare il diritto alla disconnessione. Garantiscono inoltre che i datori di lavoro difendano i lavoratori, compresi i loro rappresentanti, da trattamenti sfavorevoli o conseguenze avverse derivanti da reclami o sforzi per far valere i diritti di questa direttiva. Se un lavoratore crede di essere stato trattato ingiustamente o licenziato per aver esercitato i suoi diritti e presenta un'azione legale in un tribunale che può suggerire tale trattamento, spetta al datore di lavoro dimostrare che vi erano altri motivi per il licenziamento o il trattamento sfavorevole.

Come si può vedere, il legislatore europeo cerca di garantire il diritto di non lavorare, cioè di disconnettersi, preoccupandosi dell'equilibrio tra vita personale e professionale nell'era digitale e globale. Tale preoccupazione è di estrema rilevanza, poiché il diritto alla disconnessione emerge come uno strumento fondamentale nel panorama lavorativo attuale, agendo come baluardo contro potenziali arretramenti riguardo al diritto alla salute mentale del lavoratore.<sup>149</sup>

---

<sup>148</sup> BELLOMO, Stefano. Forme di occupazione “digitale” e disciplina dell’orario di lavoro. In: **Federalismi.it**. n.19, 2022, pp. 166-191, p. 189.

<sup>149</sup> PERON, Rita de Cássia Andrioli Bazila; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos; DUARTE, Maria Raquel. Efetividade dos direitos sociais do trabalho: a aplicação do direito à desconexão como forma de preservar a saúde mental dos trabalhadores e evitar o retrocesso social. In: MANNRICH, Nelson; GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. (coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: proteções social, econômica, política e jurídica das relações de trabalho em tempos de crise**. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2022. pp. 260-275.

In un mondo sempre più connesso, dove i confini tra il lavoro e la vita personale diventano spesso sfumati, garantire il diritto alla disconnessione non solo preserva l'integrità mentale ed emotiva dell'individuo, ma rafforza anche l'importanza di stabilire limiti chiari tra le responsabilità professionali e il benessere personale.

## 4. IL LAVORO REMOTO TRANSNAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA

### 4.1 LA LEGGE APPLICABILE AL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO INTERNAZIONALE

#### 4.1.1 Le norme generali stabilite nel Regolamento Roma I (REG. (CE) n. 593/2008

Analizzando la questione alla luce del lavoro remoto subordinato, e considerando che il lavoro svolto tramite mezzi telematici differisce dal contratto in presenza solo per quanto riguarda il modo in cui viene eseguita la prestazione lavorativa, tutte le regole di competenza stabilite nel Regolamento Roma I (REG. (CE) n. 593/2008, del PE e del Consiglio, del 17 giugno 2008), relative al contratto di lavoro individuale, sono ugualmente applicabili ai lavoratori remoti transnazionali.<sup>150</sup>

Il Regolamento Roma I stabilisce la legge applicabile ai contratti internazionali, stipulati dopo il 17/12/2009<sup>151</sup>, stabilendo all'art. 8 le regole relative ai contratti individuali di lavoro.

Il regolamento non si applica alla Danimarca<sup>152</sup> e alla data della sua entrata in vigore non si applicava al Regno Unito, situazione che tuttavia è stata modificata dal fatto che questo Stato ha chiesto di essere vincolato al Regolamento, e la Commissione, con decisione del 22 dicembre 2008, ha accettato tale richiesta.<sup>153</sup>

Le regole contenute nel Regolamento Roma I si applicano alle obbligazioni contrattuali in situazioni che comportano un conflitto di leggi, ovvero in situazioni pluri-localizzate, in senso lato.

---

<sup>150</sup> Conforme il concetto presentato nella sezione “2.2 *Il concetto di lavoro da remoto*”, quegli dipendenti che forniscono servizi tramite mezzi telematici, accedendo ai loro strumenti di lavoro (computer, tablet, cellulare, ecc.) dalle loro abitazioni o da altri luoghi diversi dal posto di lavoro abituale (sede dell'azienda) dove vengono emesse le istruzioni da eseguire.

<sup>151</sup> Nel periodo precedente, le regole relative ai conflitti di competenza erano stabilite dalla Convenzione di Roma del 1980, entrata in vigore il 1° aprile 1991.

<sup>152</sup> Conforme il considerando n. 46 del Regolamento Roma I REG. (CE) n. 593/2008. EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 de giugno 2008**. Sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I). Lussemburgo: EUR-Lex, 2008. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593#:~:text=regulamento%20que%20consiste%20em%20garantir,um%20elevado%20grau%20de%20previsibilidade>. Accesso il: 25 giu. 2023.

<sup>153</sup> Decisione pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea (GUUE) il 15/01/2009. EUR-LEX. **Decisione della Commissione del 22 dicembre 2008**. Lussemburgo: EUR-Lex, 2008. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009D0026&from=SL>. Accesso il: 07 mar. 2023.

Il Regolamento non ha effetti limitati agli ordinamenti giuridici degli Stati ad esso vincolati; ai sensi dell'articolo 2, le norme di conflitto in esso contenute possono portare all'applicazione di norme di un paese che non sia uno Stato membro dell'Unione Europea. Pertanto, il Regolamento ha carattere universale, similmente alla Convenzione di Roma che lo ha preceduto.

Le norme di conflitto del Regolamento Roma I consentono, in determinate situazioni, l'applicazione delle leggi di un ordinamento giuridico in cui il Regolamento Roma I non sia in vigore. Ad esempio, "se A, azienda con sede in Brasile, vende a B, azienda con sede in Portogallo, determinate merci e B non paga; A può citare B in tribunali portoghesi; in questo caso, la legge applicabile dal Tribunale Portoghese, ai sensi del Regolamento Roma I, è la legge brasiliana"<sup>154</sup>, ovvero la legge del luogo dell'amministrazione dell'azienda.

Al fine di permettere una migliore comprensione delle regole relative ai contratti individuali di lavoro stabilite nel Regolamento Roma I, si riporta integralmente il testo normativo stabilito nell'articolo 8:

1. Un contratto individuale di lavoro è disciplinato dalla legge scelta dalle parti conformemente all'articolo 3. Tuttavia, tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicuragli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge che, in mancanza di scelta, sarebbe stata applicabile a norma dei paragrafi 2, 3 e 4 del presente articolo.
2. Nella misura in cui la legge applicabile al contratto individuale di lavoro non sia stata scelta dalle parti, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente il suo lavoro. Il paese in cui il lavoro è abitualmente svolto non è ritenuto cambiato quando il lavoratore svolge il suo lavoro in un altro paese in modo temporaneo.
3. Qualora la legge applicabile non possa essere determinata a norma del paragrafo 2, il contratto è disciplinato dalla legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore.
4. Se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quello indicato ai paragrafi 2 o 3, si applica la legge di tale diverso paese.

Riguardo alla legge applicabile a un contratto di lavoro individuale internazionale, la regola generale (art. 8, n. 1, 1<sup>a</sup> parte) è che prevale la legge del sistema giuridico scelto dalle

---

<sup>154</sup> MOTA, Helena. O contrato individual de trabalho internacional. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Lisboa, n. 1, pp. 271-281, jan./jun. 2020, p. 27.

parti<sup>155</sup>, essendo l'autonomia contrattuale<sup>156</sup> garantita dall'art. 3, n. 1 del Regolamento citato. Tuttavia, tale scelta subisce una limitazione sostanziale se potrebbe causare danni alle norme più protettive che, suppletivamente<sup>157</sup>, si applicherebbero al contratto di lavoro, come verrà trattato nel punto "*4.1.2 Limitazione dell'autonomia contrattuale del lavoratore e del datore di lavoro nella scelta della legislazione sociale nazionale applicabile al contratto di lavoro internazionale*".

Se il lavoratore e il datore di lavoro non stabiliscono contrattualmente quale sarà la legge nazionale applicata, il Regolamento Roma I spiega che il contratto sarà regolato dalla legge del paese in cui il lavoratore presta abitualmente il suo lavoro nell'esecuzione del contratto o, in sua assenza, dal paese dal quale il lavoratore presta abitualmente il suo lavoro nell'esecuzione del contratto.<sup>158</sup>

La questione relativa al luogo della prestazione di servizi in contratti di lavoro internazionali, in cui il lavoratore lavora personalmente e fisicamente in uno spazio determinato, come su navi e aerei, può generare difficoltà di interpretazione e individuazione del "luogo" di lavoro a causa delle peculiarità di questo tipo di prestazione lavorativa. Per quanto riguarda i lavoratori remoti, trattandosi di una nuova realtà vissuta da aziende, lavoratori e operatori del diritto, la questione è altrettanto complessa e verrà trattata in dettaglio nel punto "*4.1.3 Il concetto di "luogo di lavoro" nel lavoro remoto transnazionale*" di questo studio.

Il Regolamento Roma I (art. 8, n. 3) stabilisce anche che, se non è possibile determinare la legge applicabile in base ai requisiti stabiliti all'art. 8 n. 2, il contratto sarà regolato dalla legge del paese in cui si trova l'azienda che ha assunto il lavoratore.

---

<sup>155</sup> Le parti possono anche scegliere di sottoporre l'obbligo contrattuale a qualsiasi Stato, anche di un terzo che abbia una relazione diretta con le parti, a causa del carattere universale che ispira il Regolamento. MONTANARI, Andrea. Diritto Internazionale del lavoro e ordinamento comunitario. *In*: ALBERTO, Pizzoferrato; FRANCO, Carinci (org.). **Diritto del lavoro - vol. IX: diritto del lavoro dell'Unione Europea**. Turin: UTET, 2010. pp. 821-836.

<sup>156</sup> Esiste anche la possibilità di suddividere il contratto, scegliendo che la legge sarà applicata in modo integrale o solo in una determinata parte, essendo anche possibile la successiva modifica della legge originariamente scelta (art. 3, n. 1 e n. 2).

<sup>157</sup> Si intende per norma supplementare quella che sarebbe stata applicata al contratto di lavoro nel caso in cui l'azienda e il dipendente non avessero esercitato l'autonomia contrattuale consentita dal Regolamento Roma I e non avessero incluso nel contratto di lavoro l'indicazione della legislazione sociale nazionale applicabile a tale rapporto lavorativo.

<sup>158</sup> art. 8, n. 1, 2<sup>a</sup> parte. EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 de giugno 2008**. Sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I). Lussemburgo: EUR-Lex, 2008. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593#:~:text=regulamento%20que%20consiste%20em%20garantir,um%20elevado%20grau%20de%20previsibilidade>. Accesso il: 25 giu. 2023.

L'ultimo punto dell'articolo 8 stabilisce che, se dall'insieme delle circostanze che circondano la prestazione dei servizi, il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un paese diverso da quelli che, in modo supplementare, sarebbero stati applicati sulla base dei requisiti indicati ai punti numero 2 o 3 dell'articolo 8, sarà applicata la legge di questo paese a causa della sua connessione con il rapporto lavorativo esistente tra le parti.

La norma, tuttavia, non chiarisce in cosa consista questo "collegamento più stretto", lasciando al giudice "un potere discrezionale, potendo di volta in volta richiamare criteri oggettivi e soggettivi che, a suo avviso, individuano la legge applicabile meglio della legge del luogo in cui è stato prestato il servizio o dell'assunzione.<sup>159</sup>

Nel caso di ordinamenti giuridici plurilegislativi, ovvero ogni volta che uno Stato comprenda diverse unità territoriali (come, ad esempio, nel caso di Stati federali), ognuna con proprie norme in materia di obbligazioni contrattuali, ogni unità territoriale è considerata come un paese ai fini della determinazione della legge applicabile in virtù del Regolamento Roma I (art. 22, n. 1).

Riguardo alle norme speciali relative ai contratti individuali di lavoro previste all'articolo 8 del Regolamento, che cercano di proteggere la parte più debole nelle relazioni di lavoro, non c'è dubbio che queste norme si applicano ai dipendenti subordinati e non si applicano ai lavoratori autonomi, ai quali si applicano le norme generali stabilite agli articoli 3 e 4 del regolamento in esame.

Rimane un dubbio, tuttavia, riguardo alla sua applicazione nei contratti parasubordinati<sup>160</sup>. Considerando l'intenzione della norma, di proteggere la parte più debole del contratto, si ritiene che i criteri speciali previsti nell'articolo 8 siano applicabili anche al lavoratore parasubordinato, che è (o può essere) non subordinato in relazione agli aspetti tecnico-giuridici, ma economicamente dipendente dal potere del datore di lavoro.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> PERONE, Giancarlo; SPADAFORA, Maria Teresa. Il lavoro all'estero. In: AA VV. **Digesto delle discipline privatistiche**. Sezione Commerciale. 4. ed. Torino: Utet Giuridica, 2009. pp. 384-440, p. 399.

<sup>160</sup> Il lavoro parasubordinato è una tipologia di rapporto lavorativo, che si colloca tra il lavoro autonomo e il lavoro subordinato tradizionale. È un sistema utilizzato da paesi che non adottano un sistema binario di classificazione, che estende una parte della protezione sociale originariamente diretta esclusivamente ai lavoratori subordinati, ai lavoratori parasubordinati. «L'Italia, la Germania e la Spagna, ad esempio, hanno introdotto categorie intermedie di lavoratori ('parasubordinati', 'arbeitnehmerähnliche personen' e 'trabajadores autónomos económicamente dependientes', rispettivamente) che si trovano a metà strada tra i due estremi opposti». GEORGIU, Despoina. The new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the context of new forms of employment. **European Journal of Industrial Relations**, v. 28, n. 2, pp. 193-210, 2022, p. 201. Disponibile su: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09596801211043717>. Accesso il: 10 mar. 2023.

<sup>161</sup> PERONE, Giancarlo; SPADAFORA, Maria Teresa. Il lavoro all'estero. In: AA VV. **Digesto delle discipline privatistiche**. Sezione Commerciale. 4. ed. Turim: Utet Giuridica, 2009. pp. 384-440.

L'articolo 9 del Regolamento stabilisce le norme di applicazione necessaria, ovvero quelle che non possono essere escluse in quanto considerate fondamentali per salvaguardare l'interesse pubblico, legate alla organizzazione politica, sociale o economica, al punto da richiedere la loro applicazione in qualsiasi situazione coperta dal suo campo di applicazione, indipendentemente dalla legge che sarebbe applicabile al contratto, in virtù del Regolamento, materia che sarà analizzata in dettaglio nel punto *"4.1.4 Le norme di applicazione necessaria: art. 9 del Regolamento Roma I (REG. (CE) n. 593/2008. Caso C-135/15 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea"*.

Un successivo strumento di garanzia e protezione dei principi fondamentali di un ordinamento giuridico è stato incluso nell'art. 21 del Regolamento Roma I, che stabilisce che l'applicazione di una disposizione della legge di un paese designato dal regolamento può essere esclusa solo se tale applicazione è manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico del foro. I criteri per verificare la compatibilità di una norma straniera con l'ordinamento giuridico nazionale e la nozione di ordine pubblico nel diritto del lavoro saranno analizzati nel punto *"4.1.5 Il limite dell'ordine pubblico nell'applicazione delle norme di diritto internazionale privato"*.

È importante notare che le norme speciali di conflitto stabilite dall'Unione Europea hanno la precedenza sul regolamento, citando, come esempio, la Direttiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 28 giugno 2018, sul distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

#### **4.1.2 Limitazione dell'autonomia contrattuale del lavoratore e del datore di lavoro nella scelta della legislazione sociale nazionale applicabile al contratto di lavoro internazionale. Caso C-152/20 e C-218/20 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea**

Tradizionalmente, fin dai tempi del Diritto Romano, le persone sono libere di stipulare contratti. Tale libertà comprende il diritto di contrattare se lo desiderano, con chi lo desiderano e su ciò che vogliono. Tale libertà, ovvero tale autonomia contrattuale, prevede pertanto anche il diritto di astenersi dal contrattare, di scegliere la parte con cui farlo e di stabilire il contenuto

del contratto. Inizialmente<sup>162,163</sup>, il principio dell'autonomia privata non dava «alcun peso alla situazione dei contraenti né si rendeva conto dei possibili legami tra contratti diversi o della loro utilità sociale». <sup>164</sup> C'era una presunzione di parità tra le parti che sottendeva la finzione dell'uguaglianza contrattuale. Questo principio ha raggiunto il suo apice dopo la Rivoluzione Francese, con la predominanza dell'individualismo e la promulgazione della libertà in tutti i campi, incluso quello contrattuale.<sup>165</sup>

Con l'evoluzione della società e delle relazioni commerciali<sup>166</sup>, e con la superazione degli interessi individuali da parte di quelli collettivi, si è reso necessario l'intervento dello Stato in situazioni in cui si verifica uno squilibrio di poteri tra le parti.

Si comprende quindi che, con la perdita di forza dell'individualismo del Diritto Civile classico, non ha più senso esaltare solo la volontà, che spesso rappresenta solo l'interesse della parte più forte, poiché, ricordando la celebre frase del religioso francese Henri Lacordaire: «tra il debole e il forte, la libertà schiavizza e la legge libera». <sup>167</sup>

In questa nuova fase, si analizza anche la giustizia contrattuale, secondo gli insegnamenti di Guido Alpa, per il quale, contrariamente a quanto previsto dai liberalisti, il

---

<sup>162</sup> L'espressione "inizialmente" si riferisce alla dottrina che tradizionalmente invoca Immanuel Kant come il precursore dell'espressione autonomia della volontà, a partire dalla sua "Fondazione della metafisica dei costumi". RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. Autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação. Notas sobre a evolução de um conceito na Modernidade e na Pós-modernidade. **Revista de Informação Legislativa**, v. 41, n. 163, pp. 113-130, jul./set. 2004, p. 117. Disponibile su: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/982/R163-08.pdf?sequence=4>. Accesso il: 28 mar. 2023. (traduzione nostra)

<sup>163</sup> È importante notare che il principio dell'autonomia privata è «storico e relativo, nel senso che fattori di varie natura, in particolare di ordine morale, politico ed economico, hanno contribuito alla sua configurazione storica, fino a concretizzarsi nel principio fondamentale dell'ordine giuridico privato». AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional. **Revista de informação legislativa**, v. 26, n. 102, pp. 207-230, abr./jun., 1989, p. 217. Disponibile su: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/181930>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>164</sup> FACHIN, Luiz Edson; SCHULMAN, Gabriel. Contratos, ordem econômica e princípios: um diálogo entre direito civil e a constituição 20 anos depois. In: DANTAS, Bruno *et al.* (org.). **Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois**. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2008. pp. 347-377. v. 4, p. 349. (traduzione nostra)

<sup>165</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: parte geral. 21. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

<sup>166</sup> Sul tema, Orlando Gomes insegna che: «Il dogma della volontà, ancora in piedi all'inizio del secolo, presto sarebbe caduto e diventato inadatto alla società di consumo dei giorni nostri - società di supermercati, di "shopping centers", di grandi magazzini, di grandi concentrazioni capitalistiche e di contrattazione di massa, - nella quale la stessa funzione del contratto cambia, smettendo di essere l'espressione contrattuale dell'autonomia privata per diventare, deformato e screditato, una tecnica per l'esercizio del potere normativo delle imprese». GOMES, Orlando. **Novos temas de Direito Civil**. Forense: Rio de Janeiro, 1983, p. 85. (traduzione nostra)

<sup>167</sup> VELTEN, Paulo. Função social do contrato: cláusula limitadora da liberdade. In: NERY, Rosa Maria de Andrade. (org.). **Função do direito privado: no atual momento histórico**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006. pp. 411-440.



contratto oggi non è intangibile, intoccabile; è necessario considerare i valori sociali, i valori che riguardano la persona e i diritti fondamentali.<sup>168</sup>

Lo Stato, quindi, agisce per restringere la libertà contrattuale, limitando l'autonomia della volontà in alcune situazioni, proprio per garantire la libertà personale e la dignità umana. In questo senso, Luiz Edson Fachin afferma che: «La libertà può violare la stessa libertà, e in questo caso l'azione giuridica è fondamentale per garantire il libero sviluppo della personalità e stabilire i limiti alla libertà contrattuale».<sup>169</sup>

Uno dei casi classici di intervento statale nelle relazioni contrattuali è proprio legato alle relazioni di lavoro, caratterizzate da uno squilibrio di potere tra i lavoratori, che vendono la loro forza vitale a coloro che detengono i mezzi di produzione.

I conflitti di interesse tra la classe lavoratrice e le aziende sono chiari ed evidenti nella società capitalista, giustificando la necessità di regolamentare le relazioni lavorative, dato che la classe lavoratrice si trova nella parte svantaggiata<sup>170</sup> della relazione a causa della sua subordinazione e dipendenza economica.

Va notato che, proteggendo la parte più debole nelle relazioni contrattuali, lo Stato è chiamato a garantire la dignità della persona che lavora da una doppia prospettiva: quella del rapporto di lavoro e quella del mercato del lavoro.

In questo modo, il diritto del lavoro riconosce l'esistenza, nel contesto del rapporto di lavoro, di una limitazione fattuale all'autonomia della volontà del lavoratore, a causa della sua ridotta capacità di opporsi alla conclusione di contratti che prevedono la soppressione dei diritti, grazie all'esistenza di norme inderogabili stabilite dagli ordinamenti giuridici, che a causa del loro carattere vincolante non possono essere escluse dalla decisione delle parti.<sup>171</sup>

Considerando la disuguaglianza contrattuale tra dipendenti e datori di lavoro, il Regolamento Roma I, che inizialmente riconosce l'autonomia contrattuale, anche nelle relazioni

---

<sup>168</sup> «Contratto giusto vuol dire anche contratto che non viola i diritti fondamentali della persona». ALPA, Guido. **Le stagioni del contratto**. Bologna: Il Mulino, 2012, p. 153.

<sup>169</sup> FACHIN, Luiz Edson. **Direito Civil: sentidos, transformações e fim**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015, p. 61 (traduzione nostra)

<sup>170</sup> Riguardo all'esigenza di tutela della parte debole nei rapporti contrattuali, spiega Giuseppe Santoro-Passarelli che: «La determinazione del contenuto del contratto da parte delle fonti eteronome deriva ovviamente dalla disparità di forza contrattuale tra le parti del contratto di lavoro e serve a tutelare la parte debole». SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile. **Rivista italiana per le scienze giuridiche**, numero speciale: I principi nell'esperienza giuridica, 2014, p. 335. Disponibile su: <https://www.rivistaitalianaperlescienzeigiuridiche.it/sites/default/files/13.%20G.%20Santoro-Passarelli%20%E2%80%93%20Autonomia%20privata%20individuale%20e%20collettiva%20e%20norma%20inderogabile.pdf>. Accesso il: 08 apr. 2023.

<sup>171</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo, LTr, 2019.

di lavoro (art. 8, 1, prima parte), limita successivamente (art. 8, 1, seconda parte) tale libertà, al fine di evitare possibili manovre intese a eludere le norme imperative di protezione.

Pertanto, sebbene le parti possano scegliere la legge nazionale applicabile al rapporto di lavoro, questa scelta non può privare il lavoratore della protezione offerta dalle disposizioni che non possono essere derogate per accordo, che sarebbero applicabili al contratto in assenza di tale scelta, cioè in base alla legge che sarebbe applicabile secondo i criteri stabiliti nell'articolo 8 del Regolamento: 2 (legge del luogo in cui, o dal quale, il lavoratore svolge il suo lavoro), 3 (legge del paese in cui si trova azienda che lo ha assunto) e 4 (luogo con collegamento più stretto con il contratto di lavoro).

Il principio ispiratore dietro la scelta del legislatore europeo è stato quello di applicare la norma più protettiva per il lavoratore, in un contesto di confronto tra due ordinamenti giuridici.

È importante notare, tuttavia, che il sistema di protezione del Regolamento non rifiuta la validità della scelta, ma piuttosto limita l'estensione degli effetti di tale scelta quando si tratta di materie non derogabili.

Inoltre, si chiarisce che il *considerando* n. 35 del Regolamento stabilisce un'eccezione, in cui è possibile derogare alle norme non derogabili, ma solo nei casi in cui le norme scelte abbiano caratteristiche *in melius*, ovvero determinino un beneficio maggiore per il lavoratore.

Una volta superate le premesse sopra descritte, la prima questione da analizzare è il concetto di norme "non derogabili" a cui si riferisce l'art. 8. È importante notare che il Regolamento Roma I, cercando di evitare difficoltà interpretative esistenti nella norma precedente (Convenzione di Roma del 1980), ha esplicitamente separato i concetti di "norme di applicazione necessaria" e di "norme non derogabili per accordo". Il *considerando* n. 37 stabilisce che: "Il concetto di «norme di applicazione necessaria» dovrebbe essere distinto dall'espressione «disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente» e dovrebbe essere inteso in maniera più restrittiva."

Le norme di applicazione necessaria sono quelle descritte nell'art. 9 del Regolamento Roma I e sono un tipo specifico di norme imperative, che devono essere analizzate in modo restrittivo e sono collegate a questioni di organizzazione "politica, sociale o economica" di uno stato specifico. Queste norme verranno spiegate più dettagliatamente in questo studio nella sezione: "4.1.4 Le norme di applicazione necessaria: art. 9 del Regolamento Roma I (REG. (CE) n. 593/2008. Caso C-135/15 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea".

Le disposizioni non derogabili descritte nell'art. 8, punto 1, sono norme legate alla «protezione dei lavoratori e non ad altre disposizioni imperative<sup>172</sup> che non hanno relazione con il contratto di lavoro. Queste regole protettive sono caratterizzate dal fatto che mirano a proteggere il dipendente come la parte più debole rispetto al datore di lavoro».<sup>173</sup>

Sul tema è importante sottolineare che il progetto di elaborazione del Regolamento Roma I faceva esplicito riferimento alle "norme non derogabili di protezione dei lavoratori". Non vi è alcuna indicazione nello studio di Giuliano-Lagarde<sup>174</sup> con l'intento di modificare tale comprensione. Al contrario, la relazione menziona norme protettive in senso lato, il che significa non solo le norme relative al contratto di lavoro in sé, ma anche le questioni legate alla sicurezza e all'igiene sul luogo di lavoro.<sup>175</sup>

Parte della dottrina ritiene che le norme generali di protezione che non hanno una relazione diretta con la capacità del lavoratore non dovrebbero essere considerate come norme non derogabili, nel senso esposto dall'art. 8. Tuttavia, questa interpretazione non ha senso, poiché una norma generale di protezione potrebbe essere esclusa dal lavoratore, senza alcuna previsione nel Regolamento Roma I per questo tipo di differenziazione.<sup>176</sup>

La necessità di confronto tra la legge scelta e la legge applicabile in assenza di scelta è la logica conseguenza della formulazione dell'articolo 8 e ha come obiettivo, come già menzionato, garantire al lavoratore benefici della norma più protettiva delle due leggi potenzialmente applicabili.

Sorge, tuttavia, una difficoltà su come confrontare due sistemi giuridici. La dottrina presenta tre possibilità: (i) confronto tra situazioni individuali, (ii) confronto tra sistemi giuridici nel loro insieme, (III) confronto tra categorie giuridiche di diritto materiale. «La dottrina

---

<sup>172</sup> Sebbene l'autore citato non fornisca esempi di "altre disposizioni imperative", ritengo che non sarebbero considerate come norme non derogabili, nel senso esplicitato dall'art. 8, comma 1, ad esempio, le norme imperative relative al diritto tributario che, sebbene in una certa misura siano correlate con il contratto di lavoro, determinando effetti nella relazione contrattuale, non hanno una relazione diretta con la protezione del lavoratore.

<sup>173</sup> DEINERT, Olaf. **International labour law under the Rome Conventions**. Bade-Bade: Nomos, 2017, p. 121.

<sup>174</sup> EUR-LEX. **Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations**: by Mario Giuliano, Professor, University of Milan, and Paul Lagarde, Professor, University of Paris I. Luxemburg: EUR-Lex, 1980, p. 25. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31980Y1031%2801%29>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>175</sup> HOFFMANN, Lord. Choice of law. In: GRUŠIĆ, Uglješa (org.). **The European Private International Law of Employment**. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. pp. 137-178, p. 146.

<sup>176</sup> DEINERT, Olaf. **International labour law under the Rome Conventions**. Bade-Bade: Nomos, 2017.

generalmente preferisce la terza opzione, anche se l'esito esatto delle varie possibilità non è sempre molto chiaro.»<sup>177</sup>

Esistono anche situazioni che possono generare un'ambiguità riguardo a quale sarebbe la norma più favorevole. La questione del preavviso in caso di licenziamento, ad esempio, può sollevare dubbi sull'interpretazione di quale sarebbe la norma più favorevole. Ad esempio, lunghi periodi di preavviso offrono protezione ai dipendenti solo quando si applicano alla comunicazione fatta dal datore di lavoro al dipendente. «Quando si tratta di preavviso che deve essere rispettato dal dipendente in caso di dimissioni, questa norma non protegge il lavoratore, ma l'azienda».<sup>178</sup>

Lord Hoffmann cita un altro esempio, menzionando la questione di due leggi relative ai criteri e ai risarcimenti a seguito del licenziamento, che, sebbene non siano in diretto conflitto, descrivono diritti e rimedi per la stessa situazione, come ad esempio un risarcimento nel primo caso e il diritto alla reintegrazione nel secondo.<sup>179</sup> Anche se è chiaro che il dipendente non potrebbe cumulare i due diritti, non esistono criteri oggettivi per identificare, nel caso concreto, quale sarebbe il beneficio più favorevole per il dipendente.

Anche se è una questione importante per l'analisi dei conflitti di legge, la metodologia su come confrontare gli ordinamenti giuridici per determinare la legge più favorevole non è stata ancora affrontata dalla Corte di Giustizia Europea. Tuttavia, la decisione del 15 luglio 2021, DG e EH contro SC Gruber Logistics SRL e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi contro SC Samidani Trans SRL, Caso C-152/<sup>180</sup>, chiarisce alcuni punti rilevanti sull'argomento.

Il caso riguarda due camionisti, assunti da aziende rumene, che prestavano servizi rispettivamente in Italia e in Germania. Nel contratto di lavoro di entrambi, c'era una clausola contrattuale che indicava la scelta della legge rumena<sup>181</sup> riguardo alle norme sociali applicabili

<sup>177</sup> PATAUT, Etienne. Individual employment contracts (article 8). *In*: ALES, Edoardo; BELL, Mark; DEINERT, Olaf; ROBIN-OLIVIER, Sophie. (org.). **International and European Labour Law: Article-by-Article Commentary**. Reihe: Kooperationswerke Beck - Hart - Nomos, 2018, p. 667.

<sup>178</sup> DEINERT, Olaf. **International labour law under the Rome Conventions**. Bade-Bade: Nomos, 2017, p. 127.

<sup>179</sup> HOFFMANN, Lord. Choice of law. *In*: GRUŠIĆ, Uglješa (org.). **The European Private International Law of Employment**. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. pp. 137-178, p. 146.

<sup>180</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20, relativi a due richieste di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE, presentate dal Tribunalul Mureș (Tribunale Regionale di Mureș, Romania) con decisioni dell'1 ottobre e del 10 dicembre 2019, ricevute presso la Corte di Giustizia il 30 marzo e il 27 maggio 2020, nei procedimenti: DG, EH contro SC Gruber Logistics SRL (C-152/20) e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD contro SC Samidani Trans SRL (C-218/20). Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=244192&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4162659>. Accesso il: 24 mar. 2023.

<sup>181</sup> Voce 28 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

al contratto. Tuttavia, i dipendenti hanno richiesto l'applicazione del salario minimo tedesco<sup>182</sup> e del salario stabilito dal contratto collettivo del settore dei trasporti in Italia<sup>183</sup>, ritenendo che la questione salariale fosse una materia non derogabile per accordo. C'è anche una discussione sulla validità della clausola contrattuale riguardante la scelta della legge rumena, come verrà meglio spiegato alla fine di questo punto.

Riguardo alle norme non derogabili, la decisione chiarisce espressamente che queste prevalgono sulle norme scelte, solo ed esclusivamente per quanto riguarda gli elementi che offrono una maggiore protezione al lavoratore, mentre la legge scelta è applicabile al resto del rapporto contrattuale.<sup>184</sup>

Sebbene non spieghi chiaramente la metodologia di confronto, la decisione illustra che la corretta applicazione dell'articolo 8 del Regolamento Roma I implica che, in primo luogo, l'organo giurisdizionale nazionale identifichi la legge che sarebbe stata applicabile in assenza di scelta e determini, in base a questa, le norme non derogabili per accordo e, in secondo luogo, che tale organo giurisdizionale confronti il livello di protezione di cui beneficia il lavoratore in virtù di tali norme con quello previsto dalla legge scelta dalle parti. Se il livello previsto da tali regole garantisce una protezione migliore, tali regole devono essere applicate.<sup>185</sup>

Concedendo un vasto margine di discrezione al giudice adito, la CGUE stabilisce che spetta all'organo giurisdizionale valutare se la norma in esame rientri o meno nella definizione di "norma non derogabile per accordo", e sarà sua responsabilità interpretare la disposizione nazionale pertinente.". Precisa inoltre che, in assenza di criteri nel Regolamento Roma I che permettano di determinare se una norma nazionale costituisca una disposizione o una legge, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del regolamento, quando risulta da un diritto nazionale che le regole contenute nei contratti collettivi hanno carattere imperativo, spetta al giudice rispettare questa scelta anche se è diversa da quella operata dal suo diritto nazionale.<sup>186</sup>

Riguardo al rispetto dell'autonomia contrattuale, la CGUE ha anche esaminato la questione relativa alla validità dell'uso di una clausola standard, redatta dal datore di lavoro, per

<sup>182</sup> Voce 17 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

<sup>183</sup> Voce 9 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

<sup>184</sup> Voce 24 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

<sup>185</sup> Voce 27 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

<sup>186</sup> Voci 29 e 30 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

definire la scelta delle parti sulla legislazione nazionale applicabile al contratto di lavoro, decidendo che:

all'altro, le parti di un contratto individuale di lavoro sono considerate, in via di principio, libere di scegliere la legge applicabile a tale contratto anche qualora la clausola contrattuale relativa a tale scelta sia redatta dal datore di lavoro, e il lavoratore si limiti ad accettarla.<sup>187</sup>

Come si può osservare, la CGUE ha ritenuto che l'adozione di clausole contrattuali predefinite e redatte dal datore di lavoro non violi la libertà di scelta del lavoratore, tutelata dall'articolo 8 del Regolamento. In altre parole, ritiene che le parti di un contratto individuale di lavoro possano liberamente scegliere la legge applicabile a tale contratto, anche se la clausola contrattuale relativa a tale scelta è redatta dal datore di lavoro, e il lavoratore si limita ad accettarla.

L'interpretazione adottata dalla CGUE sembra ignorare lo squilibrio contrattuale esistente tra lavoratori e datori di lavoro, che è proprio la base per la limitazione dell'autonomia della volontà in questo tipo di contratto.

Si nota che, anche nelle relazioni commerciali<sup>188</sup>, dove non esiste lo squilibrio contrattuale che caratterizza le relazioni di lavoro, l'adozione di clausole standard, sebbene permessa, richiede una negoziazione e un accordo preliminare tra le parti riguardo alla formulazione, al fine di rendere chiara la volontà relativa alla scelta della legge applicabile.

La clausola tipo predisposta dalla parte più forte finisce per creare uno squilibrio significativo a discapito della parte più debole. È come afferma Jean Calais-Auloy<sup>189</sup>, partendo dalla premessa che i contratti tipo sono, nella stragrande maggioranza dei casi, contratti squilibrati e, quindi, contratti che presentano un'asimmetria contrattuale tra le parti. Anche se

---

<sup>187</sup> Voce 41 della sentenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Sentenza della Corte (Prima Sezione)** del 15 luglio 2021. Nei procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20.

<sup>188</sup> Riguardo all'uso delle clausole standard per la scelta della legge applicabile ai contratti commerciali internazionali: «Secondo i Principi UNIDROIT (articolo 2.1.19, n. 2), le clausole standard sono clausole preparate in anticipo per un uso generale e ripetuto da una parte, senza negoziazione con l'altra parte". Una delle forme di negoziazione tra le parti consiste nello scambio di documenti contenenti condizioni negoziali specifiche, così come clausole standard predisposta che includono le rispettive clausole tipo. (...) Di conseguenza, la scelta della legge può essere perfettamente effettuata attraverso clausole tipo. Se entrambe le parti designano la stessa legge nelle loro clausole tipo, o se solo una delle parti ricorre a una clausola di scelta della legge, l'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), si applica la legge designata se vi è effettivamente stato un "accordo" sulla legge applicabile». CONFERÊNCIA HAIA DE DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO. **Princípios relativos à escolha de lei aplicável aos contratos comerciais internacionais**. Haia: Conferência Haia de Direito Internacional Privado, 2019, p. 52. Disponibile su: <https://assets.hcch.net/docs/875f0793-9618-4753-acc6-9450dcc01316.pdf>. Accesso il: 04 apr. 2023. (traduzione nostra)

<sup>189</sup> "(...) le contrats pré-rédigés sont le plus souvent des contrats déséquilibrés". CALAIS-AULOY, Jean. **Droit de la consommation**. 2. ed. Paris: Dalloz, 1986, p. 143.

l'autore non si riferisce esplicitamente ai contratti di lavoro, è certo che la dottrina citata si applica perfettamente alle relazioni di lavoro, a causa della vulnerabilità dei lavoratori.

La clausola tipo predisposta dal datore di lavoro, che definisce la legislazione nazionale applicabile, viene inserita nel contratto di lavoro al momento dell'assunzione o durante la durata del patto, momenti in cui il lavoratore si trova in una situazione di chiara vulnerabilità economica, soggetto al potere di chi detiene il capitale. In questi casi, la migliore interpretazione sarebbe quella che vede l'invalidità della clausola standard predisposta dal datore di lavoro sulla legislazione nazionale applicabile, dato che la posizione di inferiorità economica del lavoratore influenzerà inevitabilmente il suo consenso.

Si osserva che la protezione della parte più vulnerabile è un principio fondamentale delle relazioni di lavoro, un principio anche osservato dal legislatore europeo, come dimostrato dai fondamenti esposti nel LIBRO VERDE sulla trasformazione della Convenzione di Roma del 1980:

Da una ventina d'anni si è imposto un altro principio, quello della tutela della parte debole. Nell'esempio del consumatore greco e del fornitore tedesco, infatti, le due parti non si affrontano ad armi pari. Ove non vengano fissati limiti alla libertà di scelta, il consumatore rischia di vedersi imporre una legge che gli è sfavorevole, tale da privarlo della tutela cui può legittimamente aspirare qualora acquisti un bene di consumo, anche all'estero. Lo stesso ragionamento vale per la relazione datore di lavoro dipendente.<sup>190</sup>

Sebbene l'interpretazione della CGUE non privi il lavoratore delle norme di protezione considerate non derogabili, come espressamente previsto dall'art. 8 del Regolamento Roma I, è chiaro che le altre norme nazionali, applicabili al rapporto di lavoro derivante dalla "scelta" o, meglio, "dall'accettazione" del lavoratore nella clausola tipo predisposta dal datore di lavoro, possono essere escluse, causando evidenti pregiudizi alla parte più debole.

Se la scelta del legislatore europeo nel formulare il Regolamento Roma I era proprio quella di privilegiare l'autonomia della volontà, espressa attraverso la libera determinazione e scelta delle parti, anche nelle relazioni di lavoro, l'interpretazione giurisprudenziale della CGUE sembra andare nella direzione opposta, ritenendo che il semplice assenso del lavoratore,

---

<sup>190</sup> EUR-LEX. **LIBRO VERDE** sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980 applicabile alle obbligazioni contrattuali e sul rinnovamento della medesima. Lussemburgo: EUR-Lex, 1980. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0654&from=FR>. Accesso il: 10 mar. 2023.

durante la formalizzazione del contratto, possa garantire l'esercizio della libertà contrattuale del lavoratore.

Sebbene il principio di protezione della parte più debole sia uno degli obiettivi dell'Unione Europea, la giurisprudenza della CGUE sopra citata, finisce per trascurare la vulnerabilità dei lavoratori, ritenendo che il semplice assenso del lavoratore a una clausola standard predisposta dal datore di lavoro possa essere interpretato come una libera manifestazione di volontà riguardo alla scelta della legislazione applicabile.

Si ribadisce che i lavoratori, pur soddisfacendo i requisiti formali della capacità civile, non hanno condizioni sociali ed economiche per manifestare la volontà senza una tutela protettiva. Pertanto, il semplice "assenso" in una clausola contrattuale predisposta, vista la vulnerabilità dei lavoratori al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro, potrebbe non rappresentare, nella pratica, una libera manifestazione di consenso.

Sembra a chi scrive che l'interpretazione più adeguata sia quella di proibire le clausole contrattuali-tipo, predisposte dal datore di lavoro, per determinare la scelta della legislazione nazionale applicabile ai contratti di lavoro transnazionali. Si è dell'opinione che tali clausole debbano derivare da una negoziazione ben strutturata, con manifestazioni formali preventivamente accordate da entrambe le parti e/o con la partecipazione di altri attori sociali<sup>191</sup>, al fine di garantire le condizioni minime per l'espressione della volontà dei lavoratori, considerando la loro innata vulnerabilità.

Una possibilità per salvaguardare l'interesse delle parti e fornire una maggiore certezza giuridica alla relazione contrattuale sarebbe, ad esempio, l'uso delle commissioni di certificazione<sup>192</sup>, esistenti nell'ordinamento giuridico italiano: la certificazione è una procedura volontaria volta a attestare che il contratto da stipulare soddisfa i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge, con l'obiettivo di ridurre le controversie relative alla qualificazione di determinati contratti di lavoro.

Si nota che anche nel modello tedesco esiste un istituto simile alle commissioni di certificazione italiane, ovvero il *Statusfestellungsverfahren*<sup>193</sup> («procedura di determinazione

<sup>191</sup> La determinazione degli attori sociali e del tipo di partecipazione dipenderà dalle regole stabilite all'interno di ogni ordinamento giuridico. Si citano, a titolo esemplificativo, i sindacati e le associazioni.

<sup>192</sup> MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI. **Commissioni di Certificazione dei contratti di lavoro**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023. Disponibile su: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/disciplina-rapporto-lavoro/pagine/commissioni-di-certificazione-dei-contratti-di-lavoro>. Accesso il: 10 ago. 2023.

<sup>193</sup> NOGLER, Luca. **La certificazione dei contratti di lavoro**. [S.l.]: Biblioteca '20 Maggio', 2003. Disponibile su: [http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2003-2\\_Nogler.pdf](http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2003-2_Nogler.pdf). Accesso il: 25 apr. 2023.



dello status»), che certifica l'esistenza di un rapporto contrattuale subordinato o autonomo a fini previdenziali e che potrebbe ugualmente essere utilizzato per garantire l'autonomia della volontà delle parti nella scelta della legislazione applicabile, ai sensi dell'art. 8 del Regolamento Roma I

### 4.1.3 Il concetto di “luogo di lavoro” nel lavoro remoto transnazionale

4.1.3.1 L'applicazione dell'art. 8, n. 3 e l'impossibilità di identificare il "luogo di lavoro" nei contratti di lavoro eseguiti tramite *internet*

Storicamente, il "luogo di lavoro" era concepito come uno spazio fisico ben definito, spesso associato alla sede o all'installazione del datore di lavoro. Questa nozione semplice e ben definita ha posto le basi del diritto del lavoro che permeano le relazioni odierne. Tuttavia, la natura dinamica dell'economia e della tecnologia ha, nel corso degli anni, sfidato e riformulato questo concetto.

Il lavoro marittimo è uno dei primi esempi di questa complessità. Le navi viaggiano in acque internazionali, attraversano frontiere e sono soggette a diverse legislazioni. Cosa definisce il "luogo di lavoro" per un marinaio? È la barca stessa, ovvero il paese sotto la cui bandiera la nave è registrata, il punto di partenza/arrivo del viaggio o il luogo di residenza del dipendente?<sup>194,195</sup> Allo stesso modo, le attività aeree hanno introdotto nuove questioni. Gli aeromobili attraversano zone aeree, attraversano diversi fusi orari e atterrano in nazioni diverse, il che rende altrettanto difficile comprendere il "luogo di prestazione dei servizi".<sup>196</sup>

<sup>194</sup> Informazioni dettagliate sulle peculiarità del lavoro marittimo internazionale si trovano nel libro: "Il rapporto Internazionale di lavoro marittimo": Il rapporto Internazionale di lavoro marittimo. PAGNETTI, Alessandra Zanobetti. **Il rapporto internazionale di lavoro marittimo**. Bononia University Press, 2008.

<sup>195</sup> In merito al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha dichiarato (sentenza dell'8 maggio 2019, caso C-631/17, SF vs. Inspecteur van de Belastingdienst) che un lavoratore marittimo che mantiene la sua residenza nel suo Stato membro di origine, pur lavorando per un datore di lavoro stabilito in un altro Stato membro su una nave che batte bandiera di un terzo paese navigando al di fuori del territorio dell'Unione Europea, è soggetto al regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, secondo il quale la legislazione nazionale applicabile a questa persona è quella del suo Stato membro di residenza. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Caso C-631/17. Sentenza della Corte di Giustizia (Terza Sezione) dell'8 maggio 2019. SF contro Inspecteur van de Belastingdienst.

<sup>196</sup> Circa il lavoro aeronautico nella sua complessità intrinseca, si cita, tra gli altri: BEVILACQUA, Stefania. Il lavoro nella navigazione aerea e nell'ambito aeroportuale. *In*: COTTONE, Marco (org.). **Il lavoro nei trasporti**. Milano: Giuffrè Francis Lefebvre, 2014. pp. 107-138. Disponibile su: <https://hdl.handle.net/10447/101506>. Accesso il: 25 apr. 2023. Nello stesso senso: TRANQUILLI LEALI, Paolo. Rilievi critici e ricostruttivi sulla

Ai due esempi sopra menzionati si applicano le norme del "Regolamento Roma I" (Regolamento (CE) n. 593/2008), che, come già menzionato, è uno strumento giuridico dell'Unione Europea che stabilisce le regole sulla legge sostanziale applicabile alle obbligazioni contrattuali private con un elemento internazionale.

Recentemente, la rivoluzione digitale ha ulteriormente intensificato le complessità legate all'ambiente di lavoro. Con l'ascesa del lavoro *online* o del telelavoro, il "luogo di lavoro" ha cessato di essere solo uno spazio fisico e si è trasformato anche in un ambiente digitale. Piattaforme virtuali, videoconferenze e spazi di lavoro collaborativi *online* sono diventati strumenti centrali.

Questa evoluzione ha profonde implicazioni. Questioni di regolamentazione, diritti dei lavoratori, sicurezza e benessere del lavoratore sono in costante mutamento. Quel che è certo è che, in mezzo a questa fluidità, è essenziale una riflessione continua su cosa significhi "luogo di lavoro" nel mondo contemporaneo, per garantire che, indipendentemente da dove si trovi, i diritti e la dignità del lavoratore vengano sempre rispettati.<sup>197</sup>

Pertanto, è imperativo esaminare se l'attuale definizione di "luogo di lavoro abituale"<sup>198</sup> sia sufficiente secondo la legislazione esistente o se sia necessario reinterpretare o adattare questa definizione, potendo addirittura essere necessario un intervento del legislatore dell'UE.

Innanzitutto, è essenziale sottolineare l'importanza del concetto legato al "luogo di lavoro". Come menzionato in precedenza, anche se il Regolamento Roma I stabilisce che il criterio primario per determinare la legge applicabile al contratto di lavoro internazionale sia il luogo "concordato tra le parti", questa stessa norma stabilisce che tale scelta non deve contraddire le norme non derogabili che regolamentano il contratto di lavoro. E, proprio così, non possono essere escluse, come primo criterio, le leggi del luogo nel quale (o da cui) il lavoro

---

nuova disciplina in materia di proprietà ed uso degli aeroporti. In: FRANCHI, Bruno; VERNIZZI, Simone. **Il diritto aeronautico fra ricodificazione e disciplina comunitaria**. Milano: Giuffrè Editore, 2007.

<sup>197</sup> Sul tema Luca Nogler afferma che il concetto di luogo di lavoro si è talmente allargato «fino al punto che per i nativi digitali il significato più immediato dell'espressione spazi di lavoro si riferisce molto probabilmente al modo in cui sono raggruppate tra loro le finestre sul desktop del computer». NOGLER, Luca. Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative. In: OCCHINO, Antonella (org.). **Il lavoro e i suoi luoghi**. Milano: Vita e Pensiero, 2018, p. 38.

<sup>198</sup> Il concetto sopracitato è di fondamentale importanza sia per l'analisi della legge applicabile al contratto di lavoro internazionale (regolamento CE n. 593/2008, Regolamento Roma I) sia per l'analisi della giurisdizione competente (regolamento CE n. 1215/2012, Regolamento Bruxelles I-bis), che saranno dettagliati nella sezione 4.2 *DETERMINAZIONE DELLA GIURISDIZIONE APPLICABILE AI CONTRATTI REMOTI TRANSNAZIONALI (BRUXELLES I-BIS)* di questo studio.

è comunemente prestato, mettendo in evidenza la centralità di questo concetto nel determinare la legge pertinente al contratto di lavoro.

Da questo presupposto, sorge la domanda su quale legge materiale sarebbe applicabile a un lavoratore subordinato remoto che, assunto virtualmente, svolge tutte le sue attività *online*. Se il lavoratore risiede in un paese dell'Unione Europea e presta servizi a un'azienda di un altro paese del blocco, ed il contratto di lavoro non specifica la legge nazionale applicabile, quale legislazione dovrebbe essere utilizzata?

Per rispondere alla domanda posta sopra, è necessario determinare quale sia il luogo di prestazione dei servizi per un lavoro svolto tramite le TIC (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione). Sarebbe il luogo fisico in cui l'impiegato si trova e da cui si collega per svolgere le sue attività con apparecchiature elettroniche? O sarebbe la sede dell'azienda, dove si trova il server che elabora e archivia i dati generati dal lavoro virtuale del dipendente.

Alla data di stesura di questo studio<sup>199</sup>, non esiste una normativa europea che definisca il "luogo abituale di lavoro" per le attività svolte online da lavoratori remoti transnazionali. Pertanto, per analizzare la questione, è necessaria l'interpretazione di altre fonti europee, così come il parere della Corte di Giustizia dell'Unione Europea in casi relativi a lavoratori transfrontalieri.

A chi scrive sembra che, a causa della delocalizzazione dell'attività svolta tramite internet, non sia possibile verificare, nel caso del lavoro svolto al 100% *online*, il luogo in cui, e da cui, il lavoro viene svolto. Come spiegano Fabrício Bertini Pasquot Polido e Lucas Sávio Oliveira da Silva<sup>200</sup>, i messaggi trasmessi via internet sono composti da bit, le unità più piccole di informazione digitale. Questi codici binari non si basano sul territorio degli Stati e, pertanto, le comunicazioni effettuate attraverso di essi non possono essere localizzate a priori.

Nella sua analisi dettagliata, Draetta<sup>201</sup> sottolinea una particolarità intrigante delle strutture normative tradizionali: quando queste norme si basano o fanno riferimento a un "luogo" specifico, si trovano in evidente disaccordo con la natura intrinsecamente delocalizzata di internet. Questo contesto suggerisce che le premesse convenzionali sulla territorialità

<sup>199</sup> Questo studio è stato completato nel secondo semestre del 2023 ed è stato depositato il 15/10/2023.

<sup>200</sup> POLITO, Fabrício Bertini Pasquo; SILVA, Lucas Sávio Oliveira da. Contratos Internacionais Eletrônicos e o Direito brasileiro: entre a insuficiência normativa doméstica e as soluções globais. **Seqüência** (Florianópolis), n. 75, pp. 157-188, abr. 2017. Disponibile su: <https://www.scielo.br/j/seq/a/sSGy3LVq7bYfSVjgMvd6tmM/?lang=pt&format=pdf>. Accesso il: 19 mag. 2023.

<sup>201</sup> DRAETTA, Ugo. **Internet et commerce électronique en droit international des affaires**. Bruxelles: Bruylant, 2003, p. 200

potrebbero non essere pienamente applicabili o adeguate all'ambiente digitale, dove le frontiere fisiche spesso si dissolvono.

A differenza delle interazioni tradizionali che avvengono in luoghi fisici definiti, le operazioni sul web sfidano i concetti geografici convenzionali, risultando in una realtà in cui la localizzazione esatta di un'attività virtuale diventa quasi enigmatica.

La natura della *internet*, una rete intricata di server, protocolli e connessioni, implica che i dati possano essere trasmessi, elaborati e archiviati in molteplici luoghi in tutto il mondo in frazioni di secondo. L'invio di una semplice e-mail o l'accesso a un sito web, ad esempio, potrebbe attraversare oceani, continenti e passare attraverso vari server prima di raggiungere la sua destinazione finale. Pertanto, cercare di localizzare un'azione specifica sul web è come cercare di catturare una goccia d'acqua in un fiume in continuo movimento.

Questa delocalizzazione ha implicazioni significative in molti settori, in particolare nel campo legale. In termini giuridici, la questione della giurisdizione e dell'applicabilità delle leggi diventa complessa quando l'attività non può essere facilmente associata a un territorio specifico, come accade con il lavoro svolto al 100% in modalità remota e online.

Come descritto nel *guidance note on telework*, ciò che differenzia il lavoro remoto da altre forme di lavoro svolte fuori dalle strutture del datore o dal luogo di affari è che il lavoratore rimane connesso all'ambiente lavorativo del datore. Ciò gli permette di svolgere le stesse attività che farebbe nelle strutture aziendali, in modo che la posizione del dipendente non abbia un impatto significativo sul modo in cui viene eseguito il lavoro.<sup>202</sup>

Se la posizione fisica in cui si trova il dipendente e dalla quale si connette al lavoro tramite le TIC è irrilevante per la prestazione e l'esito del lavoro, allora non può essere classificato come "luogo abituale di prestazione dei servizi". Anche perché, interpretando al contrario, ossia che si dovrebbe considerare la legge relativa alla posizione fisica del dipendente (generalmente la residenza), per l'analisi delle norme di diritto materiale applicabili al contratto, ciò genererebbe una chiara violazione del principio di uguaglianza<sup>203</sup>, che fa parte dei diritti

---

<sup>202</sup> EUROPEAN COMMISSION. **Guidance note on telework**: note of 13 May 2022, revised on 7 and 14 June 2022 and on 14 November 2022. Bruxelles: European Commission, 2022. Disponibile su: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25818&langId=en>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>203</sup> Nell'Unione Europea (UE), il diritto all'uguaglianza e il divieto di discriminazione nel lavoro e in altri settori sono stabiliti in diverse normative. Uno degli strumenti legali più importanti in questo contesto è la Direttiva 2000/78/CE. Questa Direttiva stabilisce un quadro generale per l'uguaglianza di trattamento nel lavoro e nella professione, e proibisce la discriminazione basata su religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale. Oltre alla Direttiva 2000/78/CE, ci sono altre direttive e regolamenti dell'UE che affrontano la discriminazione, tra cui, ma non solo:

fondamentali dei cittadini europei, oltre a causare incertezza giuridica nel rapporto contrattuale tra le parti.

Per illustrare la questione in discussione, immaginiamo uno scenario ipotetico: un'azienda tedesca assume due dipendenti nella stessa data per svolgere le stesse funzioni attraverso il lavoro completamente remoto. Mentre il primo dipendente si connette da internet dalla Francia (dove risiede) per svolgere le sue funzioni, il secondo fa lo stesso dall'Italia (dove risiede), accedendo al server dell'azienda per eseguire i suoi compiti. Nel contratto di lavoro stipulato virtualmente, non è stato definito un accordo tra le parti su quale legislazione lavoristica nazionale sarebbe stata applicata al rapporto di lavoro.

Se, applicando il Regolamento Roma I, si comprendesse che nel caso ipotetico il "luogo abituale di lavoro" è dove i dipendenti si trovano fisicamente, ci troveremmo di fronte a una situazione in cui due dipendenti, assunti nello stesso momento e che svolgono le stesse attività, avrebbero diritti lavoristici diversi. Ad esempio, il dipendente che risiede in Francia avrebbe diritto a 5 settimane annuali di vacanza<sup>204</sup>, mentre quello che risiede in Italia avrebbe 4 settimane annuali di vacanza.<sup>205</sup>

La situazione potrebbe generare incertezza giuridica, poiché, se il dipendente decidesse di spostare la sua residenza in un altro paese durante il contratto di lavoro, l'azienda dovrebbe adeguare le norme lavoristiche applicate al contratto in base alla nuova localizzazione del dipendente. Ciò potrebbe portare, a seconda del nuovo luogo di residenza, a passi indietro rispetto alla protezione sociale del lavoratore.

---

- Direttiva 2000/43/CE: che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

- Direttiva 2006/54/CE: riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- Direttiva 79/7/CEE: Riguardante la progressiva attuazione del principio dell'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale.

È importante anche menzionare l'Articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che proibisce esplicitamente tutte le forme di discriminazione, comprese quelle basate su sesso, razza, colore, origini etniche o sociali, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credenze, opinioni politiche o altre, appartenenza a una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età o orientamento sessuale.

<sup>204</sup> Code du travail. Article L3141-3. Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. FRANÇA. Code du Travail. 2023. Disponibile su: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/). Accesso il: 25 ago. 2023.

<sup>205</sup> Decreto Legislativo 66 del 2003: "il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. ITALIA. **Decreto Legislativo n. 66, del 8 aprile 2003**. Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Roma: Presidenza della Repubblica, 2003. Disponibile su: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-04-08;66>. Accesso il: 25 apr. 2023.

Inoltre, se ampliassimo lo scenario ipotetico per includere un'azienda con centinaia di dipendenti remoti, distribuiti nei 28 Stati membri dell'Unione Europea, diventerebbe chiaramente complesso e irrazionale richiedere all'azienda di conoscere e applicare meticolosamente la legislazione lavoristica di ogni Stato, adattandosi individualmente in base alla localizzazione di ogni dipendente. Questo scenario evidenzia la sfida intrinseca di gestire un ambiente lavorativo così geograficamente diversificato in un contesto legale variegato.

Non si può ignorare che le discrepanze precedentemente menzionate possano sorgere da un accordo reciproco tra le parti coinvolte, considerando che il Regolamento Roma I valuta, come criterio principale per determinare la legislazione applicabile, l'autonomia di volontà dei contraenti. Tuttavia, è essenziale considerare due sfumature rilevanti in questo contesto.

Innanzitutto, bisogna riconoscere la complessa dinamica aziendale; nella pratica, sarebbe estremamente difficile (e quindi improbabile) che un'azienda accettasse di redigere molteplici contratti di lavoro remoto, ognuno adottando leggi nazionali diverse, a causa della complessità di gestire un ambiente lavorativo con tale diversità giuridica.

In secondo luogo, è imperativo ribadire che l'autonomia dei contraenti negli accordi individuali di lavoro internazionali ha le sue limitazioni. Non si può semplicemente trascurare le norme inderogabili, poiché queste stabiliscono diritti e obblighi fondamentali e, pertanto, non possono essere eluse dagli accordi tra le parti. Questa circostanza rende il concetto di "luogo di lavoro" una colonna portante nell'analisi delle norme imperative che plasmano il rapporto lavorativo.

Ritornando allo scenario ipotetico precedentemente presentato, dove due lavoratori vengono assunti contemporaneamente per svolgere funzioni identiche, ma risiedendo in paesi diversi - Francia e Italia - è pertinente riflettere sulle sfumature legali. Se i loro contratti stabilissero l'applicazione della legislazione nazionale del paese di residenza di ciascun lavoratore, questa scelta non potrebbe sovrascrivere le norme inderogabili intrinseche al contratto di lavoro. In questo modo, sebbene parte delle norme applicabili possano differire a causa della scelta dei contraenti, le norme fondamentali inderogabili rimarrebbero le stesse.

Una ulteriore base per l'interpretazione ora formulata riguarda la questione della rappresentanza sindacale e delle norme collettive applicabili al contratto di lavoro.

Franco Mosconi illustra la dottrina di István Szászy riguardo alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, sia quelle interne che quelle esterne all'impresa, e ai contratti collettivi nel contesto dei rapporti di lavoro internazionali. Relativamente alle organizzazioni,

Szászy sottolinea l'applicabilità della legge del luogo dove esse vengono istituite. Per quanto riguarda i contratti collettivi, visti come contratti normativi che in alcuni aspetti si ricollegano alle norme giuridiche e in altri ai contratti di diritto privato, Szászy sostiene che dovrebbero essere applicati gli stessi criteri utilizzati per stabilire la portata territoriale delle norme lavoristiche e dei contratti di lavoro individuali. «Ciò significa che quando due accordi collettivi contrastanti sarebbero di per sé idonei a disciplinare un certo rapporto di lavoro, dovrà considerarsi applicabile quello che è in vigore nel luogo il cui diritto è applicabile in quanto *lex laboris generalis o specialis*.»<sup>206</sup>

Quindi, affrontando la questione dei conflitti tra norme collettive e seguendo la comprensione sopra descritta, è imperativo applicare la regola corrispondente al luogo della legge sostanziale legata al contratto di lavoro. Se questa legge fosse interpretata come appartenente alla nazione nella quale il dipendente stabilisce, fisicamente, la sua connessione internet, tale interpretazione comporterebbe l'imposizione di norme sindacali di una regione in cui l'azienda, spesso, non ha la sua sede, filiale o nemmeno un'attività fisica. Questa situazione porterebbe alla necessità di stabilire molteplici negoziati collettivi a livello internazionale. In termini pratici, questo approccio renderebbe estremamente difficile, se non impossibile, stabilire negoziati produttivi con entità sindacali che non sono familiari con la dinamica e le particolarità dell'azienda in questione. Inoltre, emergerebbero ostacoli significativi in termini di gestione amministrativa per il datore di lavoro nel condurre tali negoziati, considerando le peculiarità e sfumature di ogni località.

È convinzione dell'autrice che, data la delocalizzazione caratteristica del lavoro eseguito via internet, già esplorata in questo studio, diventa complesso determinare quale sarebbe il "luogo abituale in cui (o dal quale) il lavoro è svolto". È importante sottolineare che questo non coincide con il luogo fisico da cui il dipendente accede alle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC). Pertanto, di fronte all'ambiguità intrinseca alla definizione del "luogo abituale di lavoro" nel lavoro remoto, la logica suggerisce che il contratto sia regolato dalla legislazione del paese in cui è situato l'ente contraente, come previsto dall'art. 8, n. 3 del Regolamento Roma I. Nello scenario ipotetico discusso, questo paese sarebbe la Germania.

---

<sup>206</sup> MOSCONI, Franco. *International Labour Law* by István Szászy. **Il Politico**, v. 35, n. 4, pp. 823-827, dez. 1970, p. 826. Disponibile su: <https://www.jstor.org/stable/43207312>. Accesso il: 25 apr. 2023.

Si osserva che l'interpretazione ora sostenuta, oltre a rispettare i criteri indicati nel Regolamento Roma I, cerca anche di evitare situazioni di *dumping* sociale e promuovere il lavoro dignitoso, come si vedrà nella prossima sezione di questo studio.

#### 4.1.3.2 L'applicazione dell'art. 8, n. 3 per la promozione del lavoro dignitoso e per evitare situazioni di *dumping* sociale

Come descritto nella sezione precedente, questa autrice sostiene che sia impraticabile identificare il "luogo abituale di lavoro" per i lavoratori remoti transnazionali che svolgono le loro attività interamente via *internet*. Pertanto, secondo l'articolo 8, n. 3 del Regolamento Roma I, si difende che in questi casi dovrebbe essere applicata la legislazione del paese in cui l'azienda contraente è situato.

Questa interpretazione cerca anche di prevenire situazioni di *dumping* sociale. Se venisse adottata la legislazione del paese di residenza fisica del lavoratore, le imprese potrebbero scegliere di assumere individui in nazioni con leggi lavoristiche meno protettive.

Come sintetizza efficacemente Romita<sup>207</sup>, la globalizzazione è un processo irreversibile che permette lo spostamento rapido, economico e massivo di merci, servizi, capitali e lavoratori. Questo può portare alla nascita di un unico mercato mondiale di beni e lavoro. La globalizzazione viene definita come un insieme di fattori che determinano il cambiamento dei modelli di produzione, creando una nuova divisione internazionale del lavoro. Con l'economia che si sviluppa su scala globale, la classica nozione di confine geografico diventa obsoleta.

L'universo giuridico del lavoro, in un esercizio di interdisciplinarietà, ha incorporato nella sua terminologia il termine *dumping*, originario del contesto delle relazioni commerciali internazionali. Questa specifica nomenclatura allude alla pratica di concorrenza sleale delineata nell'articolo VI del GATT (General Agreement on Tariffs and Trade, o Accordo Generale su Tariffe e Commercio, datato 1947)<sup>208</sup>, uno strumento che, nel corso degli anni, è stato assorbito

<sup>207</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

<sup>208</sup> The contracting parties recognize that dumping, by which products of one country are introduced into the commerce of another country at less than the normal value of the products, is to be condemned if it causes or threatens material injury to an established industry in the territory of a contracting party or materially retards the establishment of a domestic industry. For the purposes of this Article, a product is to be considered as being introduced into the commerce of an importing country at less than its normal value, if the price of the product exported from one country to another (a) is less than the comparable price, in the ordinary course of trade, for the



e integrato nella struttura dell'Organizzazione Mondiale del Commercio (WTO, per l'acronimo in inglese).

Alla luce dei principi che illustrano il fenomeno economico noto come *dumping*, ci avviciniamo alla definizione del concetto di *dumping* sociale. Secondo la definizione elaborata da Fernandez<sup>209</sup>, il *dumping* sociale è concepito come una forma di concorrenza sleale in cui merci o servizi vengono commercializzati a prezzi al di sotto della media di mercato. Questa pratica è resa possibile attraverso l'uso reiterato di manodopera sottoposta a condizioni inferiori agli standard lavorativi accettabili, culminando in danni di natura sociale

È fondamentale sottolineare che il *dumping* sociale, come chiarito da Amauri, va oltre i confini di un mero fenomeno interno/nazionale<sup>210</sup>. Per una sua precisa caratterizzazione, è necessaria un'analisi comparativa tra due sistemi giuridici distinti e autonomi. Questa analisi rivelerà che, in certe situazioni, la legislazione di una giurisdizione può essere più permissiva, influenzando in modo decisivo la preferenza del datore di lavoro per questa. Così, la mera assunzione di lavoratori in condizioni non conformi alle norme nazionali non è sufficiente per determinare la presenza di *dumping* sociale. La sua effettiva caratterizzazione si verifica quando, anche di fronte a due legislazioni che vengono rigorosamente rispettate, la flessibilità di una si manifesta come fattore preponderante nella decisione del datore di lavoro di assumere in un determinato territorio.<sup>211</sup>

---

like product when destined for consumption in the exporting country, or, (b) in the absence of such domestic price, is less than either:

(i) the highest comparable price for the like product for export to any third country in the ordinary course of trade, or (ii) the cost of production of the product in the country of origin plus a reasonable addition for selling cost and profit.

Due allowance shall be made in each case for differences in conditions and terms of sale, for differences in taxation, and for other differences affecting price comparability. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. Analytical Index of the GATT. Article VI. **Anti-Dumping and Countervailing Duties**. [s.d.]. Disponibile su: [https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/gatt\\_ai\\_e/art6\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/gatt_ai_e/art6_e.pdf). Accesso il: 10 ago. 2023.

<sup>209</sup> FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014

<sup>210</sup> Contrapponendosi a questa prospettiva, una parte della dottrina ritiene fattibile un concetto di *dumping* di natura interna/nazionale, sostenendo che: «In questo stesso senso, in analogia con la pratica sleale internazionale, la dottrina brasiliana ha riconosciuto la pratica del *dumping* sociale quando una certa azienda, ripetutamente, non rispetta la legislazione lavoristica, violando i diritti dei lavoratori con l'intento di ridurre i propri oneri di produzione. Se l'azienda non paga i diritti del lavoratore, i suoi costi sono ridotti e i suoi prezzi diventano più competitivi sul mercato interno.» MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O *dumping* social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 43, pp. 40-61, ago. 2015, p. 45. Disponibile su: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/89994>. Accesso il: 25 apr. 2023. (traduzione nostra)

<sup>211</sup> Sul tema: «Come visto, la violazione della legislazione lavorativa non è necessariamente sinonimo di *dumping* sociale, e vale anche il contrario: si può riscontrare *dumping* sociale anche se la legislazione lavorativa viene rispettata». COLUMBU, Francesca. *Dumping social e relações laborais*. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 106, n. 978, pp. 143-169, abr. 2017, p. 155. Disponibile su: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/109780>. Accesso il: 30 apr. 2023. (traduzione nostra)

La delocalizzazione del lavoro è un fenomeno che ha attirato sempre più attenzione negli ultimi anni. Ciò avviene quando le aziende scelgono di assumere lavoratori di altri paesi, generalmente quelli con una legislazione lavorativa più flessibile, con implicazioni significative sia per i lavoratori che per l'economia globale.

La definizione giuridica di spostamento, secondo Oscar Ermida Uriarte<sup>212</sup>, sarebbe qualsiasi chiusura totale o parziale dell'azienda seguita o accompagnata del trasferimento di tutto o parte di essa in un altro luogo. Secondo l'autore, il cuore del problema non sembra risiedere principalmente nella migrazione da una nazione sviluppata a una sottosviluppata - anche se questa situazione si verifica in più del 90% dei casi ed è la motivazione predominante. L'attenzione si concentra, in sostanza, sulla riallocazione di un'attività produttiva, considerata nella sua ampiezza, in una località diversa.

La delocalizzazione del lavoro non è un tema recente nel panorama globale.<sup>213</sup> Storicamente, le aziende hanno cercato di ottimizzare i loro costi e sfruttare vantaggi competitivi, spostando attività produttive in regioni con manodopera più economica e regolamentazioni meno rigide, tra gli altri fattori. Tuttavia, ciò che si osserva è che l'avvento delle tecnologie digitali e la consolidazione del lavoro remoto hanno dato una nuova dimensione a questo fenomeno.

Con la crescente digitalizzazione delle operazioni e la diffusione degli strumenti di collaborazione online, è diventato possibile per i lavoratori di diversi settori svolgere le loro funzioni da qualsiasi parte del mondo. Questo scenario non solo ha ampliato la mobilità geografica dei lavoratori, ma ha anche offerto alle aziende una gamma ancora più vasta di opzioni per l'assunzione di talenti globali, senza la necessità di spostare fisicamente i loro uffici o stabilimenti industriali.

---

<sup>212</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. **IUS labor**. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, n. 1, 2007. Disponibile su: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/57944>. Accesso il: 20 mar. 2023.

<sup>213</sup> Alcuni esempi storici sono descritti nell'articolo del prof. Oscar Ermida Uriarte, citando come esempio un caso piuttosto curioso avvenuto in Argentina: «En la Argentina, entre 1993 y 1995, se dio una situación muy curiosa e interesante desde el punto de vista laboral: se celebraron convenios colectivos “sin trabajadores”. General Motors y Fiat, seguidas después por otras empresas automotrices, decidieron instalar plantas en la provincia de Córdoba (Argentina), pero a condición de contar con un régimen laboral especial, y entonces negociaron colectivamente con el sindicato representativo de la rama de la actividad, la industria del automóvil, convenios colectivos de empresa para esas futuras plantas. Hubo convenios colectivos con condiciones laborales menores que las generales de la actividad para plantas que todavía no estaban instaladas y, por consiguiente, para trabajadores que todavía no existían, no habían sido contratados». URIARTE, Oscar Ermida. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. **IUS labor**. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, n. 1, 2007, p. 7. Disponibile su: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/57944>. Accesso il: 20 mar. 2023.

Pertanto, diventa urgente un intervento legislativo che stabilisca standard minimi per salvaguardare i diritti sociali dei lavoratori su scala globale. In assenza immediata di normative internazionali, è fondamentale che le legislazioni vigenti vengano interpretate in modo da privilegiare e rafforzare le garanzie fondamentali dei lavoratori, indipendentemente dalla loro posizione geografica.

In questo modo, si ribadisce l'interpretazione sostenuta secondo cui, per i lavoratori remoti transnazionali, dovrebbe essere applicata la legislazione del paese in cui si trova l'azienda contraente, come previsto dall'articolo 8, n.3 del Regolamento Roma I, al fine di minimizzare le situazioni associate al *dumping* sociale. In questo modo, si garantisce che, almeno, vengano applicate ai lavoratori le norme non derogabili del luogo in cui il datore di lavoro è situato, norme che sono in linea con la realtà economica e sociale vissuta quotidianamente dall'azienda.

Infine, è importante notare che la pratica del *dumping* sociale è contraria ai principi del lavoro dignitoso, che sono stabiliti nel (nell') *EU Pillar of Social Rights*<sup>214</sup>, così come dalle normative dell'OIL e dell'ONU.<sup>215</sup> Quando le aziende praticano il *dumping* sociale, privilegiano la riduzione dei costi a discapito del benessere e dei diritti dei loro lavoratori. Questo non solo priva i lavoratori del loro diritto a condizioni di lavoro dignitose, ma può anche portare a una gara al ribasso, in cui i paesi possono sentirsi obbligati a ridurre i loro standard lavorativi per attrarre investimenti esteri, erodendo ulteriormente il concetto globale di lavoro dignitoso.

La spinta verso un lavoro dignitoso, quindi, diventa anche una lotta contro i meccanismi che permettono il *dumping* sociale. Difendere gli standard lavorativi internazionali,

<sup>214</sup> GARBEN, Sacha. The European Pillar of social rights: effectively addressing displacement? **European Constitutional Law Review**, v. 14, n. 1, pp. 210-230, mar. 2018. Disponibile su: <https://doi.org/10.1017/S1574019618000093>. Accesso il: 25 apr. 2023. Nello stesso senso: ROGOWSKI, Ralf. The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their impact on Labour Law Reform in the European Union. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 35, n. 3, pp. 283-304, 2019. Disponibile su: <http://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2019014#>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>215</sup> ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Report of the Director-General: Decent Work**. 87th Session. Ginevra: Organizzazione internazionale del lavoro, 1999. Disponibile su: <https://www.ilo.org/public/english/standards/realm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Accesso il: 19 apr. 2023. Nello stesso senso: ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**. Ginevra: Organizzazione internazionale del lavoro, 1998. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf). Accesso il: 20 mag. 2023. Anche: NAZIONI UNITE. **Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development**. New York: United Nations, [s.d.]. Disponibile su: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Accesso il: 18 mag. 2023. Infine: GYULAVÁRI, Tamás; MENEGATTI, Emanuele (eds.). **Decent Work in the Digital Age**. European and Comparative Perspectives. Portland: Hart Publishing, 2022.

gli accordi bilaterali tra paesi e un approccio più equo alla globalizzazione sono passi fondamentali per garantire che il lavoro dignitoso diventi una realtà universale.

In questo modo, il rapporto tra lavoro dignitoso e *dumping sociale* è intrinsecamente legato al dialogo più ampio sul futuro del lavoro, sulla globalizzazione e sui diritti umani. In un mondo sempre più interconnesso, la sfida non risiede solo nella promozione della crescita economica, ma nel garantire che tale crescita sia inclusiva, sostenibile e basata sui pilastri della decenza e dignità per tutti i lavoratori.

#### 4.1.3.3 L'applicazione del criterio *lex loci laboris* dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella verifica della legge applicabile al contratto di lavoro transnazionale

Sembra opportuno a chi scrive chiarire che, benché sostenga nel presente studio l'applicazione dell'art. 8, n. 3 del Regolamento Roma I, che fa riferimento alla legislazione del paese dell'ente contraente per il lavoro remoto transnazionale, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) ha spesso delle riserve riguardo a questo criterio. Invece, la CGUE tende a privilegiare il "luogo abituale di lavoro", ovvero il criterio della *lex loci laboris*.

Tale affermazione può essere verificata, ad esempio, analizzando il Caso 64/12<sup>216</sup>, nel quale la Corte afferma espressamente che il criterio del paese in cui il lavoratore "presta abitualmente il suo lavoro" deve essere interpretato in senso lato, deducendo in altri casi che il criterio può essere il luogo da cui il lavoratore adempie essenzialmente ai suoi obblighi verso il datore di lavoro<sup>217</sup>, oppure il luogo in cui ha stabilito il centro effettivo delle sue attività professionali<sup>218</sup>, o, in assenza di un ufficio, il luogo in cui il lavoratore svolge la maggior parte del suo lavoro<sup>219</sup>.

Tuttavia, è importante sottolineare che nessuno dei casi menzionati si riferisce alla formulazione attuale dell'art. 8 del Regolamento Roma I. Alcuni dei casi riguardano la versione precedente stabilita nell'art. 6 della Convenzione di Roma del 1980, o si riferiscono

<sup>216</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-64/12**. Sentenza della Corte di Giustizia (Terza Sezione) del 12 settembre 2013. Anton Schlecker contro Melitta Josefa Boedeker, voce n. 31.

<sup>217</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa **C-125/92**. Sentenza della Corte del 13 luglio 1993. Mulox IBC Ltd contro Hendrick Geels, voce n. 24.

<sup>218</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa **C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., p. I-57, voce n. 23.

<sup>219</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-37/00. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 27 febbraio 2002. Herbert Weber contro Universal Ogden Services Ltd., p. I-2013, voce n. 42.

all'interpretazione per l'applicazione del foro, secondo le regole stabilite nel Regolamento di Bruxelles.

Questo chiarimento sembra essere fondamentale e opportuno, poiché nella precedente redazione<sup>220</sup> non c'era previsione dell'applicazione della legge del paese del contraente, nel caso in cui non fosse possibile identificare il luogo in cui o da cui il servizio è fornito (attuale versione dell'art. 8, n. 3 del Regolamento Roma I).

Quando ci confrontiamo con la questione della determinazione del foro competente per questioni lavorative, emerge un'analisi accurata e ponderata. Alla luce dei principi che guidano questa materia, sembra non solo appropriato, ma anche logico e giustificabile che, in tali situazioni, il foro competente sia determinato dal luogo in cui il dipendente ha la sua residenza ufficiale. Tale interpretazione sarà dettagliatamente illustrata e chiarita nella sezione “4.2 LA DETERMINAZIONE DELLA GIURISDIZIONE APPLICABILE AI CONTRATTI REMOTI TRANSNAZIONAL (BRUXELLES I-BIS)”.

È indubbio che il criterio della *lex loci laboris*, quando applicato ai modelli tradizionali di lavoro, dove il dipendente svolge fisicamente le sue funzioni in un luogo specifico, rimanga il più adeguato. Anche in situazioni in cui c'è mobilità tra diverse nazioni, come nel caso di equipaggi marittimi o lavoratori a bordo di aerei, questo criterio mostra una connessione intrinseca e profonda con la natura della relazione lavorativa in questione. Tale approccio riflette l'essenza dell'interazione sociale lavorativa, fornendo una solida e rilevante base giuridica per tali circostanze.

L'utilizzo della *lex loci laboris* nei modelli classici di prestazione di servizio è giustificato dal fatto che, nella maggior parte dei casi, l'oggetto diretto o indiretto delle relazioni sociali affrontate dal diritto del lavoro è, prima di tutto, il lavoro stesso. Questo manifesta i suoi effetti economici e sociali principalmente nel luogo in cui viene svolto, dove avviene la produzione dei beni che costituiscono l'obiettivo del lavoro e dove si trova il centro delle

---

<sup>220</sup> Versione precedente-della Convenzione di Roma del 1980: Articolo 6. Contratto individuale di lavoro. 1. In deroga all'articolo 3, nei contratti di lavoro, la scelta della legge applicabile ad opera delle parti non vale a privare il lavoratore della protezione assicuragli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta, a norma del paragrafo 2.- 2. In deroga all'articolo 4 ed in mancanza di scelta a norma dell'articolo 3, il contratto di lavoro è regolato: a) dalla legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro, anche se è inviato temporaneamente in un altro paese, oppure. - b) dalla legge del paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore, qualora questi non compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese, a meno che non risulti dall'insieme delle circostanze che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro paese. In questo caso si applica la legge di quest'altro paese. EUR-LEX. **Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (convenzione di Roma)**. Document 41998A0126(02). Lussemburgo: EUR-Lex, 1980. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A41998A0126%2802%29>. Accesso il: 26 mag. 2023.

relazioni tra il lavoratore e la persona o entità che beneficia della sua capacità lavorativa. Fare riferimento alla *lex loci laboris* garantisce che le relazioni di lavoro che si verificano all'interno dello stesso stabilimento siano, in linea di principio, regolate in modo uniforme. È probabile che questa legge (che nella maggior parte dei casi sarà anche la legge dello stato di cui entrambe le parti sono cittadini, dove risiedono e dove è stato stipulato il contratto) coincida con la *lex fori*, essendo probabile che le parti difendano giuridicamente i loro diritti nel luogo stesso in cui il rapporto di lavoro si concretizza.<sup>221</sup>

È imperativo notare che le basi che hanno sostenuto i criteri precedentemente stabiliti si stanno progressivamente disallineando dall'attuale situazione, in cui innumerevoli lavoratori svolgono le loro attività in modo decentrato, avvalendosi intensamente delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC). Stiamo navigando nelle acque della rivoluzione digitale, dove i confini globali diventano sempre più sfumati, un fenomeno ancora più tangibile e significativo nel contesto dell'Unione Europea.

Questa nuova era è caratterizzata da un'interconnessione senza precedenti: gran parte delle interazioni sociali, professionali e commerciali supera le tradizionali frontiere geografiche. Viviamo in un mondo in cui c'è uno scambio costante di informazioni, stabilimento di relazioni interpersonali e commerciali senza la barriera della distanza, circolazione di beni di consumo e flussi monetari che riflettono questo nuovo ordine globalizzato. Di fronte a questo scenario, diventa essenziale rivedere e adattare i paradigmi giuridici esistenti per garantire che rimangano pertinenti ed efficaci di fronte a questa realtà in costante trasformazione.

Analizzando la giurisprudenza stabilita dalla CGUE, diventa evidente che l'adozione del criterio *lex loci laboris* è stata plasmata principalmente dall'analisi di casi che coinvolgono lavoratori tradizionali<sup>222</sup>. Questi lavoratori, anche se si spostano fisicamente tra diverse nazioni - come equipaggi marittimi o dipendenti di compagnie aeree - avevano un punto tangibile e identificabile di prestazione del servizio.

<sup>221</sup> MOSCONI, Franco. International Labour Law by István Szász. **Il Politico**, v. 35, n. 4, pp. 823-827, dez. 1970. Disponibile su: <https://www.jstor.org/stable/43207312>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>222</sup> Di seguito si descrive la funzione svolta dai dipendenti nei casi analizzati dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea individuati dall'autrice. In tutti i casi, si trattava di dipendenti che lavoravano fisicamente e non virtualmente: Caso Mulox (C-125/92): direttore di marketing internazionale; Caso Koelzsch (C-29/10): camionista; Caso Voogsgeerd (C-384/10): responsabile della reception; Caso Anton Schlecker (64/12): responsabile della distribuzione; Caso Nikiforidis (C-135/15): insegnante; Caso Petronas (C-6/19): lavoratore marittimo.

In questo contesto, è importante notare che fino alla data di conclusione del presente studio, non è stata trovata alcuna sentenza formalizzata dalla CGUE che affronti la questione dei lavoratori remoti transnazionali.

Nello scenario contemporaneo, con l'evoluzione tecnologica in crescita e l'espansione del lavoro remoto, questo approccio deve essere rivisitato. I lavoratori remoti, che svolgono le loro funzioni da diverse località, spesso all'interno delle loro stesse case e in paesi diversi dai loro datori di lavoro, presentano sfide significative all'applicazione tradizionale del criterio *lex loci laboris*.

Considerando la natura intangibile e fluida del lavoro remoto, la giurisprudenza stabilita dalla CGUE per i lavoratori che operavano fisicamente potrebbe non essere pienamente applicabile o adeguata. C'è una necessità imminente di revisione e aggiornamento di questi principi per includere le peculiarità e le sfumature del lavoro remoto, garantendo che i diritti di questi lavoratori siano protetti e che le legislazioni applicabili siano chiare e giuste per tutte le parti coinvolte.

#### **4.1.4 Le norme di applicazione necessaria: art. 9 del Regolamento Roma I REG. (CE) n. 593/2008. Caso C-135/15 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea**

Come menzionato in precedenza, l'art. 9 del Regolamento CE 593/2008 stabilisce il concetto di norme di applicazione necessaria, che prevalgono sulle norme che, secondo i criteri generali del Regolamento, sarebbero applicate a un determinato rapporto contrattuale.

Così stabilisce il suddetto articolo 9:

1. Le norme di applicazione necessaria sono disposizioni il cui rispetto è ritenuto cruciale da un paese per la salvaguardia dei suoi interessi pubblici, quali la sua organizzazione politica, sociale o economica, al punto da esigerne l'applicazione a tutte le situazioni che rientrino nel loro campo d'applicazione, qualunque sia la legge applicabile al contratto secondo il presente regolamento.
2. Le disposizioni del presente regolamento non ostano all'applicazione delle norme di applicazione necessaria della legge del foro.
3. Può essere data efficacia anche alle norme di applicazione necessaria del paese in cui gli obblighi derivanti dal contratto devono essere o sono stati eseguiti, nella misura in cui tali norme di applicazione necessaria rendono illecito l'adempimento del contratto. Per decidere se vada data efficacia a queste norme, si deve tenere conto della loro natura e della loro finalità nonché delle conseguenze derivanti dal fatto che siano applicate, o meno.

Inizialmente, è importante notare che le norme di applicazione necessaria descritte nell'art. 9, sopra citato, si applicano a tutte le relazioni contrattuali e non si riferiscono esclusivamente alle relazioni di lavoro.

Nel testo precedente al Regolamento (ossia nella Convenzione di Roma del 1980), invece di "norme di applicazione necessaria", vi era l'espressione "disposizioni imperative", senza dettagliare la questione della protezione nell'interesse pubblico e senza indicare questioni relative all'"organizzazione politica, sociale o economica". Nel Regolamento Roma I, invece, c'è una chiara distinzione tra la nozione di norme imperative in generale (art. 3, n. 3 e n. 4, 6, n. 2 e 8, n. 1) e le norme di applicazione necessaria descritte nell'art. 9. «Le norme di applicazione necessaria costituiscono una sottoclasse delle norme imperative che presentano un elemento aggiuntivo rispetto alla generalità delle norme imperative - elemento aggiuntivo che l'art. 9, n. 1 cerca di identificare».<sup>223</sup>

La legislazione in questione non delimita esplicitamente quali disposizioni specifiche debbano essere riconosciute nella categoria di "applicazione necessaria". Al contrario, fornisce solo una descrizione generale della natura intrinseca di tali norme. Di fronte a questa ambiguità, la responsabilità di interpretare e identificare quali norme rientrino in questa classificazione spetta al giudice. Per condurre tale analisi, il giudice deve fare una valutazione accurata, basandosi sul compendio delle normative vigenti, come "le regole che derivano dalle norme costituzionali dello Stato del foro e le disposizioni di legge che ne sono attuazione; le regole che derivano dagli atti fondamentali dell'Unione (Trattati e Carta dei diritti fondamentali UE) e dalle direttive che dettano standard di tutela validi su tutto il territorio dell'UE".<sup>224</sup>

È generalmente condiviso che le "norme di applicazione necessaria" includano primariamente quelle norme che proteggono i diritti fondamentali, essenziali per l'architettura politica e sociale dello Stato del foro. Questi diritti comprendono, ad esempio, il diritto di sciopero, la libertà sindacale e di negoziazione collettiva, le leggi contro la discriminazione, e il diritto alla libera espressione, anche sul posto di lavoro. Questi diritti sono radicati nelle

<sup>223</sup> TELES, Eugénia Galvão. A noção de normas de aplicação imediata no Regulamento Roma I: Uma singularidade legislativa. In: MIRANDA, Jorge *et al.* (org.). **Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles**. v. II, Coimbra: Almedina, 2012. pp. 801-820, p. 803. (traduzione nostra)

<sup>224</sup> CARINCI, Maria Teresa; HENKE, Albert. Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE? **Diritto delle Relazioni Industriali**, Milão, v. 29, n. 4, pp. 1041-4072, 2019, p. 1054. Disponibile su: <https://moodle.adaptland.it/mod/book/view.php?id=22878&chapterid=706>. Accesso il: 19 apr. 2023.



tradizioni costituzionali degli Stati membri e sono anche formalmente riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE.<sup>225</sup>

Nel punto n. 2 dell'articolo 9 si stabilisce che, una volta individuata la legge materiale applicabile al contratto (secondo criteri generali, nel caso dei lavoratori, stabiliti nell'articolo 8), questa non sarà necessariamente la sola fonte di riferimento per l'analisi del caso concreto, poiché se esistono norme di applicazione necessarie nel paese del foro<sup>226</sup>, queste non possono essere escluse.

Pertanto, in presenza di norme di applicazione necessaria nel foro e in caso di conflitto tra queste e la legislazione applicabile al contratto di lavoro, il giudice può non considerare la legge (o parte di essa) che normalmente sarebbe stata applicata per scelta delle parti, o dalle norme che si applicano suppletivamente al contratto di lavoro.

Il punto n. 3 dell'articolo 9 del Regolamento Roma I presenta un'analisi dettagliata che differenzia le norme di applicazione necessaria stabilite nel paese dove la controversia viene giudicata (paese del foro) dalle norme di applicazione necessaria del paese in cui le obbligazioni derivanti dal contratto devono essere o sono state eseguite. Questa disposizione stabilisce chiaramente che, in situazioni in cui, secondo le norme di applicazione necessaria del paese di esecuzione del contratto, l'esecuzione di tale contratto sia considerata illecita, sono queste norme che devono avere la priorità, prevalendo su tutte le altre.

Per illustrare l'esempio sopra, si cita l'esempio ipotetico di un adolescente di 13 anni, che lavora svolgendo incarichi leggeri, eseguendo il contratto di lavoro al confine tra Danimarca e Germania, operando quindi in entrambi i paesi. Il datore di lavoro è un'azienda con sede in Danimarca (che sarà considerata come paese del foro)<sup>227</sup>, mentre le parti hanno scelto come legge applicabile al contratto di lavoro quella della Germania.

---

<sup>225</sup> CARINCI, Maria Teresa; HENKE, Albert. Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE? **Diritto delle Relazioni Industriali**, Milano, v. 29, n. 4, pp. 1041-1072, 2019, p. 1054. Disponibile su: <https://moodle.adaptland.it/mod/book/view.php?id=22878&chapterid=706>. Accesso il: 19 apr. 2023.

<sup>226</sup> Per quanto riguarda le norme processuali per la definizione del foro e sui conflitti di giurisdizione, le norme sono previste nel REGOLAMENTO (UE) N. 1215/2012 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 12 dicembre 2012 (SEZIONE 5 - Competenza in materia di contratti individuali di lavoro). EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale. Lussemburgo: EUR-Lex, 2012. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:351:0001:0032:pt:PDF>. Accesso il: 18 giu. 2023.

<sup>227</sup> Conforme i criteri che verranno meglio dettagliati nella voce "4.2 DETERMINAZIONE DELLA GIURISDIZIONE APPLICABILE AI CONTRATTI REMOTI TRANSNAZIONALI (BRUXELLES I-BIS)"

Dato il quasi universale riconoscimento dell'importanza di proteggere i minori dallo sfruttamento lavorativo e garantire loro un'infanzia dignitosa ed il diritto all'istruzione, l'età minima per lavorare è spesso classificata come una "norma di applicazione necessaria".

Secondo le regole "di applicazione necessaria" del foro (Danimarca), non ci sarebbe irregolarità nella contrattazione dell'adolescente, dato che in questo paese è permesso svolgere lavori leggeri a partire dai 13 anni.<sup>228</sup> Tuttavia, secondo le norme "di applicazione necessaria" della Germania, tale contratto sarebbe considerato illegale, poiché in questo paese l'età minima per lavorare è fissata a 15 anni.<sup>229</sup> Nel caso presentato, le norme di applicazione necessaria del foro dovrebbero essere messe da parte, dando prevalenza alle norme di applicazione necessaria del paese in cui sono state eseguite le obbligazioni, poiché, secondo queste norme, l'esecuzione del contratto è considerata illegale.

Parte della dottrina sostiene che il punto n. 3 dell'articolo 9 del Regolamento Roma I attribuisce un potere discrezionale all'organo di applicazione del diritto, stabilendo tuttavia dei limiti. In primo luogo, il legame con lo Stato le cui norme imperative internazionali devono essere considerate non è un legame stretto (come era nel testo della Convenzione di Roma), ma una connessione derivante dal fatto che le obbligazioni derivanti dal contratto devono essere o sono state eseguite in tale Stato; in secondo luogo, le norme imperative internazionali devono stabilire che l'esecuzione del contratto sia illegale.<sup>230</sup>

La questione relativa alla "esclusione" delle norme necessarie del paese del foro o del paese di esecuzione del contratto è già stata esaminata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea<sup>231</sup>. Il caso riguarda un insegnante greco che insegna in una scuola elementare in Germania, gestita dalla Repubblica Ellenica. A seguito della crisi in Grecia, lo stipendio del lavoratore ha subito una significativa riduzione, motivo per cui ha chiesto un pagamento

<sup>228</sup> Children between 13 to 15 years of age may only perform light work, not with machinery. The working hours must not exceed 2 hours on school days. On other days they are allowed to work up to 7 hours per day (max. 35 hours per week in the holidays). Dati disponibili su: PROTECTION OF MINORS. **Children and youth protection in Denmark**. [S.l.]: Protection of Minors, 2023. Disponibile su: <https://www.protection-of-minors.eu/en/country/DK>. Accesso il: 25 ago. 2023.

<sup>229</sup> Typically, the *Jugendarbeitsschutzgesetz* (Youth Labor Protection Laws) apply to teenagers between 15-18, and children younger than 14 are not allowed to work and are required to attend school five days per week. Dati disponibili su: HOW TO GERMANY. **Youth Labor Laws**. [S.l.]: How to Germany, 2023. Disponibile su: [https://howtogermany.com/jobs/rights/youth-labor-laws/#:~:text=Typically%2C%20the%20Jugendarbeitsschutzgesetz%20\(Youth%20Labor,school%20five%20days%20per%20week](https://howtogermany.com/jobs/rights/youth-labor-laws/#:~:text=Typically%2C%20the%20Jugendarbeitsschutzgesetz%20(Youth%20Labor,school%20five%20days%20per%20week). Accesso il: 25 ago. 2023.

<sup>230</sup> BRITO, Maria Helena. Determinação da lei aplicável aos contratos internacionais: da Convenção de Roma ao Regulamento Roma I. In: GOUVEIA, Mariana França; GUEDES, Armando Marques; DUARTE, Rui Pinto (org.). **Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Lebre de Freitas**. Coimbra: Almedina, 2013. v. 1. pp. 427-473.

<sup>231</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-135/15. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 18 ottobre 2016. Republik Griechenland contro Grigorios Nikiforidis.

aggiuntivo presso il foro tedesco. Si è discusso se le leggi greche numeri 3833/2010 e 3845/2010, che riducono gli stipendi di tutti i lavoratori del servizio pubblico della Repubblica Ellenica, sarebbero norme di applicazione necessaria e se dovrebbero essere applicate a un rapporto di lavoro svolto in Germania e sottoposto al diritto tedesco, che non permette riduzioni salariali simili a quelle effettuate dalla Repubblica Ellenica.

Un punto molto rilevante per la risoluzione della questione è stata l'informazione fornita dalla Corte Suprema del Lavoro Tedesca (*Bundesarbeitsgericht*) che, se il Regolamento Roma I non fosse applicabile al caso principale, l'articolo 34 del EGBGB<sup>232</sup> gli permetterebbe di prendere in considerazione le norme di applicazione necessaria di un altro Stato<sup>233</sup>. Vale a dire, secondo le norme nazionali tedesche, il tribunale potrebbe analizzare le norme di applicazione necessaria greche, mentre nel Regolamento Roma I si stabilisce che devono essere applicate le norme di applicazione necessaria del paese del foro o del paese in cui le obbligazioni derivanti dal contratto devono essere o sono state eseguite.

La decisione spiega che l'articolo 9 del Regolamento Roma I deroga al principio della libera scelta della legge applicabile alle parti nel contratto (regola generale delle relazioni lavorative secondo l'articolo 8, paragrafo 1, parte 1 del Regolamento Roma I). Questa eccezione ha lo scopo, come affermato nel *considerando 37* di questo regolamento, di permettere che, in circostanze eccezionali, il tribunale del foro tenga conto dei motivi di ordine pubblico. Essendo una misura di deroga, deve essere analizzata in modo restrittivo.<sup>234</sup>

È stato anche sottolineato nella decisione che nei lavori preparatori del Regolamento Roma I, il legislatore dell'Unione ha inteso limitare le perturbazioni del sistema di conflitti di leggi generate dall'applicazione delle norme di applicazione necessaria diverse da quelle dello Stato del foro.

In seguito all'azione, è stato dichiarato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea che:

2) L'articolo 9, paragrafo 3, del regolamento Roma I non esclude la considerazione sostanziale indiretta delle norme di applicazione necessaria di un paese terzo, qualora ciò sia consentito dalla legge dello paese che disciplina il contratto stesso. 3) Alla luce

<sup>232</sup> GERMANIA. **Legge di introduzione al Codice Civile**. 1994. Disponibile su: [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgbeg/](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgbeg/). Accesso il: 20 mar. 2023..

<sup>233</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-135/15. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 18 ottobre 2016. Republik Griechenland contro Grigorios Nikiforidis, voce 20.

<sup>234</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-135/15. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 18 ottobre 2016. Republik Griechenland contro Grigorios Nikiforidis, vocè 43 e 44..

dell'obbligo di leale cooperazione stabilito all'articolo 4, paragrafo 3, TUE, il giudice di uno Stato membro, nel decidere se, eventualmente, dare efficacia alle norme di applicazione necessaria straniere sulla base dell'articolo 9, paragrafo 3, del regolamento Roma I, deve tener conto del fatto che le suddette norme sono state adottate da un altro Stato membro al fine di assolvere gli obblighi scaturenti dall'appartenenza all'Unione. Tuttavia, ciò non è determinante per la decisione definitiva che verrà adottata nel merito dal giudice adito.

Come si può notare, dato che l'EGBGB tedesco consente l'analisi di norme di applicazione necessaria di altri paesi, la decisione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea è stata che l'articolo 9, comma 3, del Regolamento deve essere interpretato nel senso che esclude la possibilità per il tribunale del luogo di giurisdizione di applicare, come norme giuridiche, norme di applicazione necessaria diverse da quelle dello Stato, ma permette un'analisi, come questioni di fatto, delle norme di applicazione necessaria di altri sistemi giuridici, a condizione che il diritto nazionale preveda questo tipo di analisi, come previsto dall'articolo 34 dell'EGBGB tedesco.

La decisione sopra citata è stata l'unica riguardo all'argomento identificata presso la Corte di Giustizia dell'Unione Europea.<sup>235</sup>

Si osserva una chiara distinzione tra le norme di applicazione necessaria previste all'articolo 9 del Regolamento Roma I e le disposizioni non derogabili previste all'articolo 8, punto I, seconda parte.

Come menzionato, le norme di applicazione necessaria hanno un criterio molto ristretto e vengono prese in considerazione solo ed esclusivamente per garantire l'interesse pubblico, con un'analisi limitata al rispetto dei principi che sottendono l'organizzazione politica, sociale o economica di un determinato Stato. Le norme non derogabili previste all'articolo 8 sono norme imperative, secondo l'ordinamento interno di ciascun paese, legate alla protezione dei lavoratori, come spiegato nel punto *“4.1.2 Limitazione dell'autonomia contrattuale del lavoratore e del datore di lavoro nella scelta della legislazione sociale nazionale applicabile al contratto di lavoro internazionale. Caso C-152/20 e C-218/20 della Corte di Giustizia dell'Unione Europea”* di questo studio.

---

<sup>235</sup> Ricerca effettuata il 20/03/2023, utilizzando i "moduli di ricerca" del sito della Corte di Giustizia dell'Unione Europea [<https://curia.europa.eu/juris>], nella sezione "Citazioni di giurisprudenza o di legislazione", usando come criteri di ricerca (Regolamento > Numero = "593"; Anno = "2008"; Articolo = "9"). INFO CURIA GIURISPRUDENZA. **Modulo di ricerca.** Lussemburgo: Info Curia Giurisprudenza, 2023. Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris>. Accesso il: 10 ago. 2023.

#### **4.1.5 Il limite dell'ordine pubblico nell'applicazione delle norme di diritto internazionale privato**

L'art. 21 del Regolamento Roma I stabilisce la possibilità che la legge applicabile al contratto internazionale privato, secondo le regole stabilite dal stesso Regolamento, possa essere esclusa, ma solo e unicamente quando la sua applicazione è manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico del foro.

Art. 21: L'applicazione di una norma della legge di un paese designata dal presente regolamento può essere esclusa solo qualora tale applicazione risulti manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico del foro.

Inizialmente, è importante distinguere il contenuto dell'articolo 21 dalle norme di applicazione necessaria previste nell'art. 9, che sono state esaminate nella sezione precedente. In generale, l'art. 9 stabilisce che le regole per determinare la legislazione applicabile al contratto, secondo il Regolamento Roma I, non possono eludere le norme di applicazione necessaria del paese del foro. Pertanto, in un caso ipotetico in cui dipendente e datore di lavoro scelgono l'applicazione della legislazione sociale italiana al rapporto contrattuale, se il foro competente per esaminare l'azione giuridica è il Portogallo, le norme di applicazione necessaria dell'ordinamento giuridico portoghese non possono essere escluse.

L'articolo 21, invece, stabilisce che la legge nazionale applicabile al rapporto contrattuale, secondo le regole stabilite nel Regolamento Roma I, può essere esclusa solo se la sua applicazione è manifestamente incompatibile con l'ordine pubblico del foro. Riprendendo l'esempio citato nel paragrafo precedente, la legge italiana potrebbe essere esclusa solo nei casi in cui fosse incompatibile con le norme di ordine pubblico previste nell'ordinamento giuridico portoghese.

Un altro punto rilevante è l'osservazione dei termini utilizzati dal legislatore europeo. Mentre nell'art. 9 è stata utilizzata l'espressione "norme di applicazione necessaria", nell'art. 21 si è optato per l'utilizzo dell'espressione "ordine pubblico". Si sottolinea che le prime si riferiscono a un insieme specifico di norme imperative, che devono essere interpretate restrittivamente secondo i principi descritti nell'articolo 9.

La definizione di ordine pubblico è complessa e discussa, variando in base agli interessi e alle ideologie nel corso del tempo e in luoghi diversi, soprattutto perché la legislazione non la specifica chiaramente.

Molti autori, come Irineu Strenger, Jacob Dolinger e João Baptista Machado, distinguono tra ordine pubblico interno (nazionale, domestico) e ordine pubblico esterno (internazionale, globale), dicotomia che viene respinta da altri studiosi come Oscar Tenório e Amílcar de Castro.<sup>236</sup>

Seguendo la posizione degli studiosi che differenziano i concetti di ordine pubblico interno e ordine pubblico internazionale, il concetto di ordine pubblico nel diritto internazionale privato non corrisponde all'ordine pubblico interno o alle norme imperative civili, ma piuttosto ai principi fondamentali che definiscono l'ordine dello Stato in un determinato momento storico<sup>237</sup>. In questo modo, la nozione di ordine pubblico utilizzata per limitare l'applicazione della legge straniera, si riferisce all'ordine pubblico internazionale.

Per quanto riguarda il concetto di ordine pubblico internazionale, nell'Allegato I del Libro Verde<sup>238</sup>, il legislatore europeo presenta il seguente concetto:

Ordine pubblico internazionale // Dopo aver determinato la legge applicabile a una data situazione giuridica in conformità delle proprie norme di conflitto\*, può accadere che il giudice consideri che la concreta applicazione di tale legge induca un risultato poco compatibile con il sistema di valori del foro. Di conseguenza, egli disapplica la legge straniera che sarebbe normalmente d'applicazione e applica la propria legge.

Si nota che, sebbene l'intento del legislatore sia chiaro, cioè escludere dal sistema giuridico gli effetti che sono manifestamente contrari ai "valori del foro", il concetto di quali norme debbano essere considerate come di ordine pubblico rimane vago nel Regolamento Roma I.

Nel diritto internazionale privato, «l'ordine pubblico ha l'obiettivo di evitare l'applicazione di una legge straniera indicata dall'elemento di connessione quando questa sia incompatibile con la morale e i valori della comunità locale»<sup>239</sup>. Tale concetto, nelle ultime decadi, è stato modificato a causa dell'evoluzione della società, della globalizzazione e delle relazioni internazionali tra i paesi. Inizialmente, l'ordine pubblico aveva l'obiettivo di evitare l'applicabilità di norme straniere in contrasto con i principi generali dell'ordinamento interno di

<sup>236</sup> DEL'OLMO, Florisbal de Souza; JAEGER JUNIOR, Augusto. **Curso de Direito Internacional Privado**. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

<sup>237</sup> FILIPPINI, Alberto. **Compendio di Diritto Internazionale Privato**. Milão: Giuffrè Francis Lefebvre, 2022.

<sup>238</sup> EUR-LEX. **LIBRO VERDE** sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980 applicabile alle obbligazioni contrattuali e sul rinnovamento della medesima. Lussemburgo: EUR-Lex, 1980. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0654&from=FR>. Accesso il: 10 mar. 2023

<sup>239</sup> FRAGOSO, Silvio. **Ordem pública no Mercosul e na União Europeia: critérios de aplicação**. Porto: Juruá, 2019, p. 32.

uno Stato<sup>240</sup> specifico. A questa concezione di ispirazione statalista si è opposta un'altra, più aperta agli ordinamenti stranieri.

Attualmente, il riferimento ai principi fondamentali dell'ordine pubblico internazionale non deve essere confuso con i principi generali del diritto. La grande maggioranza delle regole giuridiche del diritto materiale privato, sono legate ai principi generali del diritto e non diventano, di per sé, materie di ordine pubblico internazionale.<sup>241</sup>

Parte della dottrina ritiene, quindi, che «il contenuto dell'ordine pubblico internazionale tende oggi ad essere determinato alla luce dei diritti fondamentali protetti dalla Costituzione, dalle convenzioni internazionali e dal diritto dell'Unione Europea».<sup>242, 243</sup>

Si osserva che, sebbene non siano state individuate decisioni della CJUE relative espressamente all'articolo 21 del Regolamento Roma I<sup>244</sup>, si è verificato che il suddetto tribunale ha già espresso opinioni sul tema dell'"ordine pubblico" nell'analisi di altre convenzioni che trattano ugualmente il tema. In questo senso, si cita, ad esempio, punto 21 della decisione emessa nel caso C-7/98, che recita:

21. Per quanto riguarda l'art. 27 della Convenzione, la Corte ha dichiarato che esso dev'essere interpretato restrittivamente, in quanto costituisce un ostacolo alla realizzazione di uno degli obiettivi fondamentali della Convenzione (sentenza Solo Kleinmotoren, citata, punto 20). Per quanto attiene più in particolare al ricorso alla

<sup>240</sup> L'evoluzione storica riguardo all'interpretazione del concetto di 'ordine pubblico' è stata affrontata dalla Corte di Cassazione italiana, sez. I, 30/09/2016, n. 19599. REDAZIONE. Cassazione Civile, sez. I, 30 settembre 2016, n. 19599. **MioLegale**. 04/10/2018. Disponibile su: <https://www.miolegale.it/sentenze/cassazione-civile-i-19599-2016/>. Accesso il: 20 giu. 2023.

<sup>241</sup> PINHEIRO, Luís de Lima. A ordem pública internacional: hoje. **Revista de direito civil**, Ano IV, n. 1, pp. 47-57, 2019.

<sup>242</sup> PINHEIRO, Luís de Lima. A ordem pública internacional: hoje. **Revista de direito civil**, Ano IV, n. 1, pp. 47-57, 2019.

<sup>243</sup> Il prof. Andrea Montanari presenta una critica a questa interpretazione 'globalizzata' dell'ordine pubblico, chiarendo che «L'idea in discorso dovrebbe, tuttavia, venire soppesata con una qualche cautela per evitare che la stessa inneschi una sorta di contraddizione tra tutela dell'individuo e ordinamento statale di appartenenza; soprattutto perché l'ordine pubblico non sembra risultare più identificato con l'ordine statale. L'accentramento del discorso sull'esigenza di «tutela transnazionale» dell'individuo rischia, infatti, di provocare il superamento del recinto costituito dalle tradizioni giuridiche identitarie della comunità in cui quell'individuo risulta inserito (...) Al contrario, la dimensione internazionale dell'ordine pubblico pone, senza eliderle, quelle tradizioni giuridiche in relazione con quelle degli altri Stati: il dialogo tra gli ordinamenti implica una relazione duale di soggetti posti orizzontalmente sullo stesso piano, la quale favorisce la continua condivisione e la conseguente integrazione dogmaticamente orientata degli istituti. La tesi dell'«ordine giuridico globale» sembra privare, invece, il processo dialettico ora decritto della fase dell'inserimento degli strumenti alieni alla luce del quadro giuridico di recepimento». MONTANARI, Andrea. Ordine pubblico, diritto privato e vocazione Internazionale. In: BONELL, Joachim *et al.* (org.). **Europa e diritto privato**, Milão: Giuffrè Francis Lefebvre, 2022. pp. 133-184. pp. 154-155.

<sup>244</sup> Ricerca effettuata il 10/08/2023, utilizzando i "moduli di ricerca" sul sito della Corte di Giustizia dell'Unione Europea [<https://curia.europa.eu/juris>], nella sezione "Citazioni di giurisprudenza o di legislazione" utilizzando come criteri di ricerca [Regolamento > Numero = "593"; Anno = "2008"; Articolo = "21"]. INFO CURIA GIURISPRUDENZA. Modulo di ricerca. Lussemburgo: Info Curia Giurisprudenza, 2023. Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris>. Accesso il: 10 ago. 2023.

clausola dell'ordine pubblico di cui all'art. 27, punto 1), della Convenzione, la Corte ha precisato che essa deve applicarsi soltanto in casi eccezionali (sentenze 4 febbraio 1988, causa 145/86, Hoffmann, Racc. pag. 645, punto 21, e 10 ottobre 1996, causa C-78/95, Hendrikman e Feyen, Racc. pag. I-4943, punto 23).<sup>245</sup>

Nel contesto dei meccanismi europei di Diritto Internazionale Privato, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea stabilisce parametri su fino a che punto uno Stato Membro può fare riferimento all'ordine pubblico internazionale, in particolare in relazione al riconoscimento delle decisioni prese da altri Stati Membri. Questa direzione mette in particolare rilievo la natura eccezionale dell'intervento dell'ordine pubblico internazionale.<sup>246</sup>

Così, secondo la Corte di Giustizia, l'invocazione della clausola di ordine pubblico internazionale è ammissibile solo se il riconoscimento o la "esecuzione" di una decisione presa da un altro Stato Membro contravviene in modo intollerabile all'ordine giuridico dello Stato richiedente, violando un principio fondamentale. Tale violazione deve essere un'evidente infrazione di una norma giuridica considerata essenziale nell'ordine giuridico dello Stato richiedente o di un diritto ritenuto essenziale in tale ordine.<sup>247</sup>

È importante anche menzionare un chiarimento significativo fatto dal legislatore europeo riguardo all'ordine pubblico del foro. Nel *considerando* n. 25 del Regolamento Roma III - REGOLAMENTO (UE) 1259/2010 DEL CONSIGLIO del 20 dicembre 2010, è stato stabilito che, in situazioni eccezionali e per motivi di interesse pubblico, i tribunali degli Stati Membri possono rifiutare l'applicazione delle leggi straniere se queste sono contrarie all'ordine pubblico locale. Tuttavia, non possono utilizzare questa eccezione per rifiutare le leggi di un altro Stato se ciò viola la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, in particolare l'articolo 21, che proibisce la discriminazione.

Pertanto, alla luce dell'attenzione di questo studio sulle relazioni di lavoro plurilocalizzate e subordinate, in caso di conflitto tra l'ordine pubblico del foro e le norme della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, quest'ultima deve prevalere, in quanto definisce le basi fondamentali dei diritti del lavoro e delle relazioni lavorative in Europa, incluse le garanzie sindacali, sociali e legate all'impiego.

---

<sup>245</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Processo C-7/98. Sentenza della Corte del 28 Marzo 2000. Dieter Krombach contro André Bamberski, voce 21.

<sup>246</sup> PINHEIRO, Luís de Lima. A ordem pública internacional: hoje. **Revista de direito civil**, Ano IV, n. 1, pp. 47-57, 2019.

<sup>247</sup> PINHEIRO, Luís de Lima. A ordem pública internacional: hoje. **Revista de direito civil**, Ano IV, n. 1, pp. 47-57, 2019.



## 4.2 LA DETERMINAZIONE DELLA GIURISDIZIONE APPLICABILE AI CONTRATTI REMOTI TRANSNAZIONALI (*BRUXELLES I-BIS*)

La globalizzazione e il conseguente incremento della mobilità lavorativa hanno sollevato diverse questioni legate al contratto di lavoro internazionale. In questo contesto, è essenziale comprendere gli strumenti giuridici che determinano sia la legislazione applicabile sia la giurisdizione competente per gestire le controversie derivanti da tali contratti. In particolare, due regolamenti europei giocano un ruolo predominante in questa discussione: il Regolamento Roma I e il Regolamento Bruxelles I-bis<sup>248</sup>.

Come già menzionato, il Regolamento Roma I si focalizza sulla definizione della legislazione da applicare al contratto di lavoro internazionale, mentre il Regolamento Bruxelles I-bis si concentra sulla determinazione della giurisdizione (tribunale) competente per risolvere eventuali controversie derivanti da tale contratto. Entrambi i regolamenti riflettono gli sforzi dell'Unione Europea per armonizzare e chiarire le regole relative ai contratti internazionali, facilitando così il commercio e la mobilità lavorativa all'interno del blocco.

Alla luce dello scopo di questa ricerca, in questa sezione verranno presentate le regole di competenza relative a un contratto di lavoro individuale di un dipendente subordinato che opera in modalità remota e che, assunto virtualmente, svolge tutte le sue funzioni *online*. In uno scenario in cui il lavoratore risiede in uno Stato membro dell'Unione Europea e presta servizi a un'azienda situata in un altro paese del blocco, sorge il dubbio su quale sia la giurisdizione competente a risolvere eventuali controversie.

Il Regolamento Bruxelles I-bis stabilisce linee guida rigorose per quanto riguarda la determinazione della giurisdizione competente nelle controversie lavorative. Questo regolamento garantisce alle parti coinvolte una limitata autonomia per divergere da queste regole. Le parti possono formalizzare un accordo sulla giurisdizione solo in due contesti specifici: a) posteriormente al sorgere della controversia<sup>249</sup>, o b) se l'accordo consenta al lavoratore di adire un'autorità giurisdizionale diversa da quelle indicate nello stesso

---

<sup>248</sup> EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012.** Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale. Lussemburgo: EUR-Lex, 2012. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:351:0001:0032:pt:PDF>. Accesso il: 18 giu. 2023.

<sup>249</sup> Articolo 23, 1. EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012.** Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

regolamento<sup>250</sup>. Pertanto, è fondamentale che qualsiasi clausola adottata miri ad ampliare le opzioni giuridiche a disposizione del lavoratore.

La ragione di queste limitazioni è la protezione del lavoratore, considerato come la parte più vulnerabile<sup>251</sup>, assicurando che la scelta offerta dal regolamento al lavoratore riguardo le autorità giurisdizionali davanti alle quali può citare in giudizio il datore di lavoro non sia limitata e prevenendo che il datore di lavoro imponga restrizioni ai diritti del lavoratore.

In base a questa impostazione protettiva, il regolamento stabilisce una differenziazione tra le azioni legali proposte dal lavoratore e quelle avviate dal datore di lavoro. Quando si tratta di azioni intraprese dal datore di lavoro contro il lavoratore, un lavoratore che ha il suo domicilio in uno Stato Membro dell'Unione Europea può essere citato in giudizio solo davanti al tribunale dello Stato Membro in cui ha il suo domicilio.<sup>252</sup>

Nel caso di un'azione intrapresa dal lavoratore contro il datore di lavoro, quest'ultimo può essere citato in giudizio dal lavoratore nei seguenti luoghi:

- a) nel luogo di domicilio del datore di lavoro<sup>253</sup> (o di una filiale);
- b) nel luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente le sue attività<sup>254</sup>; o
- c) nel caso in cui il lavoratore non svolga regolarmente le sue attività in un unico paese, nel luogo in cui si trova o si trovava l'ufficio o sede di lavoro presso cui è stato assunto<sup>255</sup>.

---

<sup>250</sup> Articolo 23, 2. EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

<sup>251</sup> In questo senso, il *considerando 18* del Regolamento Bruxelles I-bis stabilisce come segue: «Nei contratti di assicurazione, di consumo e di lavoro è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole generali». EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

<sup>252</sup> Articolo 22, 1. EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

<sup>253</sup> Articolo 21, "a". EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

<sup>254</sup> Articolo 21, "b", I. EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

<sup>255</sup> Articolo 21, "b", II. EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

Riguardo alla definizione di "domicilio del datore di lavoro"<sup>256</sup>, che deve essere un'azienda o un'altra entità giuridica, il Regolamento Bruxelles I-bis stabilisce che il datore di lavoro ha il suo domicilio nel luogo in cui si trova:

- a) la sua sede statutaria;
- b) a sua amministrazione centrale; oppure
- c) il suo centro d'attività principale

Un'azienda è considerata domiciliata nell'UE anche quando solo uno di questi criteri è soddisfatto. Se non è domiciliata in uno Stato membro, ma ha "una filiale, un'agenzia o qualsiasi altro stabilimento" in uno Stato membro, il datore di lavoro è considerato, per controversie legate alla sua attività, come avente domicilio nel territorio di quest'ultimo Stato, come previsto dall'articolo 20, paragrafo 2, del Regolamento Bruxelles I-bis<sup>257</sup>.

I parametri di analisi relativi al domicilio delle parti (attore e convenuto) sono stabiliti nell'art. 62 del Regolamento Bruxelles I-bis. Per verificare se una parte ha domicilio nello Stato Membro i cui tribunali esamineranno la questione, il magistrato fa riferimento alla legge interna di questo Stato. Se la parte non è domiciliata nello Stato Membro in cui è stata presentata la causa, il giudice, per determinare se questa parte ha domicilio in un altro Stato Membro, consulterà la legge di quest'altro Stato Membro.

È interessante notare che, secondo l'art. 39 del Regolamento Bruxelles I-bis, una decisione giudiziaria presa in uno Stato Membro, che ha forza esecutiva in quel luogo, può essere eseguita in un altro Stato Membro senza la necessità di alcuna dichiarazione di esecutività. «Così, lo strumento in esame universalizza ed applica a tutte le decisioni giudiziarie in ambito civile e commerciale l'eliminazione dell'*exequatur*»<sup>258</sup>.

Come si può osservare da quanto descritto nei paragrafi precedenti, il criterio del "luogo di lavoro abituale" emerge come il parametro principale per determinare la competenza

---

<sup>256</sup> Articolo 63, 1. EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale

<sup>257</sup> Relativamente a questo tema, è rilevante menzionare la decisione presa dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea nel caso C-154/11, Mahamdia, riguardante il Regolamento Bruxelles I. Questa verteva su una disputa relativa a un contratto di lavoro firmato da un'ambasciata in rappresentanza dello Stato emittente. Nella decisione, un'ambasciata algerina localizzata in Germania è stata ritenuta avere il suo domicilio in Germania per quanto riguarda una denuncia presentata da un dipendente dell'ambasciata algerina di Berlino. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Processo C-154/11. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 19 luglio 2012. Ahmed Mahamdia contro la Repubblica Democratica e Popolare di Algeria.

<sup>258</sup> FAILLA, Luca. Il rapporto di lavoro con elementi di transnazionalità. In: ROBERTO, Cosio *et al.* (org.). **Il diritto del lavoro dell'unione europea**. Milano: Giuffrè, 2023, pp. 763-764.

territoriale nell'instaurazione di azioni lavorative intraprese dai dipendenti contro i loro datori di lavoro.

L'antecedente diretto di questa regola può essere trovato nella decisione della CGUE del 26 maggio 1982, nel caso “Ivenel”, in cui è stato stabilito che, per i contratti individuali di lavoro, «come contratti con un insieme specifico di problemi legati sia alla loro rilevanza sociale sia agli obblighi coinvolti in essi, richiedono una soluzione differenziata che tenga conto delle loro caratteristiche particolari»<sup>259</sup>. In questo senso, si afferma che, nel caso di un contratto di lavoro, «per il quale, in generale, la legge da applicarsi implica norme che tutelano il lavoratore; tale legge è normalmente quella del luogo in cui si svolge il lavoro che costituisce la prestazione che caratterizza il contratto».<sup>260</sup>

Questo criterio è stato adottato per raggiungere simultaneamente due obiettivi di grande rilevanza: la salvaguardia del lavoratore, da un lato, ed il rispetto del principio di prossimità<sup>261, 262</sup>, dall'altro.<sup>263</sup>

Tuttavia, è essenziale sottolineare che la CGUE dimostra una significativa preoccupazione nell'interpretare il regolamento, con una robusta protezione per la parte socialmente più vulnerabile, in questo caso, il lavoratore. Questa premessa sottende l'interpretazione secondo cui il luogo in cui il lavoratore adempie ai suoi obblighi è il più

---

<sup>259</sup> MAGNUS, Ulrich; MANKOWSKI, Peter. **Brussels I Regulation: European Commentaries on Private International Law**. Munique: European Law Publishers, 2007, pp. 333/334.

<sup>260</sup> Voce 19. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Processo C-133/81. Sentenza della Corte del 26 maggio 1982. Roger Ivenel contro Helmut Schwab.

<sup>261</sup> «D'après le principe de proximité, un rapport de droit est régi par la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits». LAGARDE, Paul. Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain: cours général de droit international privé. **Collected Courses of the Hague Academy of International Law**, n. 196, pp. 25-237, 1986, p. 29. Disponibile su: [http://dx.doi.org/10.1163/1875-8096\\_pplrdc\\_A9789024734993\\_01](http://dx.doi.org/10.1163/1875-8096_pplrdc_A9789024734993_01). Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>262</sup> «Nella formulazione generale della teoria della sede giuridica, la cui validità si estende a vari ambiti e metodologie del diritto internazionale privato classico, Savigny osserva che il diritto più adeguato per ogni relazione giuridica si trova localizzando la sede di questa, secondo un determinato ordinamento giuridico. La legge che deve regolare la relazione giuridica è quella più vicina alla sua natura, sia essa una legge nazionale o una legge straniera. Ogni relazione giuridica è, nella sua essenza, connessa a un determinato luogo; tale relazione giuridica occupa un posto nel "piano spaziale". In un dato momento essa irradianza effetti in modo predominante. È proprio questo luogo nello spazio, che si lega alla relazione giuridica, in modo temporaneo o permanente, che viene chiamato "sede della relazione giuridica"». BASSO, Maristela. **Curso de Direito Internacional privado**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book, voce 5.1.1.(traduzione nostra)

<sup>263</sup> CARINCI, Maria Teresa; HENKE, Albert. Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE? **Diritto delle Relazioni Industriali**, Milano, v. 29, n. 4, pp. 1041-1072, 2019. Disponibile su: <https://moodle.adaptland.it/mod/book/view.php?id=22878&chapterid=706>. Accesso il: 19 apr. 2023.

adeguato all'esame delle questioni giuridiche, proprio perché rappresenta minori oneri per il dipendente.<sup>264</sup>

In altre parole, la prospettiva adottata dal legislatore europeo, basata sulla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE), era intrinsecamente rivolta alla salvaguardia della parte più vulnerabile nella relazione lavorativa. Ciò perché si ritiene che il tribunale situato nel luogo della prestazione dei servizi abbia una connessione più intrinseca con la dinamica lavorativa. In questo contesto, sarebbe più predisposto a realizzare una valutazione giuridica accurata e contestualizzata delle sfumature del caso. Inoltre, è essenziale considerare gli aspetti pratici per il lavoratore, come i costi associati e la facilità di presentare una richiesta giudiziaria. In questo senso, il luogo in cui il lavoratore svolge fisicamente le sue funzioni, che probabilmente coinciderebbe con il suo luogo di residenza, si presenta come l'ambiente più propizio e giusto per la risoluzione giudiziaria.

È imperativo sottolineare che tale prospettiva si armonizza con un modello tradizionale di relazione lavorativa che, attualmente, non riflette la realtà di una considerevole parte della forza lavoro. Come ripetutamente sottolineato in questo studio, una significativa proporzione di cittadini europei, specialmente nel contesto successivo alla pandemia di COVID-19, ha iniziato a svolgere le sue attività lavorative in modo completamente remoto. Questa dinamica, spesso, si traduce in relazioni lavorative transnazionali. In questo scenario, il lavoratore, anche se fisicamente situato in un determinato paese membro dell'Unione Europea, svolge le sue funzioni via internet per un datore di lavoro situato in un altro paese dello stesso blocco economico.

Come dettagliato nella sezione *“4.1.3 Il concetto di “luogo di lavoro” nel lavoro remoto transnazionale”*, si argomenta che, a causa della delocalizzazione del lavoro remoto, diventa complesso determinare il luogo abituale di un'attività svolta digitalmente, cioè nell'ambiente virtuale di internet. Tuttavia, un'interpretazione analogica del lavoro svolto via web, utilizzando l'articolo 21, "b", II (cioè, proponendo l'azione giudiziaria nel luogo della sede dell'azienda) potrebbe portare conseguenze gravemente dannose per i lavoratori. Questo approccio implicherebbe la necessità di spostamento fisico e i costi associati per avviare un

---

<sup>264</sup> Questa preoccupazione è chiaramente espressa nella parte della decisione: «Orbene, tale adeguata tutela è meglio garantita se le liti relative ad un contratto di lavoro rientrano nella competenza del giudice del luogo in cui il lavoratore adempie le sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro. In effetti è proprio in tale luogo che il lavoratore può, con minor spesa, rivolgersi ai giudici o difendersi dinanzi ad essi». UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Processo C-125/92**. Sentenza della Corte del 13 luglio 1993. Mulox IBC Ltd contro Hendrick Geels, voce 19.

processo giudiziario in una giurisdizione estera, aggravando ulteriormente il lavoratore in uno scenario di controversia lavorativa.

Nonostante stiamo assistendo a una trasformazione nelle dinamiche associate alle azioni giudiziarie<sup>265</sup> - con l'implementazione di processi elettronici e lo svolgimento di udienze virtuali - anche in questo contesto modernizzato, richiedere a un lavoratore di cercare una rappresentanza legale in un paese diverso dal suo domicilio comporta sfide significative. Queste sfide non si limitano solo alla questione geografica, ma si estendono anche a potenziali barriere linguistiche e differenze culturali. Dal punto di vista di chi scrive, tale approccio non riflette adeguatamente l'essenza sociale intrinseca alle controversie lavorative. Ancora di più, sembra trascurare la necessità di proteggere gli interessi della parte più vulnerabile nella relazione lavorativa: il lavoratore.

Di fronte a questo scenario, è imperativo che il legislatore europeo intervenga rapidamente, mirando alla revisione e all'adattamento delle disposizioni contenute nel Regolamento Bruxelles I-bis. Tale revisione dovrebbe considerare i principi fondamentali che hanno guidato la concezione di tale normativa, con particolare enfasi sulla vulnerabilità inerente ai lavoratori. È essenziale riconoscere e adattarsi alla crescente realtà dei lavoratori remoti transnazionali, consentendo loro di ricorrere all'apparato giudiziario nel luogo della loro residenza ufficiale, invece di essere obbligati a farlo nel domicilio della sede della azienda. Un tale cambiamento non solo è in linea con gli ideali di giustizia ed equità, ma riafferma anche l'impegno della legislazione europea nel proteggere i suoi cittadini, indipendentemente dalle sfumature dell'era digitale in cui viviamo.<sup>266</sup>

Si noti che l'autore difende l'adozione della giurisdizione associata al luogo di residenza ufficiale del lavoratore, invece di concentrarsi sul luogo fisico in cui stabilisce la sua connessione, tramite le ICT, a Internet per lo svolgimento delle attività lavorative. Questa prospettiva si basa sulla natura intrinsecamente non localizzata di tale accesso. In un'era di

---

<sup>265</sup> “The European Commission has launched a new initiative aiming at modernising EU cross-border judicial cooperation through digitalisation. The main purpose of this initiative is to make use of new digital tools for electronic communication in cross-border judicial procedures”. EUROPEAN COMMISSION. **Digitalisation of cross-border judicial cooperation**. Bruxelles: European Commission, 2021. Disponibile su: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/digitalisation-cross-border-judicial-cooperation\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/digitalisation-cross-border-judicial-cooperation_en). Accesso il: 17 ago. 2023.

<sup>266</sup> Il Principio 5 del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali afferma che «Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro e l'accesso alla protezione sociale e alla formazione». UNIONE EUROPEA. **Pilastro europeo dei diritti sociali**. Lussemburgo: Unione Europea, [s.d.]. Disponibile su: [https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf). Accesso il: 25 mag. 2023.

lavoro remoto e digitale, il lavoratore ha la libertà di operare da qualsiasi Stato membro. Una tale dinamica, nella sua essenza, potrebbe, teoricamente, permettere una scelta discrezionale e strategica da parte del lavoratore riguardo alla giurisdizione che regola il suo contratto di lavoro. È quindi imperativo che le normative considerino tale realtà, garantendo equità e prevedibilità nell'ambito delle relazioni lavorative transnazionali.

#### **4.2.1 L'utilizzo del foro di residenza del lavoratore. Applicazione analogica del caso Petrus Wilhelmus Rutten (C-383/95)**

L'evoluzione tecnologica e la globalizzazione hanno portato a un significativo cambiamento nelle relazioni di lavoro, facendo emergere contratti di lavoro remoti di carattere internazionale.

Di fronte a questa realtà, si sostiene che il foro di residenza del lavoratore sia il più appropriato per presentare un eventuale contenzioso lavorativo. Tale posizione non si basa solo su criteri di convenienza, ma soprattutto sull'osservanza del principio di protezione del lavoratore<sup>267</sup>, pilastro del Diritto del Lavoro. Considerando che il lavoratore è riconosciuto come la parte più vulnerabile del rapporto di lavoro, la determinazione del foro della sua residenza come competente mira a garantire che l'accesso alla giustizia avvenga in modo meno oneroso e più accessibile, minimizzando gli ostacoli geografici, linguistici e culturali che potrebbero scoraggiare o addirittura impedire l'affermazione dei propri diritti.

L'interpretazione formulata in questo studio si basa anche sull'interpretazione analogica del ragionamento applicato dalla CGUE nel caso Petrus Wilhelmus Rutten (C-383/95). In questo caso, il lavoratore, P. Rutten, aveva domicilio a Hengelo (Paesi Bassi) ed era stato assunto dalla Cross Medical Ltd, società di diritto inglese con sede a Londra.<sup>268</sup>

Era un fatto indiscusso nel procedimento giudiziario che P. Rutten aveva svolto le sue funzioni non solo nei Paesi Bassi, ma anche, approssimativamente per un terzo del suo tempo di lavoro, nel Regno Unito, Belgio, Germania e Stati Uniti d'America. Quando non aveva

---

<sup>267</sup> In questo senso, il *considerando 18* del Regolamento Bruxelles I-bis stabilisce come segue: «Nei contratti di assicurazione, di consumo e di lavoro è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole generali». EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

<sup>268</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 2.

impegni di lavoro internazionali nei paesi citati, P. Rutten svolgeva le sue attività da un ufficio nella sua residenza a Hengelo (Paesi Bassi), dove tornava dopo ogni viaggio di lavoro.<sup>269</sup>

È pertinente sottolineare la somiglianza della situazione fattuale presentata con la realtà vissuta dai lavoratori remoti transnazionali, che costituiscono l'oggetto di questa analisi. In questo contesto, la sentenza fornisce un'interpretazione particolarmente rivelatrice: l'attività lavorativa svolta nella residenza di P. Rutten è paragonabile a quella eseguita *online* da dipendenti in regimi di lavoro remoto transnazionale, motivo per cui si sostiene l'applicazione dell'interpretazione adottata dalla CGUE anche per questi lavoratori.

Dopo la fine del contratto di lavoro, P. Rutten ha avviato un'azione legale dinanzi al foro del suo domicilio, ovvero nei Paesi Bassi. Il datore, Cross Medical Ltd, si è opposto alla decisione del *Kantonrechter* di Amsterdam, che si è dichiarato competente a esaminare il conflitto<sup>270</sup>. Secondo il datore di lavoro, il foro competente per esaminare il caso sarebbe stato il Regno Unito.<sup>271</sup>

All'inizio del processo, la CGUE ha ricordato che la giurisprudenza stabilita all'epoca tendeva, ove possibile, a una interpretazione autonoma dei termini utilizzati dalla Convenzione di Bruxelles. Questo mirava a garantire la piena efficacia della Convenzione, in linea con gli obiettivi dell'articolo 220° del Trattato CEE, sotto la cui direttiva la Convenzione è stata istituita.<sup>272</sup>

Proseguendo, la decisione sottolinea che, per quanto riguarda i contratti di lavoro, l'interpretazione dell'articolo 5°, punto 1, della Convenzione di Bruxelles<sup>273</sup> deve tener conto della necessità di proteggere adeguatamente la parte contrattuale socialmente più vulnerabile, come stabilito nelle sentenze *Ivenel* e *Six Constructions*. Questa protezione è garantita più

<sup>269</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 5.

<sup>270</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 6.

<sup>271</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd. Conclusioni dell'avvocato generale Jacobs presentate il 24 ottobre 1996. Punto 5. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1692868413154&uri=CELEX%3A61995CC0383>. Accesso il: 24 ago. 2023.

<sup>272</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 12.

<sup>273</sup> Versione della Convenzione di Bruxelles del 1968 in vigore durante il periodo di giudizio di questo caso, che stabiliva che: «Articolo 5. Il convenuto domiciliato nel territorio di uno Stato contraente può essere citato in un altro Stato contraente: 1) in materia contrattuale, davanti al giudice del luogo in cui l'obbligazione dedotta in giudizio è stata o deve essere eseguita; in materia di contratto individuale di lavoro, il luogo è quello in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività; qualora il lavoratore non svolga abitualmente la propria attività in un solo paese, il datore di lavoro può essere citato dinanzi al giudice del luogo in cui è situato o era situato lo stabilimento presso il quale è stato assunto.»



efficacemente quando le controversie relative a un contratto di lavoro sono di competenza dei tribunali del luogo in cui il lavoratore adempie ai suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro. Questo perché è in questo luogo che il lavoratore ha la capacità di ricorrere ai tribunali o di difendersi con costi ridotti.<sup>274</sup>

Nell'analizzare la definizione del "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro", la CGUE ha adottato un'interpretazione sostanziale, suggerendo che tale luogo è quello intrinsecamente legato al litigio attraverso un nesso di connessione profondo e significativo. Questo approccio non si limita a una mera analisi geografica o temporale, ma cerca anche di riconoscere e valorizzare l'obiettivo primordiale di garantire una protezione adeguata al lavoratore. In questa prospettiva, la Corte sottolinea l'essenzialità di considerare il lavoratore come la parte contrattuale più vulnerabile, giustificando così un'interpretazione che tenda, in modo predominante, alla sua difesa e tutela nelle relazioni di lavoro.<sup>275</sup>

Nel procedimento in questione, trattandosi di un contratto di lavoro eseguito in territori di molti Stati contraenti, il concetto di "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro" è stato interpretato come il luogo in cui il lavoratore ha effettivamente stabilito il nucleo delle sue attività professionali. Inoltre, questo luogo è stato anche considerato come quello da cui il lavoratore, nella pratica, adempie la maggior parte dei suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro. Vale a dire, è stato considerato il domicilio del lavoratore «in particolare l'ubicazione dell'ufficio del lavoratore in uno Stato contraente, nel quale ha stabilito la sua residenza, a partire dal quale esercita le sue attività e nel quale ritorna dopo ogni viaggio di lavoro».<sup>276</sup>

Gli estratti della sentenza precedentemente citati rivelano una particolare attenzione da parte della Corte nella sua interpretazione del concetto di "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il proprio lavoro". Questo esame non mira solo a una mera definizione tecnica, ma cerca di assicurare ai lavoratori il diritto a un foro giurisdizionale che sia più favorevole e conveniente. Tale interpretazione è guidata non solo dalla connessione immediata del magistrato con il luogo della prestazione dei servizi, ma pondera anche sulla accessibilità e l'economia processuale per il lavoratore. Questa intenzione della Corte, di garantire un processo

---

<sup>274</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 17.

<sup>275</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 24.

<sup>276</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd., voce 32.

meno oneroso e più accessibile al dipendente, è stata rafforzata e menzionata, almeno in due occasioni distinte durante il corso della sentenza, come menzionato nei paragrafi precedenti.

L'interpretazione menzionata, dal punto di vista di chi scrive, sembra essere la più adeguata, specialmente quando si considerano i principi fondamentali che guidano i rapporti di lavoro. Riflettendo retrospettivamente, la storia ha evidenziato uno squilibrio marcato nelle dinamiche di potere tra datore di lavoro e lavoratore. In altre parole, l'uguaglianza stabilita sulla carta, nella sfera giuridica, spesso non trova corrispondenza nella realtà quotidiana vissuta nei rapporti lavorativi. Questa evidente dicotomia tra l'ideale giuridico e la realtà pratica sottolinea l'imperativa necessità di elaborare norme che cercano di bilanciare tali disparità, rafforzando la protezione dei lavoratori e stabilendo chiari limiti ai poteri, a volte arbitrari, esercitati dai datori di lavoro.

È importante sottolineare che la nozione di accesso alla giustizia ha subito cambiamenti nel corso del tempo. Specificamente nei secoli XVIII e XIX, questo accesso era inteso come il diritto stretto degli individui di avviare o contestare procedimenti giudiziari. Secondo gli ideali liberali e borghesi, «la teoria era che, sebbene l'accesso alla giustizia potesse essere un "diritto naturale", i diritti naturali non avevano bisogno di un'azione dello stato per la loro protezione»<sup>277</sup>. In questo senso, lo Stato rimaneva inerte rispetto alla garanzia sostanziale di questo diritto o, in altre parole, non c'era la preoccupazione di «difenderli adeguatamente, nella pratica».<sup>278</sup>

Questa interpretazione è cambiata dal momento in cui le società si sono allontanate dagli ideali del liberalismo classico, dando priorità a relazioni più collettive che individuali. Questa trasformazione ha fatto sì che le "dichiarazioni dei diritti" dei secoli XVIII e XIX perdessero rilievo, lasciando il posto al riconoscimento delle responsabilità sociali di governi, comunità e individui. Questo cambiamento ha messo in luce l'importanza di un'azione proattiva dello Stato per garantire diritti fondamentali, incluso l'accesso alla giustizia.<sup>279</sup>

La trasformazione della comprensione dell'accesso alla giustizia riflette la consapevolezza che, oltre alla sua garanzia meramente formale, è essenziale fornire gli strumenti necessari affinché questo diritto sia concretamente realizzato e abbia sostanza pratica.

---

<sup>277</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Accesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 9. (traduzione nostra)

<sup>278</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Accesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 9. (traduzione nostra)

<sup>279</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Accesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

In questo modo è importante garantire alle parti «uguaglianza di armi - la garanzia che la conclusione finale dipenda solo dai meriti giuridici relativi delle parti avversarie, senza relazione con differenze estranee al Diritto e che, tuttavia, influenzano l'affermazione e la rivendicazione dei diritti»<sup>280</sup>

A causa della disparità di potere tra dipendenti e datori di lavoro, il potere giudiziario svolge una funzione fondamentale nell'affrontare potenziali incongruenze e violazioni che possono emergere durante la durata di un contratto di lavoro. Funziona come l'ultimo baluardo nella difesa dei diritti dei lavoratori. In questo contesto, l'accesso alla giustizia può essere inteso come l'ultimo rifugio per garantire i diritti che, nelle relazioni di lavoro, sono spesso intrinsecamente legati alla stessa dignità e sopravvivenza del lavoratore.

In questa prospettiva, si enfatizza l'idea che l'accesso alla giustizia dovrebbe essere il pilastro centrale nell'analizzare il concetto di "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro" nei contesti dei contratti remoti transnazionali. In tali accordi, al fine di garantire la massima protezione ai lavoratori, il luogo da considerare dovrebbe essere quello in cui il dipendente ha la sua residenza ufficiale. Questo perché è in questo luogo che beneficerà della maggiore vicinanza geografica, della comprensione culturale e linguistica, e avrà minori ostacoli finanziari e logistici per eventualmente ricorrere al potere giudiziario.

#### 4.3 IL CONCETTO DI "LUOGO DI LAVORO" E LA PROPOSTA DI DIRETTIVA RELATIVA AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI (2021/0414/COD)

Come descritto nella sezione 2.4 di questo studio, intitolato "*IL LAVORO REMOTO ATTRAVERSO LE PIATTAFORME DIGITALI (CROWDWORK)*", c'è una proposta di Direttiva in fase di discussione nel parlamento europeo che affronta questioni relative al miglioramento delle condizioni di lavoro sulle piattaforme digitali.

Inoltre, come è stato ripetutamente sottolineato in questo studio, emerge una sfida significativa quando si cerca di determinare il luogo preciso di lavoro in attività condotte tramite internet. Questa complessità nasce, in gran parte, dalla natura decentralizzata e svincolata da un luogo fisso di questo tipo di attività.

---

<sup>280</sup> CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 13. (traduzione nostra)

Dalla valutazione del testo preliminare della direttiva, è evidente che il legislatore europeo riconosce l'assenza di regolamentazione sulla determinazione del luogo di lavoro in attività completamente online e di natura transfrontaliera. Così stabilisce il considerando n. 9:

Quando le piattaforme digitali operano in più Stati membri o a livello transfrontaliero, spesso non è chiaro dove e da chi viene svolto il lavoro mediante piattaforme digitali. Le autorità nazionali non hanno inoltre facile accesso ai dati sulle piattaforme di lavoro digitali, ad esempio per quanto riguarda il numero di persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, la situazione occupazionale di queste persone e le loro condizioni di lavoro. Questo elemento rende più complessa l'applicazione delle norme pertinenti, anche per quanto concerne il diritto del lavoro e la protezione sociale.<sup>281</sup>

Si nota che, nonostante il legislatore europeo identifichi chiaramente questa lacuna legislativa, non fornisce, almeno sulla base del testo provvisorio della direttiva, criteri espliciti e inequivocabili per determinare il luogo di lavoro nei contratti di lavoro internazionali in cui le funzioni vengono eseguite esclusivamente in modalità remota.

Al contrario, nell'art. 11 della proposta, si stabilisce che spetta ai datori di lavoro «dichiarare il lavoro svolto dai lavoratori delle piattaforme alle autorità competenti in materia lavorativa e protezione sociale dello Stato membro in cui viene il lavoro è svolto».

È fondamentale evidenziare che, data la natura decentralizzata delle attività svolte via internet, riconoscere con precisione il luogo in cui un servizio viene erogato - un servizio che viene ideato e offerto nel mondo virtuale - costituisce una sfida considerevole. Questa determinazione diventa cruciale quando si tratta di individuare la normativa applicabile in assenza di specifiche disposizioni contrattuali. È altresì vitale nel garantire la conformità alle leggi imperative, anche quando vi è una clausola contrattuale che designa una legge nazionale come riferimento, e per stabilire la giurisdizione competente in caso di contenziosi.

Quindi ci si chiede: come farà il datore di lavoro a formalizzare la "dichiarazione" dell'attività lavorativa di fronte alle autorità competenti, quando la precisa determinazione di tale competenza richiede l'applicazione del criterio di territorialità, cioè l'identificazione precisa del luogo in cui vengono forniti i servizi?

Se il datore di lavoro sceglie di dichiarare il lavoro sulla base della localizzazione fisica del dipendente, da dove quest'ultimo accede alle TIC per fornire servizi via internet, verrà

---

<sup>281</sup> EUR-LEX. **Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.** Document 52021PC0762R(01). Lussemburgo: EUR-Lex, 2021. Disponibile su: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R(01)). Accesso il: 20 ago. 2023.

questa nazione riconosciuta come punto di riferimento per determinare la legislazione applicabile al contratto di lavoro in caso di mancanza di un accordo preliminare tra le parti? Se la risposta è affermativa, questa dichiarazione unilaterale da parte del datore di lavoro avrebbe il potere di determinare la legislazione pertinente, contravvenendo frontalmente ai criteri delineati nel Regolamento Roma I. Questa situazione potrebbe anche portare a sfide relative al dumping sociale e potenziali violazioni del principio di uguaglianza, specialmente se due dipendenti con la stessa funzione e attività, della stessa azienda, sono situati in paesi diversi, con normative differenti, come argomentato e delineato nei punti precedenti, ai quali si fa riferimento.

In questo contesto, al fine di garantire la protezione dei lavoratori e conferire maggiore stabilità e prevedibilità alle relazioni giuridiche transfrontaliere, la prospettiva dell'autrice è che sarebbe estremamente vantaggioso stabilire, all'interno di questa direttiva, criteri oggettivi e chiari sul luogo di lavoro delle attività transnazionali svolte interamente in modalità remota. Per questo motivo, si esprime questa considerazione critica in relazione alla proposta di direttiva presentata.

## 5. TEMI INTERDISCIPLINARI RELATIVI AL LAVORO REMOTO TRANSNAZIONALE NELL'UNIONE EUROPEA

### 5.1. DATI PERSONALI, SICUREZZA E PRIVACY DEI LAVORATORI REMOTI

#### 5.1.1 Cenni sulla normativa sulla protezione dei dati personali dei lavoratori nella Europa

Il diritto alla protezione dei dati personali è un diritto basilare dell'individuo ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (art. 8).

All'articolo 88.1 del Regolamento 2016/679/EU (GDPR) si stabilisce che *“gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro”*.

Riguardo all'applicazione dell'art. 88.1, che riguarda la possibilità per gli Stati membri di stabilire regole più dettagliate, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha sottolineato che questa opzione è una prerogativa concessa agli Stati membri. Questa decisione si basa sul concetto di una relazione di subordinazione tra il lavoratore e il suo datore di lavoro, più che sul carattere specifico del legame giuridico che li unisce.<sup>282</sup>

Inoltre, la CJUE, sulla base della combinazione dell'articolo 1, comma 2, con il considerando 10, interpreta che l'obiettivo principale del RGPD è garantire un elevato standard di protezione per le libertà e i diritti fondamentali degli individui, in particolare per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali. Questo diritto è anche corroborato dall'articolo 8 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, essendo intrinsecamente associato al diritto al rispetto della vita privata, come delineato nell'articolo 7 della stessa Carta.<sup>283</sup>

In questa prospettiva, una interpretazione ampia dell'articolo 88, comma 1, del RGPD suggerisce che le "norme più specifiche" che gli Stati membri possono stabilire mirate a proteggere i diritti e le libertà legate al trattamento dei dati personali nel contesto lavorativo

<sup>282</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Processo C-34/21**. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, voce 53.

<sup>283</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Processo C-34/21**. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, voce 54.

sono rilevanti per tutti i lavoratori, senza distinzione basata sulla natura del loro legame giuridico con il datore di lavoro.<sup>284</sup>

In scenari in cui non esistono linee guida nazionali più dettagliate e specifiche allineate alle condizioni e restrizioni stabilite dall'articolo 88 del RGPD, diventa imperativo comprendere che il trattamento dei dati personali nell'ambiente di lavoro, sia esso nel settore privato o pubblico, è regolato direttamente dalle disposizioni contenute nel RGPD.<sup>285</sup>

È importante osservare sul piano della tecnica normativa, che la adozione di una disciplina generale applicabile indistintamente a tutte le tipologie di relazioni sociali comporta la previsione di adempimenti che non sempre sono effettivamente utili.<sup>286</sup> Ciò è dovuto al fatto che il contratto di lavoro presenta elementi di specificità che giustificherebbero le proprie regole, tenendo conto principalmente della disparità nei rapporti di forza tra datore di lavoro e lavoratore e dell'elevata quantità di dati privati a cui il datore di lavoro ha accesso.

Sui dati relativi alla salute, l'articolo 9, lett. "H", del GDPR ha stabilito che è vietato trattare questi dati personali, a eccezione dei trattamenti per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro. Nel comma 3 si chiarisce che questi dati sono trattati da o sotto la responsabilità di un professionista soggetto al segreto professionale conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri, o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti o da altra persona, anch'essa soggetta all'obbligo di segretezza conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri o alle norme stabilite dagli organismi nazionali competenti.

In qualsiasi situazione devono essere osservati i principi descritti all'articolo 5 del GDPR adottando specifiche garanzie per i soggetti interessati.

Tra i questi, il datore di lavoro dovrà osservare il principio di necessità, secondo il quale il controllo deve risultare necessario o indispensabile rispetto ad uno scopo determinato ed avere il carattere dell'eccezionalità, limitato nel tempo e nell'oggetto, mirato e mai eccessivo. Occorre anche essere cauto sul principio di finalità, perché il controllo deve essere finalizzato a garantire la sicurezza o prevenire e contrastare illeciti.

---

<sup>284</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Processo C-34/21**. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, voce 55.

<sup>285</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Processo C-34/21**. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, voce 84.

<sup>286</sup> PROIA, Giampiero. Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'impatto della nuova disciplina dei controlli a distanza. **Rivista Italiana di Diritti del Lavoro**, n. 4, pp. 547-578, 2016, p. 550. Disponibile su: <https://iris.uniroma3.it/handle/11590/315338>. Accesso il: 25 apr. 2023.

Il datore di lavoro deve informare preventivamente i dipendenti sui limiti di utilizzo degli strumenti e delle sanzioni previste nel caso di violazione di tali limiti a causa del principio di trasparenza.

È anche importante osservare i principi di proporzionalità e sicurezza, dunque il datore di lavoro deve adottare forme di controllo strettamente proporzionate e non eccedenti lo scopo della verifica, assicurando che i dati raccolti debbano essere protetti in modo adeguato.

Pertanto, durante il trattamento dei dati dei dipendenti, il datore di lavoro deve tenere conto dei diritti fondamentali dei lavoratori e identificare correttamente la base giuridica per questo trattamento. Il *considerando 155* del GDPR chiarisce che i dati personali nei rapporti di lavoro possono essere trattati sulla base del consenso del dipendente, per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.

Il consenso è per definizione del GDPR (art. 4) una «qualsiasi manifestazione di volontà libera, specifica, informata e inequivocabile dell'interessato, con la quale lo stesso manifesta il proprio assenso (...) che i dati personali che lo riguardano siano oggetto di trattamento».

Nell'ambito lavorativo, il consenso non è considerato un criterio valido per giustificare il trattamento dei dati personali dei dipendenti, ad eccezione delle materie delimitate nel *considerando 155*. Questo perché il rapporto di lavoro è caratterizzato da una subordinazione giuridica tra datore di lavoro e dipendente, creando una situazione intrinseca di squilibrio di potere. In particolare, il *considerando 43* del GDPR sottolinea che, per garantire che il consenso sia dato veramente in modo volontario, esso non dovrebbe essere utilizzato come base giuridica in situazioni in cui esiste una chiara disparità tra la parte che fornisce i dati (il dipendente, in questo caso) e l'entità che li elabora (il datore di lavoro).

Ciò che si può concludere è che il consenso fornito dal dipendente spesso non è genuinamente volontario, a causa della preoccupazione per possibili ripercussioni avverse.<sup>287</sup>

---

<sup>287</sup> ALVES, Lurdes Dias. O consentimento do titular de dados pessoais: requisitos e processos. In: X CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS JURÍDICO-EMPRESARIAIS. O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois, Leiria, Portugal. *Anais [...]*. Leiria, Portugal: Instituto Politécnico de Leiria, 2019. pp. 19-32. Disponibile su: [https://iconline.ipliria.pt/bitstream/10400.8/4539/1/Atas\\_X\\_CICJE.pdf](https://iconline.ipliria.pt/bitstream/10400.8/4539/1/Atas_X_CICJE.pdf). Accesso il: 28 apr. 2023.



Tuttavia, in circostanze eccezionali e quando non ci sono conseguenze legate all'accettazione o al rifiuto, i lavoratori possono effettivamente dare il loro consenso in modo libero e senza impedimenti.<sup>288</sup>

L'articolo 6 del GDPR spiega anche che la base giuridica potrà essere l'interesse legittimo del titolare del trattamento (nel caso del contratto di lavoro di un datore di lavoro) e la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica.

Per i trattamenti basati sul legittimo interesse occorre valutare preventivamente se il trattamento sia necessario e proporzionato per il perseguimento di una legittima finalità, redigendo la valutazione di impatto.

La legislazione nazionale, insieme ai contratti collettivi e agli accordi settoriali, può stabilire linee guida specifiche per la gestione dei dati personali dei lavoratori nell'ambiente professionale. Queste linee guida devono tutelare la dignità, gli interessi legittimi e i diritti fondamentali del titolare dei dati, con particolare importanza per la trasparenza dei dati personali di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i utilizza i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro. (art. 88, n. 2 GDPR).

È fondamentale sottolineare la decisione emessa dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea<sup>289</sup> nel contesto della legislazione tedesca interna. Nel caso C-34/21 sono state analizzate le normative relative al trattamento dei dati personali degli insegnanti, in particolare in relazione alla trasmissione di lezioni via videoconferenza, a seguito della disposizione nella legislazione tedesca che tale trattamento potesse avvenire senza il consenso espresso dell'insegnante coinvolto.<sup>290</sup> Confrontata con questa disposizione, la CGUE, nella sua delibera, ha rifiutato la validità della suddetta regolamentazione:

l'applicazione di disposizioni nazionali adottate per garantire la protezione dei diritti e delle libertà dei dipendenti per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro deve essere esclusa qualora tali disposizioni non rispettino le condizioni e i limiti stabiliti da tale articolo 88, paragrafi 1 e 2, a meno

---

<sup>288</sup> SANTOS, Patrícia. **A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral**. 96fls. 2019. Dissertação (Mestrado). Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais. Faculdade de Direito. Universidade Nova de Lisboa. Lisboa, 2019. Disponibile su: [https://run.unl.pt/bitstream/10362/89834/1/BatistaSantos\\_2019.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/89834/1/BatistaSantos_2019.pdf). Accesso il: 25 mag. 2023.

<sup>289</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Processo C-34/21**. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer.

<sup>290</sup> Conforme all'articolo § 23, n. 1, primo periodo, della HDSIG. UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Causa C-34/21. Sentenza del 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, voce 16.

che dette disposizioni costituiscano una base giuridica ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 3, di tale regolamento che rispetti i requisiti previsti da quest'ultimo.<sup>291</sup>

Come si può notare, l'interpretazione adottata dalla CGUE sottolinea che la principale finalità delle norme istituite sulla base dell'art. 88 del GDPR è proteggere i diritti e le libertà dei lavoratori per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali nell'ambiente lavorativo. Pertanto, è essenziale che qualsiasi legislazione nazionale sia in linea con questo obiettivo primario.

### **5.1.2 Monitoraggio e controllo del lavoratore secondo la giurisprudenza europea**

In mezzo al costante avanzamento tecnologico dell'era digitale, il lavoro remoto si è consolidato non solo come una tendenza passeggera, ma come un paradigma predominante nel mondo aziendale contemporaneo. Questa nuova configurazione lavorativa, che offre ai dipendenti la libertà di svolgere le loro attività professionali lontano dalle convenzionali strutture fisiche delle organizzazioni, porta con sé una complessità intrinseca. Ci sono crescenti sfide associate al monitoraggio del tempo di lavoro, nonché alla garanzia dei periodi di disconnessione, essenziali per il benessere e la salute mentale del lavoratore.

In questo scenario di transizione accelerata verso l'universo virtuale, una miriade di preoccupazioni emerge, soprattutto per quanto riguarda la gestione efficace e il mantenimento della produttività dei lavoratori. In risposta a questa dinamica, molte aziende hanno incorporato nel loro arsenale tecnologico strumenti e piattaforme specializzate, progettate per permettere una sorveglianza a distanza.

*Kickidler, ActivTrak, Hubstaff, DeskTime Pro e Toggl* si distinguono nel panorama tecnologico come rappresentanti di spicco di software di controllo e gestione della produttività. Questi strumenti, meticolosamente progettati per soddisfare le crescenti esigenze di un ambiente di lavoro sempre più digitalizzato, offrono una vasta e sofisticata gamma di servizi. Tra le funzionalità offerte, spiccano la contabilizzazione automatizzata delle ore lavorative dei collaboratori, un'analisi dettagliata dell'efficienza individuale e collettiva nei luoghi di lavoro e il monitoraggio dettagliato dei tasti utilizzati. Inoltre, tali software offrono risorse avanzate, come la possibilità di registrare e, successivamente, riprodurre le attività svolte dai dipendenti

---

<sup>291</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Processo C-34/21. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, voce 90, n. 2.

sui rispettivi computer di lavoro, garantendo così un monitoraggio più accurato e dettagliato delle loro routine.<sup>292</sup>

Un punto importante da sottolineare è che la stessa tecnologia utilizzata per svolgere attività professionali può essere strumentalizzata per supervisionare il lavoratore. Questa realtà genera preoccupazioni legate alla creazione di profili dettagliati dei lavoratori. Utilizzando computer e software, i lavoratori inevitabilmente lasciano impronte digitali. Queste informazioni consentono di identificare con precisione l'autore, la temporalità e la natura di ogni azione, rivelando così gli interessi e le preferenze dell'individuo nell'ambiente di lavoro.<sup>293</sup>

La valutazione dei siti visitati, quando unita all'intersezione di diverse basi di dati, può rivelare aspetti intimi e personali, come orientamenti sessuali, credenze religiose e questioni di salute, categorizzati come dati sensibili. A ciò si aggiungono informazioni come gli sport preferiti e altri interessi. Tale ricchezza di dettagli è possibile grazie all'accumulo di informazioni sul computer: i browser registrano dati sulle connessioni, le pagine visitate, la durata della visita e le date, mentre i cookie conservano informazioni specifiche di ogni visita a determinati siti. Inoltre, i firewall, progettati principalmente per proteggere le reti, contribuiscono anche a questo scenario catalogando e registrando le attività online dell'utente.<sup>294</sup>

Sebbene alcune aziende abbiano adottato l'uso di software di monitoraggio, è importante ribadire che, secondo l'articolo 6 del RGPD, il trattamento dei dati personali è lecito solo in casi specifici. Secondo la lettera f) del paragrafo 1 dell'art. 6 del RGPD, quando un datore di lavoro invoca un interesse legittimo per il trattamento dei dati, ciò significa che la finalità di tale trattamento deve essere legittima. Inoltre, il metodo o la tecnologia utilizzata per il trattamento deve essere strettamente necessario, adeguato e proporzionale alla finalità,

---

<sup>292</sup> Come riportato nelle informazioni disponibili sui siti web dei software menzionati in questo paragrafo, elencati di seguito: KICKIDLER. **Visão geral do Kickidler**. Pedreira: Kickidler, 2023. Disponibile su: <https://www.kickidler.com/br/about/about-kickidler.html>. Accesso il: 05 set. 2023; ACTIVTRAK. **Analytics for the modern workplace**. Austin: ActivTrak, 2023. Disponibile su: <https://www.activtrak.com/>. Accesso il: 05 set. 2023; HUBSTAFF. **Solutions**. Remote. Fishers: Hubstaff, 2023. Disponibile su: <https://hubstaff.com/solutions/remote>. Accesso il: 05 set. 2023; DESKTIME. **The ultimate all-in-one time tracker for your business**. [S.l.]: DeskTime, 2023. Disponibile su: <https://deskttime.com/>. Accesso il: 05 set. 2023; e: TOGGL. **Time tracking that's easy, powerful, and frictionless**. [S.l.]: Toggl, 2023. Disponibile su: <https://toggl.com/>. Accesso il: 05 set. 2023.

<sup>293</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

<sup>294</sup> OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. Proteção de dados e uso da tecnologia no monitoramento do trabalhador: da experiência portuguesa às projeções no Brasil. **Revista Electrónica de Direito**, v. 31, n. 2, pp. 170-209, 2023. Disponibile su: [https://cij.up.pt/client/files/0000000001/7-celio-neto\\_2169.pdf](https://cij.up.pt/client/files/0000000001/7-celio-neto_2169.pdf). Accesso il: 25 ago. 2023.

interferendo il meno possibile nella *privacy* dell'individuo. Spetta al datore di lavoro garantire e dimostrare che queste azioni rispettino un equilibrio tra la finalità del trattamento e i diritti e aspettative dei lavoratori.<sup>295</sup>

L'articolo 14 della Raccomandazione 2005, datata 04/2015<sup>296</sup>, emessa dal Consiglio d'Europa, indirizza i datori di lavoro a stabilire una chiara politica sull'uso di internet sul posto di lavoro. Questa politica deve chiarire anticipatamente al lavoratore i criteri di filtraggio adottati, le linee guida e le restrizioni relative ai siti che possono essere visitati, nonché le regole per distinguere i messaggi di carattere privato, i quali, come stabilito, devono rimanere inaccessibili in termini di contenuto per il datore di lavoro.

Nell'affrontare la questione in oggetto, è fondamentale sottolineare l'esistenza di tre decisioni emesse dalla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (Corte EDU). Questi giudizi, di incontestabile rilevanza, agiscono come indicatori interpretativi e forniscono una prospettiva approfondita sulla giurisprudenza relativa al monitoraggio dei dipendenti. Attraverso questi verdetti, è possibile estrarre linee guida e interpretazioni che aiutano nella costruzione e comprensione delle norme e pratiche relative al monitoraggio sul luogo di lavoro nel contesto europeo.

Il primo caso riguarda l'azione *Bărbulescu c. Romania*.<sup>297</sup> Il lavoratore è stato licenziato per aver utilizzato l'internet del lavoro per messaggi personali, contravvenendo alle regole aziendali. Ha fatto ricorso alla CEDU, sostenendo che il licenziamento violava il suo diritto alla privacy e alla corrispondenza. Inizialmente, il Tribunale in sezione decise che non vi era stata alcuna violazione dell'Articolo 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), in quanto vi era stato un adeguato bilanciamento tra la vita privata del richiedente e gli interessi del datore di lavoro. Successivamente, il caso è stato riesaminato dalla Grande Camera.

---

<sup>295</sup> HENRIQUES, Sérgio Coimbra; VARES LUÍS, João. Consentimento e outros fundamentos de licitude para o tratamento de dados pessoais em contexto laboral. **Anuário de Proteção de Dados**, p. 13-36, 2019. Disponibile su: <https://protecaodedadosue.cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2022/10/1.-Sergio-Coimbra-Henriques.pdf>. Accesso il: 01 set. 2023.

<sup>296</sup> COUNCIL OF EUROPE. **Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment**. Straburgo: Council of Europe. 2015. Disponibile su: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a). Accesso il: 19 giu. 2023.

<sup>297</sup> CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO. *Bărbulescu c. Romania*. **Reclamo n. 61496/08**. Sentenza Del 5/9/2017 [Grande Camera].

La Corte EDU ha evidenziato che a Bărbulescu non era stata data adeguata comunicazione riguardo alla possibilità che il suo datore di lavoro potesse monitorare le sue comunicazioni. La Corte ha ribadito che la privacy sul luogo di lavoro rientra nei concetti di "vita privata" e "corrispondenza", come previsto dall'articolo 8 della Convenzione. Ha inoltre stabilito criteri specifici per l'intervento dei datori di lavoro nelle comunicazioni private dei dipendenti, includendo la necessità di una notifica preventiva al lavoratore, la determinazione dell'ampiezza della sorveglianza, la giustificazione per il monitoraggio, la considerazione di alternative meno invasive e le possibili conseguenze legate alla sorveglianza.

Un'altra giurisprudenza rilevante riguarda il caso LÓPEZ RIBALDA E ALTRI c. SPAGNA<sup>298</sup>. I ricorrenti erano impiegati come cassieri e assistenti vendite in un supermercato. Dato che il negozio stava registrando delle perdite economiche, il datore di lavoro decise di installare delle telecamere di sorveglianza per indagare sulla situazione. Alcune di queste telecamere erano in vista, mentre altre erano nascoste. Ai ricorrenti fu comunicata la presenza delle telecamere visibili, ma non vennero informati di quelle nascoste. Sono stati poi licenziati quando le riprese hanno rivelato che avevano sottratto degli articoli

Tenendo conto delle specificità di questo caso e considerando l'ampiezza dell'intrusione nella privacy dei ricorrenti, nonché le valide motivazioni che hanno sostenuto la decisione di installare telecamere, i tribunali nazionali spagnoli hanno concluso che l'intervento nella privacy delle persone coinvolte era giustificato e proporzionato. È stato sottolineato che, sebbene un semplice sospetto di atti irregolari non sia, in tutti i casi, sufficiente per autorizzare l'implementazione di una videosorveglianza nascosta, nel contesto in questione, la combinazione di un sospetto fondato di gravi infrazioni con i danni effettivamente identificati ha creato una solida giustificazione per tale misura. Questa giustificazione diventa ancora più ponderata quando confrontata con la possibilità di azioni deliberate e coordinate tra diversi dipendenti, creando così un clima generale di sfiducia sul luogo di lavoro. Considerando il quadro di protezioni previste dalla normativa spagnola e i motivi chiaramente articolati a favore della sorveglianza, si è giunti alla conclusione che le autorità nazionali hanno agito in modo adeguato, sempre in linea con le direttive stabilite dall'articolo 8 della CEDU.

---

<sup>298</sup> CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO. Case of López Ribalda and Others V. Spain. **Applications nos. 1874/13 e 8567/13**. Sentenza del 17/10/2019. [Grande Camera].

L'ultimo caso da menzionare è quello di *Antović and Mirković v. Montenegro*<sup>299</sup>. I ricorrenti erano docenti universitari. A seguito di una decisione del rettore di introdurre la videosorveglianza in alcune aule dell'università, hanno presentato un reclamo all'agenzia nazionale competente. L'agenzia ha accolto il reclamo e ordinato la rimozione delle telecamere, poiché non vi erano prove di un pericolo per la sicurezza delle persone e dei beni, e l'intenzione supplementare dell'università di monitorare l'insegnamento non rientrava tra le ragioni legittime per la videosorveglianza. Questa decisione è stata ribaltata dai tribunali nazionali, sostenendo che l'università era un'istituzione pubblica che svolgeva attività di interesse pubblico, tra cui l'insegnamento.

La Corte EDU ha sottolineato di aver già stabilito che la videosorveglianza segreta dei dipendenti nei loro luoghi di lavoro rappresentava una notevole intrusione nella loro vita privata, affermando che la stessa interpretazione era valida anche per i casi di videosorveglianza non segreta. Di conseguenza, il giudizio è stato che vi era stata una violazione dell'articolo 8 della CEDU. Questa conclusione si basava sulla premessa che gli insegnanti avevano un'aspettativa legittima e giustificata di privacy. L'implementazione della videosorveglianza in quella specifica situazione non si è dimostrata essenziale per la protezione dei beni o la sicurezza degli individui. Inoltre, la supervisione delle attività lavorative non coincideva con le circostanze legittimamente riconosciute per l'applicazione della videosorveglianza, come stabilito dalla legislazione del Montenegro. Alla luce di questi argomenti, si è consolidata la posizione che vi fosse stata una violazione del diritto fondamentale al rispetto della vita privata.

Come si può notare, la giurisprudenza della CEDU ha stabilito che, mentre i datori di lavoro hanno il diritto di monitorare e garantire l'integrità dell'ambiente di lavoro, tale supervisione deve essere effettuata rispettando il diritto alla vita privata dei dipendenti, come previsto dall'articolo 8 della Convenzione Europea dei Diritti Umani.

Pertanto, affinché tale monitoraggio sia considerato legittimo, deve esserci una giustificazione valida e la misura deve essere proporzionale all'obiettivo inteso. I dipendenti devono essere adeguatamente informati dell'esistenza e dell'ampiezza di qualsiasi monitoraggio. Inoltre, i sistemi di sorveglianza non dovrebbero essere eccessivamente intrusivi e dovrebbero considerare se esistono metodi meno invasivi per raggiungere lo stesso obiettivo.

---

<sup>299</sup> CORTE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO. *Antović and Mirković v. Montenegro*. **Applications n. 70838/13**. Sentenza del 28/11/2017. [Seconda Sezione].

In sintesi, l'equilibrio tra il diritto del datore di lavoro di monitorare e il diritto del dipendente alla privacy deve essere mantenuto con meticolosità per evitare violazioni dei diritti umani.

## 5.2. LE ATTREZZATURE DOTATE DI DISPLAY E LA SALUTE DEI LAVORATORI REMOTI - LA SENTENZA C-392/21 DELLA CJEU.

In un'era caratterizzata da un rapido avanzamento tecnologico, il mondo contemporaneo ha tratto grande beneficio dalle innovazioni che ottimizzano e migliorano l'esecuzione dei compiti professionali. La comodità offerta dai dispositivi elettronici ha rivoluzionato i processi lavorativi, rendendo molte attività più efficienti e accessibili. Tuttavia, in questo contesto, si nota una preoccupante tendenza a trascurare la salute nella ricerca di una posizione consolidata nel competitivo mercato del lavoro. Questa attitudine, spesso adottata, si traduce in gravi danni alla qualità della vita del lavoratore. La vita quotidiana, caratterizzata dall'uso intensivo di computer e altri schermi, impone che l'individuo dedichi molte ore davanti a questi dispositivi, spesso in condizioni che non rispettano il benessere fisico e mentale

Una significativa conseguenza dell'uso intensivo dei computer è l'emergenza della sindrome della visione da computer (SVC). Questa condizione, distinta e preoccupante, è caratterizzata da una varietà di sintomi visivi e oculari. Gli individui colpiti da SVC spesso sperimentano una stanchezza visiva acuta, una persistente sensazione di irritazione agli occhi, prurito agli occhi, una fastidiosa sensazione di occhi secchi e un disagio che si manifesta come bruciore. Inoltre, si può notare un arrossamento degli occhi, un aumento della lacrimazione e, in alcuni casi, una pronunciata fotofobia. Oltre a questi sintomi strettamente oculari, la sindrome è spesso associata a mal di muscoli, manifestandosi con dolori al collo e alla schiena, riflettendo la postura inadeguata o la tensione causata dall'uso prolungato di questi dispositivi.<sup>300</sup>

In mezzo allo scenario contemporaneo di profonda immersione tecnologica, diventa imperativo considerare la molteplicità dei fattori che possono contribuire alla manifestazione della sindrome della visione da computer (SVC). Elementi ambientali, che comprendono variazioni climatiche, correnti d'aria e persino l'adeguatezza dell'illuminazione ambientale,

---

<sup>300</sup> NEVES, Luiz Ricardo Cruz; D'ARAÚJO FILHO, José Jesu. Estudo dos sintomas visuais na síndrome relacionada ao computador e efeitos dos colírios lubrificantes em funcionários do hospital universitário Bettina Ferro de Sousa. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v. 11, n. 8, p. 1-9, 2019. Disponibile su: <https://doi.org/10.25248/reas.e591.2019>. Accesso il: 25 apr. 2023.

giocano un ruolo in questo problema. Allo stesso modo, fattori fisiologici o fisici, come la disposizione dello schermo del computer, l'adeguatezza delle posizioni ergonomiche adottate dall'utente e l'intensità della luminosità dello schermo, sono anch'essi determinanti. Infine, non possiamo trascurare i fattori biologici: problemi refrattivi, la condizione di occhi secchi e complicazioni ortopediche diventano agenti facilitatori per la comparsa della SVC.<sup>301</sup>

Il panorama attuale rivela una statistica allarmante: si stima che il 40% degli adulti e fino all'80% degli adolescenti possano presentare sintomi visivi significativi (principalmente tensione oculare, occhi affaticati e secchi), sia durante sia immediatamente dopo la visione di schermi elettronici. Di fronte a questa realtà, questa sindrome sta emergendo come una questione di salute pubblica di portata globale.<sup>302</sup>

A causa dei potenziali rischi associati al lavoro con schermi elettronici, nel 1990 è stata implementata la Direttiva 90/270/CEE<sup>303</sup>. In quel contesto storico, l'impiego di dispositivi con schermo non era ancora diffuso come oggi. Tale direttiva definisce specifici parametri riguardanti la salute e la sicurezza dei professionisti che lavorano con queste apparecchiature.

Alcuni degli elementi contenuti in questa direttiva, quando osservati alla luce dello scenario attuale, possono apparire come abbastanza evidenti o addirittura intrisi di una certa nostalgia. Un esempio è l'esclusione delle macchine da scrivere dal suo ambito di regolamentazione. Tuttavia, è importante sottolineare che la Direttiva 90/270 va oltre tali particolarità e stabilisce diritti estremamente rilevanti, soprattutto considerando l'onnipresenza del lavoro con dispositivi dotati di schermo nell'era contemporanea.

Uno dei diritti più notevoli stabiliti da questa Direttiva è contenuto nel suo articolo 9, che recita come segue:

---

<sup>301</sup> COSTA SÁ, Eduardo, FERREIRA JUNIOR, Mario; ROCHA, Lys Esther. Risk factors for computer visual syndrome (CVS) among operators of two call centers in Sao Paulo, Brazil. **Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation**, Amsterdã, v. 41, n. 7, pp. 3568-3574, abr. 2012. Disponibile su: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22317263/>. Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>302</sup> ROSENFELD, Mark. Computer vision syndrome (a.k.a. digital eye strain). **Optometry in practice**, v. 17, n. 1, 2016. Disponibile su: [https://www.researchgate.net/publication/295902618\\_Computer\\_vision\\_syndrome\\_aka\\_digital\\_eye\\_strain](https://www.researchgate.net/publication/295902618_Computer_vision_syndrome_aka_digital_eye_strain). Accesso il: 23 feb. 2023.

<sup>303</sup> EUR-LEX. **Direttiva 90/270/CEE del Consiglio, del 29 maggio 1990**. Relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (quinta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE)). Lussemburgo: EUR-Lex, 1990. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31990L0270>. Accesso il: 25 apr. 2023.



#### Articolo 9 - Protezione degli occhi e della vista dei lavoratori

1. I lavoratori beneficiano di un adeguato esame degli occhi e della vista, effettuato da una persona che abbia le competenze necessarie:

- prima di iniziare l'attività su videoterminale,
- periodicamente, in seguito, e
- allorché subentrino disturbi visivi attribuibili al lavoro su videoterminale.

2. I lavoratori beneficiano di un esame oculistico, qualora l'esito dell'esame di cui al paragrafo 1 ne evidenzia la necessità.

3. I lavoratori devono ricevere dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta, qualora i risultati dell'esame di cui al paragrafo 1 o dell'esame di cui al paragrafo 2 ne evidenzino la necessità e non sia possibile utilizzare dispositivi di correzione normali.

4. Le misure prese in applicazione del presente articolo non devono assolutamente comportare oneri finanziari supplementari a carico dei lavoratori..

Chiarendo l'ambito dei diritti stabiliti dalla direttiva, la CGEU ha analizzato punti importanti riguardo alla fornitura di dispositivi di correzione speciali, nel C-392/21, sottolineando inoltre che “Sebbene, a prima vista, possa apparire di scarsa importanza, l’interpretazione fornita dalla Corte a tale espressione avrà vaste implicazioni, non soltanto per quanto concerne la salute del ricorrente, ma anche per il sistema di tutela, ai sensi del diritto nazionale, di tutti i lavoratori ai quali è richiesto di svolgere la loro attività di fronte allo schermo di un computer”.<sup>304</sup>

Il ricorrente nel processo menzionato, che lavora all'Ispezione Generale dell'Immigrazione della Romania, è obbligato a lavorare con apparecchiature con schermo nelle sue funzioni quotidiane. Egli sostiene che tale lavoro, insieme ad altri fattori di rischio, ha portato a un declino significativo nella sua vista. Su raccomandazione medica, è stato necessario acquistare nuovi occhiali. Il ricorrente ha dichiarato che il sistema sanitario rumeno non potrebbe rimborsare il costo di 2.629 lei rumeni (equivalenti a circa 543 euro) relativi ai nuovi occhiali, comprese le lenti, la montatura e la manodopera, essendo la richiesta respinta dal datore di lavoro.<sup>305</sup>

La richiesta del ricorrente è stata negata nei tribunali nazionali, portandolo a ricorrere al Tribunale d'Appello di Cluj. Questo tribunale, cercando di interpretare il termine "dispositivi

<sup>304</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), Conclusioni dell’avvocato Generale Tamara Čapeta presentate il 14 luglio 2022, voce 4.

<sup>305</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), Conclusioni dell’avvocato Generale Tamara Čapeta presentate il 14 luglio 2022, voci 6 e 7.

di correzione speciali" come menzionato nell'articolo 9° della Direttiva 90/270, ha coinvolto la CJEU poiché il concetto non è chiaramente definito nella direttiva. Il tribunale nazionale rumeno si chiede se il termine includa gli occhiali necessari a causa di problemi visivi causati dalle condizioni di lavoro e si interroga se tali dispositivi debbano essere utilizzati esclusivamente sul luogo di lavoro o anche al di fuori di esso.

Per la valutazione della richiesta, la CGUE ha chiarito la definizione di "dispositivi di correzione 'speciali'", o, in termini più semplici, "occhiali 'speciali'". Questo concetto non è chiaramente delineato nella direttiva in questione e, per tale motivo, richiedeva un'interpretazione più approfondita. La CGUE chiarisce i criteri per definire "dispositivi di correzione speciali" e "normali" nel contesto del lavoro con apparecchiature con schermo. I dispositivi "normali" sono quelli utilizzati regolarmente e non sono specificamente legati al lavoro con schermi. Per essere considerato "speciale", il dispositivo deve essere necessario per compiti legati al lavoro con schermi, andando oltre a ciò che un dispositivo normale correggerebbe nella vita quotidiana. "Occhiali per computer", ad esempio, rientrerebbero nella categoria di "speciali". La prescrizione di tali dispositivi è per correggere disturbi visivi identificati e permettere o continuare il lavoro con schermi o evitare danni alla vista. È stato ulteriormente chiarito che la necessità di questi occhiali speciali non implica che sia impossibile svolgere il lavoro senza di essi.<sup>306, 307</sup>

I disturbi visivi (concetto utilizzato dalla Direttiva 90/270) devono effettivamente verificarsi come requisito per la costituzione del diritto a un dispositivo di correzione speciale, sia per permettere il lavoro con apparecchiature dotate di schermo che per prevenire ulteriori danni alla vista. Tuttavia, il lavoro con dispositivi dotati di schermo non deve necessariamente essere la causa dei disturbi visivi.<sup>308</sup>

Come stabilito dalla Direttiva 90/270, i disturbi visivi possono derivare da diverse cause e non sono strettamente legati al lavoro con schermo. La valutazione oftalmologica può essere effettuata prima, durante o dopo l'uso di queste apparecchiature. Pertanto, anche se l'uso dello schermo non è la causa primaria dei disturbi, un dispositivo di correzione speciale

---

<sup>306</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), Conclusioni dell'avvocato Generale Tamara Čapeta presentate il 14 luglio 2022, voci 28 a 33.

<sup>307</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), voci 44 a 49.

<sup>308</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo C-392/21**. Acórdão - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), voce 41.

potrebbe comunque essere raccomandato se pertinente al tipo di lavoro svolto dal professionista.<sup>309</sup>

Si è concluso che gli occhiali prescritti al richiedente, data la sua condizione di ipermetropia e presbiopia<sup>310</sup>, sono essenziali per l'esecuzione delle sue mansioni legate all'uso di apparecchiature con schermo. Di conseguenza, si è compreso che è responsabilità dei datori di lavoro fornire questi dispositivi correttivi, poiché sono indispensabili affinché il lavoratore svolga le sue funzioni in modo adeguato e senza compromettere la sua salute visiva.<sup>311</sup>

La decisione in questione ha profonde ripercussioni per i dipendenti che lavorano in modalità remota. Considerando la natura di questo tipo di lavoro, spesso questi professionisti svolgono le loro attività utilizzando apparecchiature con schermi, come computer, tablet e altri dispositivi simili. Questa constatazione sottolinea l'importanza della decisione, evidenziando la portata potenziale e le ripercussioni che può avere su molti lavoratori che dipendono da queste apparecchiature nella loro routine lavorativa quotidiana.

Si sottolinea che la decisione mette in evidenza chiaramente che non è richiesta una relazione causale diretta tra i disturbi visivi e l'attività lavorativa con schermo. Pertanto, anche se il dipendente ha una condizione visiva di origine congenita<sup>312</sup>, come l'ipermetropia, spetta al datore di lavoro fornire gli occhiali correttivi adeguati ad affrontare questi disturbi visivi, garantendo che il dipendente possa svolgere le sue funzioni utilizzando apparecchiature con schermo in modo efficace e sicuro.

È importante sottolineare che, anche se la fornitura di dispositivi correttivi rappresenta un investimento finanziario da parte del datore di lavoro, è imperativo riconoscere che è responsabilità dell'azienda assicurare un ambiente lavorativo sicuro e integro per i suoi collaboratori. Pertanto, diventa obbligatorio fornire, senza costi aggiuntivi per il lavoratore, le attrezzature di protezione individuale. Tale presupposto trova fondamento legale nella Direttiva

---

<sup>309</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), Conclusioni dell'avvocato Generale Tamara Ȇapeta presentate il 14 luglio 2022, voci 42 a 44.

<sup>310</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), Conclusioni dell'avvocato Generale Tamara Ȇapeta presentate il 14 luglio 2022, voci 42 e 43

<sup>311</sup> UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), voce 50.

<sup>312</sup> «Cosa causa l'ipermetropia? Nella maggior parte dei casi, l'ipermetropia ha origine da una malformazione congenita dell'occhio. Questo si verifica quando il diametro del bulbo oculare è più corto del normale. In casi più rari, può accadere a causa di una capacità rifrattiva ridotta del cristallino e anche della cornea». JAMPAULO, Mario. O que é hipermetropia: descubra as causas e os sintomas. Brasília: Viva Oftalmo, 2017. Disponibile su: <https://vivaoftalmologia.com.br/o-que-e-hipermetropia-descubra-causas-e-os-sintomas/>. Accesso il: 10 set. 2023. (traduzione nostra)

89/656/CEE, del 30 novembre 1989, in particolare all'articolo 4, punto 6. Inoltre, è rilevante notare che la modalità di lavoro a distanza, in cui le attività sono svolte interamente fuori dalle strutture aziendali, come lo scenario discusso in questo studio, porta notevoli risparmi al datore di lavoro. In questo modello, l'azienda non ha la necessità di mantenere o affittare uno spazio fisico, eliminando così una serie di spese associate alla manutenzione e al funzionamento di una sede fisica.

### 5.3. QUESTIONI PREVIDENZIALI RELATIVE AI LAVORATORI REMOTI TRANSNAZIONALI

#### 5.3.1 Le regole generali del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004

Riguardo al regime della Sicurezza Sociale, è di fondamentale importanza sottolineare la promulgazione del Regolamento (CE) n. 883/2004<sup>313</sup>, istituito dal Parlamento Europeo e dal Consiglio in data 29 aprile 2004. Questa normativa è stata modificata e aggiornata dal successivo Regolamento (CE) n. 988/2009<sup>314</sup>, anch'esso adottato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio, datato 16 settembre 2009. Questa legislazione riguarda, in particolare, il coordinamento integrato dei sistemi di sicurezza sociale esistenti all'interno dei territori che compongono l'Unione Europea. Inoltre, è valido menzionare che tale coordinamento si estende anche ad altri paesi, nello specifico Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera

Nonostante le molteplici modifiche subite dal contenuto dei regolamenti di coordinamento nel corso degli anni, i principi fondamentali che guidano il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, inizialmente stabiliti nel 1957, rimangono validi oggi. Anche se non esiste un elenco definitivo e completo che elenchi tutti i principi di coordinamento della

---

<sup>313</sup> EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004.** Relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Lussemburgo: EUR-Lex, 2004. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=DA>. Accesso il: 17 mag. 2023.

<sup>314</sup> EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009.** che modifica il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e determina il contenuto dei relativi allegati. Lussemburgo: EUR-Lex, 2009. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0988>. Accesso il: 26 apr. 2023.

sicurezza sociale, è condiviso dalla maggior parte della dottrina che sia possibile identificare un denominatore comune che li unisce.<sup>315</sup>

Tra questi principi spiccano: il principio che prevede l'applicazione di una singola legislazione, noto come unità di legislazione; il principio che sostiene l'uguaglianza di trattamento e combatte qualsiasi forma di discriminazione; il principio che considera la somma dei periodi di assicurazione, di residenza o di lavoro; e, infine, il principio che permette l'esportazione di benefici.<sup>316</sup>

Sebbene non abbiano subito modifiche strutturali significative, tali principi sono stati soggetti a processi di adattamento. Questi aggiustamenti avvengono con l'obiettivo di modernizzare e semplificare il quadro di coordinamento generale, tenendo conto delle evoluzioni sia nella legislazione nazionale di sicurezza sociale sia nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE).

Il Regolamento (CE) n. 883/2004 ha come principale obiettivo stabilire un insieme di regole e linee guida che entrano in vigore in situazioni in cui si verificano conflitti di competenza in materia di sicurezza sociale tra gli Stati membri. Queste situazioni di conflitto emergono spesso a causa dei diversi approcci e sistemi adottati da ogni Stato membro, creando la necessità di una standardizzazione delle regole e di un meccanismo per la risoluzione delle controversie.

Il Regolamento che definisce le regole generali di competenza in materia di sicurezza sociale nell'Unione Europea stabilisce linee guida specifiche per i cittadini che lavorano regolarmente in più di uno Stato Membro. Secondo quanto stabilito all'articolo 11, paragrafo 3, lettera "a" di tale Regolamento, una persona che svolge attività lavorativa per conto di terzi in un determinato Stato Membro dell'Unione Europea dovrebbe, come regola generale, essere soggetta alla legislazione di quello specifico Stato. Questo principio è comunemente riconosciuto come il principio della *lex loci laboris*, che stabilisce che la legge applicabile al contratto di lavoro è quella del luogo in cui il lavoro viene effettivamente svolto.

---

<sup>315</sup> VERSCHUEREN, Herwig. The relationship between Regulation (EEC) 1612/68 and Regulation (EEC) 1408/71 analysed through ECJ case law on frontier Workers, **European Journal of Social Security**, v. 6, n. 1, pp. 7-32, 2004. Disponibile se: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/138826270400600102>. Accesso il: 15 apr. 2023. Nello stesso senso: MARTINSEN, Dorte Sindbjerg. Social security regulation in the EU: the territorialization of welfare? In: BÚRCA, Gráinne de. (org.). **EU law and the welfare state: in search of solidarity**. Oxford: Oxford University Press, 2005. pp. 89-110. Disponibile su: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199287413.003.0004>. Accesso il: 25 apr. 2023. Infine: PASKALIA, Vicki. **Free Movement, Social Security and Gender in the EU**. Oxford, Hart Publishing, 2007.

<sup>316</sup> SEGURANÇA SOCIAL. **Coordenação internacional de legislações**. Segurança Social, 2021. Disponibile su: <https://www.seg-social.pt/coordenacao-internacional-de-legislacoes>. Accesso il: 15 set. 2023.

L'articolo 12 del Regolamento introduce una sfumatura, concentrandosi su un regime speciale per i casi di distacco. Questa disposizione riguarda le situazioni in cui un individuo, lavorando per conto di terzi in uno Stato Membro, viene inviato dal suo datore di lavoro - che svolge le sue attività abituali in quello Stato - per svolgere un lavoro in un altro Stato Membro dell'Unione. Questa differenziazione è fondamentale per garantire l'applicazione corretta delle leggi nazionali in scenari di mobilità lavorativa.

D'altra parte, esiste uno scenario diverso dal regime di distacco: situazioni in cui i lavoratori svolgono le loro funzioni in due o più Stati Membri senza essere classificati come "distaccati". Per tali casi, l'articolo 13 del Regolamento prevede un regime specifico. Secondo questa disposizione, quando un individuo esercita regolarmente la sua attività in più Stati Membri, sarà soggetto alla legislazione dello Stato Membro della sua residenza se svolge una parte sostanziale della sua attività in quel luogo. Tuttavia, se questa sostanzialità non viene riscontrata nello Stato di residenza, allora la legge applicabile sarà quella dello Stato in cui l'azienda o il datore di lavoro ha la sua sede o domicilio.

È importante sottolineare che la nozione del concetto di *lex loci laboris* quando applicato al lavoro remoto in un contesto transnazionale rimane avvolta in una certa ambiguità, come già esplorato in precedenza in questa ricerca. Alla luce delle emergenti complessità e della necessità di chiarezza, durante il periodo pandemico della COVID-19 si è optato per una sospensione temporanea di queste normative specifiche, i cui dettagli saranno presentati meticolosamente nella sezione successiva di questo studio. In un'era in cui la modalità di telelavoro transnazionale sta guadagnando crescente rilevanza e tende a consolidarsi come pratica comune, le regole attualmente in vigore relative a questo tema saranno esposte e discusse nella sezione "5.3.3 L'Accordo Quadro sull'applicazione dell'art. 16, par. 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 in casi di telelavoro transfrontaliero abituale – in vigore dal 01/07/2023".

### **5.3.2 La sospensione dell'applicazione delle norme di conflitto di legge in materia di sicurezza sociale durante la pandemia.**

La crisi della COVID-19 ha portato all'implementazione di misure senza precedenti in tutta l'Unione Europea, compresa la reintroduzione dei controlli alle sue frontiere interne. Queste misure hanno avuto un impatto significativo sulla mobilità lavorativa all'interno

dell'UE. Al fine di contenere la diffusione della pandemia da COVID-19 e proteggere la salute pubblica, molti Stati Membri hanno adottato misure di distanziamento sociale, incluse politiche di confinamento. Ciò ha portato, di conseguenza, a un significativo aumento delle attività di telelavoro (lavoro remoto da casa) come strategia per prevenire la diffusione del virus. Questa crescente enfasi sul lavoro virtuale, a seconda del tipo di contratto di lavoro (se autonomo o subordinato), della modalità di prestazione e del luogo di residenza del dipendente e della sede del datore di lavoro, potrebbe comportare cambiamenti riguardo alla legislazione sociale applicabile al contratto.

I dipendenti, se lavorassero completamente in remoto, sarebbero regolati dal principio *lex loci laboris*, secondo dell'articolo 11, paragrafo 3, lettera "a" del Regolamento CE 883/2004. Tuttavia, se lavorassero parzialmente in remoto, si applicherebbe l'Articolo 13 dello stesso regolamento. Essenzialmente, se un lavoratore svolge la maggior parte delle sue attività nel suo Stato di residenza, si applica la legislazione di quello Stato. Altrimenti, prevale la legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro è registrato, come specificato nell'Articolo 14(8) del Regolamento (CE) 987/2009.<sup>317</sup>

A causa delle misure imposte in risposta alla COVID-19, l'applicazione di certe disposizioni relative al distacco dei lavoratori ha incontrato significative sfide, in particolare il limite stabilito di 24 mesi per tale attività. Si è osservato che, in determinate situazioni, i lavoratori che erano sotto il regime di distacco finivano per rimanere nello Stato Membro ospitante per un periodo superiore ai previsti 24 mesi. Questa prolungata permanenza imprevista ha portato a una possibile interpretazione secondo cui le premesse per il distacco, dal punto di vista regolamentare, non sarebbero più soddisfatte. Di conseguenza, il lavoratore distaccato non sarebbe più regolato dalla legislazione del suo paese di origine, ma dalla legislazione del paese in cui effettivamente svolgeva le sue attività.<sup>318</sup>

Al fine di prevenire modifiche improvvisate nella legislazione sulla sicurezza sociale applicabile ai lavoratori durante il periodo pandemico - soprattutto considerando che tale cambiamento avrebbe avuto, in origine, una breve durata - e per evitare le relative implicazioni

---

<sup>317</sup> VERSCHUEREN, Herwig. The Application of the Conflict Rules of the European Social Security Coordination to Telework During and After the COVID-19 Pandemic. **European Journal of Social Security**, v. 24, n. 2, pp. 79-97, 2022. Disponibile su: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/13882627221107042>. Accesso il: 19 mag. 2023.

<sup>318</sup> VERSCHUEREN, Herwig. The Application of the Conflict Rules of the European Social Security Coordination to Telework During and After the COVID-19 Pandemic. **European Journal of Social Security**, v. 24, n. 2, pp. 79-97, 2022. Disponibile su: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/13882627221107042>. Accesso il: 19 mag. 2023.

legali e amministrative, la Commissione Europea si è espressa in modo chiaro nelle sue linee guida. In un documento rilasciato il 30 marzo 2020, relativo alla libera circolazione dei lavoratori nel contesto dell'epidemia di COVID-19, la Commissione ha fornito le seguenti indicazioni:

In situations that could lead to a change in the Member State of insurance of the worker, Member States should make use of the exception provided for in Article 16 of Regulation (EC) No 883/2004 with a view to maintaining the social security coverage unchanged for the worker concerned. To apply for such an exception, the employer must submit a request to the Member State whose legislation the worker requests to be subject to.<sup>319</sup>

La Commissione Europea, analizzando le sfumature e le specificità della situazione lavorativa nel continente, ha delineato linee guida chiare per i lavoratori transfrontalieri. Per coloro che svolgono la loro attività professionale esclusivamente in uno Stato Membro diverso da quello di residenza, è stato stabilito che, data la situazione di telelavoro durante la pandemia, che aveva un carattere temporaneo, in linea di principio, non ci sarebbe stata la necessità di apportare modifiche alla normativa vigente che regola questa situazione. Tuttavia, nelle situazioni in cui i lavoratori svolgevano le loro attività in due o più Stati Membri, la Commissione ha chiarito che la legislazione relativa allo Stato Membro di residenza del lavoratore diventerebbe applicabile solo sotto condizioni specifiche: se, durante un periodo di valutazione di 12 mesi, il tempo medio di lavoro speso nello Stato Membro di residenza supera il 25% del totale delle ore lavorate in tutti gli Stati Membri coinvolti.<sup>320</sup>

Inoltre, dalle informazioni raccolte presso la Commissione Amministrativa responsabile per la coordinazione dei sistemi di sicurezza sociale, in particolare dall'inizio della pandemia da COVID-19, è emerso che alcuni Stati Membri hanno deciso, unilateralmente o tramite accordi bilaterali, che l'obbligo di svolgere attività lavorative in modalità telelavoro,

---

<sup>319</sup> EUROPEAN COMMISSION. **Communication from the Commission**: guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak. Bruxelles: European Commission, 2020. Disponibile su: <https://euroseeds.eu/app/uploads/2020/03/20.0183-Commission-Guidance-on-free-movement-of-workers-including-seasonal-workers-during-COVID-19-outbreak.pdf>. Accesso il: 15 set. 2023.

<sup>320</sup> EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. **Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security**. Bratislava: European Labour Authority, 2021. Disponibile su: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-07/ELA%20Report%20-%20Cross-border%20teleworking%20during%20the%20COVID-19%20pandemic%20%282021%29.pdf>. Accesso il: 15 set. 2023.



specificamente nello Stato Membro di residenza del lavoratore, non avrebbe dovuto portare ad alcuna modifica della legislazione fino ad allora in vigore.<sup>321</sup>

A titolo esplicativo degli accordi bilaterali, si cita l'accordo formalizzato il 20 giugno 2020 tra i governi nazionali d'Italia e Svizzera per regolare il telelavoro transfrontaliero durante la pandemia da COVID-19. L'accordo stabilisce che, «in maniera del tutto eccezionale e provvisoria», i giorni di lavoro effettuati da casa da lavoratori frontalieri per conto di un'azienda svizzera "a causa delle misure adottate per combattere la diffusione del COVID-19» devono essere considerati come giorni lavorativi svolti in Svizzera. Di conseguenza, sono state sospese le restrizioni legali che, al di fuori del contesto della pandemia, limiterebbero l'uso del telelavoro per i lavoratori frontalieri al 25% del tempo lavorativo annuo e obbligherebbero i lavoratori a dichiarare in Italia, ai fini fiscali, il reddito ottenuto durante gli stessi giorni in smart working.<sup>322</sup>

D'altro canto, mettendo in evidenza le pratiche unilaterali adottate da alcuni Stati Membri, è degno di nota menzionare il caso del Belgio. Questa nazione, in modo autonomo, ha stabilito che le particolarità dei telelavoratori transfrontalieri non sarebbero state considerate quando si trattava di determinare quale legislazione previdenziale sarebbe stata applicabile a loro.<sup>323</sup> Tale decisione esemplifica i diversi approcci e soluzioni adottati dai diversi paesi di fronte alle complessità introdotte dalle circostanze contemporanee.

### **5.3.3 L'Accordo Quadro sull'applicazione dell'art. 16, paragrafo 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale - in vigore dal 01/07/2023**

Con la flessibilizzazione e digitalizzazione del mercato del lavoro, insieme all'aumento del telelavoro transfrontaliero in seguito alla pandemia di Covid-19, il lavoro remoto è diventato una forma strutturale di lavoro per molti. Considerando che il Regolamento (CE) n. 883/2004

---

<sup>321</sup> EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. **Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security.** Bratislava: European Labour Authority, 2021. Disponibile su: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-07/ELA%20Report%20-%20Cross-border%20teleworking%20during%20the%20COVID-19%20pandemic%20%282021%29.pdf>. Accesso il: 15 set. 2023.

<sup>322</sup> POLI, Alessandro; MARCONI, Francesco. **Lavoratori frontalieri: sciolto il nodo sullo smart working.** [S.l.]: IPSOA, 2020. Disponibile su: <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2020/06/29/lavoratori-frontalieri-sciolto-nodo-smart-working>. Accesso il: 15 set. 2023.

<sup>323</sup> KPMG. **Belgium: changed work patterns and application of EU social security regulations.** [S.l.]: KPMG, 2020. Disponibile su: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2020/03/flash-alert-2020-124.html>. Accesso il: 15 set. 2023.

è stato istituito in un momento in cui il telelavoro era meno comune e alla luce della volontà di mitigare l'effetto del lavoro virtuale transfrontaliero sulla legislazione applicabile in materia di sicurezza sociale a breve termine, le autorità competenti o le istituzioni designate dagli Stati firmatari hanno concluso l'Accordo Quadro sull'applicazione dell'art. 16, comma 1, del Regolamento (CE) n. 883/2004 nei casi di telelavoro transfrontaliero abituale - in vigore dal 01/07/2023.<sup>324</sup>

L'accordo, nella sua articolazione, introduce e dettaglia il termine "telelavoro transfrontaliero"<sup>325</sup>. Questo è caratterizzato come una modalità di attività lavorativa che, per la sua natura flessibile, può essere eseguita da qualsiasi luogo, sia esso nelle strutture dell'azienda o in qualsiasi altro ambiente di lavoro scelto dal lavoratore. Due aspetti centrali di questo concetto sono:

- 1) L'attività viene svolta in uno o più Stati membri diversi da quelli in cui si trovano le principali strutture del datore di lavoro o il nucleo centrale delle sue attività.
- 2) Questo modello di lavoro è profondamente radicato nelle tecnologie dell'informazione, permettendo al lavoratore di rimanere connesso non solo all'ambiente operativo della sua organizzazione, ma anche agli stakeholder e ai clienti. Questa connessione continua facilita l'adempimento delle responsabilità e dei compiti che gli vengono assegnati, sia dal datore di lavoro, nel caso di dipendenti formali, sia dai clienti, nel contesto dei lavoratori autonomi.

Inoltre, viene specificato che, a meno che non sia previsto diversamente, l'Accordo quadro include tutte le persone che rientrano nel paragrafo 1 dell'articolo 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004. Questo è applicabile purché la residenza di queste persone sia situata in uno degli Stati firmatari dell'accordo e che la sede o il principale luogo di attività dell'azienda o del datore di lavoro sia situato in uno di questi Stati.

Pertanto, è importante chiarire che, fino alla data di conclusione di questo studio, gli Stati membri che hanno firmato il suddetto accordo sono stati: Austria, Belgio, Croazia,

---

<sup>324</sup> FRAMEWORK AGREEMENT on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework. Disponibile su: [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telework.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf). Accesso il: 16 set. 2023.

<sup>325</sup> Secondo l'articolo 1 del *Framework Agreement*.

Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Germania, Liechtenstein, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Polonia, Portogallo, Spagna, Svezia, Svizzera, Paesi Bassi, Slovenia e Slovacchia.<sup>326</sup>

Per quanto riguarda la legislazione applicabile, l'art. 3 stabilisce che, su richiesta, una persona che eserciti abitualmente telelavoro transfrontaliero, come definito nell'articolo 1 dell'Accordo Quadro e che rientra nell'articolo 2, sarà soggetta, sulla base del paragrafo 1 dell'articolo 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004, alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro ha la sua sede legale o luogo di attività, purché il telelavoro transfrontaliero nello Stato di residenza rappresenti meno del 50% del tempo totale di lavoro.

In teoria, l'articolo 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004 offre la possibilità a due o più Stati Membri, alle autorità competenti di questi Stati Membri, o agli organismi da queste autorità designati, di stabilire eccezioni alle regole di conflitto negli Articoli 11-15, nell'interesse di certe persone o categorie di persone, con accordo reciproco. Pertanto, questa disposizione offre agli Stati membri la possibilità di, con accordo reciproco, deviare da queste regole di conflitto nel caso in cui la loro rigorosa applicazione sia in conflitto con determinati interessi.

Si verifica che, nella pratica, invece di stabilire nuove regole relative al telelavoro transnazionale, che tenga conto delle peculiarità di questi lavoratori e copra i casi di lavoratori che operano interamente in questa modalità al fine di evitare situazioni legate al *dumping* sociale, l'Accordo Quadro ha semplicemente aumentato la percentuale di permesso del telelavoro senza modificare la legislazione nazionale, al 50%.

Come sottolinea Herwig Verschueren, l'assenza di una proposta di emendamento sul conflitto di competenza nel caso del telelavoro può essere giustificata dalla «paura che tale misura apra il vaso di Pandora, portando lavoratori e datori di lavoro coinvolti in altre modalità di lavoro flessibile a invocare tali accordi divergenti».<sup>327</sup>

Emerge chiaramente che le normative vigenti non sono adeguatamente attrezzate per garantire una sicurezza giuridica completa alle parti coinvolte. Di conseguenza, risulta

<sup>326</sup> Secondo dati disponibile su: FEDERAL PUBLIC SERVICE SOCIAL SECURITY. **Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland**: framework agreement on cross-border telework. [S.l.]: Federal Public Service Social Security, [s.d.]. Disponibile su: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>. Accesso em: 25 set. 2023.

<sup>327</sup> VERSCHUEREN, Herwig. The Application of the Conflict Rules of the European Social Security Coordination to Telework During and After the COVID-19 Pandemic. **European Journal of Social Security**, v. 24, n. 2, pp. 79-97, 2022, p. 91. Disponibile su: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/13882627221107042>. Accesso il: 19 mag. 2023. (traduzione nostra)

indispensabile una revisione e un aggiornamento di tali regolamentazioni, affinché possano riflettere e rispettare le peculiarità e le sfide intrinseche associate al lavoro remoto.

#### 5.4 QUESTIONI FISCALI LEGATE AI LAVORATORI REMOTI TRANSNAZIONALI

In un mondo sempre più globalizzato, molti dipendenti hanno contratti di lavoro con un profilo internazionale, il che può sollevare questioni complesse su dove e come le loro retribuzioni debbano essere tassate. Il diritto internazionale stabilisce le basi per determinare quale paese ha la competenza per tassare questi lavoratori. Questa analisi implica di considerare fattori come il luogo di lavoro, la residenza del dipendente e l'origine del pagamento. Le Convenzioni per evitare la Doppia Imposizione (CDI), in linea con le linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e la Convenzione Modello OCSE sui Redditi e sul Patrimonio (CMOCDE), svolgono un ruolo vitale nel garantire che questi lavoratori non siano soggetti a doppia imposizione e che i paesi coinvolti abbiano chiarezza sui loro diritti e responsabilità fiscali.

Per quanto riguarda la delimitazione della competenza fiscale in relazione ai redditi da lavoro dipendente, l'articolo 15, paragrafo 1 del CMOCDE<sup>328</sup> stabilisce quanto segue:

##### Article 15 INCOME FROM EMPLOYMENT

1. Subject to the provisions of Articles 16, 18 and 19, salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State. If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State.

2. Notwithstanding the provisions of paragraph 1, remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment exercised in the other Contracting State shall be taxable only in the first-mentioned State if:

- a) the recipient is present in the other State for a period or periods not exceeding in the aggregate 183 days in any twelve month period commencing or ending in the fiscal year concerned, and
- b) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other State, and
- c) the remuneration is not borne by a permanent establishment which the employer has in the other State.

3. Notwithstanding the preceding provisions of this Article, remuneration derived in respect of an employment exercised aboard a ship or aircraft operated in international traffic, or aboard a boat engaged in inland waterways transport, may be taxed in the Contracting State in which the place of effective management of the enterprise is situated.

<sup>328</sup> THE ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. **Articles of the model convention with respect to taxes on income and on capital.** Pariz: The Organization for Economic Cooperation and Development, 2003. Disponibile su: <https://www.oecd.org/tax/treaties/1914467.pdf>. Accesso il: 18 set. 2023.

La prima parte dell'articolo 1 utilizza il criterio di connessione basato sulla residenza e indica che i redditi derivanti da lavoro dipendente dovranno essere tassati esclusivamente dallo Stato di residenza quando il lavoro viene svolto esclusivamente in quel territorio.<sup>329</sup>

La seconda sezione del suddetto articolo adotta un approccio diverso rispetto al criterio stabilito nella sua prima parte. Mentre la prima parte si basa principalmente sul principio della residenza come elemento di connessione per determinare la competenza fiscale, la seconda sezione si concentra sul luogo in cui l'attività lavorativa viene effettivamente svolta.

Questa parte, pertanto, stabilisce un'eccezione alla norma precedentemente stabilita. Secondo questa disposizione, se il lavoro viene svolto in uno Stato contraente diverso da quello in cui il lavoratore ha la sua residenza, si verificherà una situazione di tassazione che coinvolge entrambe le giurisdizioni. Ciò significa che sia lo Stato di residenza che lo Stato in cui viene svolta l'attività lavorativa avranno il diritto di tassare tale reddito.<sup>330</sup>

Tuttavia, bisogna notare che l'obiettivo principale delle Convenzioni per Evitare la Doppia Imposizione (CDI) è proprio prevenire l'applicazione di imposte doppie su uno stesso reddito. Queste convenzioni rappresentano strumenti cruciali con lo scopo di «limitare l'applicazione delle norme nazionali sull'imposizione sui fatti fiscali internazionali e distribuire competenze fiscali tra gli Stati»<sup>331</sup>. Pertanto, se l'applicazione dell'articolo in questione porta a una situazione in cui si verifica una potenziale doppia imposizione su quel reddito, tale imposizione verrà successivamente neutralizzata dallo Stato di residenza, in conformità con quanto stabilito negli articoli 23 A o 23 B della CMOCDE.

Il criterio determinante per l'applicazione della seconda parte dell'articolo 15, n. 1, della CMOCDE si basa sulla posizione fisica del lavoratore nel momento in cui svolge l'attività per cui viene retribuito. È importante sottolineare che l'attenzione si concentra sulla presenza fisica del dipendente e non sul luogo in cui i frutti del suo lavoro vengono effettivamente utilizzati o capitalizzati<sup>332</sup>. Quindi, se il lavoratore svolge le sue funzioni nello Stato in cui

<sup>329</sup> OSTASZEWSKA, Ola; OBUOFORIBO, Belama. **Roy Rohatgi on International Taxation**. Volume 1: Principles. Amsterdam: IBFD, 2018.

<sup>330</sup> MARTINS, Pedro Henriques. **A tributação internacional dos rendimentos de trabalho na era digital: o caso do trabalho remoto**. 46fls. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito Fiscal). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponibile su: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39386/1/203091299.pdf>. Accesso il: 19 maio 2023.

<sup>331</sup> DOURADO, Ana Paula. **Governança fiscal global**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2018, p.17

<sup>332</sup> “Paragraph 1 establishes the general rule as to the taxation of income from employment (other than pensions), namely, that such income is taxable in the State where the employment is actually exercised. The issue of whether or not services are provided in the exercise of an employment may sometimes give rise to difficulties which are

risiede, la competenza fiscale dello "Stato sorgente" - ossia quello in cui è situata l'azienda che beneficia del lavoro e paga il lavoratore - non si manifesterà.<sup>333</sup>

Per quanto riguarda l'articolo 15, n. 2, questo stabilisce una norma supplementare che evidenzia la restituzione della competenza fiscale esclusivamente allo Stato di Residenza del dipendente, a condizione che siano soddisfatti tre requisiti negativi e concomitanti: (i) che il dipendente, beneficiario del reddito, non rimanga nello Stato in cui l'attività lavorativa viene svolta per un periodo o periodi che, sommati, non superino 183 giorni, in un intervallo di 12 mesi, con inizio o fine nell'anno fiscale considerato; (ii) che la retribuzione sia effettuata da o per conto di un datore di lavoro che non ha residenza nello Stato in cui il lavoro viene svolto; e (iii) che i costi relativi alla retribuzione non siano a carico di un stabilimento stabile nello Stato in cui l'attività viene svolta.

Come spiega l'OCSE, affinché lo Stato di residenza abbia il diritto esclusivo di tassare i redditi ottenuti da un lavoratore residente che svolge le sue funzioni in un altro Stato, è essenziale che tutti i requisiti siano soddisfatti.<sup>334</sup>

Per quanto riguarda la tassazione dei dipendenti transnazionali che lavorano da remoto - cioè individui che svolgono le loro funzioni dalle loro abitazioni in uno stato membro, servendo un datore di lavoro situato in un altro stato membro - le linee guida sono più trasparenti e precise, a differenza delle norme relative alla legislazione del lavoro e previdenziale.

L'elemento di connessione utilizzato per determinare lo Stato competente adotta un concetto, a volte, ambiguo: il luogo di esecuzione dell'attività. Nel contesto del lavoro remoto, questa ambiguità diventa evidente, poiché può essere interpretato come il luogo fisico in cui si trova il dipendente, la sede dell'azienda o anche un terzo luogo, data la natura decentralizzata di queste attività nel mondo virtuale. Per affrontare questa ambiguità, l'OCSE ha stabilito un criterio oggettivo nella valutazione del "luogo di lavoro".

---

discussed in paragraphs 8.1 ff. Employment is exercised in the place where the employee is physically present when performing the activities for which the employment income is paid. One consequence of this would be that a resident of a Contracting State who derived remuneration, in respect of an employment, from sources in the other State could not be taxed in that other State in respect of that remuneration merely because the results of this work were exploited in that other State". THE ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. Paris: **Commentaries on the articles of the model tax convention**. The Organization for Economic Cooperation and Development, 2010, p. 251. Disponibile su: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/43324465.pdf>. Accesso il: 18 set. 2023.

<sup>333</sup> PÖTGENS, Frank. **Income from International Private Employment**. Amsterdam: IBFD Doctoral Series, 2007.

<sup>334</sup> Commentary on article 15 concerning the taxation of income from employment. ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Commentaries on the articles of the model tax convention**. Paris: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2010, p. 251. Disponibile su: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/43324465.pdf>. Accesso il: 18 set. 2023.

Come già menzionato in precedenza in questo studio, il Commento n. 1 all'Articolo 15 della CMOCDE fornisce chiarimenti definendo il luogo di esecuzione dell'attività come quello in cui il lavoratore si trova fisicamente mentre svolge l'attività in questione.

Pertanto, nel caso di telelavoro transnazionale, quando il dipendente si trova fisicamente in uno stato membro, fornendo servizi a un'azienda di un altro stato membro, il dipendente sarà tassato solo nel paese in cui si trova fisicamente, generalmente il paese di residenza.

Così, nello scenario del telelavoro transnazionale, in cui il dipendente svolge le sue attività fisicamente in uno stato membro mentre serve un'azienda situata in un altro stato membro, la tassazione avverrà solo nel paese in cui il lavoratore si trova fisicamente, che nella maggior parte dei casi coincide con il paese di residenza.<sup>335</sup>

Ciò significa che lo Stato di residenza tassa l'intero reddito ottenuto da tale lavoratore remoto, compreso il reddito da lavoro dipendente, derivante dall'esercizio della sua attività, anche se questa è stata svolta a distanza per un'azienda con sede in un altro Stato e che il beneficio di questa attività sia capitalizzato lì. Questo scenario riflette la situazione in cui i lavoratori remoti creano valore per un'azienda all'estero, influenzando il suo volume d'affari in quel paese, tuttavia, la contropartita di questo valore generato - cioè la retribuzione del dipendente - non è soggetta a tassazione nello stesso paese straniero.<sup>336</sup>

È importante sottolineare che possono emergere scenari in cui il dipendente risiede in un paese, svolge le sue funzioni attraverso le Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (TIC) di un secondo paese, a beneficio di un'azienda situata in un terzo paese. Un esempio pratico di questa situazione sarebbe un lavoratore che risiede in Germania, lavora in remoto da uno spazio di *coworking* in Olanda e presta servizi a un'azienda con sede in Portogallo. C'è anche uno scenario meno comune in cui l'attività di un lavoratore può essere riconosciuta in più Stati, poiché può operare da qualsiasi luogo con connessione internet. Ciò pone sfide nell'identificare il luogo esatto in cui il lavoro viene effettivamente svolto nel contesto digitale. In questo contesto, svolgendo le sue funzioni in diversi Stati, il lavoratore in

---

<sup>335</sup> COSTA, Suzana Fernandes da; SOARES, Conceição. Teletrabalho a partir do estrangeiro – algumas questões em torno da fiscalidade, segurança social e legislação laboral. **Revista Electrónica de Direito**, v. 24, n. 1, pp. 83-100, fev. 2021. Disponibile su: [https://cij.up.pt/client/files/0000000001/5-suzana-costa\\_1678.pdf](https://cij.up.pt/client/files/0000000001/5-suzana-costa_1678.pdf). Accesso il: 25 apr. 2023.

<sup>336</sup> MARTINS, Pedro Henriques. **A tributação internacional dos rendimentos de trabalho na era digital: o caso do trabalho remoto**. 46fls. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito Fiscal). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponibile su: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39386/1/203091299.pdf>. Accesso il: 19 mag. 2023.

remoto finisce per frammentare il diritto di tassare i suoi redditi. Ciò crea incertezze su quale paese abbia il diritto di tassare e può portare a potenziali situazioni di doppia imposizione, poiché lo Stato di residenza cercherà sempre di tassare i redditi che il lavoratore ottiene a livello globale.<sup>337</sup>

Inoltre, per motivi pratici, la principale difficoltà imposta dal lavoro remoto all'Articolo 15 del MTC OCSE deriva dalla complessità per i datori di lavoro di determinare, in tempo reale, il territorio in cui i loro dipendenti stanno fisicamente svolgendo le loro funzioni ai fini della ritenuta d'acconto dovuta. Questo diventa ancora più difficile se si considera che alcune normative nazionali autorizzano gli accordi formali di lavoro a distanza a non specificare il luogo o i luoghi esatti in cui l'attività viene svolta.<sup>338</sup>

In questo contesto, è possibile concordare con la dottrina che sostiene una revisione e un aggiornamento dell'articolo 15 della CMOCDE, così come dei suoi commenti associati. Questa revisione ha lo scopo di adeguare la disposizione alle realtà contemporanee del telelavoro a livello internazionale. Procedendo con queste modifiche, si cerca non solo di riflettere l'evoluzione delle forme di lavoro nell'era digitale, ma anche di fornire maggiore certezza giuridica ai rapporti tra datori di lavoro e dipendenti che operano secondo questo *modus operandi*, garantendo chiarezza nelle disposizioni ed evitando potenziali conflitti o ambiguità interpretative.

---

<sup>337</sup> MARTINS, Pedro Henriques. **A tributação internacional dos rendimentos de trabalho na era digital: o caso do trabalho remoto**. 46fls. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito Fiscal). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponibile su: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39386/1/203091299.pdf>. Accesso il: 19 mag. 2023.

<sup>338</sup> FERRER, Irene Rovira. A new scenario in International Tax Law: two proposals to rethink the OECD model in response to the generalization of distance work by employees. **World Tax Journal**, v. 15, n. 3, 2023. Disponibile su: <https://www.ibfd.org/shop/journal/new-scenario-international-tax-law-two-proposals-rethink-oecd-model-response>. Accesso il: 18 set. 2023.



## CONSIDERAZIONI FINALI

Come dettagliato nel corso di questo studio, è indiscutibile che stiamo attraversando un momento storico di svolta, catalizzato dalle innovazioni e rivoluzioni digitali che stanno scrupolosamente scolpendo un nuovo panorama lavorativo su scala globale. Questa profonda metamorfosi non si limita solo all'introduzione e all'adattamento di nuove prassi lavorative, ma estende le sue influenze, incanalando intricatamente gli ambiti giuridici, sociali ed economici della nostra società. Nel mezzo di questo vortice di cambiamenti, l'obiettivo principale di questa tesi è stato decifrare il crescente fenomeno del lavoro remoto transnazionale.

Si è osservato in questo studio che il concetto di "lavoro remoto" in Europa è notevolmente diversificato e influenzato da molteplici interpretazioni a causa delle specificità nazionali e degli avanzamenti tecnologici. La terminologia utilizzata varia in modo significativo tra gli Stati membri dell'Unione Europea, riflettendo sfumature giuridiche, concettuali e pratiche. Anche se "telelavoro" è il termine predominante negli studi e nei regolamenti, le definizioni sottostanti spesso divergono. Data questa complessità e la crescente diffusione del lavoro a distanza, l'autrice ritiene essenziale una standardizzazione concettuale per facilitare l'armonizzazione normativa nel blocco europeo.

Inoltre, si è notato che, parallelamente alla rapida crescita del lavoro remoto, stanno emergendo altre modalità di lavoro a distanza, come il metaverso e le piattaforme di crowdwork. Queste riflettono le rivoluzionarie trasformazioni digitali che stanno riconfigurando le interazioni professionali. Si osserva che queste nuove forme di lavoro, sostenute da innovazioni tecnologiche, offrono opportunità di flessibilità e libertà, ma portano anche alla luce vulnerabilità lavorative, sottolineando la necessità di una protezione adeguata per i lavoratori. Riguardo alla proposta di legislazione europea per il lavoro su piattaforme, si riconosce che il testo rappresenta una pietra miliare, garantendo diritti fondamentali ai lavoratori, in particolare introducendo una presunzione di rapporto di lavoro e stabilendo criteri per la qualificazione giuridica del rapporto lavorativo. Tuttavia, secondo la prospettiva dell'autrice, la legislazione potrebbe andare oltre e garantire diritti essenziali, come stabilire un salario minimo orario e norme standard relative alla salute, sicurezza e protezione sociale, in particolare per i lavoratori delle piattaforme digitali che operano in modo genuinamente autonomo.

Riguardo ai dati statistici sull'adozione del lavoro remoto in Europa, si osserva una crescita continua nel numero di professionisti che adottano questa modalità, anche se molte aziende preferiscono il lavoro in presenza. La transizione al telelavoro può essere attribuita a una serie di fattori, tra cui spiccano la recente pandemia e gli avanzamenti tecnologici. Nonostante la resistenza di alcune aziende, il lavoro remoto si sta consolidando nel panorama europeo, dimostrandosi non solo come una tendenza temporanea, ma come una trasformazione avvenuta nella percezione e nell'esecuzione del lavoro.

Lo studio dell'evoluzione delle competenze dell'Unione Europea (UE) mostra un sistema che si è progressivamente modellato per permettere un'azione ora esclusiva, ora concorrente, ora sussidiaria. Questa costruzione, basata su diversi trattati e protocolli, permette all'UE di agire in modo collaborativo e parallelo agli Stati membri, con lo scopo di promuovere obiettivi comuni di sviluppo e garantire un'armonizzazione minima dei sistemi sociali tra gli Stati membri. Dal punto di vista dell'autrice, la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) svolge un ruolo determinante, aiutando nello sviluppo e nella materializzazione dei concetti. Inoltre, essa agisce riempiendo lacune normative, dimostrandosi essenziale per il progresso dei diritti sociali, in particolare nel contesto del diritto del lavoro. Questo ruolo è altrettanto cruciale per stabilire uno standard sociale uniforme tra gli Stati membri.

Riguardo all'argomento centrale di questo studio, ossia l'analisi della normativa lavorativa applicabile nel caso dei lavoratori a distanza transnazionali europei, si è notato che la legislazione esistente non è stata concepita tenendo conto dei modelli di lavoro digitale, ma si è basata su paradigmi convenzionali di erogazione di servizi, nei quali i lavoratori operavano fisicamente presso le strutture del datore di lavoro.

Questa situazione crea una complessità notevole, poiché la determinazione della legislazione applicabile richiede la considerazione del criterio del "luogo di lavoro", anche quando le parti concordano nell'applicare una legge nazionale di comune accordo. Per questioni non derogabili, la legislazione del luogo di lavoro deve essere osservata.

La questione critica che si pone è: nei contratti di lavoro remoto, in cui il lavoro viene svolto attraverso la tecnologia dell'informazione e della comunicazione (TIC), qual è il luogo di prestazione dei servizi? Dovrebbe essere considerato il luogo fisico in cui il lavoratore si trova e da cui si collega per svolgere le sue attività con apparecchiature elettroniche? Dovrebbe

essere considerata la sede dell'azienda? O il luogo in cui si trova il server che elabora e memorizza i dati generati dal lavoro virtuale?

A chi scrive sembra che, a causa della delocalizzazione dell'attività realizzata attraverso Internet, non sia possibile verificare, nel caso di lavoro svolto al 100% online, il luogo in cui e da cui viene svolto il lavoro. Questo perché, a differenza delle interazioni tradizionali che avvengono in luoghi fisici definiti, le operazioni sul web sfidano i concetti geografici convenzionali, dando luogo a una realtà in cui la localizzazione esatta di un'attività virtuale diventa quasi enigmatica.

Questa interpretazione, che sostiene l'impossibilità di determinare la localizzazione del lavoro svolto in modalità remota, è stata adottata e difesa dall'autrice allo scopo di applicare l'articolo 8, paragrafo 3, del Regolamento Roma I. Questo articolo stabilisce l'applicazione della legge nazionale in cui è situata la sede dell'azienda, dove il lavoro svolto dal dipendente remoto viene ricevuto, elaborato e genera profitti per il datore di lavoro. L'autrice sostiene che questo approccio sia il più appropriato per evitare situazioni di dumping sociale, promuovere l'uguaglianza tra i dipendenti e garantire la sicurezza giuridica.

Come dettagliato in questo studio, utilizzare il luogo fisico del dipendente remoto come riferimento per determinare la legislazione applicabile potrebbe portare a situazioni in cui lavoratori, assunti contemporaneamente e svolgendo le stesse funzioni, godrebbero di diritti diversi nella pratica. Un esempio illustrativo è la discrepanza tra Francia e Italia sul numero di giorni di ferie stabiliti nelle rispettive legislazioni nazionali, come menzionato in questo studio.

Il punto di vista dell'autrice è che scegliere la legislazione del luogo fisico del dipendente come criterio è, nella pratica, complesso e persino irrazionale. Come nell'esempio ipotetico presentato, se un'azienda avesse centinaia di dipendenti remoti sparsi nei 28 Stati membri dell'Unione Europea, dovrebbe applicare la legislazione del lavoro di ciascuno Stato, adattandosi individualmente alla localizzazione di ciascun dipendente. Questo scenario evidenzia la sfida intrinseca nel gestire un ambiente di lavoro geograficamente disperso all'interno di un contesto giuridico multiforme.

Un ulteriore argomento sottolineato da questa autrice riguarda l'azione dei sindacati e le implicazioni di questa scelta nella negoziazione collettiva. Se la legislazione applicabile fosse determinata dal luogo fisico di connessione a internet del dipendente, ciò potrebbe costringere le aziende ad aderire a norme sindacali di regioni in cui non hanno una presenza fisica stabilita. Questo si tradurrebbe nella necessità di impegnarsi in molteplici negoziazioni collettive

internazionali. In questo contesto, le negoziazioni con sindacati non familiari con la realtà e la cultura dell'azienda diventerebbero intricate e impegnative. Inoltre, questo paradigma introdurrebbe sfide amministrative significative per i datori di lavoro, vista la peculiarità di ogni regione.

Questa autrice sostiene che, considerando la natura decentralizzata del lavoro svolto digitalmente, è impegnativo specificare quale sia il "luogo abituale in cui (o dal quale) viene il svolto lavoro". Data l'ambiguità che permea la definizione del "luogo abituale di lavoro" nel contesto del lavoro remoto, sembra più ragionevole che il contratto sia regolato dalla legislazione del paese in cui il datore di lavoro ha la sua principale sede, come stabilito all'art. 8, n. 3 del Regolamento Roma I.

Si osserva inoltre che tale interpretazione si basa sulla promozione del lavoro dignitoso, con l'obiettivo di evitare situazioni di dumping sociale e tenendo conto dei principi dell'Unione Europea. È da sottolineare inoltre che l'interpretazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CJEU) sul tema, fino ad oggi, si è basata su modelli classici di erogazione di servizi, in cui il lavoratore svolge le sue attività fisicamente nei luoghi del datore. Questo evidenzia l'urgente necessità di rivedere e aggiornare questi principi per includere le particolarità e le sfumature del lavoro remoto, garantendo che i diritti di questi lavoratori siano protetti e che le leggi applicabili siano chiare ed eque per tutte le parti coinvolte.

Per quanto riguarda la definizione della giurisdizione applicabile ai contratti remoti transnazionali, anche se si ritiene che la natura decentralizzata della prestazione del servizio renda complessa l'identificazione del luogo abituale di un'attività svolta digitalmente, si sostiene che il foro competente sia quello della residenza del dipendente. Ciò è sostenuto perché, seguendo un'interpretazione analogica del lavoro svolto digitalmente e ricorrendo all'articolo 21°, "b", II (suggerendo che l'azione legale si svolga nel luogo della sede dell'azienda), si potrebbero produrre a capo dei lavoratori conseguenze avverse. Tale prospettiva costringerebbe il dipendente a sostenere spostamenti fisici e costi associati all'avvio di un procedimento legale in una giurisdizione straniera, gravando il lavoratore in potenziali dispute lavorative.

La posizione difesa sulla giurisdizione competente si basa anche sull'applicazione analogica del caso *Petrus Wilhelmus Rutten* (C-383/95) esaminato dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CJUE). Questo caso dimostra la diligenza del tribunale nell'interpretare il concetto di "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente le sue funzioni". La corte non si

limita a una interpretazione puramente tecnica, ma cerca di garantire ai lavoratori l'accesso a un foro giurisdizionale più accessibile e favorevole.

Questo studio ha anche valutato il concetto di "luogo di lavoro" nelle attività remote, sulla base della proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali (2021/0414/COD). Si è osservato che, sebbene il testo preliminare della Direttiva riconosca la complessità di questo concetto, non fornisce una soluzione pratica e chiara. Invece, affida ai datori di lavoro la responsabilità di determinare, in modo unilaterale, il luogo di lavoro. Se il datore di lavoro sceglie di basare questa determinazione sulla posizione fisica del dipendente, ciò potrebbe stabilire la giurisdizione legale applicabile al contratto di lavoro. Inoltre, questo approccio unilaterale è in conflitto con il Regolamento Roma I, che valorizza l'autonomia delle parti, pur riconoscendo le restrizioni a tale autonomia nel caso di norme lavorative non derogabili.

Pertanto, per proteggere i diritti dei lavoratori e portare chiarezza nelle relazioni di lavoro internazionali, è essenziale che la proposta di direttiva stabilisca criteri chiari per la determinazione del luogo di lavoro in attività totalmente remote. Questa è la ragione per cui sono state mosse critiche alla redazione attuale della proposta di direttiva.

In questo contesto contemporaneo, in cui il lavoro remoto è emerso come risposta diretta e adattativa alle sfide immediate presentate dalla pandemia di COVID-19, è indiscutibile che questa modalità di lavoro abbia superato lo status di mera contingenza. La sua prevalenza e adozione crescente indicano una trasformazione paradigmatica nelle relazioni di lavoro. Più che un semplice adeguamento temporaneo, il lavoro remoto indica una netta tendenza a stabilirsi come pratica comune e, forse, dominante all'orizzonte dell'era digitale.

Di fronte a ciò, l'autrice ritiene essenziale un intervento legislativo, a livello europeo, che sia rapido, chiaro, obiettivo ed efficace, tenendo conto delle specificità e delle sfumature di questo nuovo modello di lavoro remoto transnazionale. Tali interventi dovrebbero non solo proteggere e garantire i diritti inalienabili dei lavoratori, ma anche fornire un quadro normativo chiaro e preciso per i datori di lavoro, assicurando che entrambe le parti operino in un ambiente di lavoro giusto, trasparente ed equo.

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

ACTIVTRAK. **Analytics for the modern workplace**. Austin: ActivTrak, 2023. Disponibile su: <https://www.activtrak.com/>. Accesso il: 05 set. 2023.

ALEXANDER, Andrea; DE SMET, Aaron; LANGSTAFF, Meredith; RAVID, Dan. **What employees are saying about the future of remote work**: employees want more certainty about postpandemic working arrangements – even if you don’t yet know what to tell them. Chicago: McKinsey & Company, 2021. Disponibile su: [https://emplea.ceu.es/wp-content/uploads/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work\\_vf.pdf](https://emplea.ceu.es/wp-content/uploads/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work_vf.pdf). Accesso il: 31 ago. 2023.

ALPA, Guido. **Le stagioni del contratto**. Bologna: Il Mulino, 2012.

ALVES, Lurdes Dias. O consentimento do titular de dados pessoais: requisitos e processos. *In: X CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS JURÍDICO-EMPRESARIAIS. O RGPD e o impacto nas organizações: 6 meses depois*, Leiria, Portugal. **Anais [...]**. Leiria, Portugal: Instituto Politécnico de Leiria, 2019. pp. 19-32. Disponibile su: [https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/4539/1/Atas\\_X\\_CICJE.pdf.pdf](https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/4539/1/Atas_X_CICJE.pdf.pdf). Accesso il: 28 apr. 2023.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional. **Revista de informação legislativa**, v. 26, n. 102, pp. 207-230, abr./jun., 1989. Disponibile su: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/181930>. Accesso il: 25 apr. 2023.

BASSO, Maristela. **Curso de Direito Internacional privado**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book.

BELLOMO, Stefano. Forme di occupazione “digitale” e disciplina dell’orario di lavoro. *In: Federalismi.it*. n.19, 2022, pp. 166-191.

BEVILACQUA, Stefania. Il lavoro nella navigazione aerea e nell’ambito aeroportuale. *In: COTTONE, Marco (org.). Il lavoro nei trasporti*. Milão: Giuffrè Francis Lefebvre, 2014. pp. 107-138. Disponibile su: <https://hdl.handle.net/10447/101506>. Accesso il: 25 apr. 2023.

BIASI, Marco. Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso. **Lavoro Diritti Europa**, n. 1, pp. 2-14, 2023. Disponibile su: [https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Marco\\_Biasi.\\_Lavoro\\_nel\\_metaverso.\\_LDE\\_2023.pdf](https://www.lavorodirittieuropa.it/images/Marco_Biasi._Lavoro_nel_metaverso._LDE_2023.pdf). Accesso il: 14 apr. 2023.

BLANPAIN, Roger; COLUCCI, Michele. **Il Diritto Comunitario del lavoro ed il suo impatto sull’ordinamento giuridico italiano**. Padova: CEDAM, 2000.

BOTO, José María Miranda. El principio de subsidiariedade en el ordenamiento comunitario y sus aplicaciones en materia social. **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, Madri, n. 47, pp. 111-138, 2004. Disponibile su: <http://hdl.handle.net/10347/20338>. Accesso il: 14 apr. 2023.

BRITO, Maria Helena. Determinação da lei aplicável aos contratos internacionais: da Convenção de Roma ao Regulamento Roma I. *In: GOUVEIA, Mariana França; GUEDES, Armando Marques; DUARTE, Rui Pinto (org.). Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Lebre de Freitas*. Coimbra: Almedina, 2013. v. 1. pp. 427-473.

CALAFIORE, Daniela. Il coordinamento e l'armonizzazione dei sistemi di sicurezza e previdenza sociale dei paesi membri dell'unione europea. adeguamento del sistema di sicurezza sociale italiano. il ruolo della corte di giustizia UE. *In*: ROBERTO, Cosio *et al.* (org.). **Il diritto del lavoro dell'unione europea**. Milão: Giuffrè, 2023.

CALAIS-AULOY, Jean. **Droit de la consommation**. 2. ed. Paris: Dalloz, 1986.

CAMARGO, Gilson. A jornada sem fim dos motoristas de aplicativos. [S.l.]: **Extra Classe**, 2021. Disponibile su: <https://www.extraclasse.org.br/economia/2021/05/a-jornada-sem-fim-dos-motoristas-de-aplicativos/>. Accesso il: 30 ago. 2023.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARINCI, Maria Teresa; HENKE, Albert. Rapporti di lavoro via web con elementi di internazionalità: quali sono la legge applicabile e il foro competente per il diritto UE? **Diritto delle Relazioni Industriali**, Milão, v. 29, n. 4, pp. 1041-1072, 2019. Disponibile su: <https://moodle.adaptland.it/mod/book/view.php?id=22878&chapterid=706>. Accesso il: 19 apr. 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação – economia, sociedade e cultura**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1.

CENDÃO, Fabio; ANDRADE, Lia. **Direito, Metaverso e NFTs: introdução aos desafios na Web3**. Editora Saraiva, 2022. E-book.

CHERRY, Miriam A. Beyond misclassification: the digital transformation of work. **Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper**, Saint Louis, v. 37, n. 3, pp. 544-577, 2016.

CICCARELLI, Francesca Chiara. **Remote work, remote workplaces and implications for OSH**. Santiago de Compostela: OSHwiki, 2022. Disponibile su: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/remote-work-remote-workplaces-and-implications-osh>. Accesso il: 25 apr. 2023.

COLUMBU, Francesca. Dumping social e relações laborais. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 106, n. 978, pp. 143-169, abr. 2017. Disponibile su: <http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/109780>. Accesso il: 25 apr. 2023.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. **Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework**. Bruxelles: Commission of the European Communities, 2008. Disponibile su: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf). Accesso il: 10 gen. 2023.

CONFERÊNCIA HAIA DE DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO. **Princípios relativos à escolha de lei aplicável aos contratos comerciais internacionais**. Haia: Conferência Haia de Direito Internacional Privado, 2019. Disponibile su: <https://assets.hcch.net/docs/875f0793-9618-4753-aec6-9450dcc01316.pdf>. Accesso il: 04 apr. 2023.

COUNCIL OF EUROPE.. **Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment**. Estraburgo: Council of Europe. 2015. Disponibile su: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a). Accesso il: 19 giu. 2023.

COSTA SÁ, Eduardo, FERREIRA JUNIOR, Mario; ROCHA, Lys Esther. Risk factors for computer visual syndrome (CVS) among operators of two call centers in Sao Paulo, Brazil. **Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation**, Amsterdã, v. 41, n. 7, pp. 3568-3574, abr. 2012. Disponível su: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22317263/>. Acesso il: 25 apr. 2023.

COSTA, Suzana Fernandes da; SOARES, Conceição. Teletrabalho a partir do estrangeiro – algumas questões em torno da fiscalidade, segurança social e legislação laboral. **Revista Electrónica de Direito**, v. 24, n. 1, pp. 83-100, fev. 2021. Disponível su: [https://cij.up.pt/client/files/0000000001/5-suzana-costa\\_1678.pdf](https://cij.up.pt/client/files/0000000001/5-suzana-costa_1678.pdf). Acesso il: 25 apr. 2023.

CRAIG, Paul; BURCA, Grainné de. **EU Law: text, cases and materials**. 5. ed. New York: Oxford University Press, 2011.

DE MATTEIS, Aldo. L'unione europea e la sicurezza sociale. In: ROBERTO, Cosio *et al.* (org.). **Il diritto del lavoro dell'unione europea**. Milão: Giuffrè, 2023.

DEINERT, Olaf. **International labour law under the Rome Conventions**. Bade-Bade: Nomos, 2017.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza; JAEGER JUNIOR, Augusto. **Curso de Direito Internacional Privado**. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo, LTr, 2019.

DESKTIME. **The ultimate all-in-one time tracker for your business**. [S.l.]: DeskTime, 2023. Disponível su: <https://deskttime.com/>. Acesso il: 05 set. 2023.

DESTATIS. **NUTS classification**: The hierarchical categorisation of EU territories and regions. Berlim: DESTATIS, [s.d.]. Disponível su: [https://www.destatis.de/Europa/EN/Methods/Classifications/OverviewClassification\\_NUTS.html#:~:text=The%20nomenclature%20of%20territorial%20units,%2D2%20and%20NUTS%20%2D3](https://www.destatis.de/Europa/EN/Methods/Classifications/OverviewClassification_NUTS.html#:~:text=The%20nomenclature%20of%20territorial%20units,%2D2%20and%20NUTS%20%2D3). Acesso il: 05 dec. 2022.

DIAZ, Adriana. **Disturbing reports of sexual assaults in the metaverse**: 'it's a free show. Nova Iorque: New York Post, 2022. Disponível su: <https://nypost.com/2022/05/27/women-are-being-sexually-assaulted-in-the-metaverse/>. Acesso il: 28 ago. 2023.

DOURADO, Ana Paula. **Governança fiscal global**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2018.

DRAETTA, Ugo. **Internet et commerce électronique en droit international des affaires**. Bruxelles: Bruylant, 2003 .

ENGELMANN, Wilson. Introdução. In: SANTOS, Marcio de Miranda. **Desenvolvimento tecnológico e mercado de trabalho - digitalização e relação homem-máquina**: mudanças e tendência na legislação em nível global. Brasília: Centro de Gestão Estudos Estratégicos, 2021. pp. 9-12.

EUR-LEX. **Ato Único Europeu**. 1987. Luxemburgo: EUR-Lex, 1987. Disponível su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT>. Acesso il: 21 apr. 2023.



EUR-LEX. **Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (convenzione di Roma)**. Document 41998A0126(02). Lussemburgo: EUR-Lex, 1980. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A41998A0126%2802%29>. Accesso il: 26 mag. 2023.

EUR-LEX. **Decisione della Commissione del 22 dicembre 2008**. Lussemburgo: EUR-Lex, 2008. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009D0026&from=SL>. Accesso il: 07 mar. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978**. Relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale. Document 31979L0007. Lussemburgo: EUR-Lex, 1978. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007>. Accesso il: 29 mar. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva 90/270/CEE del Consiglio, del 29 maggio 1990**. Relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (quinta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE). Lussemburgo: EUR-Lex, 1990. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A31990L0270>. Accesso il: 25 apr. 2023..

EUR-LEX. **Direttiva 93/104/CEE del Consiglio, del 23 de novembre 1993**. Concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Lussemburgo: EUR-Lex, 1993. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01993L0104-20000801&from=EN>. Accesso il: 19 mag. 2023.

EUR-LEX. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1152 Del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 20 giugno 2019**. Relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>. Accesso il: 29 mar. 2023.

EUR-LEX. EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019**. Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consigli. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000**. Attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Lussemburgo: EUR-Lex, 2000. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>. Accesso il: 19 mar. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000**. Sstabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Lussemburgo: EUR-Lex, 2000. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>. Accesso il: 18 apr. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**. riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Lussemburgo: EUR-Lex, 2006.

Disponibile se: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>. Accesso il: 25 apr. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003**: concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Lussemburgo: EUR-Lex, 2003. Disponibile se: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>. Accesso il: 04 ago. 2023.

EUR-LEX. **LIBRO VERDE** sulla trasformazione in strumento comunitario della convenzione di Roma del 1980 applicabile alle obbligazioni contrattuali e sul rinnovamento della medesima. Lussemburgo: EUR-Lex, 1980. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0654&from=FR>. Accesso il: 10 mar. 2023.

EUR-LEX. **Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali**. Document 52021PC0762R(01). Lussemburgo: EUR-Lex, 2021. Disponibile su: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0762R(01)). Accesso il: 20 ago. 2023.

EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 593/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 de giugno 2008**. Sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I). Lussemburgo: EUR-Lex, 2008. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593#:~:text=regulamento%20que%20consiste%20em%20garantir,um%20elevado%20grau%20de%20previsibilidade>. Accesso il: 25 giu. 2023.

EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004**. Relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale. Lussemburgo: EUR-Lex, 2004. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20140101&from=DA>. Accesso il: 17 mag. 2023.

EUR-LEX. **Regolamento (CE) n. 988/2009 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009**. che modifica il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e determina il contenuto dei relativi allegati. Lussemburgo: EUR-Lex, 2009. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0988>. Accesso il: 26 apr. 2023.

EUR-LEX. **Regolamento (UE) n. 1215/2012 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2012**. Concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale. Lussemburgo: EUR-Lex, 2012. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:351:0001:0032:pt:PDF>. Accesso il: 18 giu. 2023.

EUR-LEX. **Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations**: by Mario Giuliano, Professor, University of Milan, and Paul Lagarde, Professor, University of Paris I. Lussemburgo: EUR-Lex, 1980, p. 25. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31980Y1031%2801%29>. Accesso il: 25 apr. 2023.

EUR-LEX. **Versione consolidata del trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica**. Lussemburgo: EUR-Lex, 1957. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002DC0654&from=FR>.

lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012A/TXT. Accesso il: 20 apr. 2023.

EUR-LEX. **Trattato che istituisce la Comunità europea del carbone e dell'acciaio, trattato CECA.** Lussemburgo: EUR-Lex, 1952. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0022>. Accesso il: 20 apr. 2023.

EUR-LEX. **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019.** Relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio. Lussemburgo: EUR-Lex, 2019. Disponibile su: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>. Accesso il: 25 mar. 2023.

EUROFOUND. **Telework in the EU: regulatory frameworks and recent update.** Dublin: EUROFOUND, 2022. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/telework-in-the-eu-regulatory-frameworks-and-recent-updates>. Accesso il: 10 gen. 2023.

EUROFOUND. **The rise in telework: Impact on working conditions and regulations,** Dublin: EUROFOUND, 2022. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/rise-telework-impact-working-conditions-and-regulations>. Accesso il: 10 gen. 2023.

EUROFOUND. **Working anytime, anywhere: the effects on the world of work.** Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work>. Accesso il: 10 gen. 2023.

EUROPEAN COMMISSION. **Communication from the Commission: guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak.** Bruxelles: European Commission, 2020. Disponibile su: <https://euroseeds.eu/app/uploads/2020/03/20.0183-Commission-Guidance-on-free-movement-of-workers-including-seasonal-workers-during-COVID-19-outbreak.pdf>. Accesso il: 15 set. 2023.

EUROPEAN COMMISSION. **Digitalisation of cross-border judicial cooperation.** Bruxelles: European Commission, 2021. Disponibile su: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/digitalisation-cross-border-judicial-cooperation\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/digitalisation-cross-border-judicial-cooperation_en). Accesso il: 17 ago. 2023.

EUROPEAN COMMISSION. **Guidance note on telework:** note of 13 May 2022, revised on 7 and 14 June 2022 and on 14 November 2022. Bruxelles: European Commission, 2022. Disponibile su: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=25818&langId=en>. Accesso il: 25 apr. 2023.

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY. **Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security.** Bratislava: European Labour Authority, 2021. Disponibile su: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-07/ELA%20Report%20-%20Cross-border%20teleworking%20during%20the%20COVID-19%20pandemic%20%282021%29.pdf>. Accesso il: 15 set. 2023.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION. **Framework Agreement on Telework.** Bruxelles: European Trade Union Confederation, 2002. Disponibile su:

[https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf). Acesso il: 01 nov. 2022.

EUROSTAT. **Educational attainment statistics**. Luxemburg: EUROSTAT, 2022. Disponível su: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational\\_attainment\\_statistics#:~:text=In%20this%20article%20three%20main,and%20other%20higher%20education%20institutions](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational_attainment_statistics#:~:text=In%20this%20article%20three%20main,and%20other%20higher%20education%20institutions)). Acesso il: 05 dec. 2022.

EUROSTAT. **Employed people usually working from home**. Luxemburg: EUROSTAT, 2021. Disponível su: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed\\_people\\_usually\\_working\\_from\\_home,\\_2021\\_\(people\\_aged\\_20%E2%80%9364,\\_selected\\_NUTS\\_2\\_regions\)\\_RYB2022.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed_people_usually_working_from_home,_2021_(people_aged_20%E2%80%9364,_selected_NUTS_2_regions)_RYB2022.png). Acesso il: 05 dec. 2022.

EUROSTAT. **Rise in EU population working from home**. Luxemburg: EUROSTAT, 2022. Disponível su: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>. Acesso il: 05 dec. 2022.

FACHIN, Luiz Edson. **Direito Civil: sentidos, transformações e fim**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

FACHIN, Luiz Edson; SCHULMAN, Gabriel. Contratos, ordem econômica e princípios: um diálogo entre direito civil e a constituição 20 anos depois. *In*: DANTAS, Bruno *et al.* (org.). **Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois**. Brasília: Senado Federal, Instituto Legislativo Brasileiro, 2008. pp. 347-377. v. 4.

FAILLA, Luca. Il rapporto di lavoro con elementi di transnazionalità. *In*: ROBERTO, Cosio *et al.* (org.). **Il diritto del lavoro dell'unione europea**. Milão: Giuffrè, 2023.

FEDERAL PUBLIC SERVICE SOCIAL SECURITY. **Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland: framework agreement on cross-border telework**. [S.l.]: Federal Public Service Social Security, [s.d.]. Disponível su: <https://socialsecurity.belgium.be/en/internationally-active/cross-border-telework-eu-eea-and-switzerland>. Acesso il: 25 set. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de. Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 48, n. 222, p. 385-416, mar./abr. 2022. Disponível su: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200414>. Acesso il: 25 apr. 2023.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FERRER, Irene Rovira. A new scenario in International Tax Law: two proposals to rethink the OECD model in response to the generalization of distance work by employees. **World Tax Journal**, v. 15, n. 3, 2023. Disponível su: <https://www.ibfd.org/shop/journal/new-scenario-international-tax-law-two-proposals-rethink-oecd-model-response>. Acesso il: 18 set. 2023.

FILIPPINI, Alberto. **Compendio di Diritto Internazionale Privato**. Milão: Giuffrè Francis Lefebvre, 2022.

FRAGOSO, Silvio. **Ordem pública no Mercosul e na União Europeia: critérios de aplicação**. Porto: Juruá, 2019.

FRAMEWORK AGREEMENT on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework. Disponibile su: [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telework.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf). Accesso il: 16 set. 2023.

FRANÇA. **Code du travail**. 2023. Disponibile su: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/). Accesso il: 25 ago. 2023.

FREITAS, Raul Rietmann. **A não atribuição de responsabilidade exclusiva à União Europeia por atos praticados por Estados-membros no âmbito de acordos de investimento estrangeiro**. 127fls. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponibile su: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/227068>. Accesso il: 19 giu. 2023.

FRENKEL, Sheera; BROWNING, Kellen. The metaverse's dark side: Here Come Harassment and Assaults. **The New York Times**. 30/12/ 2021. Disponibile su: <https://www.nytimes.com/2021/12/30/technology/metaverse-harassment-assaults.html>. Accesso il: 28 ago. 2023.

GARBEN, Sacha. The European Pillar of social rights: effectively addressing displacement? **European Constitutional Law Review**, v. 14, n. 1, pp. 210-230, mar. 2018. Disponibile su: <https://doi.org/10.1017/S1574019618000093>. Accesso il: 25 abr. 2023.

GEORGIU, Despoina. The new EU Directive on transparent and predictable working conditions in the context of new forms of employment. **European Journal of Industrial Relations**, v. 28, n. 2, pp. 193-210, 2022. Disponibile su: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/095968012111043717>. Accesso il: 10 mar. 2023.

GERMANIA. **Legge di introduzione al Codice Civile**. 1994. Disponibile su: [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_bgbeg/](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgbeg/). Accesso il: 20 mar. 2023

GOMES, Orlando. **Novos temas de Direito Civil**. Forense: Rio de Janeiro, 1983.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: parte geral**. 21. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; ORTEGA, Fernando Fita. O poder de gestão na nova economia. *In*: VILLATORE, Marco Antônio César; PADILHA, Norma Sueli (coord.). **Coletânea CIMS: Congresso Internacional Meio Ambiente, Trabalho e Saúde**. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2022. pp 500-525.

GYULAVÁRI, Tamás; MENEGATTI, Emanuele (eds.). **Decent Work in the Digital Age**. European and Comparative Perspectives. Portland: Hart Publishing, 2022.

HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. **ILR Review**, v. 71, n. 3, pp. 705-732, 2017. Disponibile su: <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>. Accesso il: 25 apr. 2023.

HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. **Working Papers (Princeton University. Industrial Relations**

**Section**), n. 587, 2015. Disponibile su: <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp010z708z67d>. Accesso il: 25 apr. 2023.

HENRIQUES, Sérgio Coimbra; VARES LUÍS, João. Consentimento e outros fundamentos de licitude para o tratamento de dados pessoais em contexto laboral. **Anuário de Proteção de Dados**, p. 13-36, 2019. Disponibile su: <https://protecaodedadosue.cedis.fd.unl.pt/wp-content/uploads/2022/10/1.-Sergio-Coimbra-Henriques.pdf>. Accesso il: 01 set. 2023.

HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1983.

HOFFMANN, Lord. Choice of law. In: GRUŠIĆ, Uglješa (org.). **The European Private Internation Law of Employment**. Cambridge: Cambridge University Press, 2015. pp. 137-178.

HOW TO GERMANY. **Youth Labor Laws**. [S.l.]: How to Germany, 2023. Disponibile su: [https://howtogermany.com/jobs/rights/youth-labor-laws/#:~:text=Typically%2C%20the%20Jugendarbeitsschutzgesetz%20\(Youth%20Labor,school%20five%20days%20per%20week](https://howtogermany.com/jobs/rights/youth-labor-laws/#:~:text=Typically%2C%20the%20Jugendarbeitsschutzgesetz%20(Youth%20Labor,school%20five%20days%20per%20week). Accesso il: 25 ago. 2023.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing: a definition**. [S.l.]: Crowdsourcing, 2006. Disponibile su: [http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing\\_a.html](http://crowdsourcing.typepad.com/cs/2006/06/crowdsourcing_a.html). Accesso il: 20 ago. 2023.

HUANG, Sihan *et al.* Industry 5.0 and Society 5.0. Comparison, complementation and co-evolution. **Journal of Manufacturing Systems**, v. 64, p. 424-428, jul. 2022. Disponibile su: <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2022.07.010>. Accesso il: 25 apr. 2023.

HUBSTAFF. **Solutions**. Remote. Fishers: Hubstaff, 2023. Disponibile su: <https://hubstaff.com/solutions/remote>. Accesso il: 05 set. 2023.

HURST, Luke. Want to work from home? These European countries are the most open to hybrid or remote work. [S.l.]: **EURONEWS**, 2023. Disponibile su: <https://www.euronews.com/next/2023/02/10/want-to-work-from-home-these-european-countries-are-the-most-open-to-hybrid-or-remote-work>. Accesso il: 31 ago. 2023.

INFO CURIA GIURISPRUDENZA. **Modulo di ricerca**. Lussemburgo: Info Curia Giurisprudenza, 2023. Disponibile su: <https://curia.europa.eu/juris>. Accesso il: 10 ago. 2023.

ITALIA. **Decreto Legislativo n. 66, del 8 aprile 2003**. Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Roma: Presidência da República, 2003. Disponibile su: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-04-08;66>. Accesso il: 25 apr. 2023.

JAMPAULO, Mario. **O que é hipermetropia**: descubra as causas e os sintomas. Brasília: Viva Oftalmo, 2017. Disponibile su: <https://vivaoftalmologia.com.br/o-que-e-hipermetropia-descubra-causas-e-os-sintomas/>. Accesso il: 10 set. 2023.

KICKIDLER. **Visão geral do Kickidler**. Pedreira: Kickidler, 2023. Disponibile su: <https://www.kickidler.com/br/about/about-kickidler.html>. Accesso il: 05 set. 2023.

KPMG. **Belgium**: changed work patterns and application of EU social security regulations. [S.l.]: KPMG, 2020. Disponibile su: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2020/03/flash-alert-2020-124.html>. Accesso il: 15 set. 2023.

LAGARDE, Paul. Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain: cours général de droit international privé. **Collected Courses of the Hague Academy of International Law**, n. 196, pp. 25-237, 1986. Disponibile su: [http://dx.doi.org/10.1163/1875-8096\\_pplrdc\\_A9789024734993\\_01](http://dx.doi.org/10.1163/1875-8096_pplrdc_A9789024734993_01). Accesso il: 25 apr. 2023.

LECCESE, Vito Sandro. La misurazione dell'orario di lavoro e le sue sfide. **Labour & Law Issues**, v. 8, n. 1, pp. 1-14, 2022. Disponibile su: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15136>. Accesso il: 25 apr. 2023.

LEHDONVIRTA, Vili. Flexibility in the gig economy: managing time on three online piece-work platforms. **New Technology, Work and Employment**, v. 33, n. 1, p. 13-29, mar. 2018. Disponibile su: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>. Accesso il: 25 apr. 2023.

LITTLER. Littler 2022 European Employer Survey Report. [S.l.]: Littler, 2022. Disponibile su: [https://www.littler.com/files/2022\\_littler\\_european\\_employer\\_survey\\_report.pdf](https://www.littler.com/files/2022_littler_european_employer_survey_report.pdf). Accesso il: 31 ago. 2023.

MAGNUS, Ulrich; MANKOWSKI, Peter. **Brussels I Regulation: European Commentaries on Private International Law**. Munich: European Law Publishers, 2007.

MARESCA, Arturo. Il nuovo mercato del lavoro e il superamento delle diseguaglianze: l'impatto della digitalizzazione e del remote working. In: **Federalismi.it**. n.9, 2022, pp. 166-179.

MARTINS, Patrícia Helena Marta; FONSECA, Victor Cabral; LANFRANQUI, Júlia Aragão. A evolução do metaverso na sociedade: principais desafios jurídicos. In: SEREC, Fernando E. (org.). **Metaverso: aspectos jurídicos**. Coimbra: Almedina, 2022. pp. 35-54.

MARTINS, Pedro Henriques. **A tributação internacional dos rendimentos de trabalho na era digital: o caso do trabalho remoto**. 46fls. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito Fiscal). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Católica Portuguesa, 2022. Disponibile su: <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39386/1/203091299.pdf>. Accesso il: 19 mag. 2023.

MARTINSEN, Dorte Sindbjerg. Social security regulation in the EU: the de-territorialization of welfare? In: BÚRCA, Gráinne de. (org.). **EU law and the welfare state: in search of solidarity**. Oxford: Oxford University Press, 2005. pp. 89-110. Disponibile su: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199287413.003.0004>. Accesso il: 25 apr. 2023.

MARTOS, Juan Jesús. Criterios de sujeción de las rentas del teletrabajo internacional: residencia fiscal y doble imposición internacional. **Revista iberoamericana de relaciones laborales**, n. 11, pp. 169-188, 2001/2002. Disponibile su: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636227>. Accesso il: 25 apr. 2023.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 43, pp. 40-61, ago. 2015. Disponibile su: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/89994>. Accesso il: 25 apr. 2023.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI. **Commissioni di Certificazione dei contratti di lavoro**. Roma: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023. Disponibile su: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni->

industriali/focus-on/disciplina-rapporto-lavoro/pagine/commissioni-di-certificazione-dei-contratti-di-lavoro. Accesso il: 10 ago. 2023.

MONTANARI, Andrea. Diritto Internazionale del lavoro e ordenamento comunitario. *In*: ALBERTO, Pizzoferrato; FRANCO, Carinci (org.). **Diritto del lavoro - vol. IX**: diritto del lavoro dell'Unione Europea. Turim: UTET, 2010. pp. 821-836.

MONTANARI, Andrea. Ordine pubblico, diritto privato e vocazione Internazionale. *In*: BONELL, Joachim *et al.* (org.). **Europa e diritto privato**, Milão: Giuffrè Francis Lefebvre, 2022. pp. 133-184.

MOREIRA, Teresa Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

MOSCONI, Franco. International Labour Law by István Szászy. **II Politico**, v. 35, n. 4, pp. 823-827, dez. 1970. Disponibile su: <https://www.jstor.org/stable/43207312>. Accesso il: 25 apr. 2023.

MOTA, Helena. O contrato individual de trabalho internacional. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Lisboa, n. 1, pp. 271-281, jan./jun. 2020.

MOURA, Aline Beltrame de. Organizações internacionais de natureza supranacional e intergovernamental: o caráter híbrido da união europeia e a intergovernamentabilidade do mercosul. *In*: OLIVEIRA, Odete Maria de (org.). **Organizações internacionais e seus dilemas formais e informais**. Ijuí: Unijuí, 2012. pp. 292-293.

MÜLLER, Julian. **Enabling technologies for Industry 5.0**: results of a workshop with Europe's technology leaders. Bruxelas: European Commission, 2020. Disponibile su: <https://www.4bt.us/wp-content/uploads/2021/04/INDUSTRY-5.0.pdf>. Accesso il: 14 giu. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Transforming our world**: the 2030 Agenda for Sustainable Development. Nova Iorque: Nações Unidas, [s.d.]. Disponibile su: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Accesso il: 18 mag. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Dumping social e dano moral coletivo trabalhista**. 2011.

NEVES, Luiz Ricardo Cruz; D'ARAUJO FILHO, José Jesu. Estudo dos sintomas visuais na síndrome relacionada ao computador e efeitos dos colírios lubrificantes em funcionários do hospital universitário Bettina Ferro de Sousa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 11, n. 8, pp. 1-9, 2019. Disponibile su: <https://doi.org/10.25248/reas.e591.2019>. Accesso il: 25 apr. 2023.

NOGLER, Luca. Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e “regressioni” interpretative. *In*: OCCHINO, Antonella (org.). **Il lavoro e i suoi luoghi**. Milão: Vita e Pensiero, 2018.

NOGLER, Luca. **La certificazione dei contratti di lavoro**. [S.l.]: Biblioteca '20 Maggio', 2003. Disponibile su: [http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2003-2\\_Nogler.pdf](http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2003-2_Nogler.pdf). Accesso il: 25 apr. 2023.



NOKIA. **Six trailblazing use cases for the metaverse in business.** [S.l.]: Nokia, [s.d.]. Disponibile su: <https://www.nokia.com/metaverse/six-metaverse-use-cases-for-businesses/>. Accesso il: 28 mar. 2023.

O'CONNOR, Sarah. **The human cloud: a new world of work.** [S.l.]: The Financial Times, 2015. Disponibile su: <https://www.ft.com/content/a4b6e13e-675e-11e5-97d0-1456a776a4f5>. Accesso il: 20 mar. 2023.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. Proteção de dados e uso da tecnologia no monitoramento do trabalhador: da experiência portuguesa às projeções no Brasil. **Revista Electrónica de Direito**, v. 31, n. 2, pp. 170-209, 2023. Disponibile su: [https://cij.up.pt/client/files/0000000001/7-celio-neto\\_2169.pdf](https://cij.up.pt/client/files/0000000001/7-celio-neto_2169.pdf). Accesso il: 25 ago. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **C177: Home Work Convention.** Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 1996. Disponibile su: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Accesso il: 10 gen. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Conferência com a OIT: reflexões sobre o trabalho digno na era digital.** Lisboa: Organização Internacional do Trabalho, 2022. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_836190.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_836190.pdf). Accesso il: 01 feb. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.** Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2020. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf). Accesso il: 01 nov. 2022.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.** Ginevra: Organizzazione internazionale del lavoro, 1998. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf). Accesso il: 20 mag. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Podcast: global challenges – global solutions.** Transcript for: crowd work: a new form of digital employment for young online workers (interview with Niall O'Higgins, Senior Economist, ILO Employment Analysis Unit, Employment Policy Department). Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022. Disponibile su: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/meetingdocument/wcms\\_847038.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_847038.pdf). Accesso il: 29 ago. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **R184: Home Work Recommendation.** Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 1996. Disponibile su: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312522](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522). Accesso il: 10 gen. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Report of the Director-General: Decent Work.** 87th Session. Ginevra: Organizzazione internazionale del lavoro, 1999. Disponibile su: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Accesso il: 19 apr. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Telework: online training series.** International and EU Labour Standards. Background paper. Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2020. Disponibile su: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-->

-europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms753334.pdf. Accesso il: 10 gen. 2023.

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO. **Working from home: from invisibility to decent work.** Ginevra: Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2021. Disponibile su: <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/working-from-home#introduction>. Accesso il: 01 nov. 2022.

ORGANIZZAZIONE MONDIALE DEL COMMERCIO. Analytical Index of the GATT. Article VI. **Anti-Dumping and Countervailing Duties.** [s.d.]. Disponibile su: [https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/gatt\\_ai\\_e/art6\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/gatt_ai_e/art6_e.pdf). Accesso il: 10 ago. 2023.

ORGANIZZAZIONE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO. **Articles of the model convention with respect to taxes on income and on capital.** Pariz: The Organization for Economic Cooperation and Development, 2003. Disponibile su: <https://www.oecd.org/tax/treaties/1914467.pdf>. Accesso il: 18 set. 2023.

ORGANIZZAZIONE PER LA COOPERAZIONE E LO SVILUPPO ECONOMICO. **Commentaries on the articles of the model tax convention.** The Organization for Economic Cooperation and Development, 2010, p. 251. Disponibile su: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/43324465.pdf>. Accesso il: 18 set. 2023.

OSTASZEWSKA, Ola; OBUOFORIBO, Belama. **Roy Rohatgi on International Taxation.** Volume 1: Principles. Amsterdam: IBFD, 2018.

PAGLIARINI, Alexandre Coutinho; TEIXEIRA, Maria Fernanda Augustinhak Schumacker Haering. O papel do tribunal de justiça da união europeia como guardião do direito fundamental comunitário europeu à livre circulação de trabalhadores. **Revista Internacional Consinter de Direito**, n. XIII, pp. 469-480, 2021. Disponibile su: <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/1323>. Accesso il: 19 giu. 2023.

PAGNETTI, Alessandra Zanobetti. **Il rapporto internazionale di lavoro marittimo.** Bononia University Press, 2008.

PARLAMENTO EUROPEO. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.** 2000. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2000. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf). Accesso il: 20 apr. 2023.

PARLAMENTO EUROPEO. Fichas temáticas sobre a União Europeia. **O princípio da subsidiariedade.** Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2023. Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/7/o-principio-da-subsidiariedade>. Accesso il: 21 apr. 2023.

PARLAMENTO EUROPEO. **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione (2019/2181(INL)).** Strasburgo: Parlamento Europeu, 2021. Disponibile su: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.html#title1](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html#title1). Accesso il: 04 ago. 2023.

PARLAMENTO EUROPEO. **Tratado da União Europeia (TUE) / Tratado de Maastricht.** Estrasburgo: Parlamento Europeu, 1993. Disponibile su: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>. Accesso il: 20 apr. 2023.

PARLAMENTO EUROPEO. **Tratado de Lisboa**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 2009. Disponível su: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-lisbon>. Acesso il: 20 apr. 2023.

PASKALIA, Vicki. **Free Movement, Social Security and Gender in the EU**. Oxford, Hart Publishing, 2007.

PATAUT, Etienne. Individual employment contracts (article 8). *In*: ALES, Edoardo; BELL, Mark; DEINERT, Olaf; ROBIN-OLIVIER, Sophie. (org.). **International and European Labour Law: Article-by-Article Commentary**. Reihe: Kooperationswerke Beck - Hart - Nomos, 2018.

PERON, Rita de Cássia Andrioli Bazila; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos; DUARTE, Maria Raquel. Efetividade dos direitos sociais do trabalho: a aplicação do direito à desconexão como forma de preservar a saúde mental dos trabalhadores e evitar o retrocesso social. *In*: MANNRICH, Nelson; GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. (coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: proteções social, econômica, política e jurídica das relações de trabalho em tempos de crise**. Curitiba: Instituto Memória. Centro de Estudos da Contemporaneidade, 2022. pp. 260-275.

PERONE, Giancarlo; SPADAFORA, Maria Teresa. Il lavoro all'estero. *In*: AA VV. **Digesto delle discipline privatistiche**. Sezione Commerciale. 4. ed. Turim: Utet Giuridica, 2009. p. 384-440.

PERULLI, Adalberto; BRINO, Vania. **Manuale di diritto Internazionale del lavoro**. Torino, 2015.

PINHEIRO, Luís de Lima. A ordem pública internacional: hoje. **Revista de direito civil**, Ano IV, n. 1, 2019. pp. 47-57,

PIZZI, Paolo. Il telelavoro. *In*: SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale**. Privato e pubblico. Omnia di Trattati di Utet Giuridica, 2020. pp. 299-315.

POLI, Alessandro; MARCONI, Francesco. **Lavoratori frontalieri: sciolto il nodo sullo smart working**. [S.l.]: IPSOA, 2020. Disponível su: <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2020/06/29/lavoratori-frontalieri-sciolto-nodo-smart-working>. Acesso il: 15 set. 2023.

POLITO, Fabrício Bertini Pasquo; SILVA, Lucas Sávio Oliveira da. Contratos Internacionais Eletrônicos e o Direito brasileiro: entre a insuficiência normativa doméstica e as soluções globais. **Seqüência** (Florianópolis), n. 75, pp. 157-188, abr. 2017. Disponível su: <https://www.scielo.br/j/seq/a/sSGy3LVq7bYfSVjgMvd6tmM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso il: 19 mag. 2023.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. 2009. Disponível su: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso il: 20 mar. 2023.

PÖTGENS, Frank. **Income from International Private Employment**. Amsterdam: IBFD Doctoral Series, 2007.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy**. Oxford: Oxford University Press, 2019.

PREDOTOVA, Karolina; LLAVE, Oscar Vargas. Workers want to telework but long working hours, isolation and inadequate equipment must be tackled. Working conditions and sustainable work. **Eurofound**. 06/09/2021. Disponibile su: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/workers-want-to-telework-but-long-working-hours-isolation-and-inadequate-equipment-must-be-tackled>. Accesso il: 27 ago. 2023.

PROIA, Giampiero. Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'impatto della nuova disciplina dei controlli a distanza. **Rivista Italiana di Diritti del Lavoro**, n. 4, pp. 547-578, 2016. Disponibile su: <https://iris.uniroma3.it/handle/11590/315338>. Accesso il: 25 apr. 2023.

PROTECTION OF MINORS. **Children and youth protection in Denmark**. [S.l.]: Protection of Minors, 2023. Disponibile su: <https://www.protection-of-minors.eu/en/country/DK>. Accesso il: 25 ago. 2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito Social na União Europeia**. Coimbra: Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte IV – Contratos e regimes especiais. Coimbra: Almedina, 2019.

REDAÇÃO GLMRM. O corpo no metaverso: como o uso de avatares afetará as distorções de imagem? **UOL**. 02/02/2022. Disponibile su: <https://glamurama.uol.com.br/modo-de-vida/o-corpo-no-metaverso-como-o-uso-de-avatares-afetara-as-distorcoes-de-imagem/>. Accesso il: 28 ago. 2023.

REDAZIONE. Cassazione Civile, sez. I, 30 settembre 2016, n. 19599. **MioLegale**. 04/10/2018. Disponibile su: <https://www.miolegale.it/sentenze/cassazione-civile-i-19599-2016/>. Accesso il: 20 giu. 2023.

RIFKIN, Jeremy. **The third industrial revolution**. How lateral power is transforming energy, the economy, and the world. Palgrave Macmillan, 2011. Disponibile su: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5086400/mod\\_label/intro/epdf.pub\\_the-third-industrial-revolution.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5086400/mod_label/intro/epdf.pub_the-third-industrial-revolution.pdf). Accesso il: 25 ago. 2023.

ROCCELLA, Massimo; TREU, Tiziano. **Diritto del lavoro dell'Unione europea**. 7. ed. Padova, CEDAM, 2016.

RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz. Autonomia da vontade, autonomia privada e autodeterminação. Notas sobre a evolução de um conceito na Modernidade e na Pós-modernidade. **Revista de Informação Legislativa**, v. 41, n. 163, pp. 113-130, jul./set. 2004. Disponibile su: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/982/R163-08.pdf?sequence=4>. Accesso il: 28 mar. 2023.

ROGOWSKI, Ralf. The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their impact on Labour Law Reform in the European Union. **International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, v. 35, n. 3, pp. 283-304, 2019. Disponibile su: <http://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2019014#>. Accesso il: 25 apr. 2023.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

ROSENFELD, Mark. Computer vision syndrome (a.k.a. digital eye strain). **Optometry in practice**, v. 17, n. 1, 2016. Disponibile su: [https://www.researchgate.net/publication/295902618\\_Computer\\_vision\\_syndrome\\_aka\\_digital\\_eye\\_strain](https://www.researchgate.net/publication/295902618_Computer_vision_syndrome_aka_digital_eye_strain). Accesso il: 23 feb. 2023.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile. **Rivista italiana per le scienze giuridiche**, numero speciale: I principi nell'esperienza giuridica, 2014. Disponibile su: <https://www.rivistaitalianaperlescienzeigiuridiche.it/sites/default/files/13.%20G.%20Santoro-Passarelli%20%E2%80%93%20Autonomia%20privata%20individuale%20e%20collettiva%20e%20norma%20inderogabile.pdf>. Accesso il: 08 apr. 2023.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva. *In*: VEIGA, Fábio da Silva; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. (coord.). **Lavori atipici ed economia digitale**: prospettiva luso-italo-brasiliana. Matosinhos: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos: Università di Roma La Sapienza, 2023. pp. 8-30.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Diritto dei lavori e dell'occupazione**. 6. ed. G. Giappichelli Editore, 2017.

SANTOS, Patrícia. **A aplicação do novo regulamento geral de proteção de dados no contexto laboral**. 96fls. 2019. Dissertação (Mestrado). Direito e Gestão na especialidade de Proteção de Dados Pessoais. Faculdade de Direito. Universidade Nova de Lisboa. Lisboa, 2019. Disponibile su: [https://run.unl.pt/bitstream/10362/89834/1/BatistaSantos\\_2019.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/89834/1/BatistaSantos_2019.pdf). Accesso il: 25 mag. 2023.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democrazia**. Trad. Luiz Antônio Oliveira de Araújo. São Paulo: UNESP, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SEGURANÇA SOCIAL. **Coordenação internacional de legislações**. Segurança Social, 2021. Disponibile su: <https://www.seg-social.pt/coordenacao-internacional-de-legislacoes>. Accesso il: 15 set. 2023.

SILVA, António Dias da; GEORGARAKOS, Dimitris; WEIBLER, Marco. How people want to work – preferences for remote work after the pandemic. [*S.l.*]: **EUROPEAN CENTRAL BANK**, 2023. Disponibile su: [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2023/html/ecb.ebbox202301\\_04~1b73ef4872.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2023/html/ecb.ebbox202301_04~1b73ef4872.en.html). Accesso il: 31 ago. 2023.

SOARES, António Goucha. A divisão de competências entre a União Europeia e os Estados-membros. **Relações Internacionais**, pp. 55-68, mar./2004. Disponibile su: [https://ipri.unl.pt/images/publicacoes/revista\\_ri/pdf/r1/RI01\\_Artg08\\_AGS.pdf](https://ipri.unl.pt/images/publicacoes/revista_ri/pdf/r1/RI01_Artg08_AGS.pdf). Accesso il: 19 abr. 2023.

STATISTA. Percentage of employed people usually working from home in Europe 2020, by country. **Statista Research Department**. 2023. Disponibile su:

<https://www.statista.com/statistics/879251/employees-teleworking-in-the-eu/>. Accesso il: 05 dec. 2022.

STEFANO, Valerio de. The gig economy and labor regulation: an international and comparative approach. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 4, n. 2, pp. 68-79, maio/ago. 2018. Disponibile su: <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v4i2.158>. Accesso il: 25 apr. 2023.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. **Comparative Labor Law & Policy Journal**. Forthcoming Bocconi Legal Studies Research Paper n. 2682602, 2016. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602). Accesso il: 19 apr. 2023.

TAYLOR, Cloe. Kids now dream of being professional YouTubers rather than astronauts, study finds. **CNBC NEWS Make It**. 19/07/2019. Disponibile su: <https://www.cnbc.com/2019/07/19/more-children-dream-of-being-youtubers-than-astronauts-lego-says.html>. Accesso il: 14 giu. 2023.

TELES, Eugénia Galvão. A noção de normas de aplicação imediata no Regulamento Roma I: Uma singularidade legislativa. In: MIRANDA, Jorge *et al.* (org.). **Estudos em Homenagem a Miguel Galvão Teles**. v. II, Coimbra: Almedina, 2012. pp. 801-820.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The End of the Subordinate Worker: Collaborative Economy, On-Demand Economy, Gig Economy, and the Crowdworkers Need for Protection. **International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations**, v. 33, n. 2, 2017. Disponibile su: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2899383](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2899383). Accesso il: 15 mag 2023.

TOGGL. **Time tracking that's easy, powerful, and frictionless**. [S.l.]: Toggl, 2023. Disponibile su: <https://toggl.com/>. Accesso il: 05 set. 2023.

TRANQUILLI LEALI, Paolo. Rilievi critici e ricostruttivi sulla nuova disciplina in materia di proprietà ed uso degli aeroporti. In: FRANCHI, Bruno; VERNIZZI, Simone. **Il diritto aeronautico fra ricodificazione e disciplina comunitaria**. Milano: Giuffrè Editore, 2007.

TRIBUNALE EUROPEO DEI DIRITTI DELL'UOMO. Bărbulescu c. Romania. **Denuncia n. 61496/08**. Sentenza del 5.9.2017 [Tribunale Plenario]: Controllo dell'accesso a Internet del lavoratore sul luogo di lavoro per giustificare il suo licenziamento.

UNIONE EUROPEA. **Cómo funciona**. Bruxelas: União Europeia, [s.d.]. Disponibile su: [https://europa.eu/citizens-initiative/how-it-works\\_pt](https://europa.eu/citizens-initiative/how-it-works_pt). Accesso il: 20 apr. 2023.

UNIONE EUROPEA. **Pilastro europeo dei diritti sociali**. Lussemburgo: Unione Europea, [s.d.]. Disponibile su: [https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_pt.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf). Accesso il: 25 mag. 2023.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. Sentenza della Corte di Giustizia (Prima Sezione) del 15 luglio 2021. **Procedimenti congiunti C-152/20 e C-218/20**, relativi a due richieste di decisione pregiudiziale ai sensi dell'articolo 267 TFUE, presentate dal Tribunalul Mureş (Tribunale regionale di Mureş, Romania), con decisioni del 1 ottobre e 10 dicembre 2019, ricevute dalla Corte di Giustizia il 30 marzo e 27 maggio 2020, nei procedimenti: DG, EH contro SC Gruber Logistics SRL (C-152/20), e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD contro SC Samidani Trans SRL (C-218/20).

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-7/98**. Sentenza della Corte del 28 Marzo 2000. Dieter Krombach contro André Bamberski.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza - 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisition de lunettes par un travailleur), Conclusioni dell'avvocato Generale Tamara Čapeta presentate il 14 luglio 2022.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-133/81**. Sentenza della Corte del 26 maggio 1982. Roger Ivenel contro Helmut Schwab.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-34/21**. Sentenza - 30/03/2023 - Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-125/92**. Sentenza della Corte del 13 luglio 1993. Mulox IBC Ltd contro Hendrick Geels.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-64/12**. Sentenza della Corte di Giustizia (Terza Sezione) del 12 settembre 2013. Anton Schlecker contro Melitta Josefa Boedeker.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-37/00**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 27 febbraio 2002. Herbert Weber contro Universal Ogden Services Ltd

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-160/01**. Sentenza della Corte (Quinta Sezione) del 15 maggio 2003. Karen Mau contro Bundesanstalt für Arbeit.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-192/22**. Sentenza del 27/04/2023 - Bayerische Motoren Werke.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-29/10**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 15 marzo 2011. Heiko Koelzsch contro Stato del Granducato del Lussemburgo.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-135/15**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 18 ottobre 2016. Repubblica Greca contro Grigorios Nikiforidis.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-6/19**. EUIPO/Pirelli Tyre.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-384/10**. Sentenza della Corte di Giustizia (Quarta Sezione) del 15 dicembre 2011. Jan Voogsgeerd contro Navimer SA.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-383/95**. Sentenza della Corte (Sesta Sezione) del 9 gennaio 1997. Petrus Wilhelmus Rutten contro Cross Medical Ltd. Conclusioni dell'avvocato generale Jacobs presentate il 24 ottobre 1996.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-392/21**. Sentenza del 22/12/2022 - Inspectoratul General pentru Imigrări (Acquisto di occhiali da un lavoratore).

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-434/15**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 20 dicembre 2017. Asociación Profesional Elite Taxi contro Uber Systems Spain SL.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-514/20**. Sentenza della Corte di Giustizia (Settima Sezione) del 13 gennaio 2022. DS contro Koch Personaldienstleistungen GmbH.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-710/21**. Sentenza della Corte del 16 febbraio 2023. Sentenza del 16/02/2023 - IEF Service.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa o C-80/70**. Sentenza della Corte del 25 maggio 1971. Gabrielle Defrenne contro Stato belga. Richiesta di decisione preliminare: Consiglio di Stato - Belgio. Pari retribuzione.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-84/94**. Sentenza della Corte del 12 novembre 1996. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell'Unione Europea. Direttiva 93/104/CEE del Consiglio, riguardante certi aspetti dell'organizzazione del tempo di lavoro - Ricorso per annullamento.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-55/18**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 14 maggio 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contro Deutsche Bank SAE.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C518/15**. Sentenza della Corte di Giustizia (Quinta Sezione) del 21 febbraio 2018. Ville de Nivelles contro Rudy Matzak.

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-631/17**. Sentenza della Corte di Giustizia (Terza Sezione) dell'8 maggio 2019. SF contro Inspecteur van de Belastingdienst.

UNIONE EUROPEA. Tribunale Europeo dei Diritti Umani. **Domanda n. 70838/13**. Sentenza del 28.11.2017. [Seconda Sezione].

UNIONE EUROPEA. Tribunale Europeo dei Diritti Umani. **Domande n. 1874/13 e 8567/13**. Sentenza del 17/10/2019. [Tribunale Plenario].

UNIONE EUROPEA. Corte di Giustizia dell'Unione Europea. **Causa C-154/11**. Sentenza della Corte di Giustizia (Grande Sezione) del 19 luglio 2012. Ahmed Mahamdia contro Repubblica Democratica e Popolare di Algeria.

URIARTE, Oscar Ermida. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. **IUS labor**. Revista d'anàlisi de Dret del Treball, n. 1, 2007. Disponibile su: <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/57944>. Accesso il: 20 mar. 2023.

USMANI, Sadia Suhail; SHARATH, Medha; MEHENDALE, Meghana. Future of mental health in the metaverse. **General Psychiatry**, v. 35, n. 4, 2022. Disponibile su: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36189180/>. Accesso il: 25 mag. 2023.

VALLEBONA, Antonio. **Istituzione di Diritto del lavoro**. II - Il rapporto di lavoro. 10. ed. Padova, 2017.



VELTEN, Paulo. Função social do contrato: cláusula limitadora da liberdade. *In*: NERY, Rosa Maria de Andrade. (org.). **Função do direito privado**: no atual momento histórico. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006. pp. 411-440.

VERSCHUEREN, Herwig. The Application of the Conflict Rules of the European Social Security Coordination to Telework During and After the COVID-19 Pandemic. **European Journal of Social Security**, v. 24, n. 2, pp. 79-97, 2022. Disponível su: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/13882627221107042>. Acesso il: 19 mag. 2023.

VERSCHUEREN, Herwig. The relationship between Regulation (EEC) 1612/68 and Regulation (EEC) 1408/71 analysed through ECJ case law on frontier Workers, **European Journal of Social Security**, v. 6, n. 1, pp. 7-32, 2004. Disponível su: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/138826270400600102>. Acesso il: 15 apr. 2023.

VICENTE, Paulo Carvalho. Estados-membros e integração europeia: uma complexa relação política. **OBSERVARE – JANUS 2014**. Metamorfose da violência. Universidade Autónoma de Lisboa, 2014. Disponível su: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2867/1/2.8\\_PauloVicente\\_Estados.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/2867/1/2.8_PauloVicente_Estados.pdf). Acesso il: 20 mar. 2023.

VILLATORE, Marco Antônio César; TERRA, Claudine. Algumas relações da quarta revolução industrial e da robótica com o mercado de trabalho e o Direito. **Revista de Direito do Trabalho**. Editora Revista dos Tribunais. São Paulo, 2019. Disponível su: [www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho/1188258108](http://www.jusbrasil.com.br/doutrina/revista-de-direito-do-trabalho/1188258108). Acesso il 10 mar. 2023.

WATSON, Philippa. **EU Social and Employment Law**. Second Edition. Oxford, 2014.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A multiterceirização e a subordinação jurídica**: a intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do direito do trabalho. 249fls. 2018. Tese (Doutorado). Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba, 2018. Disponível su: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos//00006c/00006c14.pdf>. Acesso il: 19 mag. 2023.