



LAVORARE AL CONFINE

Dove principi vecchi di decenni si scontrano con la realtà

COMMENTO

Il lavoro delle persone frontaliere viene messo alla prova

INTERVISTA

Silvia Kersemakers (CE) sul tema della revisione del coordinamento della sicurezza sociale

NOTIZIE DA EZA

Un caloroso benvenuto a Katharina Kofler

Cari amici, cari lettori,

La crescita, insieme alla redistribuzione, costituisce un tema centrale nel dibattito delle scienze economiche relativo alla creazione e alla distribuzione equa della ricchezza. Il dibattito è più attuale che mai, alla luce delle accese discussioni che stiamo affrontando attualmente. Tale dibattito socioeconomico non può essere separato dalla questione fondamentale della disuguaglianza in generale. Le differenze sono sempre esistite perché l'uguaglianza assoluta non è possibile, ma le differenze devono essere giustificate e inquadrare in un programma che promuova la giustizia.

Nel secolo scorso la disuguaglianza è diminuita, basti pensare alla democratizzazione dell'istruzione, ai progressi gradualmente in materia di parità di genere, al riconoscimento delle minoranze, allo sviluppo della previdenza sociale, dell'assistenza sanitaria e del salario minimo. Tuttavia, diversi sviluppi recenti comportano il rischio che la disuguaglianza aumenti nuovamente: l'accumulo di ricchezza lungo varie generazioni di alcune famiglie derivante dai loro beni capitali, così come la proprietà privata limitata di sviluppi tecnologici come l'intelligenza artificiale, che mette nuovamente la ricchezza nelle mani di pochi. La valutazione finanziaria del lavoro non può competere con tale tendenza. In passato sussisteva la speranza che la globalizzazione avrebbe portato vantaggi per tutti, oltre che una maggiore equità, ma così non è stato.

La crescita economica, ovviamente, fa aumentare le dimensioni della torta da distribuire, ma mi stupisce sempre quando sento dire che la crescita è l'unico mezzo per salvarci e che costituisce automaticamente un vantaggio per tutti. Il mantra ripetuto da molte persone è che occorre aumentare il PIL attraverso produzione e consumi maggiori, più innovazione e produttività. Per loro la redistribuzione ostacola la crescita. Non è una crescita sfrenata a essere necessaria, ma una crescita sostenibile. Le ondate di calore di quest'estate e i numerosi incendi boschivi hanno dimostrato ancora una volta che noi soffriamo il caldo e che la natura attraversa un periodo difficile a causa del riscaldamento climatico.

Quando ci battiamo per una società inclusiva, è un nostro dovere democratico ridurre il divario tra popolazione ricca e povera, puntando su un'economia sociale di mercato sostenibile, in cui il governo intervenga con misure correttive, finanzia i beni pubblici, l'assistenza sanitaria e la previdenza sociale, riducendo in tal modo il divario tra i redditi. Inoltre, saranno necessari incentivi sufficienti per fare impresa perché, ovviamente, deve pur rimanere una fetta di torta da redistribuire, abbinati a misure volte a stimolare il potere d'acquisto. Inoltre, il paradosso è che la redistribuzione contribuisce proprio alla crescita attraverso l'istruzione, la scienza, l'economia sociale, il turismo, l'imprenditoria a scopo sociale, l'industria culturale creativa e il patrimonio culturale.

Alle soglie di una nuova era di crescita economica diversa, tutti dovrebbero poter acquisire un «capitale di base» che garantisca un'equa distribuzione dei benefici generati dall'economia e soprattutto dall'intelligenza artificiale. Questo è il «bene comune» al quale contribuiamo noi stessi e di cui siamo partecipi. Non si tratta di un passo una tantum, ma di una scelta politica, economica e sociale continua. Per noi, sindacati e organizzazioni dei lavoratori di ispirazione cristiana, le parole di Matteo rimangono uno stimolo a far sentire la nostra voce nel dibattito e nel dialogo sociale: «A chiunque ha sarà dato e sarà nell'abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha» (Matteo 25:29).

Pianificando in modo adeguato il nuovo quadro finanziario pluriennale per il periodo 2028-2034, l'UE può lanciare un segnale chiaro che l'«Unione dell'uguaglianza» può diventare una realtà.

Luc Van den Brande, Presidente di EZA



INDICE

—

4

LAVORARE AL CONFINE:

Dove principi vecchi di decenni si scontrano con la realtà

9

COMMENTO:

Il lavoro delle persone frontaliere viene messo alla prova

10

INTERVISTA:

Silvia Kersemakers (CE) sul tema della revisione del coordinamento della sicurezza sociale

13

NOTIZIE DA EZA:

Un caloroso benvenuto a Katharina Kofler

14

**INFORMAZIONE
LEGALE**

LAVORARE AL CONFINE: DOVE PRINCIPI VECCHI DI DECENNI SI SCONTRANO CON LA REALTÀ



LUCIE VELKOVÁ

TESTO: Lukas Fleischmann

IMMAGINI: Lukas Fleischmann, Ralph Würschinger

È una delle promesse fondamentali dell'unificazione europea: un mercato interno libero ed esente da dazi doganali, che consenta non solo lo scambio di servizi e beni, ma anche la mobilità della forza lavoro. Le lavoratrici transfrontaliere e i lavoratori transfrontalieri sono il simbolo di tale politica. Circa due milioni di persone si recano più volte alla settimana per motivi di lavoro in un

altro Stato membro dell'UE. Per molto tempo tale mobilità è stata considerata un motore economico per le regioni di confine. Tuttavia, il mondo del lavoro sta cambiando, e con esso le esigenze di un sistema le cui regole fondamentali risalgono in parte a decenni fa. Soprattutto laddove i percorsi lavorativi non rientrano più negli schemi classici, il lavoro transfrontaliero si scontra con dei limiti.

A Wasserbillig quasi tutto trasuda «confine». Questa località lussemburghese, situata in una posizione pittoresca alla confluenza della Mosella e della Sauer, dista dalla Germania solo la larghezza di un fiume. Alle targhe automobilistiche tedesche si affiancano quelle belghe e francesi. Infatti, anche questi Paesi distano da Wasserbillig solo circa tre quarti d'ora in auto. L'economia del Lussemburgo non dipende solo dai consumi degli Stati confinanti, ma anche dalla loro forza lavoro.

Quasi il 50 per cento delle lavoratrici e dei lavoratori in Lussemburgo proviene da Germania, Francia e Belgio. In passato, tali posti di lavoro per la forza lavoro frontaliere garantivano un reddito elevato con un carico fiscale relativamente basso e probabilmente alcuni dei regimi pensionistici più generosi all'interno dell'UE. Di recente, tuttavia, il numero delle lavoratrici e dei lavoratori proveniente da alcuni Stati confinanti è diminuito. Solo dalla Francia si registra ancora un leggero aumento.

Il clima sta diventando più ostile

«In Lussemburgo, per molte persone le lavoratrici frontaliere e i lavoratori frontaliere sono coloro che intasano le strade. E in Germania sono coloro che eludono il carico fiscale tedesco. Questo ha creato un'immagine negativa da entrambe le parti», afferma Axel Ludwig, membro del comitato aziendale delle Poste in Lussemburgo e iscritto al sindacato LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschafts-Bond), organizzazione socia di EZA. È preoccupato per il futuro di questa categoria.

Allo stesso tempo, Axel Ludwig accusa le autorità fiscali dei Paesi confinanti di adottare misure sempre più severe nei confronti delle lavoratrici frontaliere e dei lavoratori frontaliere. Laddove in passato le norme inter-statali venivano interpretate in modo piuttosto permissivo

e favorevole alla forza lavoro frontaliere, oggi le autorità fiscali tedesche, ad esempio, agiscono in modo sempre più pignolo. «La Germania ha scoperto nelle lavoratrici frontaliere e nei lavoratori frontaliere una fonte di entrate e ha applicato una legge obsoleta del 1958 contenuta nella Convenzione sulla doppia imposizione fiscale», afferma Axel Ludwig. La forza lavoro impiegata in Lussemburgo che lavora in Germania per più di 34 giorni è ora tenuta a pagare le imposte anche in Germania.

Inoltre, coloro che attualmente svolgono più del 25 per cento del proprio orario di lavoro dalla Germania sono soggetti all'obbligo contributivo previdenziale in tale Paese. Alcune lavoratrici e alcuni lavoratori rinunciano quindi addirittura consapevolmente alla pensione tedesca, ad esempio quando hanno maturato diritti pensionistici in entrambi i Paesi. Axel Ludwig afferma: «Non appena ho diritto a una pensione tedesca, basta 1 €, vengo inserito nel sistema pensionistico tedesco. Di conseguenza, mi ritrovo improvvisamente a dover versare contributi pensionistici o sanitari superiori alle pensioni effettivamente erogate in Germania». Se in futuro le lavoratrici e i lavoratori non si spingeranno più oltre confine, ciò potrebbe mettere a rischio il benessere del Paese e aggravare la carenza di manodopera qualificata. Per Axel Ludwig la situazione è evidente: «Negli ultimi anni sono cambiate alcune cose in peggio».

La fine del lavoro senza confini?

Frederic De Wispelaere è ricercatore presso l'Istituto HIVA per il Lavoro e la Società dell'Università Cattolica di Lovanio in Belgio. Il suo ambito di ricerca presso tale ente socio di EZA verte sulla protezione sociale transfrontaliera all'interno dell'UE, nonché sullo scambio e sulla mobilità della forza lavoro. «Il lavoro transfrontaliero è senza dubbio una storia di successo», afferma De Wispelaere.



AXEL LUDWIG

«Già alla fine degli anni '50 era diffusa la consapevolezza che dovevamo tutelare i diritti previdenziali di coloro che sono mobili. Altrimenti, non ci sarebbe mobilità nell'Unione Europea e quindi nemmeno l'UE nel senso odierno del termine». Nell'UE sono considerati lavoratrici frontaliere e lavoratori frontalieri, in linea di principio, le persone che risiedono in uno Stato membro, lavorano in un altro e tornano nel proprio luogo di residenza almeno una volta alla settimana. Questa mobilità transfrontaliera costituisce uno dei pilastri fondamentali dell'UE e rimane ancora oggi unica nel suo genere. «Coloro che, ad esempio, si trasferiscono dagli Stati Uniti in un'altra regione del mondo, non godono di una protezione sociale transfrontaliera. All'interno dell'UE ciò è possibile grazie alle norme sul coordinamento della previdenza sociale», spiega De Wispelaere.

Il problema, quindi, non è tanto che il lavoro transfrontaliero in linea di principio non funzioni. Al contrario: per milioni di lavoratrici e lavoratori, l'UE fornisce un quadro giuridico che rende possibile in primo luogo la mobilità. La situazione si complica laddove la realtà lavorativa non rientra più nelle categorie per cui tale sistema era stato costruito originariamente.

Principi vecchi di decenni

Dei quasi due milioni di lavoratrici frontaliere e lavoratori frontalieri, la maggior parte proviene ancora da Francia, Polonia e Germania. In termini relativi, la Germania e la Svizzera continuano a essere tra i principali Paesi di destinazione, anche se la Svizzera non fa parte dell'UE, ma solo dello Spazio economico europeo (SEE). In termini assoluti, il già citato Lussemburgo è in testa con circa 230.000 pendolari. Le regioni di confine interne costituiscono il 40 per cento del territorio complessivo dell'Unione Europea. Considerata questa immensa superficie, la percentuale di forza lavoro frontaliere è, in proporzione, deludentemente bassa. Inoltre, all'interno dell'UE esistono ancora zone di confine in cui il lavoro

transfrontaliero è praticamente inesistente. Il motivo è che tali regioni sono scarsamente popolate, come ad esempio tra Finlandia e Svezia, oppure che storicamente non si è sviluppata alcuna tradizione di lavoro transfrontaliero, come invece avviene nell'Alto Reno tra Francia, Germania e Svizzera. Frederic De Wispelaere afferma: «In tale contesto si potrebbe citare la regione di confine tra Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Austria. Sebbene abbia acquisito importanza, essa riveste tuttavia un ruolo marginale rispetto alla regione dell'Alto Reno».

Frederic De Wispelaere rileva un leggero calo del numero di lavoratrici frontaliere e lavoratori frontalieri all'interno dell'UE. Allo stesso tempo, ritiene che tale calo rappresenti attualmente più una leggera fluttuazione che un'inversione di tendenza di fondo: «Credo che non possa esserci un forte aumento del gruppo potenziale di forza lavoro frontaliere, poiché questo è limitato dal numero delle regioni di confine. Ciò significa che anche il potenziale di crescita è piuttosto limitato».

Il problema sono le eccezioni

Va però anche detto che, sin dalle prime normative della fine degli anni '50, le premesse fondamentali del lavoro transfrontaliero non sono praticamente cambiate. È vero che nell'aprile 2026 l'UE ha approvato una revisione del coordinamento dei sistemi di previdenza sociale, che comporta alcune agevolazioni per la forza lavoro transfrontaliera. Tuttavia, l'UE può apportare solo cambiamenti superficiali. L'UE semplicemente non ha il mandato di intervenire su 27 sistemi fiscali e previdenziali nazionali divergenti, sviluppatisi storicamente in modo del tutto diverso. Le questioni fiscali e la previdenza sociale rientrano nella competenza degli Stati nazionali. Così, dagli anni '50 l'UE ha rivoluzionato la libera circolazione, introdotto lo spazio Schengen e stabilito l'euro come moneta comune, ma non ha uniformato la logica secondo cui lavoratrici frontaliere e lavoratori transfrontalieri vengono tassati e assicurati socialmente.

Eppure, negli anni '50 non esistevano né Internet, né il telelavoro, né i clickworker e i lavoratori sulle piattaforme, né i nomadi digitali, né i lavoratori autonomi individuali o i freelance che operano a livello transfrontaliero. È proprio qui che si manifesta sempre più un rapporto di tensione: il sistema europeo di coordinamento è concepito per assegnare in modo univoco la popolazione occupata ai sistemi previdenziali e fiscali nazionali. Con le revisioni del coordinamento, come è avvenuto recentemente nell'aprile 2026, l'UE cerca di fare tutto il possibile per rendere questi processi più semplici e flessibili.

Tuttavia, più si diversificano i luoghi di lavoro, le forme di occupazione e i percorsi lavorativi, più la sfida diventa ardua. Inoltre, sorprende che l'UE, nonostante decenni di esperienza, possa solo stimare il numero esatto di lavoratrici frontaliere e lavoratori frontalieri. Poiché ogni Stato membro raccoglie i propri dati in modo diverso ed essi non vengono sempre confrontati tra loro, non è possibile fornire un dato preciso, e questo vale anche per la più importante regione di frontiera dell'Alto Reno.

Un miglior coordinamento del lavoro transfrontaliero tra 27 Paesi con 27 sistemi fiscali e previdenziali diversi fallisce spesso già a causa della scarsa capacità delle rispettive autorità di fornire informazioni.

L'infrastruttura delle informazioni

Daniela Zink lavora dal 1994 come consulente di collocamento per EURES-T. È quindi una delle collaboratrici più esperte all'interno di EURES (European Employment Services). La rete europea dei servizi pubblici per l'impiego ha lo scopo di sostenere concretamente la libera circolazione di lavoratrici e lavoratori e il lavoro transfrontaliero, ad esempio attraverso la consulenza. Da oltre 30 anni Daniela Zink fornisce consulenza presso l'Agenzia per il Lavoro di Karlsruhe-Rastatt, in particolare a chi è interessato al lavoro transfrontaliero tra Francia e Germania. Anche in questa zona il numero della forza lavoro frontaliere è in leggero calo.

Nel 2025 l'Agenzia federale per il lavoro di Karlsruhe-Rastatt ha registrato 24.008 persone residenti in Francia che si recavano per lavoro nelle regioni confinanti di Landau, Friburgo, Karlsruhe, Lörrach oppure Offenburg. Si tratta di una diminuzione del sei per cento rispetto al 2015. Allo stesso tempo, in tale periodo il numero degli abitanti nelle regioni dell'Alsazia, del Palatinato meridionale, del Baden e della Svizzera nord-occidentale è aumentato del sei per cento. Non è ancora un segnale d'allarme, ma una tendenza.



DANIELA ZINK

Ciononostante, Daniela Zink ritiene che il lavoro transfrontaliero non sia mai stato così facile come oggi: «Le informazioni che occorre raccogliere prima di lavorare all'estero sono molto più facili da ottenere. Allo stesso tempo, abbiamo svolto un intenso lavoro di networking». Una rete composta da associazioni dei datori di lavoro, sindacati e amministrazioni locali si occupa ormai delle esigenze della forza lavoro frontaliere nell'Alto Reno. In linea di massima, la clientela di Daniela Zink è ben informata e cerca solo di chiarire gli ultimi dettagli. «Ci sono però anche persone che, ad esempio, si trasferiscono in Francia completamente impreparate, senza sapere che è necessario richiedere una tessera di previdenza sociale francese per poter fare domanda di indennità di disoccupazione in caso di perdita del lavoro».

Daniela Zink fa appello al senso di responsabilità individuale della popolazione occupata e dei datori di lavoro. Per i dipendenti delle grandi aziende situate in zona di confine tale approccio potrebbe funzionare. Queste imprese, infatti, vantano un'esperienza decennale, dispongono di una propria infrastruttura per la forza lavoro frontaliere e, di norma, offrono anche contratti di lavoro tradizionali. Tuttavia, proprio per le piccole e medie imprese, i contratti di lavoro transfrontalieri possono trasformarsi rapidamente in una sfida burocratica, con insidie di natura socioassistenziale e fiscale.



Chi non rientra in uno schema prestabilito o non dispone dell'infrastruttura necessaria si trova ben presto ad affrontare dei problemi.

Tra assegni familiari e giungla burocratica

«Nessuno dice: sì, così va bene», racconta Lucie Velková di Aš, nella Repubblica Ceca. È una lavoratrice transfrontaliera al confine ceco-tedesco e rappresenta uno di quei casi in cui emerge in modo evidente cosa succede quando un percorso lavorativo non rientra chiaramente nelle categorie esistenti.

Laureata in storia, ha un percorso lavorativo che comprende diverse attività autonome e rapporti di lavoro dipendente in entrambi i Paesi. Velková ha lavorato, tra l'altro, per Europe Direct, un'istituzione che fornisce informazioni sull'Unione Europea attraverso workshop e offerte formative. Nell'ambito di tale attività, Velková si recava nelle scuole tedesche.

Inoltre, ha lavorato in alcuni hotel in Germania. Durante il resto della settimana lavorativa svolgeva l'attività di insegnante in una scuola elementare nella Repubblica Ceca. Da anni la 38enne, madre di più figli, si scontra con la burocrazia transnazionale. La situazione è diventata particolarmente problematica quando è arrivato il momento di ricevere le prestazioni sociali relative al congedo di maternità, al congedo parentale o agli assegni familiari. Ad esempio, durante una delle sue precedenti gravidanze. «All'epoca sono intervenuti i due uffici di previdenza sociale. Dovevano decidere a quale di essi fossi assegnata», racconta Velková. «Ci sono voluti cinque mesi. Inoltre, la scuola elementare in cui lavoravo in quel momento non aveva compilato correttamente i documenti. Ho dovuto quindi pagare i contributi per l'assicurazione sanitaria. All'improvviso mi sono ritrovata con una doppia copertura previdenziale e senza soldi». Secondo il suo racconto, ci sono voluti anni per chiarire definitivamente la sua situazione. «La mia esperienza con le prestazioni sociali è

stata disastrosa», afferma Lucie Velková. Gli uffici tedeschi avrebbero voluto accertare se la famiglia di Lucie ricevesse già prestazioni sociali dalla Repubblica Ceca. «Ma se non ricevi nulla, non c'è nemmeno un documento dell'ufficio», dice Velková. «Conosci già la risposta, ma devi comunque aspettare che sia messo per iscritto».

Oggi lavora solo come libera professionista, principalmente in Germania. Ma anche così la sua situazione non è diventata più semplice. Poiché i sistemi fiscali funzionano in modo diverso, Velková non può utilizzare i comuni strumenti online disponibili in Repubblica Ceca. Inoltre, in Germania le attività freelance nel settore dell'istruzione sono tassate in modo diverso. «Ricevi soldi dall'estero? Devi procedere come si fa all'estero. Ma le autorità ceche non capiscono che in Germania non sono tenuta a pagare le tasse su alcune attività. Inoltre, in Repubblica Ceca non esistono i contratti di prestazione d'opera».

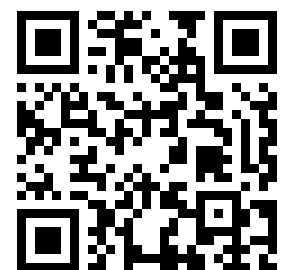
Puntare la lente d'ingrandimento sul lavoro transfrontaliero

Persone come Lucie Velková possono anche costituire una minoranza. I loro esempi dimostrano però perché un sistema di coordinamento, le cui basi risalgono al mondo del lavoro degli anni '50, possa fornire solo risposte insufficienti a una realtà odierna nettamente più eterogenea. Allo stesso tempo, le lavoratrici transfrontaliere e i lavoratori transfrontalieri non sono abbastanza numerosi da poter stravolgere interi sistemi previdenziali nazionali. Lucie Velková ha conseguito una laurea, ha lavorato lei stessa per istituzioni europee e conosce bene entrambi i Paesi. Ciononostante, la sua situazione pone sfide considerevoli alle autorità e agli uffici pubblici.

Il mondo del lavoro europeo è diventato ormai da tempo privo di confini. Le regole secondo cui è organizzato, però, non lo sono ancora in tutti i casi.

Maggiori informazioni sull'argomento nel podcast di EZA "We Work Europe"

Anche per questo articolo di approfondimento è disponibile una serie di podcast complementare di "We Work Europe". In tre puntate, tra gli altri, alcuni rappresentanti del LCGB descrivono più nel dettaglio il loro lavoro presso l'ufficio di frontiera di Wasserbillig. Inoltre, alcuni rappresentanti della Commissione europea e del settore delle scienze sociali illustrano i futuri sviluppi nel campo del lavoro transfrontaliero. «We Work Europe» è disponibile su tutte le principali piattaforme di podcast e su www.eza.de.



COMMENTO: IL LAVORO DELLE PERSONE FRONTALIERE VIENE MESSO ALLA PROVA

Un commento di Lukas Fleischmann, giornalista e redattore della rivista EZA

IMMAGINI: Unsplash

«Quando, durante le ricerche per questa rivista, ho sentito parlare della situazione di Lucie Velková, mi sono visto nella mia mente mentre compilavo una lista di controllo. Anch'io, infatti, mi trovo in una situazione per la quale la burocrazia non trova risposte concrete. Da anni cerco una soluzione soddisfacente per dichiarare correttamente le mie diverse attività di giornalista, autore e redattore al confine franco-tedesco. Chi, nel mio caso, vuole affidarsi alle informazioni fornite dalle autorità, è perduto. E questo nonostante EURES-T, la regione dell'Alto Reno e una lunga tradizione di forza lavoro frontaliere.

Le dichiarazioni sono contraddittorie: la cassa malattia tedesca richiede un modulo dalla Francia, mentre quella francese non è in grado di redigere proprio quel modulo. I centri di consulenza conoscono bene i lavoratori dipendenti classici. Per tutti gli altri non trovano alcuna risposta. Anche dopo settimane di ricerche, tra

l'altro per questa rivista, mi rimangono ancora numerosi punti interrogativi.

Diversi commercialisti, che ho consultato sia in Germania che in Francia, mi hanno consigliato in via ufficiale di non comunicare affatto che il centro ufficiale della mia vita si trova in Francia. In Francia, infatti, non esiste l'obbligo ufficiale di registrare la propria residenza come in Germania. Hanno clienti tedeschi che vivono in Alsazia, con i quali procedono in questo modo da 25 anni. In ogni caso, non vengono eseguiti controlli e così è tutto più semplice. Mi chiedo: può essere questa la risposta? Certo, il mio caso, come quello di Lucie Velková, è particolare. Ma noi casi particolari siamo sempre più numerosi tra le lavoratrici frontaliere e i lavoratori frontaliere. E al più tardi con l'affermarsi del telelavoro abbiamo bisogno di un nuovo modo di pensare. Forse proprio i nostri esempi mostrano su quali punti occorre lavorare.»



«LE SFIDE DI OGGI SONO DIVERSE DA QUELLE DI IERI»



INTERVISTA: Lukas Fleischmann
IMMAGINI: Unsplash

Il lavoro transfrontaliero è uno dei pilastri della libera circolazione in Europa. Tuttavia, i sistemi nazionali di previdenza sociale, il telelavoro e le nuove forme di occupazione rendono la mobilità sempre più complessa.

Silvia Kersemakers della Direzione Generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione (DG EMPL) della Commissione Europea parla della revisione del 2026 delle norme UE sul coordinamento della sicurezza sociale. Tale riforma mira a garantire che, nelle situazioni di lavoro transfrontaliero, una maggiore responsabilità ricada sul Paese in cui una persona ha effettivamente lavorato e versato i contributi previdenziali, in modo particolarmente evidente nel settore delle indennità di disoccupazione.”

EZA: Le norme europee di base sul coordinamento della sicurezza sociale risalgono a decenni fa. Il quadro normativo attuale funziona ancora per le lavoratrici frontaliere e i lavoratori frontalieri?

Silvia Kersemakers: Il quadro funziona perché esistono regole chiare che determinano quale legislazione nazionale trovi applicazione. La regola generale è che una persona che lavora in uno Stato membro dell'UE è soggetta alla legislazione in materia di previdenza sociale di quello Stato membro. Ciò garantisce la certezza giuridica su dove devono essere versati i contributi e dove possono essere percepite le prestazioni. Tale coordinamento riveste un'enorme importanza.

Tuttavia, avranno luogo dei cambiamenti per la forza lavoro frontaliere che perde il proprio posto di lavoro. In base alle norme modificate, il principio sarà che le prestazioni siano erogate dallo Stato membro in cui la persona ha lavorato per ultimo, con riserva di determinate condizioni. Riteniamo che ciò sia più equo sia per la popolazione occupata che per gli Stati membri: il Paese che riceve i contributi dovrebbe, in linea di principio, erogare anche le prestazioni.

EZA: Il mondo del lavoro è cambiato notevolmente, in particolare a causa del telelavoro, del lavoro ibrido e delle nuove forme di occupazione. Il quadro normativo europeo sta tenendo il passo con tali cambiamenti?

Silvia Kersemakers: È una questione di cui ci stiamo occupando. Le nuove forme di lavoro rappresentano una nuova sfida e concordiamo sulla necessità di valutare se il quadro normativo soddisfi ancora i suoi scopi. Ci troviamo ancora all'inizio di questo processo di analisi e abbiamo annunciato che tali sfide saranno affrontate in un'ulteriore revisione. Non sappiamo ancora quale forma essa assumerà. Dobbiamo valutare se sia necessario adeguare le norme, se basti un chiarimento o se abbiamo più senso misure di sostegno per gruppi specifici. Le persone che adottano nuove forme di mobilità cambiano eventualmente con maggiore frequenza il proprio luogo di lavoro o di residenza. Uno dei nostri obiettivi è evitare continui cambiamenti nella legislazione applicabile in materia di previdenza sociale. Stiamo inoltre

esaminando tali questioni insieme ai colleghi che si occupano di fiscalità, poiché in quel settore esistono problemi simili, sebbene la fiscalità non disponga dello stesso quadro di coordinamento europeo.

Esiste già un accordo quadro sul telelavoro transfrontaliero per la forza lavoro dipendente. A determinate condizioni, esso consente alle lavoratrici e ai lavoratori di lavorare dal proprio home office all'estero per un massimo del 50 per cento del proprio orario di lavoro senza modificare la legislazione applicabile in materia di previdenza sociale. La sfida più ardua riguarda la classificazione di quelle persone che spesso definiamo «nomadi digitali», cioè persone che si spostano frequentemente tra varie forme di lavoro dipendente, autonomo, attività parallele o diversi lavori a tempo parziale. I rapporti di lavoro tradizionali, in cui le persone lavorano per lo stesso datore di lavoro per molti anni, stanno diventando sempre meno comuni.

EZA: Un sistema europeo armonizzato di sicurezza sociale non sarebbe molto più semplice rispetto al coordinamento di 27 sistemi nazionali?

Silvia Kersemakers: Dal punto di vista della semplificazione, capisco perché l'armonizzazione possa risultare allettante per la forza lavoro mobile. Tuttavia, la previdenza sociale rimane una competenza nazionale. Gli Stati membri sono molto legati ai propri sistemi nazionali perché questi sono profondamente radicati nelle politiche sociali nazionali e, in molti casi, sono anche interconnessi con la fiscalità. Passare dal coordinamento all'armonizzazione richiederebbe quindi che gli Stati membri accettassero di modificare radicalmente tale approccio. Nella pratica, non credo che ciò sarebbe sostenuto dalla maggior parte degli Stati membri.

Uno degli obiettivi della Commissione è certamente quello di semplificare e modernizzare la legislazione e di facilitare i processi per lato datoriale, forza lavoro e amministrazioni. Tuttavia, dobbiamo riconoscere che il coordinamento significa coordinare singoli sistemi nazionali. Questi sono i limiti entro i quali operiamo.



EZA: Molte lavoratrici frontaliere e molti lavoratori frontalieri si trovano a essere mandati avanti e indietro tra le autorità di due Paesi. Perché è ancora così difficile ottenere informazioni chiare?

Silvia Kersemakers: Ogni situazione è diversa e alcuni casi sono più complessi di altri, in particolare quando una persona ha svolto attività sia come lavoratore dipendente che come lavoratore autonomo, ha cambiato residenza o ha status diversi. Più un caso diventa complesso, maggiore è il rischio di essere sballottati da un'autorità all'altra.

Esistono meccanismi previsti dalla normativa per affrontare tali situazioni. Se le autorità non riescono a concordare immediatamente quale legislazione sia applicabile, esiste una procedura che consente di adottare una decisione provvisoria affinché la persona non rimanga priva di copertura previdenziale. La cittadinanza può inoltre rivolgersi a reti quali SOLVIT o Europe Direct. Contemporaneamente, sugli stessi Stati membri ricade la responsabilità di informare la forza lavoro sui propri diritti e doveri. Disponiamo inoltre di guide pratiche che spiegano quale normativa nazionale trovi applicazione, ma questi documenti possono risultare piuttosto tecnici. Questo è un aspetto su cui possiamo riflettere ulteriormente: come possiamo rispondere meglio alle esigenze della cittadinanza e rendere tali norme più facili da comprendere?

EZA: La digitalizzazione potrebbe contribuire a risolvere alcuni di questi problemi pratici?

Silvia Kersemakers: Sì. Stiamo investendo molto nella digitalizzazione dello scambio dati tra gli Stati membri. In passato, gran parte di tale scambio avveniva su supporto cartaceo. Oggi gli Stati membri si scambiano già le informazioni sui dati di previdenza sociale per via elettronica, fatto che dovrebbe accelerare le procedure. Il prossimo passo è la tessera europea di sicurezza sociale. L'idea è, ad esempio, quella di disporre di un documento A1 digitale che possa essere archiviato in un wallet digitale europeo. Anche la tes-

sera sanitaria europea potrebbe rientrare in questo wallet. Le autorità sarebbero così in grado di verificare direttamente la validità di tali documenti. Se, ad esempio, ci si ammala o si è vittime di un incidente all'estero, un'autorità o un ente sanitario potrebbe verificare che si sia coperti dall'assicurazione sanitaria nel proprio Paese d'origine. Lo stesso principio si applicherebbe al documento A1, che attesta quale diritto in materia di previdenza sociale si applichi a una lavoratrice o un lavoratore. Tale opportunità potrebbe rappresentare un importante passo avanti. Non dovremmo limitarci a esaminare le norme e il quadro giuridico, ma dovremmo anche valutare come facilitare concretamente la mobilità all'interno dell'Europa.

EZA: In che modo l'UE può garantire che la mobilità transfrontaliera non sfoci in dumping sociale o concorrenza sleale?

Silvia Kersemakers: Il dumping sociale e la concorrenza sleale si verificano quando le norme non vengono applicate correttamente. Lo scopo delle norme esistenti è garantire la tutela dei diritti previdenziali di ciascuna persona. La cooperazione tra gli Stati membri è quindi estremamente importante, così come lo è uno scambio di dati di buona qualità. Ciò contribuisce anche a creare fiducia tra le autorità nazionali. Esistono diversi meccanismi di applicazione. La Commissione Europea può intervenire in seguito a reclami e, in caso di violazione del diritto dell'UE, avviare procedure di infrazione nei confronti degli Stati membri. La cittadinanza può inoltre rivolgersi ai tribunali nazionali.

Esiste inoltre l'applicazione sul posto. L'Autorità europea del lavoro (ELA) può sostenere ispezioni congiunte da parte degli Stati membri, ad esempio per verificare se i datori di lavoro applichino correttamente le norme e se la popolazione occupata disponga della necessaria documentazione A1. L'applicazione delle norme, quindi, non riguarda solo la legislazione. La cooperazione, lo scambio di dati e il coordinamento pratico tra gli Stati membri sono altrettanto importanti.

NOTIZIE DA EZA UN CALOROSO BENVENUTO A KATHARINA KOFLER!



Siamo molto lieti di dare il benvenuto a **Katharina** nel nostro team a partire dal 1° settembre 2026! In futuro ci supporterà in particolare nel nostro lavoro a Bruxelles.

Katharina proviene dall'Austria e oggi vive con la sua famiglia a Bruxelles. In passato ha lavorato per molti anni come consulente legale presso l'Ambasciata austriaca a L'Aia. In tale funzione si è occupata principalmente di questioni multilaterali e giuridiche, acquisendo una vasta esperienza nella collaborazione con istituzioni e tribunali internazionali.

Anche al di fuori della sua attività professionale, Katharina si è impegnata a favore della comunità giuridica internazionale: in qualità di socia fondatrice e membro del consiglio direttivo del Women in International Law Network a L'Aia, si è adoperata, tra l'altro, per favorire lo scambio e la promozione delle giovani giuriste.

Oltre al tedesco e all'inglese, parla olandese e italiano, oltre a possedere conoscenze di base di francese: presupposti ottimali, quindi, per il suo nuovo incarico a Bruxelles. Quando non è impegnata con tematiche internazionali ed europee, ama trascorrere il tempo libero in modo attivo con la famiglia o facendo escursioni nella natura.

Siamo felici di trascorrere del tempo insieme e di collaborare con lei.



MAGAZINE



WE WORK EUROPE

La rivista di EZA per le vostre orecchie

Da oggi è possibile ascoltare gratuitamente il nuovo podcast di EZA **We Work Europe** sul proprio smartphone o PC comodamente a casa vostra o mentre siete in viaggio. In futuro verranno pubblicati tre episodi per ogni rivista di EZA e questi appariranno su tutte le piattaforme podcast.

Per **We Work Europe** viaggiamo in tutta Europa e incontriamo i centri membri e gli esperti nel campo dei problemi del lavoro, discutiamo gli eventi attuali e guardiamo agli sviluppi del dialogo sociale e della politica sociale europea.

We Work Europe è una produzione di Escucha - Cultura per l'Orecchio per conto di EZA. Il podcast è disponibile su tutte le piattaforme più diffuse: Apple Podcasts, Audible, Google Podcasts, Spotify e su molti altri pod-catcher. Non esitate a lasciarci una recensione e a consigliare il podcast ad altri! Scansionate il codice con il vostro smartphone e andate direttamente alla piattaforma che preferite.



INFORMAZIONE LEGALE

Editore

EZA - Centro europeo
per le questioni dei lavoratori
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
E-Mail: eza@eza.org
www.eza.org

Redazione

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (editore responsabile), Katrin Brüggem

Progetto editoriale e grafica

Sofia Wunderling
wunderling.myportfolio.com

Fotografie

Lukas Fleischmann, Ralph Würschinger, Unsplash

Periodicità

Tre numeri all'anno



Finanziato
dall'Unione europea