

Diritto del lavoro

open

Labour law



UN RICORDO DI MATTIA PERSIANI

I TEMI

The Right to Collective Action
La parità retributiva di genere
Lavoro e confini

LAVORO E TECNOLOGIE

Lavoro digitale e segretezza

ORIZZONTI DELLA DIDATTICA

Didattica e *soft skills*

CONTRIBUTI

Luigi Mariucci e la democrazia del lavoro
La doppia pregiudizialità
La Corte di giustizia e la Direttiva salari
Il Whistleblowing

RECENSIONI

Migrazioni

Diritto del lavoro

open

Labour law

Direzione

Marzia Barbera, Antonio Lo Faro

Comitato di redazione

William Chiaromonte, Mariagrazia Militello, Veronica Papa, Marco Peruzzi, Vincenzo Pietrogiovanni (coordinamento)

Mariapaola Aimò, Anna Alaimo, Cristina Alessi, Simone Auriemma, Stefano Bini, Silvia Borelli, Giulio Centamore, Marco Chiaramonte, Pilar Fernandez Artiach, Sonia Fernandez Sanchez, Federico Fornaroli, Chiara Garbuio, Donata Gottardi, Alessandra Ingraò, Julia López López, Giulia Marchi, Francesca Marinelli, Federico Martelloni, Michele Molè, Adalberto Perulli, Luca Ratti, Tatiana Sachs, Riccardo Tonelli, Adriana Topo, Carlo Valenti, Micaela Vitaletti, Giovanna Zampieri

Comitato scientifico

Diamond Ashiagbor, Gian Guido Balandi, Maria Vittoria Ballestrero, Franca Borgogelli, Maria Teresa Carinci, Bruno Caruso, Nicola Countouris, Jesus Cruz Villalon, Gisella De Simone, Valerio De Stefano, Stefano Giubboni, Claire Kilpatrick, Sylvaine Laulom, Piera Loi, David Mangan, Tonia Novitz, Tiziano Treu, Lorenzo Zoppoli

Le Sezioni di cui la Rivista si compone sono curate da:

Il Tema - William Chiaromonte, Mariagrazia Militello, Adalberto Perulli

Contributi - Giulia Marchi, Vincenzo Pietrogiovanni

Itinerari della ricerca - Anna Alaimo, Veronica Papa

Lavoro e tecnologie - Alessandra Ingraò, Marco Peruzzi

Recensioni - Simone Auriemma, Sonia Fernandez Sanchez, Adriana Topo

Dialoghi - Federico Fornaroli, Chiara Garbuio, Micaela Vitaletti

Interviste - Cristina Alessi, Marco Chiaramonte

Postcards from abroad - Silvia Borelli, Pilar Fernandez Artiach, Michele Molè, Tatiana Sachs

Oltre il diritto - Riccardo Tonelli, Carlo Valenti, Giovanna Zampieri

Orizzonti della didattica - Mariapaola Aimò, Stefano Bini, Francesca Marinelli

I contributi, inediti e non sottoposti alla valutazione di altre riviste, devono essere inviati al Comitato di Redazione, all'indirizzo: open@labourlawcommunity.org. Gli/Le Autori/trici devono uniformarsi ai criteri redazionali pubblicati sulla pagina web della Rivista. Ogni contributo sottoposto alla Rivista sarà valutato da due referee anonimi/e, individuati/e sulla base delle specifiche competenze, esterni/e al Comitato di Redazione. Il Comitato di Redazione può inoltre decidere di non sottoporre ad alcun/a referee il contributo, perché giudicato non pertinente per la Rivista o non rigoroso né rispondente a standard scientifici adeguati. I giudizi dei/le referee saranno inviati all'autore/trice anche in caso di risposta negativa. La valutazione sarà predisposta nel rispetto degli standard adottati dalle principali riviste internazionali. L'elenco dei/le referee che hanno collaborato con la Rivista sarà pubblicato una volta l'anno.

Direttrice Responsabile: Marzia Barbera

Comitato di Redazione: open@labourlawcommunity.org

Editore: LLC-Labour Law Community; Luogo di pubblicazione: Firenze, Via Ciro Menotti 6, 50136; Data di pubblicazione: dicembre 2025; Cadenza semestrale

ISSN 3103-4721

Sommario

Un ricordo di Mattia Persiani I
di Adalberto Perulli

IL TEMA - THE RIGHT TO COLLECTIVE ACTION

Social and Labour Conflicts Today: Introducing a Mediterranean Seminar 1
di Antonio Lo Faro

The Right to Take Collective Action under Article 11 ECHR Against the Background of Different National Industrial Relations Systems 9
di Elisabeth Brameshuber

The Right to Strike in the Swedish Model: An Institutional Power Resource for Trade Unions 21
di Andrea Iossa

The Regulation (or Repression) of Political and Solidarity Strikes: Durable Legacies of Dictatorship 49
di Julia López López

Preserving and Enhancing the International Right to Strike 64
di Tonia Novitz

IL TEMA: LA PARITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE

La parità retributiva di genere. Una presentazione 86
di Mariagrazia Militello

Il lavoro di pari valore e la “fabbrica della disparità”: superare i limiti del contrasto alle discriminazioni 89
di Francesca Bettio e Luisa Corazza

Trasparenza salariale, poteri datoriali e *gender pay gap* alla prova della Direttiva UE 2023/970 104
di Silvia Ciucciovino

IL TEMA – LAVORO E CONFINI

Lavoro “oltre i confini” e lavoro “senza confini” 123
di Maria Teresa Carinci

Lavoro con elementi di transnazionalità 137
di Lina Del Vecchio

Dal camion al *laptop*: *lex loci laboris* alla prova del lavoro da remoto oltre confine 153
di Maurizio Falsone

La tutela extraterritoriale dei diritti sociali nelle politiche europee sulla governance societaria sostenibile 177
di Michele Murgo

CONTRIBUTI

- Ricostruire le regole. Luigi Mariucci e la democrazia del lavoro
di Bruno Caruso 192
- La doppia pregiudizialità: verso una nuova crisi tra Corte di giustizia e Consulta
di Giuseppe Bronzini 209
- La Corte di giustizia “salva” la direttiva salari precisando le competenze dell’Unione europea
di Massimiliano Delfino 226
- Il *whistleblowing* nell’impresa responsabile: quali spazi per il sindacato
di Micaela Vitaletti 239

LAVORO E TECNOLOGIE

- La comunicazione digitale nel lavoro subordinato tra regole di conservazione dei metadati e tutela della segretezza
di Alessandra Ingraio e Marco Peruzzi 257

RECENSIONI

- Contro lo *scapegoating approach*. Recensione a *Migrazioni*, di H. De Haas
di Veronica Papa 281

ORIZZONTI DELLA DIDATTICA

- Didattica universitaria e sviluppo delle *soft skills* (A. La Marca e E. Gülbay)
di Gina Rosamarì Simoncini 288

Referees nn. 1-2/2025

Dal camion al *laptop*: *lex loci laboris* alla prova del lavoro da remoto oltre confine



Maurizio Falsone

Associato di Diritto del lavoro
Università Ca' Foscari di Venezia

Abstract: Il lavoro transnazionale mette alla prova la *lex loci laboris*. L'articolo ricostruisce evoluzioni normative e giurisprudenziali UE a tutela del lavoro mobile, esamina le riforme che incentivano il lavoro da remoto oltreconfine e verifica se gli adattamenti del primo possano estendersi al secondo.

Parole chiave: Lex loci laboris - Lavoro mobile - Lavoro da remoto

From the Truck to the Laptop: *Lex Loci Laboris* Put to the Test of Cross-Border Remote Work

Transnational employment challenges the principle of *lex loci laboris*. This article deals with EU law and EU case law developments regarding the protection of mobile work, examines reforms incentivizing cross-border remote work, and assesses whether the adaptations designed for the former can be extended to the latter.

Keywords: Lex loci laboris - Mobile work - Remote work

ISSN: 3103-4721

Copyright © 2026 Maurizio Falsone

The text is licensed under the Creative Commons BY 4.0 International License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

SOMMARIO: 1. L’insuperabile necessità di individuare il diritto nazionale applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali. – 2. L’estensione del significato di “*loci laboris*” per proteggere le persone che prestano lavoro mobile. – 3. L’estensione del significato di “*loci laboris*” per proteggere le persone che, nell’ultimo periodo del rapporto, cambiano il luogo abituale di prestazione del lavoro mobile. – 4. La *lex loci laboris* dal lavoro mobile al lavoro da remoto. – 4.1. La disciplina di promozione del lavoro nomade da remoto (purché digitale e altamente qualificato). – 4.2. Il *favor* fiscale per “impatriare” (anche) persone che lavorano da remoto. – 5. I primi segnali normativi di adattamento della *lex loci laboris* al lavoro da remoto transnazionale. – 5.1. Le recenti regolazioni contro la doppia imposizione fiscale del lavoro frontaliero da remoto. – 5.2. Le recenti regolazioni UE sulla sicurezza sociale dei lavoratori da remoto. – 6. Quale futuro per i criteri di collegamento applicabili alla disciplina relativa al contratto di lavoro?

1. L’insuperabile necessità di individuare il diritto nazionale applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali¹

Lo sviluppo delle imprese multinazionali e la mobilità transnazionale di capitali, mezzi di produzione e – oggi sempre di più anche – del lavoro hanno giustamente e da tempo indotto le istituzioni (legislatori, giurisdizioni, etc.) e la dottrina a sviluppare soluzioni normative e interpretazioni capaci di promuovere la protezione della parte debole del rapporto di lavoro anche in una dimensione sovranazionale e globale.

Come è noto, in una prima lunga fase dipanatasi lungo quasi tutto il ‘900, gli sforzi di numerosi attori si sono rivolti alla costruzione di un diritto internazionale/globale del lavoro, che facesse da contenitore di diritti fondamentali e di procedure cui gli Stati dovevano (*rectius*, potevano) fare riferimento. Un ombrello al di sotto del quale i sistemi nazionali dovevano condividere protezioni basilari comuni oltre che eventuali ulteriori protezioni di eguale valore o migliorative.

Questo sistema sovranazionale ideale ha stentato a rafforzarsi e, negli ultimi decenni del ‘900 ha cominciato a scricchiolare. Nel mentre (*rectius*, perciò) si moltiplicavano le tecniche di protezione dei diritti del lavoro su scala internazionale. Da qui la tesi ormai condivisa dell’esistenza di un diritto

¹ Il presente contributo è l’esito di approfondimenti e aggiornamenti dell’intervento svolto al convegno nazionale di LLC a Cagliari il 14 novembre 2025 ed è destinato agli scritti in onore della Prof.ssa Mariella Magnani.

transnazionale del lavoro che, lungi dal presentarsi come un ordinato governo globale dei rapporti di lavoro – alla stregua dei diritti nazionali – si presenta come un reticolo di istituti normativi di vario genere che viaggiano su una dimensione sovranazionale, creando osmosi e influenze capaci di svelare una trama comune di diritti e procedure di protezione (Sanguineti Raymond 2022, Mundlak 2024). Visto il relativo insuccesso di un processo *top-down*, sembra assistersi ad un modello funzionalmente normativo in qualche misura *bottom-up*. Questa nuova visione della dimensione sovranazionale ha fatto emergere in letteratura nuovi temi e parole d'ordine, tutte funzionali a partecipare alla costruzione di un ordine sovranazionale capace di replicare almeno in parte la funzione protettiva del lavoro che, nella gran parte dei paesi sviluppati, ha svolto il diritto statale. In questo contesto si sono sviluppati filoni di ricerca e produzione scientifica piuttosto robusti, anche se ancora giovani, in materia di catene globali del valore, *due diligence*, responsabilità sociale d'impresa, normative e politiche racchiuse sotto l'acronimo ESG (*Environmental, Social and Governance*), codici di condotta e certificazioni sociali. Filoni che hanno il merito di sollecitare il dialogo interdisciplinare dei giuristi con altri saperi (economia, sociologia, management, etc.), oltre che indurre la letteratura giuridica a riconoscere e maneggiare strumenti normativi atipici (da *hard-law* a *soft-law*; da diritto fondato sui diritti – si perdoni il gioco di parole – al diritto fondato sui processi) (per tutti i rinvii, Perulli e Brino 2024).

Tuttavia, va riconosciuto che sia il vecchio diritto internazionale del lavoro che il nuovo diritto transnazionale del lavoro, non sembrano affatto in grado di superare o ridimensionare l'importanza di un istituto classico, quale è quello della legge applicabile ai rapporti di lavoro e in generale quello dei criteri di collegamento in caso di fattispecie transnazionali. Fin tanto che le regole applicabili ai rapporti individuali di lavoro promanano da legislatori nazionali, non v'è modo di eludere la questione tecnica e pratica di quale sia il diritto del lavoro nazionale che deve/può essere applicato ad un concreto rapporto di lavoro. Ed anzi, la transizione da un modello di diritto internazionale globale e ordinato (che, in teoria, poteva lasciare presagire un superamento o ridimensionamento dei diritti nazionali del lavoro) verso un modello di diritto transnazionale reticolare e caotico impone di tenere desta l'attenzione sulla questione classica del diritto applicabile, dato che quest'ultimo modello sembra allungare la vita e rafforzare la rilevanza dei diritti nazionali, seppur in un contesto sempre globalizzato. Infatti, se il diritto internazionale del lavoro consiste in una rappresentazione teorica di un sistema istituzionalizzato fondato per volontà degli stati e quindi dotato di una legittimazione democratica o comunque politico/diplomatica, il diritto transnazionale del lavoro, lungi dal rappresentare una istituzione in senso classico, è più che altro un modello, cioè una descrizione astratta di magmatici fenomeni reali (anche ma

non solo istituzionali) non coordinati, che sviluppano reticoli relazionali non necessariamente legittimati sotto il profilo democratico e diplomatico.

E, allora, è opportuno ricordare che anche la questione classica del diritto applicabile ai rapporti di lavoro merita di essere ancora oggetto delle attenzioni della letteratura scientifica, al pari dei nuovi temi che, in qualche misura, volano al di sopra di questa questione giuridica/pratica (cfr. Magnani 2004 e Magnani 2019, secondo cui le questioni giuslavoristiche di diritto internazionale privato sono ancora «terra di nessuno»). L'attenzione, peraltro, non riguarda solo la disciplina di diritto internazionale privato in senso stretto, ma riguarda le numerose regolazioni di settore (più o meno vicine a quello della disciplina del contratto di lavoro) che devono prevedere criteri di collegamento per regolare fenomeni transnazionali (come la disciplina fiscale del lavoro frontaliero o la disciplina UE sulla sicurezza sociale).

Con questo contributo si ricostruisce l'interpretazione e applicazione dei principali criteri di collegamento ispirati al principio della c.d. *lex loci laboris*, con particolare riferimento agli adattamenti esegetici e normativi che sono stati necessari per regolare il fenomeno ormai classico del lavoro mobile transnazionale (§ 2-3). Inoltre, evidenzieremo come la prossima sfida interpretativa sia rappresentata dal lavoro da remoto transnazionale (§4), come dimostrano anche le discipline nazionali di attrazione delle persone che lavorano anche da remoto per datori stranieri (§ 4.1. e 4.2.). In terzo luogo, ritenuto che il lavoro da remoto transnazionale si diffonderà inevitabilmente nei mercati sovranazionali integrati come quello dell'UE (§ 5), si offriranno alcuni esempi di adattamento normativo per il funzionamento coerente del principio *lex loci laboris* a questo nuovo fenomeno (§ 6). Infine, si tireranno le somme per capire se e in che termini gli orientamenti della CGUE e gli interventi del legislatore in materia di lavoro mobile transnazionale possano essere valorizzati anche rispetto al fenomeno del lavoro da remoto oltre confine (§ 7).

2. L'estensione del significato di “*loci laboris*” per proteggere le persone che prestano lavoro mobile

Se è inevitabile chiedersi quale diritto del lavoro si applichi ad un rapporto di lavoro è opportuno riconsiderare il criterio di collegamento tradizionalmente adottato soprattutto nell'Unione Europea per la regolazione dei contratti di lavoro. Non ci si riferisce tanto al criterio della legge scelta consensualmente dalle parti – che è il primo criterio di collegamento stabilito in materia di contratti di lavoro – ma al principale criterio applicabile in mancanza di una legge scelta dalle parti, ovvero alla legge del «paese nel quale o, in mancanza, a partire dal quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, svolge abitualmente

il suo lavoro»². Infatti, questo criterio – che dà corpo al principio della c.d. *lex loci laboris* – rileva non solo in mancanza di scelta, ma anche per individuare le protezioni dei lavoratori che non possono comunque essere derogate dalla legge eventualmente concordata dalle parti, in quanto stabilite da norme imperative vigenti nel paese del luogo in cui la persona svolge abitualmente la prestazione lavorativa.

Ebbene, il criterio che si ispira al principio della *lex loci laboris* inizialmente non ha posto rilevanti problemi esegetici e applicativi e, infatti, la CGUE non è stata chiamata a darne interpretazioni fino al 2011³.

Da allora, tuttavia, la giurisprudenza della CGUE, pur rimanendo esigua, ha cominciato a svilupparsi, evidentemente per un aumento del contenzioso, a sua volta segno probabile di un aumento del lavoro transnazionale, ma forse anche di una calante capacità del criterio di rispondere efficacemente alle nuove esigenze e interessi in campo (Carballo Piñeiro 2024, Wilderspin 2024).

Per il momento la giurisprudenza della CGUE ha riguardato persone che lavorano muovendosi attraverso mezzi di trasporto quali il camion, l'aereo, la nave (il c.d. lavoro mobile). Questa giurisprudenza, quindi, è più il segno della crescente mobilità fisica che impegna le persone che lavorano in una dimensione transnazionale in determinati settori (trasporti, logistica, etc.); essa, invece, non riguarda la mobilità virtuale del lavoro, quella resa possibile dalle tecnologie di remotizzazione che svincolano la persona da una serie di obblighi di collocazione geografica.

In un primo tempo, la CGUE ha chiarito che, quando non c'è un (solo) paese “nel quale” la persona lavora abitualmente, il criterio può (*rectius* deve) essere inteso nel senso di fare riferimento al “paese a partire dal quale” la persona svolge la prestazione abitualmente, a prescindere dai luoghi diversi in cui la prestazione prosegue e/o si conclude⁴.

² Cfr. art. 8 comma 2 Reg. UE 593/2008, c.d. Roma I applicabile ai contratti di lavoro sottoscritti fino al 17 dicembre 2009; ma già Conv. Roma I, applicabile ai contratti sottoscritti prima del 17 dicembre 2009, che fa riferimento alla «legge del paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto compie abitualmente il suo lavoro» (su cui *infra*).

³ Con C. giust., 15.03.2011, C-29/10, *Heiko Koelzsch c. État du Grand-Duché de Luxembourg*. La prima decisione è del 1982 (C. giust. 26.05.1982, C-133/81, *Roger Ivenel c. Helmut Schwab*) se vogliamo considerare anche le precedenti decisioni interpretative dell'analogo criterio di collegamento per l'individuazione dei fori competenti (Convenzione di Bruxelles e Regolamento (UE) n. 1215/2012 c.d. Reg. Bruxelles I bis, secondo cui è competente – anche – «l'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente»).

⁴ *Ivenel c. Schwab*, cit. nota precedente; C. giust., 13.07.1993, C-125/92, *Mulox IBC Ltd c. Hendrick Geels*; Cfr. anche C. giust. 07.12.1995, C-383/95, *Petrus Wilhelmus Rutten c. Cross Medical Ltd*, e C. giust., 27.02.2002, C-37/00, *Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd*. Questa giurisprudenza decide casi relativi alla Convenzione di Bruxelles sui fori competenti, ma per

Letteralmente, la lettura era discutibile. In effetti, il “luogo a partire dal quale” la prestazione è resa è un indizio che consente di individuare il luogo di esecuzione della prestazione. Tuttavia, la CGUE ne ha fatto una spia sufficiente di individuazione della *lex loci laboris*, anche ove altre circostanze (ovvero lo svolgimento della prestazione in tanti paesi diversi senza alcuna prevalenza di uno di essi) avrebbero potuto indurre ad individuare un altro paese o ad escludere che esistesse un solo paese in cui la prestazione è abitualmente svolta (una specie di presunzione assoluta di origine giurisprudenziale).

Questa interpretazione estensiva ha però avuto fortuna perché era funzionale a preservare il funzionamento del criterio di collegamento della *lex loci laboris*, a scapito del secondo criterio di collegamento applicabile in caso di impossibilità di applicazione del primo. Infatti, l’eventuale accertamento dell’inapplicabilità della *lex loci laboris*, avrebbe comportato l’applicazione di un criterio di collegamento molto discusso, quello della «legge del paese nel quale si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore» (art. 8 comma 3 Reg. Roma I e art. 6 comma 2 let. b Conv. Roma). Quest’ultimo, tuttavia, è sempre apparso come un criterio incapace di svolgere la funzione protettiva della parte debole del contratto di lavoro, essendo un criterio manipolabile autonomamente dal datore di lavoro, soprattutto da quando, con la globalizzazione, la mobilità del capitale e delle imprese multinazionali si è ampiamente diffusa⁵.

Non conta più arrovellarsi sulla correttezza dell’opzione esegetica. Questa interpretazione estensiva, infatti, oggi è stata cristallizzata dalla stessa disciplina legale di diritto internazionale privato UE. Infatti, il Reg. Roma I, a differenza della precedente Convenzione di Roma, chiarisce che “in mancanza” di un (solo) paese “nel quale” la persona svolga abitualmente la prestazione, si deve verificare se esista almeno un (solo) paese “a partire dal quale” la persona svolga detto lavoro.

Per il resto, si deve solo aggiungere che il quadro regolativo del lavoro mobile transnazionale si è man mano consolidato in vari ambiti. La stessa evoluzione appena descritta, infatti, si è registrata a proposito del foro competente e del distacco temporaneo dei lavoratori.

La Convenzione di Bruxelles del 1968, infatti, riconosceva la giurisdizione del luogo «in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività», mentre il Reg. Bruxelles I *bis* del 2012 fa ora riferimento al «luogo in cui o da cui il

interpretare quest’ultima la CGUE sceglie di fare leva sulla disciplina parallela della Convenzione di Roma, interpretandola, per l’appunto nel modo estensivo di cui al testo.

⁵ Sentenze *Koelzsch*, citata alla nota n. 3, punto 43, e C. giust., 15.12.2011, C-384/10, *Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*, punto 35.

lavoratore svolge abitualmente la propria attività»⁶, cioè un concetto che richiama chiaramente quello di “a partire dal quale” presente nel Reg. Roma I.

Allo stesso modo, la Direttiva (UE) 2020/1057 ha stabilito norme specifiche per quanto riguarda il distacco temporaneo dei conducenti nel settore del trasporto su strada, intervenendo con regole particolari sulla nota Direttiva 96/71/CE (lasciando però per strada – è proprio il caso di dire – il lavoro mobile aereo, navale etc.) (cfr. Carballo Piñeiro 2024, p. 134).

3. L'estensione del significato di “*loci laboris*” per proteggere le persone che, nell'ultimo periodo del rapporto, cambiano il luogo abituale di prestazione del lavoro

Il secondo aspetto considerato più recentemente dalla giurisprudenza CGUE riguarda non un profilo statico della fattispecie transnazionale (ovvero il fatto che una prestazione si svolga, nel suo ordinario svolgimento, sempre nei medesimi paesi diversi), ma un profilo dinamico: ovvero il fatto che la fattispecie concreta sia caratterizzata da una mobilità transnazionale variabile nel tempo, sia nel senso di una mobilità costantemente cangiante nel corso del rapporto, sia nel senso di una mobilità transnazionale che, ad un certo punto del rapporto – ad esempio per una modifica contrattuale – varia.

In questo caso, a porre il problema esegetico è un altro elemento essenziale della fattispecie descritta dal criterio della *lex loci laboris*, ovvero l'abitudine dello svolgimento della prestazione di lavoro in un determinato paese.

Questo profilo del criterio di collegamento lavoristico presenta un'ambiguità ed indeterminatezza oggettive perché intreccia il dato spaziale con un carattere temporale che non è facile cogliere. Infatti, in assenza di chiarimenti normativi, non è possibile stabilire una volta per tutte né una soglia temporale minima oltre la quale può dirsi sussistente tale abitudine in un dato periodo di tempo, né quale sia il periodo di tempo da prendere a riferimento per accertare la sussistenza o meno di detta abitudine. Si tratta di elementi indeterminati lasciati alla prudenza dei giudici.

Questa incertezza potrebbe condurre alla disapplicazione del criterio ispirato al principio della *lex loci laboris* e alla necessità conseguente di applicare il criterio della sede dell'azienda ove è stata assunta la persona, un criterio, come detto, poco coerente con la funzione di garanzia che dovrebbe caratte-

⁶ In questo discorso non ha rilievo considerare il passaggio intermedio del Reg. UE 44/2001 c.d. Bruxelles I in cui si può osservare una evoluzione rilevante per il discorso relativo alla seconda questione di cui subito appresso nel testo.

rizzare i criteri di collegamento dedicati al contratto di lavoro e quindi alla protezione della parte debole del rapporto.

Per questa ragione, ancora una volta, la CGUE ha cercato di correre ai ripari per salvaguardare la centralità della *lex loci laboris* ma, in questo caso, non ha potuto fare a meno di adottare un approccio casistico. Infatti, ha riconosciuto che la sussistenza dell'abitudine dipende da una serie eterogenea di circostanze più o meno rilevanti che sta al giudice del caso concreto valutare, ma non ha potuto valorizzare una circostanza particolare ritenuta meritevole di segnalare una presunzione di abitudine⁷: vengono di solito indicati il paese in cui sono versate le imposte/tasse, il paese del sistema di previdenza sociale di riferimento, il paese i cui parametri normativi sono stati considerati in occasione dello svolgimento del rapporto (come il calcolo della retribuzione dovuta).

Questa situazione non facilita una futura “legificazione” di questo orientamento, a differenza di quanto accaduto rispetto alla questione richiamata *supra* (§ 2); semmai provoca una incertezza che dovrebbe indurre i legislatori a riflettere sulla funzionalità dei criteri di collegamento nel contesto attuale, e i giudici ad applicare particolare prudenza e *self-restraint* rispetto a possibili interpretazioni che, di fatto, neutralizzino l'applicazione dei criteri diversi dalla *lex loci laboris* che il Reg. Roma I, tuttavia, ha previsto.

Intanto, recentemente, la CGUE è tornata sul punto, offrendo nuovi spunti interessanti.

Con decisione dell'11 dicembre 2025⁸, infatti, la CGUE ha deciso una controversia relativa sempre ad una persona che lavorava come conducente per una impresa lussemburghese che ivi lo aveva assunto, per svolgere la propria prestazione in diversi paesi europei. Ad un certo punto, la società ha sostenuto che la prestazione, a seguito di una riduzione dell'orario di lavoro imposta dal medesimo datore di lavoro, si svolgeva principalmente in Francia, tanto da iscriverlo al sistema previdenziale francese. Poco dopo, la persona è stata licenziata e ha impugnato il recesso datoriale, chiedendo l'applicazione della più protettiva disciplina francese anziché di quella lussemburghese.

I giudici francesi, quindi, si sono trovati nella non facile posizione di dover stabilire se la Francia fosse il paese in cui il lavoratore svolgeva la prestazione abitualmente o meno.

A questo riguardo è ormai un dato acquisito che, quando una persona lavora in più paesi, la *lex loci laboris* (nel senso principale del luogo in cui si svolge la prestazione) si deve individuare considerando dove questi adempia

⁷ C. giust., 14.09.2017, C-168-169/16, *Sandra Nogueira and Others v Crewlink Ireland Ltd*, punto 62.

⁸ C. giust., 11.12.2025, C-485/24, *Locatrans Sàrl c. ES*.

la parte sostanziale dell'obbligazione lavorativa. E nel caso di specie non v'erano rilevanti dubbi sul fatto che si dovesse considerare l'attività di conducente, quindi il luogo di partenza, il tragitto e il luogo di destinazione.

Tuttavia, ai giudici del caso concreto non era chiaro se la valutazione dovesse essere fatta considerando l'intero periodo di lavoro oppure una sua parte, in particolare l'ultima parte, quando si è verificato il fatto che ha provocato la controversia (cioè il licenziamento). Il dubbio, nel caso di specie, era rilevante perché, stando a quanto riportato dal giudice francese del rinvio⁹, solo dalla fine del 2012 e fino alla cessazione del rapporto nel 2014 il luogo ove veniva svolta la parte essenziale della prestazione era indubbiamente in Francia; viceversa, se si fosse considerato l'intero rapporto di lavoro iniziato nel 2002, non sarebbe stato possibile individuare un luogo in cui la persona svolgeva la prestazione sostanziale abitualmente, dovendosi pertanto applicare il criterio del luogo della sede aziendale di assunzione (preferendo il diritto del Lussemburgo).

La CGUE ha affrontato il caso applicando la Convenzione di Roma e non il Reg. Roma I, perché il contratto di cui al caso di specie era stato stipulato prima del 17 dicembre 2009. Ma il ragionamento e la decisione sono rilevanti anche rispetto al Reg. Roma I, dato le due fonti, sul punto, presentano una analoga formulazione.

Ebbene, la CGUE avrebbe potuto in teoria aderire all'approccio estensivo ipotizzato dal giudice francese, affermando che il periodo di riferimento per stabilire il luogo abituale di lavoro poteva anche non corrispondere con l'intero periodo del rapporto ma solo con una parte finale del tempo del rapporto. D'altronde il precedente orientamento relativo alla questione analizzata *supra* al § 2 ("luogo nel quale" inteso come "luogo a partire dal quale") si fondava su un'interpretazione estensiva forse più audace.

Invece, la CGUE non ha seguito la strada dell'estensione esegetica, per una ragione sistematica interessante. La CGUE, infatti, rispetto alla questione di cui al § 2 (interpretare "il luogo in cui..." nel senso di riferirsi anche al "luogo a partire dal quale...") aveva, a suo tempo, fatto leva su un argomento sistematico: ovvero aveva interpretato l'allora vigente Convenzione di Bruxelles sul foro competente (che non prevedeva alcun criterio speciale per il contratto di lavoro) alla luce dell'allora vigente Convenzione di Roma, che invece prevedeva un criterio di collegamento ispirato al principio della *lex loci labo-*

⁹ La ricostruzione è contestata dalla persona licenziata, secondo la quale il luogo abituale della prestazione essenziale sarebbe stato sempre in Francia; ma la CGUE è chiamata a rispondere ai quesiti interpretativi solo alla luce dei fatti come descritti dal giudice del rinvio (C. giust., 16.03.1978, C-104/77, *Öhlschläger c. Hauptzollamt Emmerich*, punto 4, nonché C. giust., 04.10.2024, C-446/21, *Maximilian Schrems c. Meta Platforms Ireland Ltd* (Comunicazione di dati al grande pubblico), punto 42 e giurisprudenza ivi citata).

ris, senza porre ostacoli letterali/formali all'estensione del criterio di collegamento ("il paese nel quale") anche al caso del "paese a partire dal quale..." la persona svolge la prestazione.

Viceversa, nella questione posta da ultimo all'attenzione della CGUE, il medesimo approccio sistematico pone un ostacolo non da poco alla lettura estensiva. Infatti, mentre il criterio di collegamento formulato nel Reg. Roma I fa riferimento, come visto, solo al paese "in cui" o "a partire dal quale" la persona svolge la prestazione; il Reg. UE Bruxelles I e il vigente Reg. UE Bruxelles I *bis* fanno riferimento in alternativa "al luogo in cui" (o da cui) è svolta la prestazione, anche all'"ultimo luogo in cui" (o da cui) tale prestazione è svolta. La CGUE, quindi, lungi dal trasporre una previsione così specifica da un regolamento ad un altro, considera la circostanza come una conferma del fatto che, nel caso della *lex loci laboris* della Convenzione di Roma (e del Reg. Roma I, identico sul punto), non si può fare riferimento solo ad una (peraltro indeterminata) frazione finale del rapporto, dovendosi semmai considerare l'intero rapporto di lavoro.

A questo punto, però, la CGUE non si arrende all'applicazione del criterio di collegamento secondario (quello della sede aziendale di assunzione), ma riprende la propria strategia di contenimento di questo invisibile criterio, facendo leva sul terzo ed ultimo criterio di collegamento previsto dalla Convenzione di Roma (e dal Reg. Roma I), che può essere applicato a scapito di tutti gli altri, quando le circostanze concrete lo permettano, ovvero il criterio del collegamento più stretto. La CGUE, infatti, riconosce che la questione temporale che ruota attorno all'elemento dell'abitudine, per il suo già evidenziato carattere casistico non standardizzabile facilmente nemmeno dal legislatore, meriti di trovare spazio nell'ambito delle eterogenee circostanze che autorizzano l'interprete a preferire un collegamento più stretto, sia rispetto alla *lex loci laboris*, sia rispetto al criterio della sede aziendale di assunzione.

Infatti, la CGUE ricorda che l'interprete deve sempre preferire la legge del paese che presenta il collegamento più stretto quando l'insieme degli elementi più significativi che caratterizzano il rapporto di lavoro rimandano ad un paese diverso da quelli individuati con tutti gli altri criteri. E statuisce, con questa recente decisione del 2025, che il luogo in cui il lavoratore ha svolto la sua prestazione durante l'ultimo periodo di esecuzione del contratto di lavoro, il quale sia destinato a divenire un nuovo luogo di lavoro abituale, costituisce uno degli elementi pertinenti da prendere in considerazione per individuare il collegamento più stretto, insieme a tutti gli altri elementi già precedentemente indicati dalla Corte di Giustizia (cfr. *supra* in questo § 3).

In definitiva, la CGUE non avalla un'altra estensione di significato del criterio di collegamento della *lex loci laboris*, ma valorizza il luogo della prestazione dell'ultimo periodo di lavoro, quale circostanza utile ad applicare il criterio del collegamento più stretto, a scapito sia della *lex loci laboris*, sia della

(invisa) legge del luogo della sede aziendale di assunzione. In questo modo, la Corte esprime cautela rispetto a possibili fughe esegetiche in avanti, ma rimane sensibile rispetto all'esigenza di valorizzare le interpretazioni che salvaguardino la funzione protettiva della disciplina di diritto internazionale privato dedicata al contratto di lavoro.

4. La *lex loci laboris* dal lavoro mobile al lavoro da remoto

La giurisprudenza fin qui esaminata, come già rilevato, riguarda principalmente il lavoro intrinsecamente mobile, cioè i casi in cui l'oggetto dell'obbligazione caratteristica comprende anche spostamenti geografici (logistica, trasporto persone e beni, etc.), che implicano necessariamente una distanza fra sede aziendale e luogo di svolgimento della prestazione, ma non una distanza fra chi rende la prestazione e chi ne beneficia materialmente (dato che, ad esempio, il trasportatore o lo *steward* soddisfano interessi necessariamente attraverso la loro mobilità fisica).

Tuttavia, è l'ora di domandarsi se la *lex loci laboris*, come formulata nei criteri di collegamento delle fonti normative europee oggetto delle evoluzioni interpretative descritte *supra*, non possa conoscere nuovi fermenti e scossoni a causa di altri e diversi fenomeni di mobilità che sempre di più caratterizzano il lavoro svolto in una dimensione transnazionale. Ci si riferisce, in particolare, al lavoro da remoto c.d. *cross-border*.

In questo caso, non siamo di fronte ad obbligazioni di lavoro che contengono necessariamente un elemento intrinseco di mobilità (anzi, il più delle volte si tratta di lavoro impiegatizio o tecnico-informatico sedentario), ma ad un lavoro che permette una distanza geografica non solo o non tanto fra sede aziendale e luogo di lavoro (questa è di per sé una conseguenza logica e materiale del lavoro da remoto), ma soprattutto una possibile distanza fra luogo da cui è resa la prestazione (domicilio della persona, spazio di *co-working* etc.) e luogo in cui la prestazione soddisfa l'interesse aziendale (sede aziendale, ma anche sede del cliente/utente etc.). Questa è, infatti, la caratteristica più profonda che distingue il lavoro da remoto diffusosi con forza nell'ultimo decennio, dal lavoro mobile.

Si potrebbe supporre che il lavoro da remoto *cross-border*, a differenza del lavoro mobile transnazionale, non sia un fenomeno meritevole di attenzione, dato che esso comporta, come vedremo subito, degli intuibili problemi di diritto applicabile che le parti del rapporto di lavoro (o quanto meno i datori di lavoro) possono agevolmente risparmiarsi, escludendo che la remotizzazione possa svolgersi in una dimensione transnazionale. Infatti, mentre la dimensione geografica (transnazionale) del lavoro mobile (condurre beni o persone da un paese ad un altro, anche attraverso altri paesi terzi) è normalmente una

parte integrante dell'obbligazione che non è oggetto di una negoziazione, ma un elemento che *ab origine* influenza l'incontro delle volontà, la dimensione geografica (transnazionale) del lavoro da remoto non è un aspetto essenziale dell'obbligazione di lavoro, ma solo un'eventualità che le parti possono decidere di prevedere e regolare con ampi spazi di libertà (Ludovico 2023, Falsone 2025, p. 129). Ebbene, uno degli interessi aziendali che influenza questa negoziazione è anche la certezza circa l'applicazione di un determinato diritto nazionale o, quantomeno, la certezza circa la non applicabilità di determinati altri diritti nazionali.

Non a caso, anche in Italia esistono importanti contratti collettivi che vietano il lavoro da remoto svolto all'estero¹⁰.

Per quanto tutto ciò sia vero e probabilmente rallenti, almeno in certi casi e contesti, la diffusione del lavoro da remoto transnazionale, non si può affatto ritenere che il tema non meriti maggiore attenzione in prospettiva.

Infatti, l'interesse ad evitare i problemi di individuazione del diritto applicabile nel lavoro da remoto *cross-border* può prevalere su altri interessi nei mercati che geograficamente corrispondono al territorio della legislazione statale, ovvero nei paesi con un mercato piuttosto chiuso e/o che geograficamente non presentano confini con altri mercati interconnessi (come, invece, accade nelle aree transfrontaliere). Viceversa, in regioni caratterizzate da mercati integrati a livello sovranazionale e/o con significative aree transfrontaliere, è difficile che questo interesse possa prevalere sulle altre esigenze commerciali e produttive. Prova di ciò è data dal fatto che, sempre in Italia, accanto ad accordi sul lavoro agile che escludono la dimensione transnazio-

¹⁰ Poste Italiane (Gruppo Poste) – Verbale di accordo “Lavoro Agile” del 01.03.2022 che, nel paragrafo “Luogo della prestazione”, prevede che il lavoro agile possa essere svolto solo in luoghi «situati nel territorio nazionale»; Nobis Assicurazioni – “Verbale di accordo Lavoro Agile” (decorrenza 01.01.2026) secondo cui «Non è consentita l'effettuazione di lavoro agile da luoghi situati al di fuori del territorio nazionale».

nale, altri accordi collettivi non la vietano affatto¹¹ e/o la regolano per limitare le incertezze¹².

Di più: non solo il *business* e gli interessi privati delle persone promuovono la diffusione del lavoro da remoto *cross-border*. Ci sono anche recenti discipline di legge settoriali che militano in questo senso.

Due esempi significativi di questa normazione riguardano la disciplina (di diritto migratorio) sul lavoro nomade (§ 4.1) e la disciplina (di diritto tributario) sul lavoro impatriato (§ 4.2).

4.1. La disciplina di promozione del lavoro nomade da remoto (purché digitale e altamente qualificato)

Il primo esempio normativo riguarda il diritto italiano dell'immigrazione. Come è noto, l'accesso delle persone migranti in un territorio sovrano "sviluppatore" è oggetto di una disciplina solitamente molto più illiberale di quella che gli Stati (anche quelli sedicenti liberali) riconoscono agli altri fattori economici/produttivi (capitali, imprese, etc.). Tuttavia, poiché anche il lavoro o, meglio, certi tipi di lavoro, sono un bene prezioso per i sistemi economici che competono a livello globale, la regolazione restrittiva italiana degli accessi nel territorio di persone provenienti da Paesi extra-UE è costellata di tante eccezioni volte a favorire l'ingresso "per lavoro in casi particolari", ovvero nei

¹¹ Ciò vale per tutta la pubblica amministrazione italiana. Cfr. a proposito del CCNL funzioni locali del 16.11.2022 la posizione dell'ARAN n. 36088 del 04.09.2025, secondo cui nel detto CCNL «non sono presenti norme che escludano espressamente lo svolgimento della prestazione lavorativa in territorio estero. Tuttavia, tenuto conto che il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, per via di problematiche di natura tecnica e/o informatica, o per sopravvenute esigenze di servizio (...) e che, comunque, il lavoratore nella scelta dei luoghi deve accertare la presenza delle condizioni che garantiscano la sussistenza delle condizioni minime di tutela sia della salute e sicurezza del lavoratore che di tutela di riservatezza dei dati, si ritiene che sia prerogativa e responsabilità datoriale disciplinare, in via regolamentare e nell'accordo individuale, ogni elemento utile al rispetto delle disposizioni contrattuali e legali in materia». E, infatti, a questo riguardo il regolamento vigente, ad esempio, all'Università Ca' Foscari di Venezia prevede che il lavoro agile si svolga «in luoghi esterni che si trovino sul territorio italiano – salvo espressa autorizzazione da parte del responsabile della struttura a svolgere il lavoro occasionalmente anche all'estero per esigenze di conciliazione vita/lavoro, purché sia garantita la medesima qualità del servizio»,

¹² Accordo collettivo del Gruppo Generali del 15.03.2025 prevede che lo *smart working* da luoghi fuori dal territorio nazionale sia possibile solo secondo regole dedicate, rinviando alla *policy* di gruppo ("International Smart Working Guiding Principles"), quindi lo regola e lo sottopone a disciplina specifica/autorizzazioni.

casi socialmente meno allarmanti (Cfr. per l'Italia l'art. 27 d.lgs. 286/1998, c.d. Bossi-Fini, su cui Chiaromonte 2023).

Tra le eccezioni più recenti alle restrizioni all'ingresso figura quella sui c.d. nomadi digitali, diffusa ormai in decine di Paesi (Sánchez-Vergara, Orel e Capdevila 2023). Secondo la lett. q-bis (sic!) dell'art. 27, comma 1, del d.lgs. 286/1998 – introdotta dal d.l. 4/2022, conv. con l. 25/2022 – le «particolari modalità e termini per il rilascio delle autorizzazioni al lavoro, dei visti di ingresso e dei permessi di soggiorno per lavoro subordinato» sono ora estese anche in favore di «nomadi digitali e lavoratori da remoto, non appartenenti all'Unione europea». Queste persone, in particolare, vengono qualificate dalla stessa legge come «cittadini di un Paese terzo che svolgono attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto, in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio dello Stato italiano» (art. 27, comma 1-sexies, d.lgs. 286/1998). La disciplina, chiaramente rivolta sia al lavoro subordinato che a quello autonomo (ad onta della collocazione in una disposizione dedicata solo al lavoro dipendente, come si deduce anche dalla rubrica), prevede che, per l'ingresso in Italia, non sia necessario il nulla osta al lavoro e che, per ottenere il permesso di soggiorno, sia sufficiente che il titolare abbia la disponibilità di un'assicurazione sanitaria, a copertura di tutti i rischi nel territorio nazionale, e che siano rispettate le disposizioni di carattere fiscale e contributivo vigenti nell'ordinamento nazionale (cfr. il d.m. 29 febbraio 2024). Gli unici limiti riguardano il fatto che tale permesso ha durata annuale (ma è rinnovabile) e può essere rilasciato a lavoratori altamente qualificati, con un reddito minimo (attualmente di 24.789 euro annui) e che accettino le procedure di verifica dell'attività lavorativa da svolgere, secondo le indicazioni più specifiche e le modalità che sono definite con decreto ministeriale.

Per quel che conta in questa sede, va evidenziato che, a differenza di quanto possa sembrare superficialmente, la disciplina si riferisce ai c.d. nomadi digitali a prescindere dal fatto di lavorare da remoto. Infatti, l'accesso facilitato nel territorio italiano è riconosciuto ai lavoratori che dal punto di vista tecnologico e organizzativo siano in condizioni di lavorare a distanza, anche se in concreto non lo fanno o lo fanno solo in parte. La disposizione, non a caso, si rivolge a lavoratori interessati a lavorare (più o meno temporaneamente) sia per un'impresa stabilita all'estero, sia per un'impresa italiana.

Inoltre, è d'interesse il chiarimento del d.m. 29 febbraio 2024 secondo cui nei confronti dei lavoratori stranieri “nomadi” in territorio italiano ma soggetti alla legislazione sociale di un Paese terzo, trovano applicazione le disposizioni previste dalle convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale stipulate tra l'Italia e il Paese terzo interessato. In assenza di tali convenzioni, si applica la disciplina previdenziale e assicurativa prevista dalla legislazione italiana, sulla durata del permesso di soggiorno.

4.2. Il favor fiscale per “impatriare” (anche) persone che lavorano da remoto

La seconda disciplina che favorisce la remotizzazione *cross-border* del lavoro riguarda i c.d. lavoratori “impatriati”. Inizialmente formulata per favorire il c.d. “rientro dei cervelli” italiani attraverso un regime fiscale temporaneo molto favorevole sui redditi da lavoro prodotti in Italia (art. 16 d.lgs. 147/2015), oggi essa riguarda lavoratori di qualunque cittadinanza (UE o extra-UE) che trasferiscono la residenza in Italia almeno per un certo periodo di tempo, in ottica di contrasto alla crisi demografica, attrazione di persone in età da lavoro e di sostegno alle attività economiche e professionalmente qualificate (Mondini 2023)267F158F¹³ (cfr. l’art. 5 d.lgs. 209/2023). Ebbene, senza necessità di riformulazioni legislative o di interventi giurisdizionali, tale regime fiscale di favore è stato applicato dalla stessa Agenzia delle Entrate anche ai lavoratori che trasferiscono in Italia la loro residenza fiscale, pur svolgendo la propria attività lavorativa da remoto per un datore di lavoro o un committente stabilito all’estero¹⁴.

L’interpretazione è interessante perché l’amministrazione interpreta il concetto di “redditi prodotti in Italia”, facendo riferimento al luogo in cui si trova abitualmente la persona che lavora a prescindere dal fatto che il beneficiario della prestazione sia o meno in Italia.

Non solo. A questo riguardo va evidenziato anche che, in ambito tributario, il domicilio della persona che lavora da remoto viene addirittura considerato come una stabile organizzazione dell’impresa, soggetta quindi alla tassazione del luogo geografico in cui si trova, anche se l’impresa datrice di lavoro è straniera e non ha sedi aziendali in Italia (Della Valle 2022, Giacobbe 2023). Invece, in ambito lavoristico, il domicilio della persona che lavora da remoto non è considerato dalla giurisprudenza unità produttiva ai sensi della disciplina dello Statuto dei Lavoratori (e non solo), ma tutt’al più una “dipendenza” aziendale ai sensi dell’art. 413 cpc per la competenza territoriale del giudice del lavoro (per i riferimenti, cfr. Falsone 2025, p. 121).

L’interpretazione dell’Agenzia delle Entrate è ragionevole, anche se non chiarisce espressamente se il lavoro da remoto “per l’estero” debba essere svolto dall’Italia in via esclusiva o se sia sufficiente raggiungere almeno una soglia temporale in rapporto all’intera attività lavorativa: l’Agenzia delle En-

¹³ Siccome questa disciplina è applicabile a condizione di mantenere la residenza per quattro anni in Italia (prima erano due), è chiaro che i lavoratori nomadi extra-UE possono beneficiare solo se ottengono almeno tre rinnovi del permesso di soggiorno annuale.

¹⁴ Cfr. le risposte ad interpello dell’Agenzia delle Entrate n. 596 pubblicata il 16.09.2021, quella del 27.04.2022 n. 223, la circolare n. 25/E del 18.08.2023 e da ultimo la risposta ad interpello n. 2 del 12.01.2026.

trate, infatti, chiarisce solo che “sporadiche” attività svolte all’estero non ostano al regime di beneficio. Si deve presumere, a questo riguardo, che il lavoro debba essere svolto in Italia per almeno metà dell’anno fiscale, dato che questa è la soglia minima per poter trasferire legittimamente la residenza fiscale nel nostro paese.

5. I primi segnali normativi di adattamento della *lex loci laboris* al lavoro da remoto transnazionale

Dato che il lavoro da remoto *cross-border* può diffondersi e si sta diffondendo, nonostante le intuibili incertezze in termini di diritto applicabile, è importante verificare se, accanto alle discipline che incentivano e attraggono il lavoro transnazionale da remoto, esistono regolazioni che cominciano ad affrontare il delicato problema della legge applicabile al contratto di lavoro.

In primo luogo, si deve evidenziare come, purtroppo, alcune significative regolazioni europee ignorino del tutto il problema. Ad esempio, colpisce che il Reg. 2019/1149/UE che istituisce l’Autorità Europea del Lavoro assegnando una serie di compiti, dia rilievo alla questione della mobilità dei lavoratori senza considerare la questione della remotizzazione *tout court*. Allo stesso modo colpisce che l’[Accordo europeo sulla digitalizzazione](#) sottoscritto dalle parti sociali nel 2020 faccia ovviamente riferimento alla remotizzazione del lavoro, ma senza affrontare le problematiche specifiche poste dalla remotizzazione *cross-border*¹⁵.

Per trovare qualche indicazione normativa interessante, bisogna cercare nell’ambito di discipline più settoriali che, per il loro contenuto, hanno più in fretta imposto al legislatore di affrontare la questione. Si tratta delle discipline in materia di lavoro frontaliero (come le convenzioni bilaterali sull’imposizione fiscale del reddito da lavoro stipulate più di recente dall’Italia) o come la disciplina UE sulla previdenza e sicurezza sociale.

5.1. Le recenti regolazioni contro la doppia imposizione fiscale del lavoro frontaliero da remoto

Il primo esempio di normazione che affronta il fenomeno del lavoro da remoto transnazionale interessa i c.d. lavoratori transfrontalieri italo-svizzeri.

¹⁵ Lo stesso dicasi per l’accordo quadro sul telelavoro del 2002 che non considera le fattispecie transnazionali.

Come è noto, i transfrontalieri sono persone residenti in un Paese che lavorano “pendolando” da/verso un altro Paese confinante, ovvero senza abbandonare il luogo di vita privata. Non è possibile essere più precisi perché non esiste una definizione normativa unitaria di frontaliere, anzi in molti casi una definizione manca del tutto (Nunin 2016; Belkacem, Clément, Pigeron-Piroth e Wille 2023).

Ad esempio, la disciplina sulla sicurezza sociale UE stabilisce che è lavoratore frontaliere «qualsiasi persona che esercita un’attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiede in un altro Stato membro, nel quale ritorna *in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana*» (corsivo mio) (cfr. l’art. 1, comma 1, lett. f) del Reg. 883/2004/CE). Invece, le discipline convenzionali bilaterali negoziate e ratificate dall’Italia in passato sono accomunate dal fatto che nemmeno definiscono la fattispecie di lavoro transfrontaliero, specie per la cadenza minima del pendolarismo¹⁶. La mancanza è significativa del fatto che in passato non v’era l’urgenza di chiarire i confini della fattispecie, perché si supposeva che i lavoratori interessati dalla disciplina fossero agevolmente identificabili, in ragione del pendolarismo sostanzialmente quotidiano.

La remotizzazione del lavoro, però, ha reso più difficile tracciare un confine netto della fattispecie e le autorità amministrative o i giudici, quindi, si sono addossate l’arduo compito di colmare la lacuna.

Con le misure restrittive necessarie a frenare la diffusione del Covid-19 il fenomeno del lavoro da remoto transfrontaliero si è diffuso in modo massivo e forzato: i lavoratori frontaliere impiegati in attività remotizzabili, infatti, per periodi significativi, hanno smesso di “pendolare” oltre confine e hanno lavorato per l’azienda straniera dalla loro casa, invece di subire la sospensione del rapporto. Questa situazione metteva in discussione la natura transfrontaliera di un enorme numero di rapporti di lavoro e quindi riduceva la certezza degli interessati di non subire una doppia imposizione fiscale sui redditi da lavoro guadagnati¹⁷. Perciò, nel 2020 l’Italia ha stipulato una serie di accordi internazionali di deroga o di interpretazione delle convenzioni bilaterali per garantire il mantenimento del titolo di frontaliere a tutti coloro

¹⁶ Cfr. l’accordo fra Italia e Svizzera del 03.10.1974, ratificato con l. 386/1975, oppure l’accordo fra Italia e Francia del 05.10.1989 ratificato con l. 20/1992. Spesso le autorità amministrative e i giudici per decidere i casi prendono a prestito le definizioni di altri ambiti disciplinari come quello della sicurezza sociale (cfr. Comm. trib. prov.le Sondrio, sez. I, 13.01.2021, n. 27 secondo cui «per lavoratore frontaliere [...] si deve intendere qualsiasi lavoratore occupato sul territorio di uno Stato membro e residente sul territorio di un altro Stato membro dove torna, di regola, ogni giorno o almeno una volta alla settimana»).

¹⁷ Per un’analisi sul caso della regione frontaliere del SaarLorLux, cfr. (Pigeron-Piroth e Belkacem 2022).

che, impossibilitati a superare il confine nazionale nel vigore delle limitazioni alla circolazione delle persone causa COVID, lavoravano da remoto per il proprio datore di lavoro stabilito oltre confine¹⁸.

Cessate le restrizioni emergenziali alla libertà di movimento, però, il problema della natura transfrontaliera dei rapporti di lavoro ha continuato a porsi perché, come è noto, la tragica esperienza pandemica ha fatto da volano per la diffusione del lavoro da remoto quale strumento ordinario di flessibilità organizzativa nell'interesse di una o di entrambe le parti. Naturalmente ciò è accaduto anche in contesti transfrontalieri, come quello italiano. Ad esempio, l'Italia e la Svizzera, in riferimento ad uno dei più rilevanti contesti frontaliери, hanno da poco perfezionato una soluzione normativa al problema, che potrebbe essere significativa anche in altri casi e in contesti non frontaliери.

Il 23 dicembre 2020, infatti, i due paesi hanno sottoscritto un nuovo accordo bilaterale contro la doppia imposizione fiscale, ratificato dal Parlamento italiano con la l. 83/2023. Tale accordo definisce, per la prima volta, il lavoratore frontaliere, come colui che «è fiscalmente residente in un Comune il cui territorio si trova, totalmente o parzialmente, nella zona di 20 km dal confine con l'altro Stato contraente», «svolge un'attività di lavoro dipendente nell'area di frontiera dell'altro Stato contraente per un datore di lavoro residente, una stabile organizzazione o una base fissa di detto altro Stato» e «*ritorna, in principio, quotidianamente al proprio domicilio principale nello Stato di residenza*» (corsivo mio).

Questa definizione comporterebbe di per sé l'esclusione dei lavoratori da remoto dalla categoria dei frontaliери e il rischio che questi subiscano pretese tributarie sia dal Paese di residenza che dal Paese ove è stabilita l'impresa del datore di lavoro.

Tuttavia, a questa definizione generale è stata affiancata una previsione, prima transitoria¹⁹ e ora definitiva, proprio per evitare, a certe condizioni, questa esclusione.

Infatti, secondo il punto 2.2. del Protocollo aggiuntivo alla Convenzione Italia/Svizzera del 23.12.2020 (ratificata con l. 83/2023) come modificato con l'accordo del 30.05.2024 (ratificato con l. 217/2025) «il lavoratore frontaliere può svolgere al massimo il 25 per cento della sua attività di lavoro dipendente in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza nel corso di un anno civile, senza che ciò comporti alcuna modifica dello status di lavoratore frontaliere» perciò «i salari, gli stipendi e le altre remunera-

¹⁸ Tali accordi sono consultabili [qui](#).

¹⁹ Cfr. l'art. 12 l. 83/2023 secondo cui, in via transitoria, «i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40 per cento del tempo di lavoro, dai lavoratori frontaliери che rientrano nel campo di applicazione dell'Accordo» tra l'Italia e la Svizzera [...] si considerano effettuati nell'altro Stato».

zioni analoghe ricevute dai lavoratori frontalieri e pagate da un datore di lavoro quale corrispettivo di un'attività di lavoro dipendente, svolta in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio nello Stato di residenza, fino a un massimo del 25 per cento del tempo di lavoro, sono considerati, ai fini dell'imposizione, quali giorni di lavoro svolti nell'altro Stato contraente presso il datore di lavoro».

Per dare conto della complessità del tema, peraltro, il punto 3 del Protocollo aggiuntivo alla Convenzione Italia/Svizzera aggiunge «*in relazione ad un potenziale ulteriore sviluppo del telelavoro, gli Stati contraenti si consulteranno periodicamente per verificare se si rendono necessarie modifiche o integrazioni*» alla definizione di lavoratore frontaliere.

Come si vede, l'*escamotage* consiste in una vera e propria *fictio iuris* secondo cui, entro una certa soglia di tolleranza, il lavoro svolto in/da un luogo da remoto si considera svolto presso la sede aziendale.

5.2. Le recenti regolazioni UE sulla sicurezza sociale dei lavoratori da remoto

Il secondo esempio di normazione regolativa del lavoro da remoto *cross-border* riguarda la disciplina UE sulla sicurezza sociale (già citata a proposito della definizione di lavoratore transfrontaliero; ma che riguarda il lavoro transnazionale anche fra Paesi UE non confinanti)²⁰. Il Reg. UE 883/2004/CE, infatti, prevede che la gran parte della disciplina sulla sicurezza sociale sia quella del Paese in cui il lavoratore esercita la propria attività (anche se residente altrove) (Chiaromonte 2014). A questa regola generale (art. 12) segue una serie di regole particolari che ruotano sempre attorno alla *lex loci laboris*, adattandola o derogandola all'occorrenza²¹.

Per quel che importa in questa sede, si deve considerare l'art. 13 del Reg. 883/2004/CE secondo cui «*la persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza, se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro*»²², altrimenti la persona è soggetta, in prima istanza, alla disciplina

²⁰ Non è possibile approfondire il tema, ma si deve evidenziare che la mobilità fisica dei lavoratori oggi è talmente facilitata dal sistema dei trasporti che il fenomeno del lavoro transfrontaliero può riguardare anche Paesi non confinanti.

²¹ La più nota regola particolare è quella dei lavoratori in distacco transnazionale che beneficino della disciplina di sicurezza sociale del Paese di origine (invece che di quello in cui lavorano in qualità di distaccati) fino a 24 mesi (cfr. le critiche alla disciplina di Allamprese, Borelli e Orlandini 2019).

²² È considerata parte sostanziale dell'attività lavorativa quella che superi la soglia del 25%

del luogo di stabilimento dell'impresa del datore di lavoro. Ora, la diffusione del lavoro da remoto potrebbe spostare il baricentro normativo dal Paese dell'impresa a quello di residenza o viceversa, a seconda che il lavoro a distanza venga introdotto, modificato o superato (Biasi e Murgo 2023).

Siccome l'art. 16 del Regolamento autorizza due o più stati membri a derogare tali regole nell'interesse di specifiche categorie di persone (non delle imprese, quindi), 22 stati membri, fra cui l'Italia, hanno approfittato di questa facoltà per fare chiarezza sulla disciplina di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori che prestino "abituamente" lavoro da remoto in due o più Stati, in modo da evitare che la diffusione del fenomeno e le sue evoluzioni provocassero dei cambiamenti di disciplina di protezione sociale non desiderati, da una o da entrambe le parti²³. Tale accordo-quadro, infatti, prevede che quando una persona esercita abitualmente un'attività subordinata da remoto, lavorando in parte nel Paese sede del datore di lavoro e in parte nel Paese di residenza (l'accordo non si applica se il lavoro da remoto è svolto da un Paese diverso da quello di residenza, come potrebbe essere per un lavoratore nomade) è soggetto, su domanda (e quindi nel suo interesse) alla legislazione del Paese sede del datore di lavoro quando il lavoro da remoto svolto nello stato di residenza non superi il 50% dell'orario di lavoro complessivo; superata questa soglia, la persona è soggetta alla legislazione di sicurezza sociale del paese di residenza.

In questo secondo caso, a ben guardare, non siamo di fronte ad un'eccezione al Reg. 883/2004/CE, ma ad un modo di fissare parametri convenzionali certi per interpretare gli elementi vaghi del criterio di collegamento, quali il riferimento all'esercizio "abituale" di lavoro e il riferimento alla "parte sostanziale della sua attività", contenuti nel citato art. 13 del Regolamento.

6. Quale futuro per i criteri di collegamento applicabili alla disciplina relativa al contratto di lavoro?

L'analisi svolta porta a formulare le seguenti conclusioni o spunti di riflessione.

In primo luogo, si rileva come gli sforzi esegetici della CGUE possano essere letti come un tentativo di ridurre il più possibile l'applicazione del criterio di collegamento della "sede aziendale in cui la persona è stata assunta". Ciò è avvenuto cercando di estendere il più possibile il funzionamento della

del totale secondo l'art. 14, par. 8 e 10, Reg. 987/2009/CE.

²³ L'accordo è stato sottoscritto il 01.07.2023 ma l'Italia ha aderito solo dal 01.07.2024. L'accordo è applicabile solo se sottoscritto da tutti i Paesi in cui si svolge il rapporto transnazionale *de quo* (cfr. art. 2). Cfr. i testi [qui](#).

lex loci laboris (§ 2) oppure ampliando l'applicazione del criterio del collegamento più stretto (§ 3). Per quanto tali sforzi siano apprezzabili, dato il loro fine di garantire la funzione protettiva della parte più debole del rapporto, ci si domanda se non sia venuto il momento di ridiscutere politicamente della opportunità di prevedere ancora un criterio di collegamento così invisibile come quello della sede aziendale o di riformularlo, in modo da ridurre le tensioni esegetiche registrate.

In secondo luogo, guardando specificamente al criterio della *lex loci laboris*, si ritiene che gli *escamotage* adottati nei due recenti casi visti *supra* (§ 5) potrebbero fare da battistrada per future riforme del diritto internazionale privato, finalizzate a garantire il funzionamento della *lex loci laboris* e ad impedire che la remotizzazione possa provocare modifiche del diritto applicabile sgradite alle stesse persone che lavorano, attraverso l'individuazione di parametri quantitativi certi che diano concretezza operativa agli elementi della abitudine/temporaneità della prestazione essenziale che mostrano platealmente la loro vaghezza in un contesto in cui il lavoro si è fatto geograficamente sempre più fluido.

In ogni caso, le prime soluzioni intercettate nella trama della normazione settoriale non sono scevre da problemi applicativi.

Innanzitutto, non è sempre chiara la base su cui applicare il dato percentuale certo: dato che deve trattarsi del tempo di lavoro totale, non è sempre dato sapere se il tempo totale di lavoro debba essere quello settimanale, mensile, annuale o anche pluriennale.

Inoltre, come si è visto, c'è una discrasia nei parametri quantitativi scelti nei diversi ambiti disciplinari: l'accordo bilaterale Italia/Svizzera fa riferimento alla soglia massima del 25% del tempo di lavoro da remoto per mantenere lo status di frontaliere ed evitare la doppia imposizione; il Reg. UE, invece, fa riferimento alla soglia massima del 50% del tempo di lavoro per evitare, su domanda della persona, che la disciplina del Paese del datore di lavoro non venga sostituita da quella del paese di residenza in cui si lavora da remoto. Il che non deve stupire perché diversi sono gli interessi in gioco e gli equilibri da garantire, ma ciò potrebbe rappresentare un problema per gli interpreti chiamati a districare un groviglio normativo poco omogeneo. Perciò, sarebbe opportuno che una riforma del diritto internazionale privato, individui una soglia anche alla luce di quelle che si vanno diffondendo a livello settoriale (fiscale, sicurezza sociale, etc.).

Comunque, in attesa di eventuali riforme che considerino non solo il lavoro mobile ma anche il lavoro da remoto transnazionale, sta agli interpreti e agli operatori fare la loro parte.

Innanzitutto, va fatta una precisazione a proposito del concetto di “paese a partire dal quale” (la persona svolge il suo lavoro), cui fa riferimento il Reg. Roma I, in mancanza di un (solo) “paese nel quale” (la persona svolge il suo

lavoro). Dal punto di vista storico, è indubitabile che questo criterio di collegamento sia stato previsto nel 2008 (a differenza di quanto fa la Convenzione di Roma) per intervenire sul fenomeno del lavoro mobile, che rischiava altrimenti di non beneficiare di un criterio di collegamento sufficientemente protettivo per la persona che lavora.

Tuttavia, non è chiaro se questo criterio possa ricomprendere o meno anche il lavoro da remoto, in via interpretativa.

Alla lettera sembrerebbe di no, dato che la persona che lavora da remoto non lavora “a partire dal” (proprio domicilio, ad esempio), ma lavora “nel” o, tutt'al più “dal” (proprio domicilio). E, infatti, l'intento del legislatore europeo era quello di valorizzare un'importante circostanza concreta quale è il luogo in cui la prestazione ha abitualmente inizio (trattandosi con tutta probabilità di un luogo vicino a quello della vita privata della persona). Sistematicamente, però, si potrebbe avanzare una lettura estensiva che riporti un'opportuna (anche se non dovuta) coerenza con l'analoga previsione del Reg. Bruxelles I *bis* del 2012, il quale fa riferimento – in mancanza di luogo “nel quale” (la persona svolge il suo lavoro) – al luogo “da cui” la persona svolge il suo lavoro, ovvero un concetto più ampio rispetto al luogo “a partire dal quale”.

Non è nemmeno chiaro, peraltro, se lo scioglimento del dilemma abbia un impatto pratico. Infatti, nel caso del lavoro da remoto, il luogo “in cui” si lavora e il luogo “a partire dal quale” (*rectius*, “da cui”) si lavora corrispondono. Per cui, se il primo luogo (quello in cui si lavora) manca – ad esempio perché la persona lavora al 50% da remoto in un paese e al 50% presso una sede aziendale (o di un cliente del datore) in un altro paese – anche il luogo “da cui” si lavora viene a mancare. Infatti, non si deve dimenticare che, per entrambi i criteri di collegamento, è richiesto che sussista l'elemento dell'abitudine dello svolgimento della parte di prestazione sostanziale.

Il nodo veramente problematico per il lavoro da remoto sta tutto in questo profilo del criterio di collegamento. Come stabilire quale è il luogo abituale della prestazione quando il lavoro viene significativamente remotizzato o “de-remotizzato” in costanza di rapporto? Oppure, come stabilire quale è il luogo abituale della prestazione nel caso, peraltro sempre più diffuso, di lavoro parzialmente da remoto (o ibrido) transnazionale, cioè quando la persona lavora in parte da remoto in un paese e in parte non da remoto in altro paese?

Rispetto al primo caso è di grande aiuto la recentissima giurisprudenza della CGUE²⁴. Questa, infatti, pur trattando un caso di lavoro mobile e non da remoto, concentra l'attenzione sul fatto che, in costanza di rapporto, si verifichi una modifica del luogo abituale di svolgimento delle prestazioni più si-

²⁴ C. giust., 11.12.2025, C-485/24, *Locatrans Sàrl c. ES*.

gnificative. Ebbene, l'eventuale trasformazione, in costanza di rapporto, delle modalità di lavoro da/a remoto è un fatto simile a quello considerato dalla CGUE. Per cui, quando il rapporto di lavoro, complessivamente considerato, si è svolto in parte da remoto e in parte no, in modo da impedire l'individuazione di una *lex loci laboris* o in modo da indicare un paese con cui la persona che lavora, al momento del bisogno, non ha più rapporti significativi (ad esempio il paese in cui lavorava prima della remotizzazione), si potrebbe ragionevolmente valorizzare il luogo in cui si è svolta la prestazione nella più recente frazione di tempo, a titolo di circostanza utile ad individuare (a scapito della *lex loci laboris*) il collegamento più stretto.

Rispetto alla seconda ipotesi del lavoro da remoto ibrido, la soluzione proposta non aiuta: infatti, nel caso di lavoro transnazionale da remoto in modalità ibrida, individuare il luogo "in cui" o "da cui" è svolta la prestazione in modo abituale potrebbe risultare impossibile (si pensi, di nuovo, ad un lavoro svolto al 50% da remoto e al 50% dalla sede aziendale o del cliente; o ancora ad un lavoro svolto al 100% dalla sede aziendale per il primo anno e al 100% da remoto per il secondo e ultimo anno).

Per il momento, quindi, quando il lavoro ibrido da remoto impedisce l'applicazione della *lex loci laboris*, non rimane che fare leva sulle altre circostanze significative che, sempre secondo la giurisprudenza della CGUE, possono far emergere un collegamento più stretto che impedisca di far prevalere sempre e comunque il problematico criterio della sede aziendale.

Tra tali elementi, come anticipato (§ 3), vi sono il paese in cui il lavoratore versa le imposte e le tasse sui redditi della sua attività nonché quello in cui egli beneficia del sistema di previdenza sociale e dei vari regimi pensionistici, di assicurazione malattia e di invalidità, e, infine, il paese da cui originano i parametri presi in considerazione per stabilire la retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Allamprese A., Borelli S., Orlandini G. (2019), *La nuova direttiva sul distacco transnazionale dei lavoratori*, in *RGL*, 1, p. 141 ss.
- Belkacem R., Clément F., Pigeron-Piroth I., Wille C. (2023), *Cross-border work in Europe. Realities and challenges*, Intersentia.
- Biasi M., Murgo M. (2023), *The virtual space of the Metaverse and the fiddly identification of the applicable labor law*, in *ILLeJ*, 1, p. 7 ss.
- Carballo Piñeiro L. (2024), [*The conundrum of the habitual workplace: In search of access to justice for transport workers in the European Union*](#), in *European Labour Law Journal*, 1, p. 123 ss.
- Chiaromonte W. (2014), *Attività lavorative transnazionali e legislazione applicabile: recenti orientamenti dei giudici di Lussemburgo*, in *RDSS*, 4, p. 595. Ss.

- Chiaromonte W. (2023), *Immigrazione e contratto di lavoro*, in R. Del Punta, R. Romei, F. Scarpelli (a cura di), *Contratto di lavoro*, Vol. VI, *I tematici*, *Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè.
- Della Valle E. (2022), *Brevi riflessioni sulla fiscalità del lavoro ‘ibrido’*, in *Rassegna Tributaria*, 1, p. 44 ss.
- Falsone M. (2025), *I luoghi di adempimento della prestazione di lavoro*, Franco Angeli.
- Giacobbe A. (2023), *Lavoro da remoto transnazionale e stabile organizzazione dopo la circolare sullo ‘smart working’*, in *Rivista di Diritto Tributario*, 2, p. 992 ss.
- Ludovico G. (2023), *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè.
- Magnani M. (2004), *I rapporti di lavoro con elementi di internazionalità*, in *MGL*, p. 391 ss.
- Magnani M. (2019), *Prestazioni sconfiniate: ma il diritto del lavoro non padroneggia ancora la legge internazionale*, in *Guida al Lavoro*, VII-VIII.
- Mondini A. (2023), *"Remote working" e regimi fiscali dei redditi di lavoro*, in *LG*, 8-9, p. 864 ss.
- Mundlak G. (2024), *Transnational Labor Law as a Spiderweb: is there a spider? Is there a web?*, in *Cornell International Law Journal*, 1, p. 123 ss.
- Nunin R. (2016), *Legalità e regolarità nel lavoro transfrontaliero*, in M. Brolo M., C. Cester, L. Menghini (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Edizioni Università di Trieste.
- Perulli A., Brino V. (2024), *A global Labour Law towards a New International Framework for Rights and Justice*, Routledge Giappichelli.
- Pigeron-Piroth I., Belkacem R. (2022), [*Le travail frontalier “à distance”: les enjeux du télétravail et des espaces de coworking dans un espace transfrontalier*](#), 58è colloque ASRDLF Transitions, gouvernance territoriale et solidarités, Rennes.
- Sánchez-Vergara J.I., Orel M., Capdevila I. (2023), *"Home Office Is the Here and Now." Digital Nomad Visa Systems and Remote Work-focused Leisure Policies*, in *World Leisure Journal*, 2, p. 236 ss.
- Sanguinetti Raymond W. (2022), *Teoría del derecho transnacional del trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi.
- Weiler J.H.H. (1981), *The Community System: the Dual Character of Supranationalism*, in *Yearbook of European Law*, 1, p. 267 ss.
- Wilderspin M. (2024), *The contribution of the CJEU to the notion of habitual workplace in the field of international transport*, in *European Labour Law Journal*, 1, p. 137 ss. (<https://doi.org/10.1177/20319525241228979>)