

Lavoro

Smart working all'estero, quali ricadute in ambito contributivo?

All'interno della UE il principio di territorialità è mitigato da deroghe ma, nel caso di Paesi extra Ue, è necessario verificare se l'Italia ha sottoscritto con lo Stato estero una convenzione di sicurezza sociale

*di Matteo Zavaglia**

16 Ottobre 2025

Negli ultimi anni il **lavoro agile** sta avendo grande diffusione, anche tra le **piccole-medie imprese**. Con lavoro agile si intende, come definito dalla normativa italiana di riferimento, la *Legge n. 81/2017*, quella particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta in parte nei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa e con l'utilizzo di tecnologie informatiche che consentono il collegamento con i sistemi informativi aziendali.

Non essendo previsti vincoli sul luogo in cui può essere svolta l'attività quando il lavoratore è fuori dagli uffici, ciò può avvenire **anche dall'estero**, con la conseguente necessità di gestirne gli **aspetti previdenziali**.

Si tratta di un aspetto inedito e differente dal caso del telelavoro, che prevede che l'attività sia svolta **integralmente e stabilmente fuori dalla sede aziendale** in un preciso luogo determinato (ad esempio, il domicilio del lavoratore) **nell'accordo con il datore di lavoro**.

Il principio di territorialità

A livello generale, **in ambito previdenziale vige il principio della territorialità**, secondo cui l'obbligo contributivo deve essere adempiuto nel Paese in cui la prestazione lavorativa viene svolta: è il principio adottato dai **Regolamenti europei di sicurezza sociale** e dalle **Convenzioni bilaterali in materia siglate dall'Italia con gli Stati extraeuropei**.

Limitandosi alla normativa Ue, i Regolamenti prevedono particolari ipotesi di **deroga** a tale principio generale, principalmente il **distacco all'estero** e il lavoro normale in due o più Stati.

In caso di **telelavoro all'estero**, essendo ben individuato il luogo in cui il lavoratore si trova, si applicherebbe la **legislazione previdenziale dello Stato estero** con assoggettamento delle retribuzioni alla contribuzione ivi prevista e conseguente necessità per il datore di lavoro di gestirne gli adempimenti.

Tuttavia, l'Inps, nel [Messaggio n. 9751 del 2008](#) ha **assimilato il telelavoro all'estero ad un ordinario distacco (articolo 12, Regolamento Ue n. 883/2004)**, che consente di optare per il **mantenimento della contribuzione in Italia**, con l'ulteriore possibilità per il lavoratore, qualora il periodo all'estero si protragga **oltre i 24 mesi**, di inoltrare all'Inps una **richiesta di deroga** ricorrendo [all'articolo 16](#) del citato Regolamento Ue.

La situazione è **differente in caso di smart working**, perché il lavoratore è libero di spostarsi da uno Stato all'altro.

Regolamento Ue: lavoro abituale in due o più Stati

Gli ordinari criteri stabiliti [dall'articolo 13](#) del Regolamento Ue prevedono che, quando un lavoratore presta attività di **lavoro subordinato abitualmente in due o più Stati**, rimane assoggettato alla **legislazione del Paese di residenza** se vi svolge una **parte sostanziale** della propria attività. Per stabilire se una parte sostanziale delle attività sia svolta in un dato Stato membro occorre fare riferimento a criteri indicativi quali **l'orario di lavoro e/o la retribuzione**; nel quadro di una valutazione globale, si ritiene che una **parte sostanziale dell'attività** sia esercitata in uno Stato quando, tenendo conto di tali criteri, emerge che, dal punto di vista **quantitativo**, tale attività è almenopari al 25% dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore. In sintesi, la regola porterebbe **all'applicazione della legge dello Stato estero** in cui il dipendente si trova, qualora questi eserciti **almeno il 25% della propria attività** in tale Paese.

Tuttavia, il 28 dicembre 2023 il Ministero del lavoro ha aderito all'accordo quadro in materia di legislazione applicabile in caso di **telelavoro transfrontaliero nell'Unione Europea**, che **eleva dal 25% al 50% la percentuale di tempo di lavoro da remoto** complessivo che deve essere svolto dal lavoratore nel Paese di residenza, al fine di

continuare a **versare i contributi previdenziali nel Paese in cui ha sede l'impresa**, rendendo in questo modo meno frequente l'applicazione della legislazione di sicurezza sociale del Paese di residenza. L'accordo è operativo in Italia dal 1° gennaio 2024.

In sostanza, un lavoratore italiano dipendente di un'azienda italiana che voglia lavorare in modalità agile in un altro Stato europeo **potrà mantenere l'applicazione della legislazione previdenziale italiana** purché svolgano la propria attività in **smart working nello Stato estero per meno del 50% del proprio tempo di lavoro complessivo**. Tale situazione sarà attestata dal **certificato A1, da richiedere all'Inps**, allegando l'accordo di smart working all'estero.

Conclusioni

All'interno dell'Unione Europea **il principio di territorialità** è mitigato dalle predette deroghe, ma nel caso di lavoro in **Paesi extra Ue è necessario verificare se l'Italia ha sottoscritto con lo Stato estero una convenzione di sicurezza sociale** e, se sottoscritta, cosa prevede per **evitare la doppia imposizione contributiva**.

Considerate le ricadute contributive, è opportuno che, in caso di smart working all'estero, questo sia oggetto di uno **specifico accordo con puntuale indicazione dello Stato** in cui il lavoro agile potrà essere svolto, preferibilmente evitando i Paesi extra Ue, al fine di poter gestire correttamente gli adempimenti conseguenti.

**Matteo Zavaglia – Gesam Stp srl – Partner 24 ORE*

Il Sole 24 ORE aderisce a  **The Trust Project**

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

| **Accessibilità** | **TDM Disclaimer**

ISSN 2499-1589 - Norme & Tributi Plus Diritto [<https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com>]

Il Sole
24 ORE