



COME LAVORARE COME FREELANCE ONLINE

Un Manuale per aspiranti freelance





COME LAVORARE COME FREELANCE ONLINE

Un Manuale per aspiranti freelance



COME LAVORARE COME FREELANCE ONLINE

Un manuale per aspiranti freelance

Progetto Erasmus +

Digital Freelancing for Higher Education and recent graduates – un progetto per studenti delle scuole superiori e neolaureati

Acronimo del progetto: DiFree

Bando: 2021 Round 1 KA2

Codice progetto: 2021-1-IT02-KA220-HED-000032241.

Durata: Febbraio 2022 - Febbraio 2025.

- Coordinatore: Università degli Studi della Tuscia, Viterbo (IT)

Istituzioni partner:

- Centro Studi e Ricerche dei Laghi, Milano (IT)
- Università di Cadice, Cadice (ES)
- Panteio Panepistimio Koinonikon Kaipolitikon Epistimon, Atene (GR)
- Instituto Politecnico Do Porto, Norte Porto (PT)

Maggio 2023

E-mail: difree.euproject@gmail.com

Come diventare freelance - Indice

PREMESSA	7
1. INTRODUZIONE: CHE COS'È IL FREELANCE?	9
1.1 CHI È UN FREELANCE DIGITALE E PERCHÉ È IMPORTANTE PARLARNE AGLI STUDENTI UNIVERSITARI?	12
1.2 COSA DIFFERENZIA UN FREELANCE DALLE ALTRE CATEGORIE LAVORATIVE?	15
1.2.1 IL LIBERO PROFESSIONISTA	15
1.2.2 IL LAVORATORE DIPENDENTE	15
2. STATISTICHE SUI FREELANCE	17
3. LEGGI E REGOLAMENTI DELL'UE	21
3.1 IL MERCATO COMUNE E IL MERCATO INTERNO	21
3.2 L'IMPATTO DEL COVID-19	23
3.3 LA LIBERA PRESTAZIONE DI SERVIZI E I LAVORATORI AUTONOMI	24
3.4 LA NUOVA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE	25
3.5 ENTRECOMP	27
3.5.1 LE BASI DI ENTRECOMP	27
3.5.2 COME UTILIZZARE ENTRECOMP	30
3.5.3 A CHI SI RIVOLGE ENTRECOMP?	32
3.5.4 COME INIZIARE CON ENTRECOMP: ALCUNI CONSIGLI UTILI	32
3.6 ESCO	34
3.6.1 PERCHÉ ESCO?	34
3.6.2 COSA FA ESCO?	35
3.7 EUROPASS	39
3.8 EQF (QUADRO EUROPEO DELLE QUALIFICHE)	39
3.8.1 CHE COS'È?	40
3.8.2 COME FUNZIONA?	40
3.8.3 COME SI USA L'EQF E CHI NE PUÒ BENEFICIARE?	41
4. SISTEMI NAZIONALI E MODALITÀ DI FORNITURA DI SERVIZI SU BASE TRANSFRONTALIERA	45

4.1 COME INIZIARE A LAVORARE COME FREELANCE NELL'UE COME CITTADINO EUROPEO	45
4.2 LA LEGISLAZIONE GRECA.....	46
4.2.1 COME INIZIARE A LAVORARE COME FREELANCE IN GRECIA.....	48
4.2.2 REGIME FISCALE GRECO.....	50
4.3 LA LEGISLAZIONE ITALIANA	51
4.3.1 COME INIZIARE A LAVORARE COME FREELANCE IN ITALIA	52
4.3.2 IL REGIME FISCALE ITALIANO.....	55
4.3.3 CITTADINI NON COMUNITARI GIÀ STANZIATI IN ITALIA	57
4.3.4 CITTADINI EXTRACOMUNITARI NON STANZIATI IN ITALIA.....	59
4.4 LA LEGISLAZIONE PORTOGHESE	61
4.4.1 COME INIZIARE A LAVORARE COME FREELANCE IN PORTOGALLO	61
4.4.2 IL REGIME FISCALE PORTOGHESE	62
4.5 LEGISLAZIONE SPAGNOLA.....	69
4.5.1 COME INIZIARE A LAVORARE COME FREELANCE IN SPAGNA	70
4.5.2 REGIME FISCALE SPAGNOLO	72
5. LAVORO DIGITALE E PERSONE CON DISABILITÀ	75
5.1 SITUAZIONE ATTUALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	76
5.1.1 LE PERSONE CON DISABILITÀ AL LAVORO.....	77
5.1.2 IL CONTESTO POLITICO DELL'UE.....	78
5.2 OSTACOLI ALL'INTEGRAZIONE.....	80
5.2.1 OSTACOLI ALL'OCCUPAZIONE.....	81
5.2.2 BARRIERE NELLA SOCIETÀ	82
5.2.3 FATTORI CONTESTUALI E ISTITUZIONALI	83
5.2.4 MISURE POLITICHE	84
5.2.5 INCLUSIONE ONLINE	87
5.3 GLI EFFETTI DEL COVID 19 E DELLA DIGITALIZZAZIONE SULL'INCLUSIONE	89
6. OPPORTUNITÀ E RISCHI	91
6.1 OPPORTUNITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ.....	93
6.2 RISCHI PER LE PERSONE CON DISABILITÀ.....	94
7. COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI.....	97
7.1 COMPETENZE TRASVERSALI PER UNA CARRIERA DA FREELANCE	98

7.2 COMPETENZE DIGITALI E OPPORTUNITÀ DI LAVORO	101
8. LAVORO AUTONOMO E SOSTENIBILITÀ	105
8.1 STRUMENTI UTILI PER IL LAVORATORE FREELANCE	107
8.2 COME AUTOGESTIRSI	108
8.2.1 LAVORARE DA CASA – ALCUNI CONSIGLI	109
8.2.2 SCEGLIERE IL MARCHIO E DEFINIRE LE RISORSE	111
8.2.3 TROVARE CLIENTI	112
8.2.4 ISCRIVERSI A GRUPPI DI FREELANCE	113
9. LETTURE CONSIGLIATE	115
10. RISORSE VIDEO	119

Premessa

How to Freelance Online è un manuale di facile consultazione che si rivolge a neolaureati, giovani professionisti e docenti di corsi professionalizzanti, con l'obiettivo di fornire informazioni di base sul mercato del lavoro freelance. È il risultato del lavoro di collaborazione dei partner universitari coinvolti nel progetto Erasmus Plus Digital Freelancing for Higher Education Students and Recent Graduates (DiFree). Cercherà di fornire risposte semplici alle principali domande preliminari: Chi è un freelance? L'Europa offre ai freelance una protezione legale? Come può il freelance, soprattutto nella sua forma digitale, diventare una forma di inclusione? Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di essere un freelance? In che modo il mercato dei freelance è cambiato durante l'era Covid?

Nel rispondere a queste domande, si individueranno le interconnessioni tra il mondo del lavoro digitale e a distanza, in crescita soprattutto dopo Covid, le competenze imprenditoriali, le necessarie capacità di self-branding, i vantaggi e gli svantaggi dell'essere freelance. Pur basandosi su un'ampia ricerca, il testo non pretende di fornire una trattazione teorica del fenomeno della "gig economy", delle ragioni dell'ascesa dei freelance indipendenti e delle possibili caratteristiche delle future trasformazioni del lavoro agile, flessibile e ibrido accelerate da Covid 19. Un testo "accademico" più dettagliato sull'argomento, arricchito da materiale didattico, sarà pubblicato a breve dal Consorzio e un manuale

finale completo che riassume i risultati di questo progetto di ricerca triennale sarà disponibile a conclusione del progetto. Questo manuale vuole solo offrire strumenti pratici e utili per capire i lavori da freelance e cogliere le opportunità che questi possono offrire.

Anna Romagnuolo



1. Introduzione: Che cos'è il freelance?

La categoria professionale dei "liberi professionisti indipendenti", "lavoratori autonomi", "lavoratori flessibili", "lavoratori a chiamata", lavoratori "alternativi" o "contingenti", dipendenti "non standard" e cercatori¹ di "carriere extra-organizzative" o "carriere di portafoglio" - solo alcuni dei nomi utilizzati per definire i lavori freelance - consiste fondamentalmente nel passare da un contratto ad un altro, che di solito corrisponde all'esternalizzazione o al subappalto, da parte delle organizzazioni, di progetti completi o di parti significative di un progetto, di progetti multipli (lavoro di portafoglio) o di compiti più piccoli (lavoro di gruppo), che vengono pagati al lavoratore sulla base di compensi calcolati per i risultati prodotti piuttosto che per il suo tempo di lavoro. Si basa per lo più sul networking - la costruzione di relazioni con clienti potenziali, attuali e precedenti - piuttosto che sul co-working, anche se quest'ultimo può verificarsi qualora il freelance si avvalga dell'esperienza di altri colleghi per portare a termine il proprio compito o quando condivide gli spazi di lavoro fisici e le proprie funzioni sociali per lavorare. Come osservato in

¹ Cfr. M. Gold, & J. Fraser, J. (2002). Managing self-management: Successful transitions to portfolio careers. *Work, Employment and Society*, 16(4), 579-597.

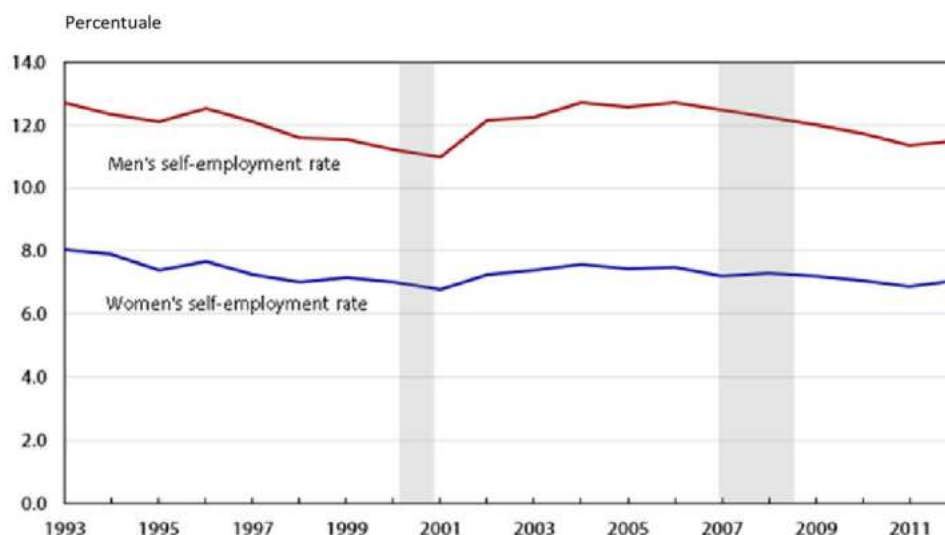
diversi studi², la categoria comprende le attività sovrapposte di gestione di un'attività individuale senza dipendenti (creazione di una ditta individuale), la contrattualizzazione della collaborazione, la vendita di servizi professionali e l'iscrizione a piattaforme³ di ricerca di lavoro, che possono trattenere una percentuale dei guadagni dei freelance.

Studi globali hanno rilevato negli ultimi anni la rapida crescita del lavoro autonomo, ribaltando i risultati delle indagini dei decenni precedenti. Il tasso di lavoro autonomo, solitamente definito come il rapporto tra i lavoratori indipendenti in settori agricoli e i lavoratori non agricoli di entrambi i settori (cioè del settore del lavoro autonomo e del lavoro dipendente), è sceso dal 10,5% nel 1993 al 9,4% nel 2012. In quell'anno, la percentuale di lavoro autonomo femminile era pari al 7,1%; quella maschile pari all'11,5%. La Figura 1 illustra le percentuali del lavoro autonomo (in rapporto al genere) in quasi un ventennio; le aree evidenziate in grigio rappresentano i periodi di recessione. Il lavoro autonomo femminile risente meno delle flessioni economiche rispetto a quello maschile, soprattutto negli anni della recente recessione. Prima della Grande Recessione del 2007-2009, il tasso di lavoro autonomo maschile era in media del 12,7%; tra il 2006 e il 2012 è diminuito di 1,2 punti percentuali. Il tasso di occupazione femminile nel settore del lavoro autonomo è sceso solo di 0,4 punti percentuali nello stesso periodo ed è aumentato del doppio nel 2012 rispetto a quello maschile.

² Esistono numerosi studi sull'argomento. Per una panoramica si veda: Bakker, R. M. (2010). Taking stock of temporary organizational forms: a systematic review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 466-486; DeFillipi, R. J. (2011). Introduction: project-based learning, reflective practices and learning outcomes. *Management Learning*, 32, 5-10; Leighton, P. & Brown, D. (2013). *Future working: The rise of Europe's independent professionals* (iPros). Londra: PCG; Bögenhold, D., Heinonen, J., & Akola, E. (2014). 14). Entrepreneurship and independent professionals: social and economic logics. *International Advances in Economic Research*, 20(3), 295-310; Kitching, J. (2015). Tracking UK freelance workforce trends 1992-2015. In A. Burke (Ed.), *The handbook of research on freelancing and self-employment* (pp. 15-28). Senate Hall: Dublin.

³ Si tratta di agenzie di lavoro freelance che pubblicizzano e spesso inviano via e-mail ai loro iscritti un elenco curato di opportunità di lavoro, offrendo loro l'opportunità di pubblicare il proprio curriculum vitae, il proprio portfolio o un breve profilo.

 **Figura 1. Percentuali di lavoro autonomo non agricolo per genere, medie annuali, 1993-2012**



Fonte: Current Population Survey, Annual Social and Economic Development

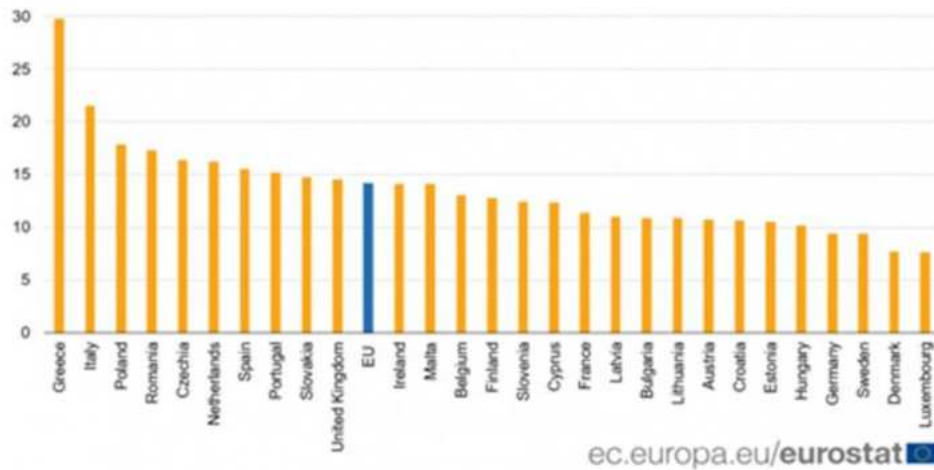
Le tendenze recenti, al contrario, mostrano un andamento completamente diverso (Fig. 2). Nel 2021, la percentuale di datori di lavoro rappresentava solo il 4,2% della forza lavoro totale nell'UE, il 7,8% in Grecia, il 5,9% in Croazia, il 5,4% in Italia e il 5% sia in Francia che in Estonia. Nel terzo quadrimestre del 2021 più di due terzi dei lavoratori indipendenti (cioè il 68,2%) nell'Unione Europea non era rappresentato da datori di lavoro, mentre il restante 31,8% era costituito da datori di lavoro⁴. Una tendenza simile è stata registrata nel Regno Unito, dove il settore dei lavoratori autonomi, con una popolazione di 4,1 milioni di persone, è cresciuto su base annua dal 2008, in gran parte grazie all'espansione dei lavori freelance⁵, e negli Stati Uniti, dove il numero di freelance è cresciuto di oltre 6 milioni dal

⁴ Eurostat 2021, dati presenti nell'articolo pubblicato da *Truenumbers* (2021), "I freelances in Italia sono il 19% dell'occupazione totale". <http://www.truenumbers.it/freelance-precari/>

⁵ Cfr. J. Toovey (2021). *The Self-employed landscape*. IPSE.

2014 e di oltre il 3,5% dal 2019.⁶

 **Figura 2. Lavoratori autonomi di età 13- 74 negli stati membri dell'UE nel 2018**
(% dell'impiego totale)



1.1 Chi è un freelance digitale e perché è importante parlarne agli studenti universitari?

Il freelance incarna un particolare modo di lavorare che rappresenta una delle tante sfaccettature del vasto universo del "lavoro autonomo".

Un freelance è una persona che guadagna sulla base di una prestazione o di un progetto, di solito per un lavoro a breve termine. Un freelance non è un dipendente di un'azienda e, pertanto, può avere la libertà di portare a termine diversi lavori commissionati contemporaneamente da varie persone o aziende, a meno che non

⁶ Cfr. J. Todorov (2023, April 13). *104 Essential Freelance Stats 2023 [Facts and Trends]*
<https://thrivemyway.com/freelance-stats/>; <https://thrivemyway.com/freelance-stats/>.

si impegni contrattualmente a lavorare in esclusiva per un cliente, fino al completamento di un determinato progetto".⁷

Inoltre, ci sono molti altri aspetti dell'essere un freelance che in alcuni casi sono peculiari di questa categoria lavorativa. Ad esempio, i lavoratori freelance:

- pagano la propria imposta sul reddito, nota come imposta sul lavoro autonomo;
- di solito non hanno dipendenti, ma possono esternalizzare il lavoro per progetti specifici;
- decidono dove lavorare (ad esempio, lavorano spesso da remoto) ed il numero di ore lavorative da svolgere;
- non ricevono benefici dalle aziende con cui lavorano, come il risarcimento danni o l'assistenza sanitaria;
- devono di solito seguire più clienti e progetti contemporaneamente. I freelance non sono impiegati a tempo indeterminato da una persona o un'azienda;
- lavorano su progetti più brevi e più piccoli con un singolo cliente;
- determinano le proprie tariffe e decidono se farsi pagare a ore o a progetto.

Lavorare come freelance in ambiente universitario presenta alcuni vantaggi: è un ottimo modo per gli studenti di conseguire un'esperienza diretta nel settore al quale sono interessati e di costruire un notevole portfolio di lavori. Inoltre, lavorando come freelance, gli studenti possono scegliere quando lavorare e adattare questa attività ai loro impegni di studio. Il freelance è un'ottima alternativa al lavoro part-time perché offre un tipo di flessibilità che un lavoro part-time non sempre riesce ad offrire. Inoltre, aiuta a far comprendere l'importanza delle scadenze dei progetti poiché la gestione del tempo dipende interamente dal freelance. I vincoli di tempo possono rappresentare la sfida principale che uno studente dovrà superare. Spesso nel lavoro freelance i progetti richiedono più tempo per essere completati di quanto

⁷ Cfr. Investopedia. (2022, November 2). *What Is a Freelancer: Examples, Taxes, Benefits, and Drawbacks*. <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

inizialmente previsto. Ciò accade soprattutto quando il cliente richiede una serie di modifiche importanti nella fase conclusiva del progetto. Nel peggiore dei casi, il progetto freelance può trascinarsi sino ad avere un impatto negativo sulla pianificazione della laurea o di esami dello studente. Per evitare tale rischio è necessaria la pianificazione.

Inoltre, il lavoro freelance è un'ottima opportunità per applicare a una situazione lavorativa reale quanto lo studente impara nel corso dei suoi studi. L'esperienza gli servirà ad emergere nel mondo del lavoro offrendogli la possibilità di capire cosa significhi lavorare per un cliente. Da un punto di vista pratico, infine, il guadagno ottenuto con il lavoro freelance potrà anche servirgli a mantenersi negli studi.

Le università dedicano molto tempo e lavoro ad aiutare i propri studenti ad ottenere tirocini e posti di lavoro dopo la laurea. Un articolo pubblicato da *The Independent* nel 2013⁸ già prevedeva un aumento delle carriere imprenditoriali, come conseguenza dell'aumento della disoccupazione dei laureati, e della necessità degli studenti di ricevere un maggiore orientamento universitario per comprendere le opportunità offerte dal lavoro indipendente e freelance. Questo dato è stato confermato da un recente studio pubblicato da Krevi⁹ lo scorso ottobre, che ripropone i dati del *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) United Kingdom Monitoring Report 2020*, secondo cui una persona su quattro, in età lavorativa, nel Regno Unito, è impegnata in qualche forma di attività imprenditoriale o intende avviare un'impresa nei tre anni successivi alla laurea.

Poiché i tassi di lavoro autonomo continuano ad aumentare e molti studenti potrebbero scegliere di continuare a lavorare come freelance dopo la laurea, ha senso fornire informazioni che li incoraggino a ciò fin dalle prime fasi della loro carriera universitaria, affinché possano guadagnare del denaro e al contempo acquisire esperienza lavorativa.

⁸ D. Hopwood, (2013, May 1). The rise of the graduate entrepreneur. *The Independent*.
<https://www.independent.co.uk/student/career-planning/getting-job/the-rise-of-the-graduate-entrepreneur-8598949.html>

⁹ Krevi (2022, October 31). The rise of the graduate entrepreneur: Trends and insights.
<https://insight.kevri.co/entrepreneurial-trends-amongst-recent-graduates/>

1.2 Cosa differenzia un freelance dalle altre categorie lavorative?

1.2.1 Il libero professionista

I termini freelance e libero professionista sono molto simili per ciò che riguarda il pagamento delle tasse, gli orari di lavoro e la flessibilità, ma implicano anche alcune differenze. Infatti, un libero professionista ha più clienti che, di solito, sono seguiti uno alla volta. La distinzione più evidente è il luogo di lavoro: infatti, un libero professionista può talvolta lavorare nell'ufficio del cliente.

1.2.2 Il lavoratore dipendente

Potremmo dire che i termini freelance e lavoratore dipendente sono opposti. Infatti, un dipendente lavora per un'azienda e può essere retribuito in vari modi. Inoltre, un dipendente non lavora a distanza (a meno che non si verifichino situazioni straordinarie, come nel caso del Covid): di solito lavora presso gli uffici dell'azienda. Il lavoro di un freelance non è legato ad un luogo ed è gestito sul web, soprattutto se l'opportunità di lavoro viene offerta tramite piattaforme digitali che abbinano il libero professionista al cliente, e se il servizio viene eseguito digitalmente.¹⁰ Un dipendente lavora in base a un contratto di lavoro a tempo pieno o parziale, mentre il freelance lavora in base a un contratto che specifica i compiti o i servizi singoli o multipli che il cliente (gli) pagherà. Il dipendente non paga le tasse, perché queste vengono automaticamente detratte dal salario e ha diritto ad alcuni benefici, come il sussidio di disoccupazione, i quali vengono anch'essi detratti dalla busta paga.

¹⁰ Il recente aumento delle piattaforme di lavoro digitale e i rischi e i benefici derivanti dalla riorganizzazione del lavoro che queste piattaforme comportano sono esaminati in Pesole, A., Urzì Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., *Platform Workers in Europe*, EUR 29275 IT, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2018.



2. Statistiche sui freelance

Dopo aver chiarito questi punti importanti, diamo uno sguardo alle statistiche sui freelance e sui lavoratori in generale.¹¹

Attualmente contribuiscono all'economia statunitense per oltre 1,4 trilioni di dollari; il costante aumento del numero di persone qualificate che ogni anno si dedica alla libera professione ha fatto sì che i freelance siano destinati a diventare la principale forza lavoro degli Stati Uniti nei prossimi anni.

A marzo 2019 il personale di Google era composto da 120.000 freelance, un numero superiore a quello dei dipendenti a tempo indeterminato, che erano circa 102.000.

- Con una crescita del 78% del fatturato su base annua, gli Stati Uniti sono l'economia freelance in più rapida crescita.
- Le competenze freelance più pagate oggi sono quelle del copywriter, la gestione di annunci pubblicitari, la consulenza SEO, lo sviluppo di software, la lead generation e le vendite.

¹¹ N. Darlington (2022, 7 novembre). "Freelancer vs. Contractor vs. Employee: What Are You Being Hired As" *FreshBooks Blog - Resources & Advice for Small Business Owners*. <https://www.freshbooks.com/blog>

- Le possibilità di guadagno dei freelance per mansioni di alta specializzazione sono di molto superiori a quelle per mansioni generiche: gli sviluppatori di software possono guadagnare fino a 1.000 dollari all'ora.
- Di conseguenza, il settore della tecnologia è uno dei due campi con più richieste di freelance. L'altro è quello delle operazioni finanziarie e commerciali.
- Anche nel mondo dei freelance, seppur progressista, la discriminazione nei confronti delle donne non è rara. I freelance maschi guadagnano fino a 4 volte più delle donne.
- Grazie al maggior impiego di ausili per il lavoro da remoto, il lavoro freelance offre un percorso di carriera praticabile a professionisti qualificati residenti nelle regioni in cui le opportunità di lavoro sono scarse. Pakistan, Ucraina, Filippine, India e Bangladesh sono tra i primi dieci Paesi con i guadagni in più rapida crescita per i freelance.

Fornendo una soluzione flessibile ed economicamente vantaggiosa, i freelance stanno aiutando le PMI a realizzare i loro piani di crescita. I rapporti¹² indicano che le PMI sono soddisfatte dei freelance e intendono aumentarne l'utilizzo in futuro.

Ecco tre statistiche chiave che confermano questo dato:

- Il 70% delle PMI statunitensi ha lavorato almeno una volta con dei freelance.
- L'81% di queste aziende ha intenzione di assumere nuovamente dei freelance.
- L'83% concorda sul fatto che i freelance hanno aiutato molto la loro attività.
- Il 48% delle aziende ha assunto freelance nel 2018, rispetto al 43% del 2017. Si prevede che questo dato aumenti costantemente con l'aumentare della facilità di assunzione dei freelance e con l'adattamento delle politiche aziendali a fenomeni come il lavoro da remoto.

¹² Office of National Statistics. (2018, February 7). *Trends in self-employment in the UK*. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/trendsinselfemploymentintheuk/2018-02-07>

- Il 71% dei freelance ha segnalato negli ultimi anni un aumento della quantità di lavoro ottenuta attraverso il web – grazie alle piattaforme online che costituiscono un ottimo strumento di contatto tra freelance e aziende.

Si prevede che il mercato dei freelance crescerà costantemente nei prossimi anni.

- Entro il 2023, l'economia del mercato globale dei freelance raggiungerà probabilmente 445 miliardi di dollari.
- Nel 2017, negli Stati Uniti c'erano circa 57,3 milioni di freelance. Questo numero è destinato ad aumentare quasi del doppio entro il 2028. Negli Stati Uniti saranno presenti oltre 90 milioni di freelance.
- I freelance costituiranno presto la maggioranza della forza lavoro statunitense. Circa il 51% della popolazione attiva sarà costituita da freelance entro il 2027.¹³
- Secondo Eurostat, i freelance in Europa sono 32,3 milioni e rappresentano il 15% della quota totale del mercato del lavoro.¹⁴

¹³ V. Omprakash (2021). *Freelance Market Statistics & Trends [Updated for 2022]*. Retrieved December 20, 2022. <https://flexiple.com/freelance/freelance-statistics-and-trends-2020/>

¹⁴ Cfr. Mono Solutions. *The emerging freelance market*. Retrieved November 8, 2022. <https://www.monosolutions.com/small-business-universe/european-freelancers#:~:text=But%20let%C2%B4s%20not,share%20of%20the%20labor%20market>



3. Leggi e regolamenti dell'UE

Oggi la legislazione dell'Unione Europea non definisce ancora chiaramente cosa sia un lavoratore autonomo e quali siano i suoi diritti. In caso di lavoro in un Paese ospitante, le qualifiche professionali possono essere riconosciute automaticamente sulla base dell'esperienza professionale solo se il richiedente ha accesso alla stessa professione nel Paese d'origine e se l'esperienza professionale soddisfa la durata e le caratteristiche richieste dalla Direttiva 2005/36/CE¹⁵ sul riconoscimento delle qualifiche professionali, artt. 17 e 19.

3.1 Il mercato comune e il mercato interno

Il "mercato interno" è "uno spazio di prosperità e libertà che offre accesso a beni, servizi, posti di lavoro, opportunità commerciali e ricchezza culturale".

Il "padre" del mercato interno è stato il cosiddetto "mercato comune", creato dal Trattato di Roma nel 1958. Il suo scopo era quello di eliminare le barriere

¹⁵ Le informazioni sulle qualifiche professionali in UE sono disponibili sul sito *Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs* della Commissione Europea. https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice_en

commerciali tra gli Stati membri con l'obiettivo di aumentare la prosperità economica e contribuire a "un'unione ancora più stretta tra i popoli europei".

I principali obiettivi del mercato comune sono stati raggiunti con la creazione dell'unione doganale del 1968 e l'abolizione delle quote, con la libera circolazione dei cittadini e dei lavoratori e un certo grado di armonizzazione fiscale grazie all'introduzione dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) nel 1970. Tuttavia, la libertà di commercio di beni e servizi e la libertà di impresa erano ancora limitate a causa delle continue pratiche anticoncorrenziali imposte dalle autorità pubbliche.

La mancanza di progressi nella realizzazione del mercato comune è stata in gran parte attribuita al fatto che il modo di legiferare era eccessivamente dettagliato e le decisioni su questo aspetto dovevano raggiungere l'unanimità in seno al Consiglio Europeo. La situazione è cambiata quando la Corte di giustizia dell'Unione europea ha esaminato due casi importanti e ha stabilito che le restrizioni all'importazione aventi un effetto equivalente a quello delle restrizioni quantitative sono illegali, introducendo così il principio del riconoscimento reciproco: i prodotti legalmente venduti in uno Stato membro non possono essere vietati in un altro (sono tuttavia previste delle eccezioni). Grazie a queste decisioni, il dibattito politico sull'intercomunità portò la CEE a prendere in considerazione un approccio più deciso per perseguire l'obiettivo di eliminare le barriere commerciali entro la metà del 1980: il mercato interno.

L'Atto Unico Europeo è entrato in vigore il 1° luglio 1987, fissando al 31 dicembre 1992 la scadenza per il completamento del mercato interno. L'Atto unico ha inoltre rafforzato i meccanismi decisionali introducendo il voto a maggioranza qualificata per le tariffe doganali comuni, la libera prestazione di servizi, la libera circolazione dei capitali e il ravvicinamento delle legislazioni nazionali.

Da allora, il mercato interno ha contribuito in modo significativo alla prosperità e all'integrazione dell'economia dell'UE. La strategia per il mercato interno che va dal 2003 al 2010 si è concentrata sulla necessità di facilitare la libera circolazione delle merci, integrare i mercati dei servizi, ridurre l'impatto degli ostacoli fiscali e

semplificare il contesto normativo. Sono stati compiuti progressi sostanziali nell'apertura dei trasporti, delle telecomunicazioni, dell'elettricità, del gas e dei servizi postali.

Dopo il 2010, la Commissione ha iniziato a pubblicare comunicazioni diverse, concentrandosi su aspetti specifici del mercato interno. Nell'ottobre 2012 ha presentato l'Atto per il Mercato Unico II per sviluppare ulteriormente il mercato unico e sfruttare come motore di crescita il suo potenziale inutilizzato.

Nel maggio 2015 ha adottato una strategia per il mercato unico digitale, che prevede un intenso programma legislativo per la costruzione di un'economia digitale europea. Il 28 ottobre 2015 la Commissione ha pubblicato una comunicazione intitolata "Potenziare il mercato unico: maggiori opportunità per i cittadini e per le imprese",¹⁶ incentrata sulla garanzia di vantaggi pratici per le persone nella loro vita quotidiana e sulla creazione di ulteriori opportunità per i consumatori, i professionisti e le imprese. Essa integrava gli sforzi della Commissione per stimolare gli investimenti, cogliere le opportunità del mercato unico digitale e migliorare la competitività e l'accesso ai finanziamenti. La strategia mirava anche a garantire il buon funzionamento del mercato interno dell'energia e a promuovere e facilitare la mobilità dei lavoratori, impedendo al contempo l'abuso delle norme.

3.2 L'impatto del Covid-19

Il lavoro a distanza non è una novità, ma prima della pandemia probabilmente nessuno avrebbe previsto che il 48% dei dipendenti avrebbe lavorato da casa nel luglio 2020.¹⁷ La pandemia di Covid-19 ha avuto un forte impatto sulla libera circolazione delle merci nel mercato interno. Per questo motivo il 17 aprile 2020 il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione in cui sottolinea che il mercato unico è la fonte della prosperità e del benessere collettivo europeo e un elemento chiave della risposta immediata e continua alla pandemia.

¹⁶ Disponibile su: [DocsRoom - European Commission \(europa.eu\)](https://docsroom.europa.eu)

¹⁷ Eurofound (2021), *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*, factsheet, Dublin.

Nel febbraio 2021 il Parlamento europeo, insieme al Consiglio, ha istituito il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, asserendo che la ripresa di un mercato interno ben funzionante deve essere raggiunta in modo sostenibile coinvolgendo un solido Sistema Monetario Europeo (SME).

In questo contesto si è posta all'attenzione l'importante questione della tutela della libertà. Le risposte politiche per combattere la pandemia hanno creato ostacoli al completo rispetto delle cosiddette "quattro libertà": la libera circolazione di beni, capitali, servizi e persone.

3.3 La libera prestazione di servizi e i lavoratori autonomi

"I lavoratori autonomi e i professionisti sono persone giuridiche che operano legalmente in uno Stato membro e possono svolgere un'attività economica in modo stabile e continuativo in un altro Stato membro o offrire e fornire i loro servizi in altri Stati membri su base temporanea pur rimanendo nel loro paese d'origine".¹⁸

Questa definizione combina due principi molto importanti: la libertà di stabilimento e la libertà di prestazione di servizi, sancite rispettivamente dagli articoli 49 e 56 del TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

Come possiamo vedere, questa descrizione implica anche un terzo principio, che non è chiaramente menzionato nella legislazione dell'UE ma che ha un'importanza vitale per i cittadini dell'Unione: la libera circolazione dei lavoratori autonomi.

Può passare inosservato, ma i lavoratori autonomi non sono esplicitamente inclusi laddove la legislazione dell'UE si riferisce ai "lavoratori".¹⁹

¹⁸ Art. 54 TFUE.

¹⁹ Il diritto dell'UE non ha mai fornito una definizione chiara di "lavoratore" o di "contratto di lavoro" per dimensionare la porta d'accesso al suo sistema di tutela del lavoro. La CGUE si è quindi incaricata di svilupparla. A questo proposito, nella causa *Hoekstra* (CGUE, causa C-75/63) la Corte ha attribuito al concetto di lavoratore un "significato comunitario" al fine di rafforzare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione garantita dall'articolo 45 del TFUE. La Corte ha espressamente riconosciuto che se questo concetto fosse stato presente nelle leggi nazionali, gli Stati membri avrebbero potuto eliminare a piacimento la protezione offerta dal diritto dell'UE

3.4 La nuova proposta della Commissione

Qualche anno fa, la Commissione Europea ha discusso un aspetto del problema, quello della "protezione sociale dei lavoratori autonomi"; tuttavia, la decisione della Commissione di utilizzare i cosiddetti "strumenti di governance soft" (strumenti legislativi non vincolanti, come le raccomandazioni) ha reso vana tale discussione.

Nel dicembre 2021 la Commissione ha ricevuto una nuova proposta di progetto, in cui cercava nuovamente di chiarire la posizione del lavoratore autonomo e anche di regolarne almeno in parte la questione normativa.²⁰ Nel documento ufficiale la Commissione spiega che l'obiettivo di tale progetto è di "stabilire i principi per poter valutare ai sensi dell'articolo 101 del TFUE gli accordi tra imprese, le decisioni di associazioni di imprese e le pratiche concordate, collettivamente denominate "accordi", conclusi a seguito di negoziati collettivi tra lavoratori autonomi e le parti contraenti ("le controparti"), riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali".²¹

Infatti, prima di questa proposta (che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 18 marzo 2022) i suddetti accordi erano inclusi tra quelli che, secondo l'articolo 101 del TFUE, "limitano la concorrenza del mercato interno" ed erano, pertanto, in conflitto con la legislazione europea.

Nel documento, la Commissione illustra anche le ragioni che hanno portato all'approvazione degli accordi collettivi, sottolineando l'importanza di due articoli: l'articolo 3 del TUE e l'articolo 152 del TFUE.

ai lavoratori migranti. Il contenuto del concetto è stato definito per la prima volta nella sentenza *Lawrie-Blum* (CGUE, causa C-66/85), riferendosi a qualsiasi persona che per un certo periodo di tempo presta servizi:

- "per conto di un'altra persona e sotto la sua direzione".
- "in cambio dei quali riceve una remunerazione", impegnati in
- "attività effettive e reali".

²⁰ Bronzini (2021). "L'Unione europea e la tutela del lavoro autonomo: verso una "svolta" dell'Unione?", *LavoroDirittiEuropa, Rivista di Diritto del Lavoro*, 3, 1-14.

https://www.lavorodirittieuropa.it/images/bronzini_articolo.pdf

²¹ Cfr. *Communication from the Commission. Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*, C(2022) 6846 finale.

Se da un lato questi sviluppi hanno aumentato la flessibilità e l'accessibilità del mercato del lavoro, in alcuni casi hanno anche portato a condizioni di lavoro difficili nell'economia delle piattaforme online e non solo. Anche se non sono completamente integrati nell'attività del loro committente come i lavoratori, alcuni lavoratori autonomi potrebbero non essere completamente indipendenti dal loro committente o potrebbero non avere un potere contrattuale sufficiente per influenzare le loro condizioni di lavoro. Inoltre, la crisi del COVID-19 ha reso molti lavoratori autonomi ancora più vulnerabili, poiché la loro perdita di guadagno è stata

26

aggravata dalla debolezza o dall'inesistenza dei regimi nazionali di sicurezza sociale e di misure di sostegno dedicate".²³

Tuttavia, per cercare di colmare le lacune normative, l'UE ha creato alcuni strumenti utili per i lavoratori, che verranno brevemente illustrati di seguito.

3.5 EntreComp

Lanciato nel 2016 come parte della Nuova Agenda delle Competenze per l'Europa, EntreComp²⁴ è un quadro di riferimento completo, flessibile e polivalente progettato per aiutare a comprendere cosa si intende per imprenditorialità come competenza chiave per l'apprendimento permanente.

Il suo scopo è quello di sostenere e ispirare azioni volte a migliorare la capacità imprenditoriale dei cittadini e delle organizzazioni europee, creando una comprensione condivisa delle conoscenze, delle abilità e degli atteggiamenti che definiscono ciò che significa essere imprenditori - scoprire e agire su opportunità e idee, e trasformarle in valore sociale, culturale, finanziario o altro.

3.5.1 Le basi di EntreComp

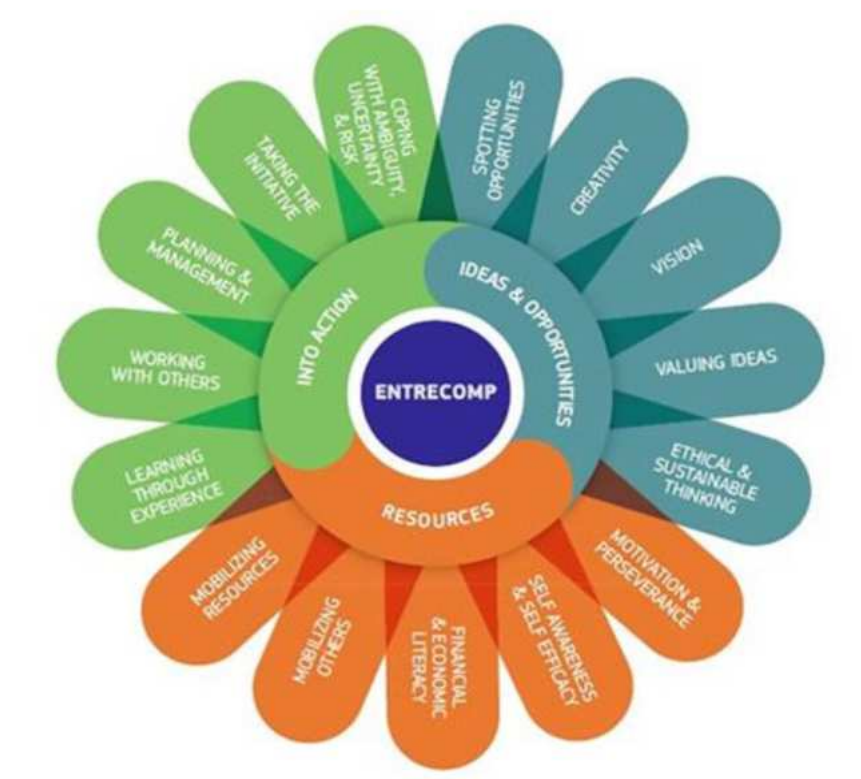
EntreComp identifica le competenze che trasformano una persona in "imprenditore". Queste possono essere utilizzate per sostenere l'imprenditorialità in diversi contesti, tra cui la società civile, le aziende, l'istruzione, il lavoro giovanile, le comunità, le start-up e gli individui.

Il quadro di riferimento di EntreComp (Fig. 4) offre una panoramica delle competenze diverse ma interconnesse. Queste competenze sono state concepite per evidenziare le abilità e le attitudini imprenditoriali che il lavoro richiede, in quanto

²³ Cfr. *Communication from the Commission*. Op. cit. p. 5.

²⁴ Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Available in a revised 2018 version at the site: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5e633083-27c8-11e6-914b-01aa75ed71a1/language-en>

possono essere utilizzate come guida nella progettazione di una nuova attività e/o come modello da utilizzare o adattare per l'apprendimento e la valutazione. Nel suo modello più semplice, EntreComp si compone di 3 aree di competenza: Idee e opportunità, Risorse, Azione. Ogni area contiene 5 competenze specifiche, che insieme rappresentano le competenze che gli individui utilizzano per scoprire e agire su opportunità e idee.²⁵

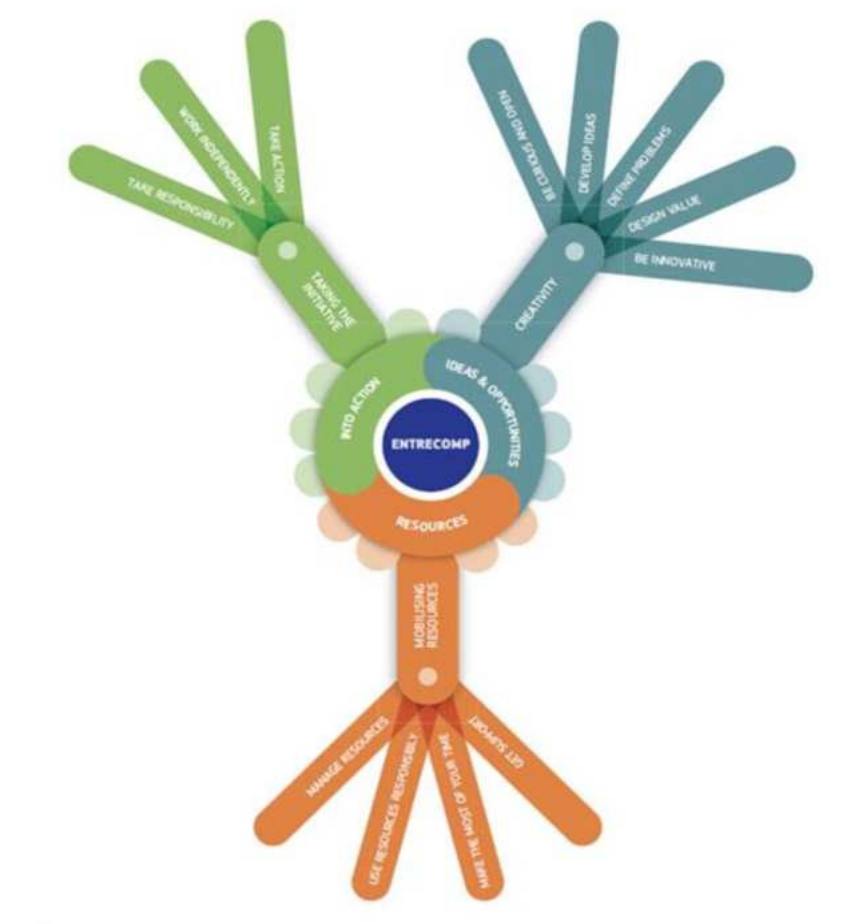


 **Figura 3. La ruota di EntreComp**

²⁵ Per una completa descrizione del Framework, v. *EntreComp: a practical guide, easing the access to entrepreneurship*. (2021, June 22). European Innovation Council and SMEs Executive Agency (EISMEA), available at the site: https://eisMEA.ec.europa.eu/news/entrecomp-practical-guide-easing-access-entrepreneurship-2021-06-22_en

Non esiste una singola competenza chiave in EntreComp: tutte le competenze hanno la stessa importanza e l'ordine in cui sono presentate non implica una sequenza nel processo di acquisizione o una loro gerarchia. Un'attività di apprendimento o uno strumento di sviluppo possono riguardare solo una competenza o sviluppare tutte e 15 le competenze.

In corrispondenza di ognuna delle 15 competenze vi sono diverse priorità tematiche che descrivono il significato pratico di quella particolare competenza. Questi temi sono gli elementi costitutivi di ogni competenza. L'immagine seguente (Fig. 4) mostra le priorità tematiche di 3 competenze: Creatività, Lavorare con gli altri e Mobilitare le risorse. Ad esempio, le priorità tematiche della Creatività sono Essere curiosi e aperti, Sviluppare idee, Definire problemi, Progettare valore e Essere innovativi.



 **Figura 4.** Le priorità tematiche di tre competenze

3.5.2 Come utilizzare EntreComp

EntreComp è stato applicato in diversi modi e si è dimostrato utile nell'aiutare project manager e organizzazioni a raggiungere una serie di obiettivi. Questi obiettivi sono stati

Stimolare l'interesse per l'imprenditorialità e ispirare l'azione.

Mobilizzare un gruppo di utenti significa attirare utenti e ispirare iniziative.

Questo obiettivo include sotto-obiettivi quali l'aumento della consapevolezza e la comprensione dell'imprenditorialità come competenza chiave, dell'educazione all'imprenditorialità e dell'apprendimento dell'imprenditorialità per creare una visione e un linguaggio comuni e per avviare collaborazioni nell'ecosistema locale, utilizzando EntreComp come quadro di riferimento.

Creare valore adattando il quadro di riferimento a contesti specifici

Creare valore significa adattare il quadro EntreComp al contesto degli utenti.

Ciò significa tradurlo in diverse lingue, adattarlo a nuovi destinatari, utilizzarlo per fornire supporto alla pratica basata sull'evidenza e utilizzarlo per allineare le competenze esistenti e i quadri di reclutamento.

Certificare e valutare i livelli di competenza imprenditoriale

Certificare e valutare significa comprendere il punto di partenza degli utenti o dimostrare i loro progressi.

Significa utilizzare EntreComp per mappare le azioni o le risorse esistenti, per scoprire le lacune nelle competenze, per identificare i punti di forza e di debolezza individuali, ma anche per riflettere sull'apprendimento o valutarlo, utilizzando EntreComp per l'autovalutazione.

Implementare idee e progetti imprenditoriali.

Significa progettare l'apprendimento imprenditoriale o esperienze imprenditoriali pratiche, progettare percorsi di sviluppo delle competenze e di carriera o di avviamento di attività imprenditoriali, incorporare EntreComp o collegarlo ad altre competenze chiave, stabilire o migliorare le iniziative esistenti di sostegno alle start-up e sviluppare organizzazioni imprenditoriali con EntreComp.

Riconoscere le competenze imprenditoriali.

Si tratta di utilizzare EntreComp per riconoscere lo sviluppo delle abilità e per identificare le competenze professionali, o per dimostrare l'impatto di programmi o attività.

3.5.3 A chi si rivolge EntreComp?

EntreComp può essere utilizzato da diversi attori ed è utile a chi per interesse o per lavoro opera nell'ambito dell'istruzione formale, dell'apprendimento non formale e delle attività di inclusione, nonché nelle organizzazioni e nelle aziende di ogni dimensione. Ecco alcuni esempi:

Se lavorate nel campo dell'istruzione e della formazione, potete utilizzare EntreComp per adattare i risultati dell'apprendimento imprenditoriale a un contesto specifico, creare nuove attività di insegnamento e apprendimento o migliorare quelle esistenti per sviluppare le competenze imprenditoriali o per valutarne l'apprendimento.

Se lavorate con i giovani al di fuori dell'istruzione formale, potete usare EntreComp per progettare attività che forniscano esperienze imprenditoriali pratiche, che aiutino i giovani a capire quanto sono intraprendenti o riconoscano le vostre competenze imprenditoriali.

Se lavorate con start-up e imprenditori, potete usare EntreComp per capire come le attività esistenti contribuiscano alle competenze imprenditoriali, per aiutare gli imprenditori a mappare le proprie competenze imprenditoriali o progettare una nuova formazione per sostenere la creazione o la crescita aziendale mappata sulle competenze EntreComp.

3.5.4 Come iniziare con EntreComp: alcuni consigli utili

Creare una comprensione condivisa

Utilizzate EntreComp come base per creare una interpretazione condivisa di ciò che significa essere imprenditori. Utilizzate il suo linguaggio per un approccio chiaro e coerente allo sviluppo di strategie e azioni.

Trovare il giusto livello

Pensate al pubblico con cui lavorate e decidete quale livello di EntreComp sia più adatto: dovete spiegare l'intero modello o dovete semplicemente condividere il significato di "essere imprenditori"?

Individuare le competenze giuste

Date priorità alle competenze imprenditoriali necessarie per il vostro progetto o per la vostra organizzazione e includetele nelle attività di reclutamento e/o formazione e sviluppo. Un'attività può riguardare solo una competenza o può sviluppare tutte e 15 le competenze.

Adattare EntreComp se necessario

EntreComp non è uno strumento fisso e può essere adattato alle esigenze. Ad esempio, i risultati dell'apprendimento sono generici ed è probabile che dobbiate adattarli alle vostre necessità.

Capire il punto di partenza dei discenti

Chiunque sia la persona che state formando, sia essa imprenditore o studente, avrà punti di partenza diversi nello sviluppo delle proprie competenze. Non ci si aspetta che un apprendente sviluppi tutte le competenze a un livello specifico e non ci si aspetta che i neofiti acquisiscano il massimo livello di competenza in tutte le competenze.

Autovalutazione

Presentate EntreComp ai vostri discenti come un quadro di riferimento per la riflessione o l'autovalutazione, in modo che possano valutare il livello delle proprie competenze e tracciare i propri progressi.

Dimostrare il valore

Mostrate il valore delle vostre attività e risorse evidenziando quelle che soddisfano le competenze di EntreComp.

Fornire una base di evidenza

Utilizzate EntreComp come la prova delle necessarie modifiche al vostro approccio all'apprendimento. La ricerca dimostra che queste sono le competenze di cui gli studenti hanno bisogno per creare efficacemente valore sociale, culturale o finanziario sul lavoro o nella comunità.

3.6 ESCO

ESCO è la classificazione multilingue delle abilità, competenze, qualifiche e professioni in Europa.

ESCO raccoglie la classificazione multilingue delle abilità, competenze, qualifiche e professioni europee ritenute importanti per il mercato del lavoro, per l'istruzione e la formazione in UE. Il sistema offre profili professionali che illustrano la connessione tra lavoro, abilità, competenze e certificazioni in 27 lingue europee. ESCO è stato creato utilizzando standard informatici aperti, è accessibile gratuitamente a tutti gli utenti e può essere consultato attraverso un portale web al seguente indirizzo: <http://esco-.ec.europa.eu/about-esco/what-esco>

3.6.1 Perché ESCO?

La Commissione europea ha ideato e continua a sviluppare ESCO per provare a colmare il divario tra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro. Introducendo una terminologia standard per le professioni, le abilità, le competenze e le qualifiche, ESCO può aiutare il mondo dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro a identificare e gestire al meglio abilità, competenze e qualifiche richieste, grazie soprattutto al suo carattere multilingue che

facilita la trasparenza e la cooperazione internazionale proprio in materia di competenze e qualifiche.

Nonostante gli alti livelli di disoccupazione, vi sono forti segnali di carenza e inadeguatezza di competenze in alcune regioni e settori come l'economia verde, le TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e la sanità. Un'economia globalizzata aumenta la concorrenza non solo in relazione al costo del lavoro, ma anche alle competenze della forza lavoro. L'Europa non può permettersi di lasciare inutilizzato tale potenziale.

Per far entrare le persone nel mondo del lavoro è necessario affrontare la carenza e l'inadeguatezza delle competenze. I lavoratori hanno bisogno di formazione per soddisfare le esigenze del mercato del lavoro e i servizi di raccordo tra domanda e offerta di lavoro devono sfruttare al meglio le opportunità di impiego disponibili.

Tuttavia, l'istruzione fornisce qualifiche diverse nei vari Stati Membri dell'Unione. I servizi per l'impiego non condividono gli stessi sistemi informatici e di classificazione e gestione delle informazioni riguardanti domanda e offerta di lavoro; inoltre, le qualifiche non sempre tengono il passo dell'evoluzione di conoscenze, abilità e competenze richieste dal mercato del lavoro.

3.6.2 Cosa fa ESCO?

ESCO colma il divario di comunicazione tra istruzione e lavoro.

Il mercato del lavoro è in continua evoluzione. Le occupazioni specifiche, le abilità, le competenze e le qualifiche di cui le persone hanno bisogno cambiano nel tempo, così come la loro descrizione. Per far fronte a questa situazione, sono fondamentali comunicazione e dialogo efficaci tra mercato del lavoro e settore dell'istruzione/formazione. Per facilitare questo dialogo, ESCO raccoglie tre tipi di [informazioni](#) che rappresentano una banca dati consultabile in 27 lingue (tutte le lingue ufficiali dell'UE più l'islandese, il norvegese e l'arabo):

- occupazioni
- abilità/competenze
- qualifiche

Questa struttura consente a ESCO di organizzare le conoscenze disponibili sul mercato del lavoro europeo e sul settore dell'istruzione/formazione in modo coerente e fruibile. Infatti, ESCO è sviluppato in un formato informatico aperto che può essere utilizzato da software di terze parti. La classificazione è accessibile e liberamente scaricabile attraverso il suo portale, il che offre diversi vantaggi:

- consente un migliore abbinamento online di persone e posti di lavoro.

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro avviene sempre più spesso sul web, consentendo non solo a chi cerca lavoro un'ampia gamma di opportunità, ma anche di aiutare chi svolge un lavoro subordinato a individuare nuovi percorsi di carriera e di mostrare le competenze acquisite e trasferibili in altre professioni.

L'obiettivo principale di ESCO è contribuire a migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro online. Lo fa offrendo agli utenti la possibilità di:

- compilare CV e offerte di lavoro, utilizzando la terminologia disponibile in 27 lingue, e di scambiare informazioni a livello transfrontaliero;
- usare uno strumento per l'analisi e l'interpretazione automatizzata di dati semi-strutturati e non strutturati (CV e offerte di lavoro);
- sfruttare quello che è sostanzialmente uno strumento di raccordo di domanda e offerta di lavoro sulla base dell'esperienza lavorativa e delle qualifiche indicate dall'utente;
- comprendere come le abilità e le competenze sviluppate in una [professione](#) siano applicabili e trasferibili a un'altra, ossia abilità e competenze intersettoriali.

- ESCO favorisce la mobilità

In quasi tutti i Paesi europei, i servizi di orientamento al lavoro e alla carriera utilizzano classificazioni nazionali, sistemi informatici e lingue diverse. Tutte queste differenze ostacolano lo scambio transfrontaliero di dati. La mappatura dei sistemi di classificazione nazionali in ESCO ne aumenta l'interoperabilità semantica. ESCO traduce le informazioni tra i diversi sistemi di classificazione, funzionando come un hub. Utilizzando ESCO, i servizi per l'impiego possono scambiare offerte di lavoro, CV e altre informazioni significative in tutta l'Unione europea. Ciò incoraggia la mobilità regionale e occupazionale, riduce il disallineamento di domanda e offerta nel mercato del lavoro e riduce i costi operativi per i fornitori di servizi per l'impiego.

- ESCO supporta l'istruzione e la formazione

ESCO, che funziona come un dizionario, fornisce una terminologia standardizzata che facilita la corrispondenza di professioni, abilità, competenze e qualifiche. Questa terminologia, disponibile in 27 lingue, facilita la cooperazione e la mobilità dei discenti in diversi Paesi e sistemi. Inoltre, facilita la descrizione, l'analisi e la comprensione del rapporto esistente tra istruzione, formazione e mercato del lavoro in vario modo:

- la terminologia ESCO è importante per un'istruzione e una formazione professionale che rispondano direttamente alle esigenze del mercato del lavoro;
- l'introduzione di una terminologia comune può essere utilizzata per identificare i bisogni di abilità e competenze, contribuendo direttamente ad aumentare la pertinenza e la rispondenza dell'istruzione e della formazione alle richieste del mercato del lavoro sia a breve che a lungo termine;
- i sistemi di verifica e valutazione devono riflettere l'interesse per i risultati dell'apprendimento in qualifiche e curricula. La terminologia ESCO può contribuire alla descrizione dei criteri di valutazione e può supportare direttamente gli organismi di qualificazione a livello internazionale, nazionale e settoriale;

- i sistemi europei per il conseguimento e il trasferimento dei crediti nell'istruzione superiore (ECTS, European Credit Transfer System) e nell'istruzione e formazione professionale (ECVET, European Credit System for Vocational Education & Training) possono beneficiare di un linguaggio standardizzato;
- una terminologia standardizzata e facilmente accessibile può essere utilizzata dai professionisti dell'orientamento e della consulenza. La focalizzazione di ESCO sulle abilità e sulle competenze non solo rende più facile la descrizione delle capacità esistenti, ma consente anche di identificare le abilità e le competenze individuali mancanti e trasferibili.
- infine, l'introduzione di una terminologia comune aiuta l'utente a descrivere l'apprendimento pregresso, che avviene anche in contesti non formali e informali, e facilita il riconoscimento di queste esperienze a scuola e da parte dei datori di lavoro.

- ESCO facilita la raccolta di informazioni sulle competenze disponibili e le statistiche

In Europa, ESCO può favorire lo sviluppo di strumenti di ricerca delle competenze, progettati per migliorare l'analisi dell'offerta e della domanda di abilità e competenze. Contribuisce a creare una maggiore conoscenza delle abilità e delle competenze possedute dalle persone, fornendo una maggiore trasparenza riguardo alle competenze disponibili sul mercato del lavoro.

Essendo strutturato in modo gerarchico e collegato ad ISCO, la Classificazione Internazionale Standard delle Occupazioni sviluppata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), ESCO consente di confrontare a livello internazionale i dati statistici acquisiti attraverso il suo utilizzo. Può anche servire

come punto di partenza per altri tipi di ricerca, come il benchmarking e il confronto tra Paesi.²⁶

3.7 Europass

Europass è un insieme di strumenti digitali e di informazioni che aiutano le persone in cerca di lavoro a gestire la propria formazione e la propria carriera. Il servizio è gratuito ed è disponibile in 29 lingue diverse. Il sito offre un archivio di modelli modificabili di CV e lettere di presentazione, la possibilità di testare le proprie competenze digitali, di cercare offerte di lavoro e di trovare informazioni sui corsi disponibili in Europa.

Europass fornisce anche le cosiddette "credenziali digitali", che sono legalmente equivalenti ai certificati cartacei. Esse consentono alle istituzioni di rilasciare gratuitamente qualifiche digitali a prova di alterazione e altre credenziali di apprendimento. Queste credenziali possono essere utilizzate per qualificarsi per posizioni lavorative, tirocini universitari e altro ancora. Con Europass, le persone in cerca di lavoro e quelle interessate a proseguire la propria formazione all'estero possono archiviare e condividere in modo sicuro le certificazioni acquisite, senza dover più preoccuparsi di disporre delle versioni cartacee dei propri certificati e diplomi. Possono inoltre confrontare le qualifiche possedute secondo il Quadro di riferimento Nazionale delle Qualifiche (QNQ) con quelle indicate nell'EQF.²⁷

3.8 EQF (Quadro Europeo delle Qualifiche)

L'EQF classifica le qualifiche in base a una serie di criteri relativi ai livelli di apprendimento raggiunti. Il suo scopo è integrare e coordinare le qualifiche, nonché

²⁶ Questo paragrafo è una versione ridotta della pubblicazione della Commissione Europea: *ESCO: European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

²⁷ Cfr. Il sito ufficiale Europass. <https://europa.eu/europass/en>

migliorare la trasparenza, l'accessibilità e la qualità delle qualifiche in relazione al mercato del lavoro, al sistema di istruzione e formazione e alla società civile.

I quadri delle qualifiche sostengono l'apprendimento permanente (cioè tutte le attività di apprendimento intraprese nel corso della vita), con l'obiettivo di migliorare le conoscenze, le abilità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e/o occupazionale. Questa definizione copre le varie forme di apprendimento formale, non formale e informale.

3.8.1 Che cos'è?

L'EQF (European Qualifications Framework)²⁸ è un quadro di riferimento comune che consente di rendere più trasparenti e comprensibili le qualifiche di diversi Paesi. A tale fine il quadro comprende 8 livelli di risultati di apprendimento per ogni qualifica conseguita, includendo anche quelle dell'istruzione superiore, dell'istruzione e formazione professionale (IFP) e le qualifiche rilasciate dal settore privato e da organizzazioni internazionali, che così sono facilmente confrontabili.

I descrittori di livello mostrano come le aspettative di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità aumentino man mano che i discenti progrediscono dal livello 1 al livello 8. Questi livelli, insieme ai descrittori, fungono da griglia di traduzione, consentendo di confrontare le qualifiche ottenute in Paesi e istituzioni diversi. In questo modo, l'EQF sostiene la mobilità transfrontaliera di studenti e lavoratori e promuove l'apprendimento permanente e lo sviluppo professionale in tutta Europa.

3.8.2 Come funziona?

La Raccomandazione EQF invita gli Stati membri a modellare i propri quadri di riferimento nazionale delle qualifiche sul sistema EQF, al fine di stabilire una

²⁸ Il Quadro delle qualifiche europee (EQF) è disponibile al sito: <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>

correlazione chiara e trasparente tra i livelli delle qualifiche nazionali e gli otto livelli dell'EQF.

Poiché l'EQF è innanzitutto uno strumento di traduzione, le qualifiche non sono direttamente incluse nell'EQF. Sono invece incluse nei Quadri Nazionali delle Qualifiche (QNQ), i cui livelli e valore possono essere compresi all'estero con riferimento agli otto livelli EQF. La corrispondenza diventa visibile ai cittadini man mano che i livelli EQF vengono aggiunti ai certificati e ai diplomi nazionali e inseriti nei QNQ.

Ogni Paese che voglia mettere in relazione i propri livelli nazionali delle qualifiche con l'EQF deve preparare una relazione di referenziazione dettagliata che segua i 10 criteri di referenziazione EQF concordati nell'Allegato III della versione rivista della Raccomandazione EQF.

I criteri di referenziazione dovrebbero garantire che i QNQ facciano riferimento all'EQF in modo coerente e trasparente. I criteri aiutano anche a strutturare i rapporti di referenziazione, che dovrebbero includere contributi e dichiarazioni scritte degli organismi nazionali di garanzia della qualità e degli esperti internazionali.

3.8.3 Come si usa l'EQF e chi ne può beneficiare?

L'EQF è stato creato per una serie di ragioni. Sebbene il suo scopo principale sia quello di aiutare i singoli cittadini a progredire sia nell'apprendimento che nella carriera professionale, il quadro di riferimento aiuta anche gli enti coinvolti nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'occupazione a migliorare le proprie politiche e attività pratiche. Essendo un quadro di riferimento completo e inclusivo di tutte le qualifiche e tutti i tipi e livelli di apprendimento, l'EQF ha molti utenti, che vanno dai singoli individui, ai datori di lavoro, ai sindacati, ai fornitori di istruzione e formazione, agli enti di riconoscimento delle qualifiche, alle autorità governative e alle organizzazioni internazionali.

L'EQF supporta le carriere nel mercato del lavoro

L'EQF consente ai datori di lavoro di valutare meglio le qualifiche di Paesi e istituzioni che non conoscono, di comprendere maggiormente il livello di competenze di ciascun candidato, confrontarne le qualifiche internazionali con quelle nazionali, capire la rilevanza di tali qualifiche e dei risultati di apprendimento raggiunti e valutarne la rispondenza alle esigenze dell'azienda o del settore. Grazie all'EQF, i datori di lavoro possono considerare l'Europa come un'area di qualificazione unica. Ciò riduce le barriere alla mobilità dei lavoratori, favorisce un migliore utilizzo delle conoscenze, abilità e competenze esistenti, e facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'EQF promuove un linguaggio comune tra istruzione e formazione e mercato del lavoro.

Promuovendo il passaggio ai risultati dell'apprendimento, l'EQF può anche facilitare il dialogo sulle esigenze del mercato del lavoro e sulla disponibilità di sistemi di istruzione e formazione. Un dialogo strutturato che utilizza i risultati dell'apprendimento come linguaggio comune aiuta ad accrescere l'importanza e aumentare l'attrattività delle qualifiche.

Le qualifiche con un livello EQF sono attendibili

I livelli EQF sono sempre più inclusi nei certificati e nei diplomi nazionali europei poiché consentono di vedere come una particolare qualifica si relaziona alle altre in un contesto europeo più ampio. La cooperazione sistematica e a lungo termine tra i Paesi che usano l'EQF e i quadri di riferimento delle qualifiche nazionali, i quali svolgono una sorta di controllo della qualità delle qualifiche, garantisce che i livelli di valutazione impiegati siano affidabili in tutta Europa. I cittadini possono quindi distinguere più facilmente le qualifiche vere da quelle "false". In questo modo l'EQF riesce anche a proteggere "il consumatore", cioè chi ne fa uso.

L'EQF facilita il riconoscimento delle qualifiche

L'EQF facilita il riconoscimento delle qualifiche promuovendo l'uso dei risultati dell'apprendimento, consentendo ai titolari e ai destinatari delle qualifiche di valutare

direttamente il contenuto, il livello e il profilo della qualifica in questione. L'EQF opera insieme ad altri strumenti europei e internazionali a sostegno del riconoscimento delle qualifiche. Mentre questi strumenti si concentrano sulle qualifiche regolamentate e/o accademiche, l'EQF sostiene il riconoscimento dell'apprendimento conseguito per tutte le qualifiche.²⁹

Il diritto dell'UE è molto generico, ma le legislazioni nazionali degli Stati membri sono molto più specifiche e dettagliate. I prossimi paragrafi saranno dedicati all'analisi di quattro diverse legislazioni nazionali.

²⁹ Per maggiori informazioni si veda la pubblicazione della Commissione Europea: *The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility* disponibile al sito <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-qualifications-framework-supporting-learning-work-and-cross-border>



4. Sistemi nazionali e modalità di fornitura di servizi su base transfrontaliera

Ogni Stato membro dell'UE ha una propria legge e un proprio sistema giuridico. Il diritto degli Stati membri (SM) può comprendere sia il diritto a livello nazionale (valido ovunque nello SM), sia le leggi applicabili solo in una determinata area dello SM (come nelle regioni italiane a statuto speciale), sia le leggi di attuazione delle direttive UE. In questa sede non è possibile fornire una trattazione complessiva di tutte le leggi nazionali europee in materia di lavoro freelance. Le sezioni seguenti tratteranno solo la legislazione nazionale dei Paesi dei partner di DiFree.

4.1 Come iniziare a lavorare come freelance nell'UE come cittadino europeo

Se siete cittadini dell'Unione Europea, intendete risiedere in un altro Stato membro dell'UE per alcuni mesi e siete già registrati come freelance in un Paese dell'Unione Europea non dovrete necessariamente aprire una partita IVA (imposta sul valore aggiunto) nel Paese in cui soggiognerete per un breve periodo. All'interno

dell'Unione Europea, infatti, non esiste alcuna norma che vieti di lavorare in un Paese membro con una partita IVA estera. Inoltre, per chi svolge la propria attività di freelance in un altro Stato membro dell'UE, in generale vale la cosiddetta regola dei "183 giorni".³⁰

4.2 La legislazione greca

Definizione di lavoro autonomo

In generale, qualsiasi lavoratore non classificato come dipendente è considerato un lavoratore autonomo. Ad esempio, nell'articolo 2 della legge 2084/92 sulla riforma della previdenza sociale e altre disposizioni (definizioni concettuali) il legislatore stabilisce che i lavoratori autonomi sono tutti gli assicurati ad eccezione dei dipendenti. L'articolo 3, comma 4, della legge 2676/99 "Ristrutturazione organizzativa e operativa delle istituzioni di sicurezza sociale e altre disposizioni", stabilisce che le persone assicurate con l'Organizzazione di sicurezza sociale per i lavoratori autonomi (OAEE) sono lavoratori autonomi che, in base alla normativa vigente, non sono necessariamente assicurati presso un'altra istituzione assicurativa primaria.

Secondo la teoria e la giurisprudenza, un dipendente è un lavoratore che riceve un salario, indipendentemente dal modo in cui questo viene determinato e pagato, ed è inoltre soggetto a una legittima subordinazione da parte del datore di lavoro, che si manifesta nel diritto del datore di lavoro di esercitare il controllo e la supervisione per quanto riguarda il luogo, il tempo e il modo in cui viene fornito il lavoro e di impartire ordini e istruzioni che sono vincolanti per il lavoratore per quanto riguarda la corretta esecuzione del lavoro, indipendentemente dal fatto che il datore di lavoro eserciti questo diritto nella pratica o lasci al lavoratore un margine di iniziativa, a condizione tuttavia che questa opzione non si estenda all'abolizione dell'obbligo di

³⁰ La regola dei 183 giorni si riferisce ai criteri utilizzati da molti Paesi per stabilire se tassare una persona come residente. Viene applicata anche in Canada, Australia e Regno Unito. Altri Paesi usano periodi più brevi o più lunghi per stabilire la residenza. La Svizzera, ad esempio, richiede più di 90 giorni. L'Internal Revenue Service statunitense utilizza una formula più complessa per calcolare il periodo di residenza, che include una parte dei giorni dei due anni precedenti e dell'anno in corso. Cfr. Kenton, W. (2021, 31 luglio). *183-Day Rule: Definition, How It's Used for Residency, and Example*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/1/183-day-rule.asp>.

obbedienza al datore di lavoro e alla creazione di una capacità di agire libera dal controllo del datore di lavoro. In caso contrario, il lavoro non viene svolto in una posizione di subordinazione.

I tribunali utilizzano principalmente la teoria della subordinazione legittima; la teoria della subordinazione economica è secondaria. La singola fattura per i servizi resi non è un criterio determinante per classificare una persona come lavoratore autonomo. Al contrario, quando quasi tutte le fatture mensili per i servizi resi si riferiscono a un unico datore di lavoro, ciò può costituire una prova conclusiva del fatto che il lavoro è svolto in una posizione di subordinazione.

C'è un lungo elenco di leggi, di cui vale la pena di citare quelle riguardanti casi di studio:³¹

- le persone impiegate o che prestano lavoro o servizi retribuiti in base a un contratto d'opera, a condizione che per il loro impiego, lavoro o servizi non siano assicurati con un altro fondo assicurativo primario per espressa disposizione di legge (articolo 4 della legge 1305/82, articolo 1, comma 3 della legge 1759/88).
- I lavoratori assunti con contratto d'opera presso: a) enti pubblici, b) enti locali e c) alcuni istituti di ricerca e tecnologici. L'articolo 17, comma 1, della legge 3144/03 stabilisce che i lavoratori con contratto di lavoro subordinato sono: a) enti pubblici, b) enti locali e c) alcuni istituti di ricerca e tecnologia. L'articolo 17 della Legge 3144/03, comma 1, stabilisce che dal 13.09.02 l'OAEE, l'organizzazione assicurativa per i lavoratori autonomi, è obbligata ad assicurare questi gruppi di lavoratori.
- Gli appaltatori e i subappaltatori di lavori edili e di ingegneria, quando sono impiegati personalmente, a condizione che non siano assicurati dall'ex TSMEDE (il fondo pensionistico per ingegneri e appaltatori di lavori pubblici).
- Lavoratori a domicilio che lavorano a cottimo.

³¹ S. Lampousaki (2009). *Greece: Self-employed workers*. Observatory: EurWork. Available at the site: <https://www.eurofound.europa.eu/>

- Familiari coadiuvanti (coniugi del datore di lavoro o parenti di primo o secondo grado), a condizione che non siano assicurati presso un'altra istituzione assicurativa primaria.
- Rappresentanti di vendita/intermediari assicurativi, a condizione che siano al servizio di una sola compagnia e che siano impiegati per vendere personalmente i prodotti all'interno o all'esterno. In caso contrario, sono coperti dal TEA, fondi assicurativi pensionistici (OAEE).
- Apprendisti professionisti
- Tassisti che non possiedono un veicolo o parte di esso.
- Alcune professioni artistiche
- Giocatori/atleti di calcio a pagamento, ecc.

4.2.1 Come iniziare a lavorare come freelance in Grecia

Nel 2017 il lavoro autonomo rappresentava circa il 30% di tutta l'occupazione in Grecia. Oggi la quota di lavoratori autonomi rispetto all'occupazione totale in Grecia è maggiore rispetto a qualsiasi altro Stato membro dell'UE. Il tasso di lavoro autonomo in Grecia (espresso come percentuale dell'occupazione totale) è di gran lunga superiore alla media dell'UE28. Tra le economie dell'OCSE, solo il tasso di lavoro autonomo del Messico è così alto come quello della Grecia.³²

Il lavoratore autonomo/libero professionista si rivolge alle autorità fiscali o dichiara attraverso la piattaforma online del Ministero delle Finanze di iniziare a esercitare una professione. Ogni professione è designata da un codice e ci sono professioni che richiedono una licenza da parte delle associazioni professionali nazionali, come quelle di avvocati, medici, ingegneri, economisti, contabili, psicologi, ecc. Un libero professionista può dichiarare una o più professioni, in particolare per professioni come il consulente aziendale, il docente, ecc. e ogni libero professionista paga una

³² Si veda: D. Karantinos (2018). *Self-employment and Bogus Self-employment in Greece*; A. Ales and M. Faioli (2010). *Bogus and Dependent Self-employment in Greece*. Rapporti non pubblicati sono disponibili al sito www.ilo.org/

quota fissa di € 650,00 all'anno. Al momento della compilazione dei moduli iniziali, il lavoratore autonomo deve dichiarare l'indirizzo in cui esercita la propria professione, il quale può corrispondere anche alla residenza domestica, se adatta.

IVA

Quando si dichiara di iniziare una professione, i Servizi Finanziari includono o esentano dall'IVA a seconda della professione dichiarata. Categorie professionali quali Medici, Psicologi, Sociologi e Insegnanti sono esenti dall'IVA. Per le altre professioni, l'IVA è dovuta al 24% del valore netto della fattura. Anche i liberi professionisti il cui fatturato annuo complessivo non supera i 10.000,00 euro sono esenti da IVA.

Contributi previdenziali

In Grecia i contributi previdenziali sono suddivisi in classi assicurative (1-6) composte da un contributo mensile variabile (155 euro in 1a classe fino a 500 euro in 6a classe) e da un contributo sanitario mensile fisso di 66 euro, per cui il contributo mensile minimo è di 210 euro (1a classe) e massimo di 566 euro in 6a classe. Ogni libero professionista è tenuto a scegliere ogni anno (entro la fine di gennaio) la propria classe assicurativa. Inoltre, tutti gli assicurati pagano ogni mese 10,00 euro per il Fondo di disoccupazione.

I medici, gli avvocati, i notai, gli ingegneri, i giornalisti e gli ufficiali giudiziari autonomi devono scegliere di pagare un'assicurazione mensile supplementare (3 categorie, da 39 a 56 euro al mese) e un pagamento *una tantum* compreso tra 26 euro (prima classe) e 37 euro (terza classe).

Esiste anche la possibilità di pagare secondo un regime forfettario e coloro che optano per questo sistema di tassazione ricevono una somma forfettaria al momento del pensionamento, a seconda dell'importo versato durante la loro carriera lavorativa e della professione a cui appartengono. La somma forfettaria può variare da circa 2.000 euro per i professionisti della sanità come medici e farmacisti, a 6.700

euro per gli ingegneri, a 11.000 euro per gli avvocati, fino a 32.000 euro per i notai e 39.000 euro per gli ufficiali giudiziari.

4.2.2 Regime fiscale greco

La legge 4916/2022, votata dal Parlamento greco il 23 marzo 2022, modifica il regime di tassazione alternativa che si applica ai redditi da libera professione delle persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Grecia.³³ Di conseguenza, il 50% della fonte di reddito delle persone fisiche derivante da attività libero-professionali in Grecia sarà esente dall'imposta sul reddito e dal contributo speciale di solidarietà di cui all'articolo 43A per sette anni fiscali consecutivi.³⁴

Per ogni trimestre finanziario (ad esempio, il 1° trimestre va da gennaio a marzo) fino al 20 del mese successivo (ad esempio, il 20 aprile), ogni lavoratore autonomo presenta la dichiarazione dei redditi alle autorità fiscali per via elettronica e, se è soggetto all'IVA, questa gli viene compensata (l'IVA riscossa meno l'IVA pagata per le spese) e di conseguenza rimborsata oppure il lavoratore è obbligato a pagare l'importo corrispondente dovuto. Inoltre, ogni anno, nei mesi di maggio e giugno, il libero professionista deve presentare la dichiarazione dei redditi per l'anno precedente e, quando questa è approvata, riceve un rimborso fiscale o la notifica dell'importo dovuto (è possibile pagare l'importo in 8 rate). Le aliquote dell'imposta sul reddito partono dal 9% per i guadagni fino a 10.000 euro e aumentano fino a un massimo del 44% per i redditi superiori a 40.000 euro (le aliquote intermedie sono del 22% fino a 20.000 euro, del 28% fino a 30.000 euro e del 36% fino a 40.000 euro).

³³ Per un'analisi dettagliata si veda Miliakou, A. et al. (2022, March 22). *The new Law 4916/2022*. KG Newsletter. Available at the site: https://kglawfirm.gr/wp-content/uploads/2022/03/Newsletter_Law-4916_2022.pdf

³⁴ Deloitte. Tax@hand. (n.d.). (2022, March 22). *Alternative tax regime for employees and freelancers becoming tax residents amended*. Retrieved November 9, 2022. <https://www.taxathand.com/article/23066/Greece/2022/Alternative-tax-regime-for-employees-and-freelancers-becoming-tax-residents-amended/legal/about>

I professionisti autonomi in Grecia sono inoltre tenuti ad anticipare le imposte dell'anno successivo con un'aliquota del 55%. Per esempio, se il contribuente deve pagare 3.000,00 euro di tasse sul reddito del 2021, dovrà pagare altri 1.650,00 euro (questo importo rappresenta il 55% delle tasse del 2021, come pagamento parziale delle tasse per il 2022); inoltre, è prevista anche una tassa commerciale di 650,00 euro, per cui dovrà pagare un totale di 5.300,00 euro.

L'aumento della burocrazia fiscale negli ultimi anni è impegnativo, soprattutto per i lavoratori autonomi che non possono permettersi di assumere un commercialista.

Oltre alla dichiarazione dei redditi, sono tenuti a presentare:

- 4 dichiarazioni IVA periodiche,
- 7 dichiarazioni di ritenuta d'acconto (temporanea e definitiva),
- i prospetti riepilogativi annuali
- 4 dichiarazioni con gli accordi sulle tariffe sottoscritti con i clienti.

La maggior parte dei nuovi lavoratori autonomi (ma anche la maggior parte dei più esperti) cerca di gestire i propri obblighi fiscali autonomamente (senza un commercialista). Tuttavia, la complessità della burocrazia fiscale è in costante aumento, al punto che molti sono costretti a dedicare gran parte del loro tempo produttivo al monitoraggio della legislazione fiscale e al rispetto degli obblighi che ne derivano.

4.3 La legislazione italiana

Definizione di lavoro autonomo

In Italia, i lavoratori autonomi sono tutelati dalla Costituzione nazionale. In particolare, l'articolo 41 della Costituzione italiana stabilisce che " L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla

dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali ".³⁵

Spesso in Italia i liberi professionisti sono associati a specifiche categorie professionali e ad ordini professionali (avvocati, architetti, ingegneri, geometri, dottori commercialisti, consulenti del lavoro, ecc.).

Non tutte le professioni richiedono l'iscrizione a un albo: è la legge a definire le cosiddette "professioni protette", cioè quelle attività il cui esercizio è subordinato all'iscrizione in appositi albi, collegi o elenchi, nonché all'eventuale superamento di un esame di Stato che attesti l'adeguata preparazione tecnica e deontologica del professionista.

Gli ordini professionali hanno lo scopo di garantire la qualità dell'attività svolta dal professionista. Gli ordini devono anche produrre un insieme di regole che gli iscritti devono poi rispettare.

Gli ordini professionali hanno lo scopo di garantire la qualità dell'attività svolta dal professionista. Gli ordini devono anche produrre un insieme di regole che gli iscritti devono poi rispettare. Le professioni non regolate sono quelle che possono essere praticate senza una qualifica formale e sono accessibili agli stranieri, i quali dovrebbero altrimenti ottenere il riconoscimento dei propri titoli.

4.3.1 Come iniziare a lavorare come freelance in Italia

Cittadini dell'UE

Se siete cittadini dell'Unione Europea, intendete risiedere in Italia per qualche mese e siete già registrati come liberi professionisti in un Paese dell'Unione Europea, non dovrete necessariamente aprire una partita IVA (imposta sul valore aggiunto) in Italia. All'interno dell'Unione Europea, infatti, non esiste una norma che vieti di

³⁵ Il testo della Costituzione Italiana è disponibile al sito: https://www.quirinale.it/allegati_statici/costituzione.pdf

lavorare in un Paese membro con una partita IVA estera, e quindi questo vale anche per l'Italia. Inoltre, per chi svolge l'attività di libero professionista in Italia, in generale vale la cosiddetta regola dei "183 giorni":

- chi svolge un'attività all'estero per meno di 183 giorni all'anno resta soggetto alla normativa fiscale del proprio Paese di residenza;
- chi svolge un'attività all'estero per più di 183 giorni all'anno (non necessariamente continuativi) può scegliere di mantenere la tassazione all'estero.³⁶

Ricordate che, in quanto cittadini dell'UE, dovete iscrivervi come residente in Italia se vi fermate per più di 3 mesi. Per iscrivervi, dovrete fissare un appuntamento per il cambio di residenza presso l'Ufficio Anagrafe del Comune di residenza in Italia.

Assicuratevi di preparare i seguenti documenti:

- passaporto valido (copia e originale);
- prova di essere un lavoratore autonomo;
- prova di possedere sufficienti risorse finanziarie;
- assicurazione sanitaria.

Riceverete il certificato di registrazione, valido per 5 anni, e ovviamente la carta d'identità.³⁷

Residenza fiscale

Se pensate di trascorrere non più di sei mesi in Italia, non sarete obbligati a trasferire la vostra residenza fiscale in Italia. Se decidete di rimanere più a lungo, potete decidere di:

- trasferire la residenza fiscale in Italia o
- pagare le tasse sia in Italia che nel Paese in cui avete aperto la partita IVA.

³⁶ N26. (2021, April 9). Lavorare come freelance in Italia da expat: cosa devi sapere per iniziare. <https://n26.com/it-it/blog/lavorare-come-freelance-in-italia-da-expat>

Traduzione libera ad opera degli autori

³⁷ HousingAnywhere. *Italy: Self-Employment Visa and Freelancing Step-by-Step*. <https://housinganywhere.com/Italy/freelancing-in-italy>

Le cose da fare per trasferire la residenza fiscale in Italia sono:

- ottenere il codice fiscale, che costituisce un mezzo di identificazione dei cittadini stranieri nei rapporti con le autorità pubbliche e le altre amministrazioni. Per le persone fisiche è determinato sulla base dei dati anagrafici ed è costituito da un'espressione di 16 caratteri alfanumerici;³⁸
- rivolgersi all'Agenzia delle Entrate, inviando una raccomandata a/r o utilizzando l'apposito software disponibile sul sito dell'Agenzia delle Entrate, per ottenere la partita IVA, un numero di 11 cifre necessario per identificare il contribuente (l'impresa o la persona fisica titolare della partita IVA);
- scegliere il proprio codice Ateco, una combinazione alfanumerica che identifica un'attività economica in conformità alla nomenclatura europea Nace Rev. 2, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'UE il 20 dicembre 2006 (EUR-Lex-32006R1893). Le lettere identificano il macrosettore economico, mentre i numeri (da due a sei cifre) rappresentano le sottocategorie dei settori. Dal 1° gennaio 2008 è in vigore la nuova classificazione Ateco 2007, approvata dall'Istat in stretta collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, le Camere di Commercio e gli altri enti, ministeri e associazioni imprenditoriali interessati;³⁹
- capire se la propria professione è regolamentata o meno:
 - i professionisti non regolamentati devono iscriversi all'INPS,⁴⁰ nella categoria Gestione Separata;
 - i professionisti regolamentati sono obbligati a iscriversi alle casse previdenziali associate alla loro attività;
- scegliere come pagare le tasse: regime ordinario o regime forfettario.

³⁸ Agenzia delle Entrate. (Italian Revenue Agency). *Individuals - Tax identification number for foreign citizens*. Retrieved November 7, 2022 <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/english/nse/individuals/tax-identification-number-for-foreign-citizens>

³⁹ I codici ATECO Italiani sono disponibili sul sito: <https://codiceateco.it/codice-ateco>. *Nace Revision 2* con la classificazione delle attività economiche può essere reperita dal sito ufficiale della Legge Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32006R1893>

⁴⁰ Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

4.3.2 Il regime fiscale italiano

Regime ordinario

Il regime fiscale ordinario in Italia prevede aliquote progressive che partono dall'aliquota minima del 23% fino all'aliquota massima del 43% sui redditi superiori a 75.000 euro.

Per quanto riguarda i contributi previdenziali, al reddito imponibile si applica l'aliquota normale del 25,72%. Ogni residente in Italia deve pagare questo contributo indipendentemente dal regime fiscale utilizzato.⁴¹

Regime fiscale forfettario

È un regime fiscale agevolato, destinato alle persone fisiche che svolgono attività d'impresa, arti o professioni.

Questo regime fiscale consente di applicare un'aliquota del 5% al reddito imponibile per i primi 5 anni. Dopo questo periodo, si applica un'aliquota del 15%.

La Legge di Bilancio 2020 ha apportato alcune modifiche al regolamento, tra cui un nuovo requisito di accesso, una nuova causa di esclusione e un sistema premiale per incoraggiare l'uso della fatturazione elettronica.⁴²

Requisiti di accesso

Possono accedere al regime forfettario i contribuenti che, nell'anno precedente, abbiano contemporaneamente

- conseguito o percepito compensi, calcolati per anno, non superiori a 65.000 euro (se si svolgono più attività, contraddistinte da diversi codici

⁴¹HousingAnywhere. *Italy: Self-Employment Visa and Freelancing Step-by-Step*. (n.d.). Ultimo accesso: 7, 2022, <https://housinganywhere.com/Italy/freelancing-in-italy>

⁴²Agenzia delle Entrate. *Schede - Regime forfettario (le regole 2020) - Che cos'è - Agenzia delle Entrate*. (n.d.-e). <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/regime-forfettario-le-regole-2020-/info-gen-regime-forfettario-le-regole-2020->

Ateco, occorre considerare la somma dei ricavi e dei compensi relativi alle varie attività svolte);

- sostenute spese per un importo complessivo non superiore a 20.000 euro lordi per lavoro accessorio, lavoro dipendente e compensi a collaboratori, comprese le somme erogate sotto forma di utili agli associati il cui apporto è costituito esclusivamente da prestazioni di lavoro e quelle pagate per il lavoro prestato dal datore di lavoro o dai suoi familiari. Anche chi inizia un'attività può accedere al regime forfettario, comunicando nell'apposita dichiarazione ai fini IVA di presumere la sussistenza dei suddetti requisiti.⁴³

- capire quando pagare le tasse. L'imposta da applicare ai compensi per il lavoro autonomo è disciplinata dai commi 1 e 2 dell'articolo 25 del DPR n. 600/73:

"1.1. I soggetti [...], che corrispondono a soggetti residenti nel territorio dello Stato, per compensi comunque denominati, anche sotto forma di partecipazione agli utili, per prestazioni di lavoro autonomo, ancorché non esercitate abitualmente ovvero siano rese a terzi o nell'interesse di terzi o per l'assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere, devono operare all'atto del pagamento una ritenuta del 15 per cento a titolo di acconto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche dovuta dai percipienti, con l'obbligo di rivalsa."

"2. Salvo quanto disposto nell'ultimo comma del presente articolo, se i compensi e le altre somme di cui al comma precedente sono corrisposti a soggetti non residenti, deve essere operata una ritenuta a titolo d'imposta nella misura del 30 per cento, anche per le prestazioni effettuate nell'esercizio di imprese."⁴⁴

⁴³ Agenzia delle Entrate. *Schede - Regime forfettario (le regole 2020) - Che cos'è -* <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/regime-forfettario-le-regole-2020-/infogen-regime-forfettario-le-regole-2020>

⁴⁴ Cfr. *Italy Law Firms*. (2020, March 19). Tax Lawyer in Italy: tax planning. <https://italylawfirms.com/en/the-subjection-to-the-taxation-of-fees-paid-to-non-resident-individuals-for-self-employment/>

4.3.3 Cittadini non comunitari già stanziati in Italia

I cittadini stranieri titolari di un permesso di soggiorno per studio o formazione che intendono svolgere un'attività di lavoro autonomo possono chiedere la conversione del permesso di soggiorno, presentando domanda online allo Sportello Unico per l'Immigrazione della relativa Prefettura competente, secondo le date riportate sul Decreto flussi. Il decreto flussi è stato firmato dal Presidente del Consiglio dei Ministri e stabilisce il numero massimo di lavoratori stranieri ammessi in Italia per anno.

I richiedenti devono seguire la procedura sul sito www.interno.it compilando il modulo Z (verifica della quota per lavoro autonomo e certificazione dei requisiti posseduti) o Z2 (per i cittadini stranieri in possesso di laurea italiana o specialistica, o per i cittadini stranieri regolarmente domiciliati in Italia al compimento della maggiore età).

Ricevuta la domanda, la Struttura Unica per l'Immigrazione verificherà il possesso dei requisiti necessari e, in caso affermativo, convocherà il richiedente per un incontro. Qualunque sia la natura dell'attività di lavoro autonomo che si intende svolgere, il richiedente deve presentarsi a questo incontro con i seguenti documenti:

- ricevuta del pagamento dell'imposta di bollo di 14,62 euro da parte dei rivenditori autorizzati (ad esempio, le tabaccherie) che hanno effettuato il pagamento on line;
- permesso di soggiorno per studio o formazione in originale in corso di validità;
- documento d'identità in corso di validità.

Il richiedente deve inoltre presentare all'incontro un'altra serie di documenti che variano a seconda della natura del lavoro autonomo.

Se volete lavorare come imprenditore, commerciante o artigiano, dovrete avere:

- l'attestazione dei parametri di riferimento rilasciata dalla relativa Camera di Commercio, ovvero la dichiarazione della Camera di Commercio di zona delle risorse finanziarie necessarie per iniziare in Italia l'attività scelta;
- la prova del possesso delle risorse finanziarie indicate nell'attestazione camerale (ad esempio, su un conto corrente bancario italiano, un contratto di affitto, una retribuzione per lavoro subordinato per un massimo di 20 ore settimanali, ecc;)
- se la natura del lavoro richiede qualifiche, licenze o autorizzazioni, il richiedente deve essere in possesso della dichiarazione di assenza di motivi ostativi, rilasciata dall'autorità competente (Camera di Commercio per il commercio all'ingrosso, Comune per il commercio al dettaglio, ecc);
- la prova di avere un reddito superiore al minimo legale per l'esenzione dai contributi sanitari.

Se intendete diventare soci, amministratori di società o titolari di cariche sociali, dovete possedere:

- la dichiarazione dell'autorità pubblica competente attestante il possesso dei requisiti necessari previsti dalla legge italiana per l'esercizio dell'attività lavorativa, compresi, ove necessario, i requisiti per coloro che intendono diventare soci o amministratori di società di capitali o società di persone di nuova costituzione;
- attestazione, ove richiesto, dei parametri di riferimento indicati dalla Camera di Commercio per la disponibilità delle risorse finanziarie richieste ai cittadini stranieri che intendono diventare soci o amministratori di società di capitali o di società cooperative;
- copia dell'atto costitutivo della società;
- certificato di iscrizione al Registro delle Imprese, solo se l'impresa è attiva da almeno 3 anni (certificato camerale);

- dichiarazione del rappresentante legale della società che il socio, l'amministratore delegato o il titolare della carica assicurano un reddito superiore al minimo legale per l'esenzione dai contributi sanitari;
- copia dell'ultimo bilancio della società (per le società a scopo di lucro) depositato presso il Registro delle Imprese della Camera di Commercio, o dell'ultima dichiarazione dei redditi (per le imprese individuali), da cui risulti che l'utile o il reddito è sufficiente a garantire la retribuzione;
- copia della dichiarazione di responsabilità, presentata alla Direzione Provinciale del Lavoro, in cui il rappresentante legale dell'azienda deve specificare che in virtù del contratto non si instaura alcun rapporto di lavoro subordinato.⁴⁵

4.3.4 Cittadini extracomunitari non stanziati in Italia

I cittadini stranieri che intendono venire in Italia per svolgere un'attività di lavoro autonomo di una delle attività previste dal decreto flussi annuali devono ottenere un visto d'ingresso per lavoro autonomo presso l'ambasciata o il consolato italiano nel proprio Paese, per poi richiedere il permesso di soggiorno per lavoro autonomo.

Prima di richiedere il visto, il cittadino straniero deve innanzitutto richiedere il nulla osta provvisorio alla Questura competente entro i termini previsti dal decreto flussi in entrata. Tale richiesta può essere presentata anche tramite delega.

Se l'impiego specifico lo richiede, oltre al nulla osta devono essere inviati alla questura anche i seguenti documenti:

- dichiarazione di assenza di motivi ostativi al rilascio del documento che abilita o autorizza il richiedente a svolgere un determinato tipo di lavoro in Italia;

⁴⁵ Cfr. Italy Law Firms. (2022, March 24). *Self-employment for non-Italian residents: information*. <https://italylawfirms.com/en/self-employment-in-italy-for-eu-and-non-eu-nationals/>

- attestazione dei parametri di riferimento rilasciata dalla Camera di Commercio del territorio in cui si svolgerà la prestazione di lavoro autonomo o dall'ordine professionale competente.

A fronte dell'esibizione di questi documenti e a condizione che non vi siano impedimenti all'ingresso in Italia e al soggiorno del richiedente in qualità di lavoratore autonomo, la Questura rilascerà il nulla osta provvisorio entro 20 giorni.

2) Una volta ottenute la dichiarazione, l'attestazione e il nulla osta, ed entro 3 mesi dalla data del loro rilascio, il richiedente dovrà richiedere all'ambasciata o al consolato italiano il visto d'ingresso e alcuni documenti aggiuntivi:

- documentazione sulla disponibilità in Italia di un'abitazione adeguata;
- documentazione che attesti il possesso di un reddito superiore al minimo legale per l'esenzione dai contributi al servizio sanitario.

Una volta verificate le quote di afflusso e i requisiti previsti dal decreto afflussi annuale, l'Ambasciata o il Consolato rilasceranno il visto entro 30 giorni, indicando espressamente il tipo di lavoro prescelto, insieme al certificato che attesta il possesso dei requisiti necessari per il permesso di soggiorno per lavoro autonomo. L'Ambasciata o il Consolato provvederà a darne comunicazione al Ministero, all'INPS e all'INAIL, l'ente nazionale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Il visto deve essere utilizzato entro 180 giorni dal rilascio.

3) Una volta ottenuto il visto d'ingresso, ed entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, il cittadino straniero dovrà rivolgersi a uno degli uffici postali abilitati al disbrigo delle pratiche di immigrazione per compilare il kit di richiesta del permesso di soggiorno per lavoro autonomo.⁴⁶

⁴⁶ Fonte: Diritto Italiano per le imprese. Op. cit.

4.4 La legislazione portoghese

Definizione di lavoro autonomo

Un libero professionista è un professionista autonomo che fornisce servizi a una o più aziende senza firmare un contratto di lavoro con nessuna di esse. Il libero professionista è indipendente dagli obblighi classici di un dipendente regolare e assume la posizione di fornitore nell'azienda, fornendo un servizio in cambio di un pagamento.⁴⁷ Questa categoria di lavoratori gode della libertà di lavorare quando, dove e come vuole, e l'azienda si limita ad acquistare da loro un servizio entro una data concordata.

4.4.1 Come iniziare a lavorare come freelance in Portogallo

In Portogallo esistono diversi tipi di contratti che stabiliscono un rapporto tra datore di lavoro e dipendente, e tra questi vi è la categoria delle "ricevute verdi" (*recibos verdes*), che comprende i lavoratori autonomi. La ricevuta verde è un documento rilasciato da lavoratori autonomi, fornitori di servizi o liberi professionisti che hanno l'autonomia di eseguire il servizio loro commissionato. Tra tutti i tipi di contratto di lavoro, questo è uno dei più complessi da stabilire e comprendere.

Per questi lavoratori, i benefici sociali sono molto bassi, ma nel primo anno della ricevuta verde non è necessario pagare le tasse. Per le ricevute verdi è necessaria una Dichiarazione di inizio attività. La registrazione deve essere effettuata sul portale dell'autorità finanziaria⁴⁸ e il libero professionista deve possedere i seguenti requisiti:

- un NIF (codice fiscale)
- la prova legale di residenza in Portogallo

⁴⁷ FactorialHR (2022), a Human Resources portal. Tipos de contrato de trabalho em Portugal: tudo o que precisa de saber. <https://factorialhr.pt/blog/tipos-de-contrato-trabalho/>

⁴⁸ Per maggiori informazioni si vede il sito della Autoridade Tributaria e Aduaneira. <https://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html>

- una carta di cittadinanza (o una carta d'identità e una carta del contribuente).
- un NIB, (Numero di identificazione bancaria) un codice che identifica un'unica banca in Portogallo.

4.4.2 Il regime fiscale portoghese

Gli obblighi di un libero professionista sono:⁴⁹

Contributi di previdenza sociale

In assenza di un datore di lavoro, spetta al libero professionista pagare i contributi di previdenza sociale. A tal fine, il freelance deve presentare una dichiarazione trimestrale (che termina l'ultimo giorno di gennaio, aprile, luglio e ottobre), dichiarando il reddito ottenuto nel trimestre precedente. Se lo ritiene adeguato, il libero professionista può scegliere di fissare un reddito superiore o inferiore a quello effettivamente percepito, fino a un massimo del 25% (a intervalli del 5%).⁵⁰

Calcolo del contributo mensile

La previdenza sociale calcola l'importo del contributo mensile dovuto in base alle informazioni contenute nella dichiarazione trimestrale. Il reddito dichiarato nel trimestre viene moltiplicato per il coefficiente applicabile (70%, in caso di prestazione di servizi). Si ottiene così il cosiddetto "reddito rilevante". Questa cifra viene divisa per tre per ottenere il reddito medio mensile rilevante, noto anche come base contributiva, che viene poi moltiplicato per l'aliquota contributiva del 21,4% per calcolare l'importo del contributo mensile alla previdenza sociale.

Anche se il libero professionista non percepisce reddito in un trimestre di riferimento, deve comunque compilare e comunicare la dichiarazione trimestrale. In questo caso, il contributo minimo da versare è di 20 euro. Tuttavia, dopo 4 trimestri consecutivi di versamento di 20 euro, il libero professionista è esonerato dal

⁴⁹ Montepio. Associação Mutualista. (2022). *Freelancer: como funcionam o IRS e a Segurança Social*. <https://www.montepio.org/ei/pessoal/impostos/freelancer-como-funcionam-os-impostos-e-a-seguranca-social/>

⁵⁰ L'informazione è disponibile sul sito Segurança Social at <https://www.seg-social.pt/inicio>

pagamento di ulteriori contributi fino a quando non ricomincerà a percepire un reddito.

Esenzione dai contributi di previdenza sociale

Il regime contributivo per i lavoratori autonomi prevede anche altri casi di esenzione dal versamento dei contributi di previdenza sociale: chi si trova nei primi 12 mesi di lavoro autonomo e i pensionati che lavorano come freelance e percepiscono la pensione. I dipendenti che lavorano anche come liberi professionisti possono essere esentati dal pagamento dei contributi, a condizione che soddisfino determinati requisiti. Ad esempio, avere un reddito medio mensile inferiore a quattro volte l'indice di sostegno sociale (IAS) di 1.772,8 euro (basato sull'IAS di 443,2 euro nel 2022). Se il reddito medio mensile supera questo importo, il contributo mensile alla previdenza sociale per l'attività indipendente viene calcolato sulla base della differenza tra tale importo e il reddito percepito.⁵¹

IVA

Se l'attività di freelance è l'unica fonte di reddito, il compenso annuo del freelance sarà presumibilmente superiore a 12,5 mila euro, il che significa che non è esente da IVA ed egli dovrà quindi addebitare questa imposta ai suoi clienti.⁵²

Essendo soggetto all'IVA, il libero professionista deve dichiararla periodicamente. Nel regime IVA trimestrale, la cosiddetta dichiarazione periodica deve essere inviata entro il 15 del secondo mese successivo al trimestre cui si riferiscono le operazioni. Se il libero professionista ha optato per il regime IVA mensile nella dichiarazione di inizio o di variazione dell'attività, ha tempo fino al decimo giorno del secondo mese successivo a quello a cui si riferiscono le operazioni per presentare la dichiarazione periodica.

⁵¹ Montepio (2022). Op. cit.

⁵² Ibidem. art. 3 of the IRS CODE. (DRE, 1988) IRS Code. <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/1988-34523375>.

Esenzione

Se si prevede che il compenso annuo sia inferiore a 12,5 mila euro, il libero professionista può richiedere l'esenzione dall'IVA; in tal caso non potrà detrarre l'IVA sull'attività svolta.

La Partita IVA prevede anche esenzioni per alcune attività. È il caso dei servizi che consistono in lezioni su materie scolastiche o di istruzione terziaria impartite a titolo personale.

IRS (imposta sul reddito delle persone fisiche)

Il reddito di un libero professionista rientra nella categoria IRS B. In questa categoria di reddito ci sono due regimi di tassazione: contabilità semplificata o organizzata. Fino a un compenso annuo di 200mila euro il libero professionista può godere del regime semplificato. Può anche optare per la contabilità organizzata, se lo desidera. Al di sopra di un compenso annuo di 200mila euro è obbligato ad applicare la contabilità organizzata.⁵³

Regime semplificato

È il più comune, in quanto comporta minori oneri e spese fiscali (da qui il nome di "regime semplificato"). Le imposte sui redditi sono effettuate mediante l'applicazione di coefficienti, che variano tra 0,15 e 0,95, a seconda della natura del reddito. Ciò rende solo una parte del reddito soggetta all'IRS. Il resto è ritenuto costituire spese per l'attività.

Al reddito del libero professionista generato da attività professionali specificatamente previste nella tabella di cui all'articolo 151 del Codice IRS (CIRS), si applica il coefficiente di 0,75. Ciò significa che solo il 75% del reddito è tassato. Il restante 25% è considerato un costo necessario per lo svolgimento dell'attività.

Giustificazione delle spese

⁵³ Ivi.

Solo il 10% del 25% considerato come spese sostenute per lo svolgimento del lavoro viene assunto automaticamente. Il restante 15% è subordinato alla presentazione delle fatture con NIF (Codice Identificativo Fiscale Individuale) e inserito nel portale *e-fatura* (portale fattura elettronica). Per coprire questa “quota” del 15% si tiene conto di una trattenuta specifica di 4.104 euro (o superiore, in base all'ammontare dei contributi versati alle assicurazioni previdenziali obbligatorie).

Pertanto, in pratica, solo chi è appartenente alla categoria B e percepisce un reddito annuo superiore a 27.360 euro deve tener conto delle spese, poiché il 15% di 27.360 euro è pari a 4.104 euro. Il Codice IRS elenca le spese sostenute per lavori ammessi. Oltre alla detrazione specifica, sono accettate le seguenti spese:

- costi e oneri per il personale sotto forma di retribuzioni, stipendi o paghe;
- materiali di consumo correnti;
- elettricità, acqua e costi delle comunicazioni;
- affitti;
- spese legali;
- assicurazioni;
- spostamenti;
- viaggi e soggiorni;
- tariffe/dazi sulle ordinazioni;
- affitti immobiliari;
- 1,5% del Tax Asset Value (VPT) degli immobili.

Se la quota del 15% non è integralmente contabilizzata, la restante parte viene aggiunta al reddito imponibile, cioè al reddito soggetto a tassazione. Questo significherà più tasse da pagare.

Contabilità organizzata

È un regime adatto ad attività di maggiore complessità e volume di affari e applicato quando ci sono molte spese. Nel caso del libero professionista, è vantaggiosa se le spese sostenute rappresentano più del 25% del reddito. Questo perché nella contabilità organizzata si possono detrarre tutte le spese sostenute per svolgere l'attività.

Nella contabilità organizzata, il reddito soggetto a IRS (reddito imponibile) è calcolato sottraendo le spese sostenute al reddito annuo lordo, secondo le regole del codice IRC (applicato alle imprese), con i necessari adeguamenti. A differenza del regime semplificato, nella contabilità organizzata è possibile registrare una perdita (se le spese superano il reddito annuo lordo). In questo caso, non vi è alcun pagamento IRS e la perdita può essere detratta da eventuali profitti nei successivi 12 anni. C'è, tuttavia, un limite. In ciascun anno la detrazione della perdita non può superare il 70% del reddito imponibile. Il sistema contabile organizzato comporta maggiori oneri. Implica avere un commercialista e preparare, presentare e archiviare i documenti relativi all'anno fiscale.

Per riassumere:

Regime semplificato

- Fino ad un compenso annuo di 200 mila euro.
- Solo una percentuale del reddito è considerata ai fini fiscali.
- È possibile detrarre le spese per l'esecuzione del lavoro solo fino al 25% del reddito.

Contabilità organizzata

- Obbligatorio per compensi annui superiori a 200mila euro e facoltativo al di sotto di tale importo.
- Considera tutti i redditi ai fini fiscali.

- È possibile detrarre tutte le spese incorse nell'esecuzione del lavoro.
- Le perdite possono essere detratte per i successivi 12 anni.
- Deve essere assunto un commercialista iscritto all'ordine.
- Prevede la predisposizione, presentazione e consegna annuale dei documenti relativi all'anno fiscale.

I vantaggi di essere un libero professionista sono:⁵⁴

- Riduzione dei costi aziendali

Poiché il libero professionista non ha un contratto di lavoro con un'azienda, non figura nei documenti contabili come collaboratore. Ciò significa che l'azienda paga l'orario di lavoro ma non è tenuta al pagamento dei contributi previdenziali. L'azienda può anche assumere liberi professionisti per attività *una tantum* che non richiedono un dipendente a tempo pieno a lungo termine.

- Previsione dei tempi e costi di esecuzione

Quando un'azienda ordina un lavoro a un libero professionista, fin dall'inizio determina una data di consegna e approva un costo che non deve superare quello pattuito. Questo budget consente di pianificare quanto tempo verrà impiegato per l'esecuzione di tale attività ed evitare sorprese con aumenti inaspettati dei costi.

La realtà è che quando un'azienda fa affidamento esclusivamente sui dipendenti a contratto, può incorrere in ritardi operativi: se si verificano, è responsabile del pagamento degli straordinari. Se invece lavora con un libero professionista, la responsabilità dei ritardi è di costui. Il bilancio non cambierà in base al numero di ore di lavoro impiegate dal libero professionista.

⁵⁴ CGD (Caixa Geral de Depósitos Bank)(2022). Contrato de trabalho ou freelancer, eis a questão. <https://www.cgd.pt/Site/Saldo-Positivo/negocios/Pages/freelancer-contrato-trabalho.aspx>.

- Produzione accelerata

Contrariamente a quanto accade con un collaboratore assunto, da un libero professionista un'azienda può aspettarsi un'ottimizzazione dei tempi di consegna. Questa flessibilità è particolarmente utile nei progetti in cui le scadenze sono molto strette. Infatti, il libero professionista può approfittare delle notti e dei fine settimana per completare le attività. Questo lo rende potenzialmente più veloce di un dipendente che ha un rapporto di lavoro tradizionale, con più compiti e un orario lavorativo fisso.

- Maggiore varietà di competenze

Il libero professionista può essere assunto per le competenze specifiche di cui un'azienda ha bisogno in quel momento. Per un nuovo progetto e nuove esigenze, può essere sostituito da un altro professionista che, nello stesso regime lavorativo (cioè, remunerato in base al lavoro svolto), riesce ad offrire nuove e maggiori competenze più adatte al momento.

Dal punto di vista aziendale, questo significa che il mercato dei freelance offre all'azienda una moltitudine di competenze da cui essa può attingere senza dover contrattualizzare una squadra di dipendenti.

Ci sono però alcuni svantaggi:

- Mancanza del senso di appartenenza

In quanto lavoratore autonomo senza contratto di lavoro, il libero professionista non è un dipendente dell'azienda. Non sviluppa un senso di appartenenza o empatia con la struttura organizzativa. L'attività inizia e finisce con le mansioni per le quali è stato chiamato a svolgere. Il resto del processo e il successo del business finiscono per diventare realtà meno importanti.

- Meno follow-up del lavoro

Contrariamente a quanto accade con un dipendente con contratto di lavoro, che lavora in azienda e può essere strettamente monitorato, un libero professionista consegna il lavoro finale ma non ha l'obbligo di coinvolgere l'appaltatore nel processo lavorativo.

4.5 Legislazione Spagnola

Definizione di lavoro autonomo

I lavoratori autonomi in Spagna sono comunemente noti come *autónomos* e devono registrare la loro attività presso l'autorità fiscale spagnola e il dipartimento di previdenza sociale spagnolo.⁵⁵

La maggior parte degli autonomi è tenuta a presentare relazioni annuali sulle imposte sul reddito, nonché moduli trimestrali IVA e imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPF). A seconda dell'attività e della situazione, possono essere richieste altre dichiarazioni su base trimestrale e annuale.

La Spagna è divisa in 17 comunità autonome,⁵⁶ ognuna delle quali stabilisce le proprie aliquote fiscali e politiche di sicurezza sociale. Di conseguenza, a seconda di dove si sceglie di vivere, il lavoratore autonomo dovrà rispettare restrizioni diverse.

Ci sono alcune variazioni significative se si prevede di avviare un'attività in Spagna piuttosto che lavorare semplicemente come libero professionista. Ad esempio, quando si avvia un'impresa ci sono obblighi extra riguardanti l'investimento iniziale, i pagamenti della previdenza sociale, la presentazione della dichiarazione dei redditi e di altri documenti. Diversamente dai liberi professionisti, che devono solo mantenere una contabilità di base, gli imprenditori devono anche rispettare requisiti

⁵⁵ Ley 20/2007, de 11 de julio, Statuto dei lavoratori autonomi.

Real Decreto 4/2013, de 22 de febrero: misure a sostegno dell'imprenditorialità e della promozione della crescita dell'occupazione

⁵⁶ Autonomous communities of Spain: Autonomous Communities of Spain/Regions of Spain | Mapp
Self-Employment in Andalusia: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/255/3>

contabili più severi. Si può essere un imprenditore autonomo o un libero professionista:

- un imprenditore autonomo (empresario individual) è una società individuale. L'imprenditore amministra la propria attività e quindi ne è responsabile personalmente e illimitatamente. Questa struttura legale è più adatta alle piccole imprese che non genereranno grandi entrate annuali né assumeranno molti lavoratori;
- un libero professionista (profesional autónomo) è una persona che intraprende regolarmente un lavoro in cambio di remunerazione, ma non ha un contratto di lavoro con un datore di lavoro. Un libero professionista ha le stesse responsabilità di un imprenditore autonomo ma non sempre opererà come un'impresa individuale; ad esempio, quando il lavoro è irregolare e il reddito che ne deriva non soddisfa la soglia salariale minima nazionale.

Proprio come una società in nome collettivo (sociedad civil), queste due entità incontrano poche ostacoli alla loro costituzione. Poiché non vi è alcuna distinzione tra attività e passività dell'imprenditore, il proprietario è personalmente responsabile per eventuali debiti contratti lungo il percorso.

4.5.1 Come iniziare a lavorare come freelance in Spagna

Prima di avviare un'impresa in Spagna, tutti gli stranieri residenti e non residenti che conducono affari in Spagna devono avere un codice fiscale straniero (NIE o numero identificacion extranjero). Il NIE è essenziale per qualsiasi transazione fiscale in Spagna, come l'incorporazione di una società. Se si è cittadini spagnoli, si ha un numero NIF (un numero di identificazione fiscale) anziché un numero NIE. Le domande per un NIE possono essere presentate presso un ufficio

per cittadini stranieri (Oficina de Extranjeros) presso una stazione di polizia nazionale spagnola (comisaría).⁵⁷

Dopo aver tenuto conto di tutto ciò, il libero professionista dovrà:

1. pagare l'imposta sulle attività economiche (Impuesto de Actividades Económicas o IAE):

Dovrà fare una dichiarazione sul tipo di attività che sta operando. Nel caso di un autónomo, come già detto, ci sono due opzioni: diventare un libero professionista (profesional autónomo) o un imprenditore autonomo (empresario individual). L'aspirante freelance dovrà scegliere una categoria in cui far rientrare il proprio lavoro selezionando un numero di codice.

Dovrà inoltre compilare i moduli Modelo 036 o 037 – noti come declaración censal – e ottenere un certificato fiscale personale (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o IRPF). Può farlo online o consegnando una copia cartacea all'ufficio delle imposte locale. Il modulo e le informazioni sono disponibili al link per la compilazione online, del sito dell'Agenzia delle Entrate spagnola (Agencia Tributaria). Se si presenta la domanda di persona all'ufficio delle imposte locale, si dovrà fornire l'originale e una fotocopia del proprio NIE;

2. registrarsi come libero professionista presso l'*Autorità di Sicurezza Sociale* (Alta en RETA en la Seguridad Social⁵⁸). Per registrarsi alla previdenza sociale quando si avvia un'impresa in Spagna, occorrerà presentare l'atto costitutivo, il NIE, CIF (Certificato di identificazione fiscale per le aziende) e il modulo TA 0521⁵⁹ (che può essere ottenuto presso

⁵⁷ Per maggiori informazioni sul lavoro autonomo in Spagna consultare il sito dell'Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267&modo=2¬a=0&tab=2

⁵⁸ Sito della Sicurezza Sociale Spagnola: *Seguridad Social: Afiliación* (seg-social.es)b=2

⁵⁹ Modulo semplificato che occorre compilare per fare domanda di iscrizione alla Previdenza Sociale come lavoratore autonomo.

l'ufficio locale della previdenza sociale). I dettagli sugli uffici locali di previdenza sociale in Spagna sono disponibili sul sito web della previdenza sociale.

3. Nel caso in cui si desiderasse registrare la propria attività in Spagna: il primo passo per costituire una società a responsabilità limitata, la struttura più comune, è ottenere il certificato che provi che il nome della società che si desidera utilizzare non sia già impiegato. Questo certificato di non coincidenza del nome è disponibile presso il registro delle imprese (The Mercantile Registry o RMC). Lo si può richiedere anche tramite il sito dell'RMC. La risposta sarà fatta pervenire dall' RMC tramite corriere nell'arco di tre giorni.
4. Se si lavora da remoto per una società estera mentre si è residenti in Spagna o si è un nomade digitale, occorre procurarsi un Visto per Nomadi Digitali.

4.5.2 Regime fiscale spagnolo

Tasse che un libero professionista deve pagare:

1. Obblighi lavorativi in Spagna: contributi previdenziali. I lavoratori autonomi in Spagna devono versare contributi previdenziali mensili, più un ulteriore contributo se assumono personale.
2. Obblighi fiscali:
 - a) Imposta sul reddito delle persone fisiche (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o IRPF⁶⁰). Questa tassa il reddito d'impresa ottenuto dal lavoratore autonomo e viene pagata trimestralmente.
 - b) IVA (Impuesto sobre el valor añadido o IVA). Da un punto di vista commerciale, se si vendono beni e si forniscono servizi che sono

⁶⁰ Si veda il sito dell'Agenzia Tributaria: <https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/declaraciones-informativas-otros-impuestos-tasas/impuesto-sobre-actividades-economicas.html>

tassabili, vige l'obbligo di aggiungere l'aliquota IVA corrispondente e ci si deve registrare prima di iniziare l'attività commerciale. L'IVA è generalmente addebitata al 21%, anche se alcuni prodotti e servizi in alcuni settori possono pagare un'aliquota inferiore del 4% o del 10%. Normalmente, viene pagata trimestralmente.

Coloro che non appartengono all'Unione Europea o ai paesi dello Spazio economico europeo, di età superiore ai 16 anni, che decidono di intraprendere un lavoro autonomo in Spagna, devono ottenere la corrispondente autorizzazione amministrativa che consenta loro di svolgere la propria attività commerciale nel Paese. La richiesta di autorizzazione del soggiorno e del lavoro autonomo (modulo EX01) deve essere presentata di persona compilando un modulo presso l'Ufficio consolare spagnolo⁶¹ del luogo di residenza e fornendo i seguenti documenti:

- Copia del passaporto o documento di viaggio valido del richiedente.
- Certificato del casellario giudiziale o documento equipollente, che deve essere rilasciato dalle autorità del Paese di origine o del Paese o dei Paesi in cui il lavoratore ha risieduto negli ultimi cinque anni.
- Certificato sanitario.
- Laurea o abilitazione richiesta per l'esercizio della professione.
- Accredito della disponibilità dell'investimento economico necessario.
- Progetto dell'attività da svolgere, che indichi l'investimento previsto, la redditività prevista e, se del caso, i posti di lavoro che si prevede di creare.
- Elenco delle autorizzazioni o licenze necessarie per l'installazione, l'apertura o l'esercizio dell'attività pianificata o per l'esercizio professionale.

Una volta che il beneficiario abbia ottenuto e soddisfatto questi requisiti e desideri ottenere contemporaneamente un permesso di soggiorno, il consolato spagnolo nel

⁶¹ Le informazioni sono disponibili sul portale dell'immigrazione del governo spagnolo:
<https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/ModelosSolicitudes/>

paese del beneficiario o qualsiasi altro ente governativo diplomatico ha il permesso di elaborarlo in Spagna: si chiama "Residenza temporanea e auto- occupazione". Nell'arco di 10 giorni andranno pagate le tasse di immigrazione: Codice Tassa 052 (autorizzazione al soggiorno temporaneo) e Codice Tassa 062 (iniziale autorizzazione al lavoro autonomo). Se la richiesta è approvata, si avrà un mese al massimo per presentare i documenti per i passaggi successivi.

Una volta concesso il visto, c'è un periodo massimo di 3 mesi per stabilire la nuova residenza in Spagna, trascorsi i quali il beneficiario avrà 3 mesi di tempo per iscriversi al Regime Speciale Lavoratori Autonomi noto con l'acronimo RETA, e quindi iscriversi alla Previdenza Sociale, dando vita al proprio progetto.

Si ricorda che si dovrà essere presenti nella provincia in cui ci è stata presentata la domanda, di persona e su appuntamento, per esibire i seguenti documenti:

- il modulo EX-17.
- la prova del pagamento della tassa.
- la prova di iscrizione alla Previdenza Sociale e al RETA.
- Tre fotografie recenti, formato tessera e a colori, con sfondo bianco.



5. Lavoro digitale e persone con disabilità

L'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro è essenziale al rispetto del loro diritto al lavoro, oltre che a combattere la discriminazione e a creare pari opportunità. Permette loro di raggiungere la piena realizzazione personale, oltre che economica e intellettuale. La Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro del 2019⁶² evidenzia la necessità di un approccio incentrato sull'uomo e fa esplicito riferimento alla necessità di garantire pari opportunità e trattamento alle persone con disabilità. Inoltre, l'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) riconosce il diritto delle persone con disabilità a lavorare su base di uguaglianza con gli altri.

Inoltre, l'inclusione delle persone con disabilità si riflette nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, che impegna tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite a non lasciare indietro nessuno. L'Agenda 2030 riconosce che le persone con disabilità costituiscono un gruppo vulnerabile. Vari obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) vi fanno esplicito riferimento, come l'obiettivo 4 (Istruzione di qualità), l'8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), il 10 (Riduzione delle disuguaglianze), l'11 (Città e comunità sostenibili) e il 17 (Partnership per gli obiettivi). Un lavoro digitale inclusivo

⁶² Il 24 ottobre 2019 il Consiglio dell'UE ha adottato le conclusioni per l'attuazione della Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il futuro del lavoro, che promuove un approccio al futuro del lavoro incentrato sull'uomo. Questo fa seguito al ruolo attivo svolto dall'UE nel promuovere la sua adozione alla Conferenza internazionale del lavoro.

è fondamentale per il raggiungimento degli OSS. Tutte le parti interessate, compresi i governi, le aziende, i sindacati, le organizzazioni di datori di lavoro, le organizzazioni delle persone con disabilità e il mondo accademico, hanno un ruolo importante da svolgere nella creazione di un futuro del lavoro digitalmente inclusivo e a vantaggio di tutte le persone.

5.1 Situazione attuale delle persone con disabilità

Oltre un miliardo di persone nel mondo e 100 milioni di persone nell'UE vivono con una disabilità. La cifra mondiale dovrebbe raggiungere i 2 miliardi entro il 2050.

Nell'analizzare la situazione attuale delle persone con disabilità bisognerebbe fare le seguenti considerazioni:

- la reale situazione occupazionale delle persone con disabilità non si riflette spesso nei dati ufficiali in quanto molte persone con disabilità potrebbero non essere registrate come disoccupate;
- nella maggior parte dei paesi, le persone con disabilità con un impiego hanno maggiori probabilità di trovarsi in occupazioni vulnerabili, caratterizzate da guadagni inadeguati, bassa produttività e condizioni di lavoro difficili che minano i diritti fondamentali dei lavoratori;
- specialmente nei paesi in via di sviluppo, molte persone con disabilità lavorano nell'economia informale, che normalmente impegna lavoratori non salariati e non facenti parti di organizzazioni di categoria in attività di lavoro precario e con accordi in gran parte non regolamentati e non registrati;
- in generale, le persone con disabilità affrontano un divario retributivo;
- le persone con disabilità hanno talvolta livelli di istruzione significativamente inferiori rispetto alle persone senza disabilità;
- le donne con disabilità sono spesso più svantaggiate rispetto ai loro colleghi maschi;

- la disabilità ha un legame bidirezionale con la povertà: in letteratura è riconosciuto che la disabilità può aumentare il rischio di povertà e la povertà può aumentare il rischio di disabilità.

Vale anche la pena di ricordare che nei paesi in via di sviluppo le persone con disabilità potrebbero essere ancora più svantaggiate di quelle nei paesi sviluppati.

5.1.1 Le persone con disabilità al lavoro

Nonostante i progressi a livello politico, la partecipazione al mercato del lavoro rimane una sfida importante per le persone con disabilità, un fatto aggravato dall'incertezza economica e occupazionale causata dalla pandemia di Covid-19, che ha esacerbato sfide di lunga data. Nella sua Strategia Annuale di Crescita Sostenibile, che inaugura il ciclo del semestre europeo 2021, la Commissione europea (2020) sottolinea la questione della continua mancanza di equità sociale e cita le persone con disabilità come uno dei gruppi svantaggiati che sono stati colpiti in modo sproporzionato dalla crisi prodotta dal Covid- 19 anche nel campo del lavoro.

Le statistiche di Eurostat mostrano che il tasso di occupazione delle persone con disabilità rimane inferiore a quello delle persone senza disabilità (50,8% rispetto al 75%), indicando il rischio che le persone con disabilità rimangano bloccate nella disoccupazione di lunga durata e abbiano difficoltà ad accedere al mercato del lavoro. Nella popolazione, in generale, i livelli occupazionali sono più alti per gli uomini che per le donne; tuttavia, il divario si è ridotto negli ultimi anni poiché le donne con disabilità hanno beneficiato della femminilizzazione del mercato del lavoro.

Le persone con disabilità affrontano un rischio significativo di povertà o di esclusione sociale (28,4% rispetto al 18,4% per le persone senza disabilità). Anche quando

lavorano sono più spesso a rischio di povertà, principalmente a causa della bassa intensità lavorativa e delle condizioni di lavoro non favorevoli.⁶³

L'accesso a un'istruzione inclusiva e di qualità rimane limitato per molte persone con disabilità. Un numero elevato di giovani con disabilità abbandona prematuramente l'istruzione e la formazione (20,3% rispetto al 9,8% degli alunni senza disabilità nel 2018).

5.1.2 Il contesto politico dell'UE

Nel corso del tempo, l'UE ha prestato sempre maggiore attenzione alla situazione delle persone con disabilità. La promozione dell'inclusione attiva e dei diritti delle persone nella società è stata e continua ad essere una priorità per l'UE. La direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione⁶⁴ vieta la discriminazione e prevede soluzioni ragionevoli in materia di occupazione. Nel 2010 la Commissione ha presentato la Strategia Europea sulla Disabilità⁶⁵ come quadro politico attraverso il quale l'UE avrebbe rispettato gli impegni assunti nell'ambito dell'UNCPRD del 2006 (Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità), in linea con le rispettive competenze previste dai trattati e tenendo conto dell'esperienza del Piano d'azione sulla disabilità (2004–2010).

La valutazione della strategia prevista per gli anni 2010-2020 ha evidenziato che il 75% delle azioni previste nel settore dell'occupazione è stato attuato con successo. Queste azioni sono state efficaci per quanto riguarda l'utilizzo dei fondi UE, la sensibilizzazione sui diritti dei disabili nel campo del lavoro e in particolare nel settore privato, e il miglioramento dei dati statistici sulla situazione occupazionale delle persone con disabilità. La valutazione ha rilevato che, nel complesso, la

⁶³ Cfr. 2019 Eurofund Survey disponibile sul sito: *Indagine sulle imprese europee 2019*. (n.d.). Eurofound.

<https://www.eurofound.europa.eu/it/surveys/2019/european-company-survey-2019>

⁶⁴ Direttiva 2000/78/EC disponibile al sito: *The Employment Equality Directive* - Zoeken. (n.d.).

<https://www.bing.com/search?q=The+Employment+Equality+Directive>

⁶⁵ Cfr. Commissione Europea Direzione Generale del Lavoro, gli Affari Sociali e l'Inclusione (2021). *The European Commission's Union of Equality: Strategy for the rights of persons with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

strategia ha ottenuto risultati positivi nell'integrare le questioni relative alla disabilità nella politica e nella legislazione dell'UE e che uno dei principali risultati è stata la collocazione dell'agenda sulla disabilità tra le priorità politiche dell'UE.

Il Parlamento europeo, facendo eco agli appelli fatti dalle Nazioni Unite (ONU) già nel 2015 per lo sviluppo di una strategia coerente europea per l'attuazione dell'UNCRPD, ha invitato la Commissione europea a garantire un'ambiziosa strategia sulla disabilità post-2020 che rispecchi le diverse esigenze e stili di vita delle persone al fine di consentire il pieno godimento dei diritti umani. In una mozione del settembre 2020⁶⁶ il Parlamento ha chiesto ulteriori azioni mirate e l'integrazione dei diritti delle persone con disabilità. Tra le altre cose, la mozione chiede alla Commissione europea di porre particolare enfasi sulla Strategia europea sulla disabilità post-2020 in materia di occupazione, di coprire tutte le disposizioni dell'UNCRPD, fissare obiettivi vincolanti relativi alla diversità sul posto di lavoro, affrontare la discriminazione intersezionale e monitorare l'efficienza della strategia rispetto al coinvolgimento delle persone con disabilità. Richiede inoltre alla Commissione di proporre misure per migliorare la situazione occupazionale delle persone con disabilità, tenendo conto delle sfide e delle violazioni dei diritti legate al Covid-19.

In risposta a questi appelli del Parlamento europeo, la nuova strategia europea sulla disabilità 2021-2030 riconosce che è giunto il momento di intensificare l'azione europea.

Per quanto riguarda l'occupazione, una delle iniziative faro della nuova strategia è la presentazione di un pacchetto per migliorare i risultati del mercato del lavoro per le persone con disabilità nel 2022. La nuova strategia delinea anche lo sviluppo di nuovi indicatori di disabilità, fornendo, tra l'altro, una migliore informazione sulla situazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

⁶⁶ Mozione di richiesta di chiusura della discussione sulla dichiarazione della Commissione ai sensi dell'articolo 132, paragrafo 2, del regolamento sulla strategia europea sulla disabilità dopo il 2020 (2019/2975(RSP)).

Il pilastro europeo dei diritti sociali rappresenta un altro importante sviluppo per l'UE in termini di rinnovamento della sua attenzione su diritti nuovi e più efficaci per i cittadini dell'UE. Il principio 3 prevede la parità di trattamento e di opportunità in relazione all'occupazione, mentre il principio 17 afferma che le persone con disabilità "hanno diritto a un sostegno al reddito che garantisca una vita dignitosa, a servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze». Il pilastro mira, inoltre, a utilizzare in modo più efficace i fondi europei per sostenere l'attuazione di politiche e iniziative rivolte a tutti i gruppi vulnerabili negli Stati membri.

Gli orientamenti dell'UE per l'occupazione del 2020 osservano che "il potenziale delle persone con disabilità di contribuire alla crescita economica e allo sviluppo sociale dovrebbe essere ulteriormente realizzato". L'orientamento 6 afferma che "gli Stati membri dovrebbero sostenere un ambiente di lavoro adeguato per le persone con disabilità, anche attraverso un sostegno finanziario mirato e servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società". L'orientamento 8 afferma la necessità di parità di trattamento e accessibilità nei mercati del lavoro.

67

Seguendo i principi sanciti dalla strategia sulla disabilità, il pilastro europeo dei diritti sociali e il semestre europeo, l'UE sostiene diverse iniziative per assistere le persone con disabilità nel settore dell'occupazione, anche in relazione agli adeguamenti sul posto di lavoro, alla non discriminazione, ai servizi pubblici per l'impiego, agli incentivi finanziari, all'accessibilità e ai finanziamenti dell'UE.

5.2 Ostacoli all'integrazione

L'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro è un processo dinamico che coinvolge fattori e caratteristiche organizzative (dal lato della

⁶⁷ Proposta di decisione del consiglio relativa agli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione. COM/2020/70 final.

domanda), personali (dal lato dell'offerta) e contestuali/istituzionali. Le manifestazioni di questi fattori e caratteristiche differiscono in modo significativo, a seconda dell'individuo, del datore di lavoro/luogo di lavoro e del contesto del paese considerato. Inoltre, questi elementi cambiano nel tempo. Un esempio è la composizione della forza lavoro, in cui di solito un piccolo numero di giovani con disabilità entra nel mercato del lavoro e un gran numero di lavoratori acquisisce una disabilità durante la loro carriera. Queste evoluzioni hanno conseguenze inevitabili per le interazioni tra disabilità e lavoro.

Nonostante la legislazione e le iniziative che promuovono la diversità sul posto di lavoro e gli sviluppi politici, le persone con disabilità hanno ancora minori opportunità di entrare, rimanere o tornare al lavoro rispetto ad altre persone. Identificare le cause istituzionali, economiche e sociali che determinano bassi tassi di occupazione e la limitata partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro è fondamentale per sostenere l'attuazione di risposte politiche ben informate.

5.2.1 Ostacoli all'occupazione

L'impegno e l'apertura alla diversità dei datori di lavoro e il loro atteggiamento positivo nei confronti delle persone con disabilità sono fondamentali per l'integrazione delle stesse nel posto di lavoro. A livello organizzativo, dal lato della domanda, gli ostacoli principali riguardano diversi fattori, tra cui:

- scarsa consapevolezza della composizione della forza lavoro, in termini quantitativi e qualitativi;
- adozione di approcci basati sulla conformità piuttosto che su una cultura organizzativa e un'etica del lavoro realmente inclusive;
- pratiche sfavorevoli di gestione del personale, di orari di lavoro, intensità e pressione lavorativa;
- mancanza o scarsa politica in materia di salute e sicurezza;
- discriminazione dei colleghi nei confronti delle persone con disabilità;

- comunicazione inefficace tra persone in cerca di lavoro e datori di lavoro;
- limite di risorse, come la mancanza di risorse per fornire supporto alle persone con disabilità sul posto di lavoro, il quale può ostacolare la loro capacità di rimanere in un'organizzazione per un periodo prolungato;
- limite di capacità, come la mancanza di un'offerta formativa pertinente per supportare efficaci interventi di sviluppo della carriera per le persone con disabilità.

5.2.2 Barriere nella società

Dal lato dell'offerta, le suddette barriere possono scoraggiare le persone con disabilità dall'entrare o rimanere nel mercato del lavoro o dall'intraprendere un'istruzione professionale o superiore. Questi ostacoli possono imporre loro un onere aggiuntivo quando si tratta di dimostrare e provare le proprie capacità e prestazioni.

Inoltre, possono influenzare le scelte delle persone in merito alla divulgazione della propria disabilità, a causa del timore di discriminazioni o di ripercussioni negative sulla loro carriera. La divulgazione della disabilità ha conseguenze di varia natura. Può influire negativamente sulle possibilità di essere chiamati per un colloquio e può essere collegata all'isolamento e al rifiuto. Temendo tutto questo, le persone con disabilità possono astenersi dal richiedere l'adattamento dell'ambiente lavorativo, il che può comportare assenteismo (frequente assenza dal lavoro) o presenzialismo (lavorare nonostante la malattia e il disagio). Inoltre, la natura della disabilità può essere un fattore limitante per l'occupazione, con effetti particolarmente negativi associati alle disabilità mentali. Quanto sopra indicato può essere amplificato dalle percezioni distorte delle persone con disabilità, le quali possono temere e sopporre un livello di stigmatizzazione superiore a quello reale.

5.2.3 Fattori contestuali e istituzionali

Anche i fattori contestuali (sociali, giuridici, istituzionali ed economici) svolgono un ruolo. Le persone con disabilità possono essere esposte ad atteggiamenti sociali avversi. Questi possono manifestarsi nella vita quotidiana come abilismo - una preferenza culturale e sistemica nella società per un insieme di abilità fisiche, cognitive e sensoriali, e la considerazione di persone con abilità diverse come menomate - e disabilismo - pregiudizi e atteggiamenti negativi che si traducono nell'esclusione sociale e l'oppressione delle persone con disabilità.

L'accesso ai servizi di base è un ulteriore ostacolo. L'accesso all'istruzione ordinaria è un problema in molti paesi, soprattutto per quanti hanno gravi disabilità acquisite nella prima infanzia. Inoltre, l'istruzione e la formazione professionale offerte spesso non soddisfano i bisogni delle persone con disabilità, né sono necessariamente pertinenti o orientate al mercato. Ulteriori ostacoli sono rappresentati dalla mancanza di servizi sociali pertinenti o flessibili nei settori della riabilitazione professionale e sociale, dell'assistenza sanitaria e sociale e del sostegno alla vita indipendente. Vanno considerate anche le difficoltà legate ai servizi di trasporto pubblico per il pendolarismo casa-lavoro, che in genere interessano più intensamente le zone rurali. Questo problema non viene ancora adeguatamente affrontato dall'uso di adeguate forme di lavoro alternative come il telelavoro, cosa ancora più urgente nel corso della crisi da Covid-19.

Nel complesso, il funzionamento e l'efficienza degli assetti istituzionali e politici sono fondamentali per l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. Gli ostacoli principali sono: difficoltà burocratiche, frammentazione e mancanza di partenariati collaborativi per quanto riguarda il sostegno pubblico, i servizi e i finanziamenti; monitoraggio limitato dell'attuazione delle politiche di inclusione; accessibilità limitata di siti web e strumenti online; risorse di formazione limitate per i datori di lavoro; e l'adozione di approcci ad una disabilità generica, impedendo che il supporto specialistico vada a chi ha bisogni acuti o consentendo l'inclusione nei servizi di supporto pubblico solo di alcune persone con disabilità.

5.2.4 Misure politiche

Con il supporto della Rete dei suoi corrispondenti europei, Eurofound ha raccolto 154 esempi di misure politiche nel quadro strategico sul tema approvato dal Parlamento europeo in tutti gli Stati membri dell'UE. Le politiche includevano azioni promosse da governi, autorità/agenzie pubbliche, parti sociali e altre organizzazioni di imprese/datori di lavoro. Sono state escluse le misure interamente organizzate e finanziate da datori di lavoro o ONG e organizzazioni della società civile. Per selezionare le misure, i corrispondenti hanno utilizzato la definizione di disabilità fornita dall'articolo 1 dell'UNCRPD. La popolazione presa in considerazione è costituita da persone con disabilità di età compresa tra 15 e 64 anni.

Questo esercizio esplorativo ha riguardato una varietà di tipi di intervento – sia misure concernenti il lato della domanda che quello dell'offerta insieme a servizi integrati e coordinati. Si è concentrato su interventi recenti per i quali sono disponibili alcune valutazioni. I diversi tipi di intervento contemplati comprendono anche l'occupazione assistita (assistenza alle persone con disabilità nell'accedere a opportunità di lavoro e raggiungere l'indipendenza economica e l'inclusione sociale) e misure a sostegno della transizione dall'occupazione protetta o dall'istruzione al mercato del lavoro. Non sono state invece considerate l'occupazione protetta (sostegno alle persone che sono considerate incapaci di lavorare in un contesto occupazionale competitivo) né misure puramente educative.

Le 154 misure politiche possono essere raggruppate in quattro categorie:

- misure di sostegno alla creazione di posti di lavoro (domanda e offerta di lavoro): 44 misure (29%);
- misure di sostegno alle persone con disabilità (dipendenti, disoccupati) (lato offerta): 54 misure (35%);
- misure di sostegno alle organizzazioni dei datori di lavoro (lato della domanda): 33 misure (21%);
- misure di sostegno al contesto istituzionale (contesto): 23 misure (15%).

1. Sostegno alla creazione di posti di lavoro

La rete dei corrispondenti di Eurofound ha individuato 44 misure che mirano ad avere un impatto diretto sulla creazione di posti di lavoro per le persone con disabilità, generando migliori opportunità di assunzione o sostenendo il lavoro autonomo e l'imprenditorialità. Queste si concentrano principalmente sull'accesso al mondo del lavoro nel settore privato e pubblico e, in misura più limitata, sul mantenimento di tale impiego. Ciò è stimolato da azioni quali la fornitura di incentivi ai datori di lavoro (15 misure), l'attuazione di sistemi di quote (14), il sostegno all'imprenditorialità e al lavoro autonomo (7), la creazione di imprese sociali (6) e l'attuazione di appalti pubblici e lavori pubblici (2).

2. Sostegno alle persone con disabilità (persone in cerca di lavoro, dipendenti)

Diverse misure forniscono sostegno alle persone con disabilità (persone in cerca di lavoro o dipendenti) affinché si preparino a lavorare e raggiungano migliori occupabilità e risultati occupazionali, colmando il divario con il mercato del lavoro. La rete dei corrispondenti di Eurofound ha individuato 54 misure che mirano a incidere sull'offerta di lavoro. Consistono principalmente in misure di sostegno individuale e onnicomprensivo (17 misure), misure incentrate sulle competenze (19 misure: formazione professionale, passaggio dall'istruzione al mondo del lavoro e miglioramento/valutazione delle competenze), riabilitazione professionale (12), orientamento e consulenza (5) e prestazioni extra per le persone con disabilità che sono occupate (1). Sono stati individuati esempi in tutti i paesi tranne che in Irlanda, Italia e Romania.

Nel complesso, queste misure hanno una natura più integrata rispetto a quelle incentrate esclusivamente sulla creazione di posti di lavoro. I servizi personalizzati tendono ad essere più efficaci di interventi ampi e uniformi nel sostenere l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto.

3. Sostegno alle organizzazioni di lavoro

La rete dei corrispondenti di Eurofound ha individuato 33 misure che mirano a garantire le giuste condizioni dal punto di vista della domanda di lavoro, fornendo sostegno alle organizzazioni dei datori di lavoro: sostegno ai datori di lavoro per garantire che l'assistenza e gli adattamenti del luogo di lavoro siano incentrati sulle esigenze dei singoli lavoratori (24 misure), orientamento e sostegno per la conservazione del lavoro (5) e azioni di sensibilizzazione e rafforzamento delle capacità (4).

4. Sostegno all'ambiente istituzionale

L'UNCRPD, la convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulla discriminazione (impiego e occupazione) del 1958⁶⁸ e gli approcci politici promossi a livello europeo si riflettono nelle politiche nazionali. I quadri giuridici nazionali e sovranazionali sono stati fondamentali nel riconoscere la necessità di garantire la partecipazione, il benessere economico e le opportunità del mercato del lavoro per le persone con disabilità.

La forma di questi quadri giuridici non può essere separata dai sistemi di welfare disponibili negli Stati membri. Nel definire le politiche nazionali del mercato del lavoro e della protezione sociale, i responsabili politici devono affrontare molteplici sfide: sostenere il maggior numero possibile di persone con disabilità affinché accedano a un'occupazione adeguata e sostenibile; garantire che il sistema di protezione sociale protegga i redditi delle persone con disabilità; evitare che la mancanza di occupazione porti alla povertà; proteggere e migliorare le condizioni di vita e le opportunità per le persone più svantaggiate della società. Ciò comporta un difficile equilibrio tra il fornire un'adeguata protezione sociale ed evitare la dipendenza dal welfare.

Parallelamente ai sistemi di protezione sociale, affinché gli interventi a sostegno dell'occupazione siano efficaci, devono esistere condizioni istituzionali favorevoli. La

⁶⁸ ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation 1958 (ILO Convention No. 111). <http://www.ilo.org>.

rete dei corrispondenti di Eurofound ha individuato 23 misure che mirano ad avere un impatto diretto sull'ambiente istituzionale. Questi comprendono i quadri giuridici e politici esistenti (sono state individuate 7 misure), la fornitura di servizi di adattamento attraverso servizi pubblici per l'impiego ben funzionanti e istituzioni del mercato del lavoro (14) e azioni di rafforzamento delle capacità di garantire un sostegno di qualità (2).⁶⁹

5.2.5 Inclusione online

Gli strumenti digitali e le piattaforme online sono potenti strumenti per rimuovere le barriere legate alla disabilità e offrire alle persone con disabilità molte opportunità di lavoro. Ciò nonostante, permangono notevoli divari digitali tra le persone con disabilità e quelle senza disabilità. In generale, molte tecnologie non sono accessibili a tutti gli utenti e le persone con disabilità potrebbero non avere le competenze necessarie.

La pandemia ha dimostrato che il telelavoro è una modalità alternativa di lavoro valida. Tuttavia, il suo utilizzo non è aumentato allo stesso modo: dall'epidemia di Covid-19, il telelavoro è stato utilizzato principalmente nell'occupazione altamente retribuita, dai colletti bianchi. In molti settori e occupazioni non è praticabile o richiede che venga pensata come un'opzione vantaggiosa per tutti. La pandemia ha consentito di riflettere sui cambiamenti a lungo termine necessari in termini di riorganizzazione del lavoro per le persone con disabilità. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha pubblicato raccomandazioni⁷⁰ a favore di accordi di lavoro flessibili che consentano alle persone con disabilità di lavorare in remoto, fornendo

⁶⁹ Cfr. Eurofound (2021), Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponibile al link: <https://euagenda.eu/upload/publications/ef20013en.pdf>

⁷⁰ W.H.O. (2020). *Disability Considerations during the COVID-19 Outbreak*, disponibile su <https://www.who.int/docs/default-source/documents/disability/covid-19-disability-briefing.pdf>

loro la tecnologia necessaria, e consentendo ai soggetti ad alto rischio di contagio di prendere congedo fino alla riduzione del rischio di infezione.

Quando il lavoro a distanza è diventato un'opzione realistica negli anni '90, fu considerato come una soluzione adatta alle persone con disabilità, perché in grado di rimuovere ostacoli significativi al lavoro come il pendolarismo e la presenza di spazi di lavoro inadatti. Sebbene le statistiche sulle pratiche di telelavoro varino a seconda del settore e dell'occupazione, l'aumento generale del telelavoro non è stato riscontrato tra le persone con disabilità e il telelavoro non ha portato a un aumento sostanziale dell'occupazione per le persone con disabilità. I datori di lavoro non sono sempre stati motivati a utilizzare il telelavoro per consentire loro di assumere più persone con disabilità. Peraltro, il telelavoro non è stato ampiamente adottato dalle aziende perché non è possibile in tutti i lavori. Le mansioni lavorative sono effettuabili a distanza solo in parte, con differenze significative nell'uso del telelavoro osservate tra lavoratori ad alta e bassa retribuzione, impiegati e operai, donne e uomini. Quando è stato implementato in passato, il telelavoro ha spesso stimolato una generica innovazione del posto di lavoro sotto forma di cambiamenti organizzativi, flessibilità, apprendimento online e realizzazione di nuove forme di cooperazione. Man mano che le aziende rivisitano le loro pratiche lavorative e abbracciano il telelavoro, la valutazione delle possibilità di cambiamento può essere un approccio utile per facilitare l'inclusione della disabilità nella società e sul posto di lavoro.

Per essere inclusive, le politiche generali di telelavoro devono essere sviluppate tenendo conto dei diritti delle persone disabili e con il loro coinvolgimento. Quando vengono negoziati nuovi contratti collettivi sul telelavoro, o quando le aziende rivedono le loro politiche di telelavoro, questi dovrebbero essere sostenibili per i disabili. Il telelavoro dovrebbe consentire ai lavoratori di utilizzare le proprie capacità e talenti professionali al massimo delle loro capacità, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno una disabilità. L'adozione di pratiche di telelavoro richiede un impegno attivo per promuovere i benefici e ridurre i rischi correlati, per garantire le migliori condizioni di lavoro possibili per ogni individuo. Il lavoro a distanza può

essere uno strumento per personalizzare le mansioni e i compiti, consentendo ai datori di lavoro di concentrarsi meglio sui punti di forza e sulle capacità delle persone con disabilità piuttosto che sulle loro esigenze di supporto. Affinché il telelavoro sia inclusivo e non discriminatorio, un requisito necessario è che sia disponibile e volontario nella massima misura possibile. Quando le attività lavorative lo consentono, le persone dovrebbero essere libere di decidere se e quanto spesso vogliono telelavorare. I dipendenti dovrebbero avere la possibilità di scegliere se lavorare a distanza o sul posto di lavoro e questa scelta dovrebbe essere un facilitatore e non una condizione per l'accesso al posto di lavoro o il suo mantenimento.⁷¹

5.3 Gli effetti del Covid 19 e della digitalizzazione sull'inclusione

L'economia digitale è stata notevolmente accelerata dalla pandemia di Covid-19, una crisi sanitaria senza precedenti che ha portato rapidamente alla peggiore crisi globale dalla Seconda guerra mondiale. L'adattabilità e capacità di cambiamento erano tra le competenze più necessarie alle organizzazioni per rispondere efficacemente a misure quali la restrizione della mobilità, le politiche di distanziamento sociale e la chiusura di luoghi di lavoro e scuole. Pertanto, una risposta digitale a questa crisi è stata fondamentale per le organizzazioni. Il lavoro a distanza, l'apprendimento digitale, i servizi digitali e la necessità di competenze digitali sono diventati la nuova realtà in tempi record.

La digitalizzazione sta certamente portando a progressi senza precedenti, come la connettività e l'automazione, ma sta anche costringendo molte persone, in particolare i gruppi vulnerabili, ad affrontare nuove sfide che incidono sulla loro vita e sul loro benessere.

Le soluzioni digitali adottate durante la pandemia hanno, in verità, causato una maggiore esclusione delle persone con disabilità. Molti dipendenti e studenti con disabilità hanno dovuto affrontare gravi limitazioni alla loro capacità di continuare a

⁷¹ Eurofound (2021). Op. cit.

lavorare o partecipare alle attività scolastiche da casa perché privi delle attrezzature necessarie. "É estremamente importante che le persone con disabilità non vengano lasciate indietro quando la società diventerà completamente digitale", ha affermato Helga Stevens, membro del Parlamento europeo e co-presidente dell'Intergruppo Disabilità nel 2017, stimando che, entro il 2020, 120 milioni di cittadini dell'UE avrebbero vissuto con qualche tipo di disabilità, una cifra non troppo distante dalla realtà secondo Eurostat. Poiché si prevede che entro il 2030 molti lavori richiederanno competenze digitali, e tenendo presente che la crisi pandemica ha accelerato l'agenda della digitalizzazione, il coinvolgimento delle persone con disabilità nello spazio digitale è diventato un aspetto imprescindibile.⁷²

Comprendere e agire sulle dimensioni economiche e sociali della trasformazione digitale è fondamentale per garantire che nessuno sia lasciato indietro.

⁷² La Strategia europea sulla disabilità 2010-2020, adottata nel novembre 2010, è stata concepita per sostenere l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che l'UE ha firmato. La nuova strategia dell'UE sulla disabilità per il periodo 2020-2030, adottata nel marzo 2021, mira a garantire alle persone con disabilità un accesso paritario a un mondo completamente digitalizzato. Si veda in proposito *The European Commission's Union of Equality: Strategy*. Op. cit.



6. Opportunità e rischi

Il nuovo mondo del lavoro offre opportunità senza precedenti per l'inclusione delle persone con disabilità, che abitualmente affrontano molte barriere. La trasformazione digitale implica cambiamenti strutturali e organizzativi significativi nel mercato del lavoro, sia all'interno delle aziende che in interi settori lavorativi quali:

- la creazione di nuove opportunità occupazionali;
- l'obsolescenza delle professioni a causa del ricorso alla tecnologia;
- cambiamenti nei posti di lavoro tradizionali e nei processi di reclutamento;
- l'insorgenza di forme di lavoro dirompenti.

Considerando l'attuale situazione occupazionale delle persone con disabilità e l'impatto della digitalizzazione, è fondamentale gestire i rischi e le opportunità in modo tempestivo e appropriato. Va notato che l'impatto dei rischi e delle opportunità sulle persone con disabilità dipende da circostanze individuali come il livello di istruzione, le competenze (digitali) acquisite e la tipologia di lavoro.

1. Nuovi posti di lavoro

La trasformazione digitale della società genera molti posti di lavoro sia nei mercati tradizionali che in quelli di più recente creazione ed offre nuove opportunità occupazionali. Alcuni nuovi lavori digitali come lo specialista di intelligenza artificiale e l'analista di dati richiedono una forte esperienza digitale, mentre molti altri, come il Community Manager o il Web Designer, richiedono competenze base. In generale, esiste uno squilibrio molto significativo tra domanda e offerta di nuovi posti di lavoro digitale.

2. Occupazioni obsolete

La trasformazione digitale non solo crea nuove opportunità di lavoro, ma rende anche obsoleti molti posti di lavoro. Gli sviluppi digitali consentono alle macchine di eseguire compiti originariamente svolti dalle persone, una tendenza che dovrebbe aumentare nel tempo. Pertanto, la tecnologia può assumere il ruolo delle persone. Più beni e servizi prodotti con una forza lavoro ridotta comportano un rischio di "disoccupazione tecnologica".

L'automazione del lavoro determina una minore domanda di posti di lavoro qualificati di medio livello ed una maggiore domanda di posti di lavoro scarsamente e altamente qualificati. Di conseguenza, i salari dei posti di lavoro con competenze di alto livello sono destinati ad aumentare, mentre quelli associati a posti di lavoro meno qualificati dovrebbero diminuire, innescando una forte disuguaglianza. Pertanto, la digitalizzazione può contribuire alla perdita di posti di lavoro, alla stagnazione salariale e all'aumento della disparità delle forme di remunerazione.

3. Cambiamenti nei posti di lavoro tradizionali e nei processi di reclutamento

L'era digitale sta trasformando le professioni tradizionali. L'uso di strumenti digitali per supportare le persone nelle loro attività lavorative è sempre più comune nei luoghi di lavoro. Un esempio è l'uso di smartphone e computer per il lavoro a distanza o per fornire servizi online, accresciuto durante la pandemia di Covid-19.

La rivoluzione digitale ha anche avuto un impatto sul processo di ricerca di lavoro tradizionale, poiché le assunzioni e le ricerche di lavoro sono confluite verso piattaforme digitali che mettono in contatto i datori di lavoro con le persone in cerca di lavoro. Si è inoltre diffuso l'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale nei processi di reclutamento.

4. Lavoro dirompente

Con l'emergere delle piattaforme online, sono emersi nuovi modelli economici come la *sharing economy* e la *gig economy*. Queste forniscono mercati digitali in cui poter acquistare informazioni, beni e servizi, consentendo alla domanda e all'offerta di incontrarsi in tempo reale e a livello globale. La digitalizzazione sta anche rafforzando l'imprenditorialità e le start-up.

6.1 Opportunità per le persone con disabilità

La digitalizzazione del lavoro offre molteplici vantaggi per le persone con disabilità, contribuendo a creare ambienti lavorativi più inclusivi e accessibili:

- **Inclusività e innovazione:** L'adozione di strumenti digitali, la flessibilità organizzativa e l'apprendimento online favoriscono un cambiamento culturale che può rendere i luoghi di lavoro più inclusivi.
- **Accesso al mercato del lavoro:** Le piattaforme di reclutamento online, se accessibili, connettono direttamente le persone con disabilità ai datori di lavoro, rimuovendo barriere e creando opportunità sia nel mercato locale che globale.
- **Flessibilità lavorativa:** Il lavoro a distanza consente maggiore autonomia nella gestione del tempo e dello spazio, migliorando l'equilibrio tra vita privata e professionale. Questo è particolarmente utile per chi non può lavorare a tempo pieno o viaggiare.

- **Adattamento tecnologico:** Strumenti digitali specifici permettono alle persone con disabilità di svolgere attività altrimenti difficili o impossibili, migliorando la qualità del lavoro sia in ufficio sia da casa.
- **Superamento di barriere internazionali:** Le piattaforme digitali abbattano gli ostacoli legati alla mobilità, come la scarsa trasferibilità dei servizi di supporto alla disabilità tra Paesi.

6.2 Rischi per le persone con disabilità

Nonostante le opportunità, la digitalizzazione comporta diversi rischi che potrebbero escludere le persone con disabilità:

- **Accessibilità insufficiente:** Molti strumenti digitali e piattaforme non sono progettati per essere inclusivi, rendendo difficile l'accesso al lavoro, al reclutamento online e allo svolgimento delle mansioni. Ad esempio, la mancanza di sottotitoli impedisce alle persone con deficit uditivi di partecipare alle riunioni.
- **Obbligo di lavoro a distanza:** Alcuni datori di lavoro potrebbero incentivare il lavoro da casa per evitare di adeguare gli spazi fisici, trasformando una scelta in un obbligo. Inoltre, non tutti i lavori sono compatibili con il lavoro remoto.
- **Isolamento sociale:** Il lavoro a distanza può ridurre la visibilità e aumentare l'isolamento delle persone con disabilità, limitando le interazioni sociali e professionali.
- **Barriere tecnologiche e di costo:** L'accesso a dispositivi elettronici e connessioni Internet può rappresentare un costo proibitivo per alcune persone con disabilità, escludendole dalle nuove economie digitali.

- Competenza digitale insufficiente: La mancanza di competenze specifiche, come abilità comunicative scritte e gestione del tempo, rischia di lasciare indietro chi non è adeguatamente formato.
- Rischi nei processi di reclutamento basati sull'IA: Algoritmi che analizzano voce e movimenti facciali o test di personalità possono discriminare le persone con disabilità.
- Precarietà economica e lavorativa: I lavori digitali spesso mancano di stabilità e sicurezza, con salari più bassi, assenza di benefit (indennità, pensioni, maternità) e difficoltà di avanzamento di carriera.
- Disparità di formazione: I lavoratori su piattaforme ricevono meno formazione sponsorizzata dai datori di lavoro, limitando le opportunità di crescita professionale.
- Barriere linguistiche: Molti lavori digitali richiedono competenze linguistiche avanzate, spesso in inglese, difficili da acquisire per alcuni.
- Imprenditorialità limitata: Le persone con disabilità hanno spesso meno risorse per avviare attività imprenditoriali, ostacolate anche dalle commissioni elevate e dalle clausole di esclusività delle piattaforme.

In sintesi, la digitalizzazione rappresenta un'opportunità straordinaria per le persone con disabilità, ma solo se accompagnata da interventi mirati per garantire accessibilità, formazione e sicurezza lavorativa.⁷³

⁷³ Per un'analisi più dettagliata, si veda la pubblicazione di ILO, Eurofund, Fundación Once e Disability Hub Europe 2021: *An inclusive digital economy for people with disabilities*. Disponibile al link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf



7. Competenze tecniche e trasversali

La differenza tra competenze “hard” e “soft” è fondamentale quando ci si avvicina al mercato del lavoro. L'idea è che le abilità dure, o tecniche, siano le competenze per le quali le aziende pagano. Se sei assunto come ingegnere, devi dimostrare esperienza in informatica, analisi dei dati e progettazione di sistemi. Le abilità tecniche sono fondamentali e devono essere facilmente misurabili, supportate da diplomi o certificati di qualificazione e differenziate a seconda del campo e della specialità.

Le competenze trasversali, o abilità comportamentali, sono diverse. Le organizzazioni gestite da professionisti generalmente si aspettano che tutti i dipendenti e i lavoratori autonomi abbiano competenze interpersonali di base e discipline di performance che abbiano un impatto concreto. Le competenze trasversali come il lavoro di squadra sono basate sul comportamento piuttosto che sulle qualifiche e possono essere difficili da misurare oggettivamente e quantitativamente.

Le abilità tecniche sono essenziali per fornire una buona prestazione lavorativa ma sono insufficienti se non integrate da abilità comportamentali che convertono la competenza in rapporti di lavoro efficaci.⁷⁴

Poiché le abilità trasversali sono decisamente più astratte e difficili da identificare, il paragrafo seguente tratterà delle abilità più importanti di cui un freelance avrà bisogno per avere successo.

7.1 Competenze trasversali per una carriera da freelance

Le competenze trasversali sono aspetti della personalità e abilità interpersonali che caratterizzano le interazioni di una persona con gli altri e sono rilevanti nei rapporti con clienti, colleghi, e componenti della squadra. Includono una serie di abilità.

Capacità di comunicazione

La comunicazione è senza dubbio l'abilità più importante in ogni ambito della vita e in ogni carriera. La capacità di un libero professionista di comunicare in modo efficace con i propri clienti, fornitori e colleghi può fare la differenza tra successo e mediocrità. In un mondo guidato dalla tecnologia l'uso di acronimi, abbreviazioni e gergo è sempre più frequente. I liberi professionisti che sanno usare le abilità comunicative per eliminare questo elemento di disturbo, e riescono a spiegare con esattezza cosa fanno per i loro clienti e come aggiungono valore all'impresa, hanno tutte le possibilità di godere di una carriera di successo.

Quindi, le due competenze chiave che tutti i freelance dovrebbero cercare di sviluppare sono: scrivere in modo conciso e informativo ed essere in grado di parlare chiaramente. Se comprenderanno queste due competenze trasversali, sapranno costruire una carriera da freelance su solide basi e riusciranno ad avere successo. Se fare un discorso o una presentazione spaventa, allora potrebbe essere una

⁷⁴ Younger, J. (2019b, May 20). *The Soft-Skills All Successful Freelancers Need and Where to Find Them*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jonyounger/2019/05/20/the-soft-skills-all-successful-freelancers-need-and-where-to-find-them/?sh=28a780467f2c>

buona idea partecipare a un seminario su come parlare in pubblico o avvalersi dei servizi di un esperto in presentazioni. È possibile trovare corsi per imparare a parlare in pubblico a prezzi accessibili presso la biblioteca locale, centri sociali o scuole serali. Negli stessi luoghi si possono trovare anche corsi di scrittura professionale. La scrittura chiara, concisa e coinvolgente può servire a redigere presentazioni, lettere, proposte, pagine web e blog. È inoltre necessaria nel *copywriting*, un'attività molto redditizia.

Capacità di risoluzione dei problemi

Alcune professioni ruotano attorno alla risoluzione di problemi e/o alla creazione di nuove risposte a domande secolari. La risoluzione dei problemi richiede il pensiero critico e la capacità di porsi domande su una data situazione. Un buon modo per sviluppare il *problem solving* è elaborare una serie di scenari che rispondano alla domanda: "cosa succede se?". È importante tenere a mente gli obiettivi finali e i risultati desiderati per poter immaginare scenari possibili, piani B e soluzioni alternative, con mente fredda e equilibrata. Questi contribuiranno a promuovere un approccio più creativo alle capacità di risoluzione dei problemi.

Positività

Affrontare i progetti con un atteggiamento positivo aiuterà a produrre un lavoro migliore: fa sentire meglio chi lavora al progetto e aiuta ad accogliere nuove idee. Può anche servire a guardare il proprio lavoro con gli occhi di un estraneo, il che è vitale in alcune professioni che si rivolgono a un pubblico specifico, come il *copywriting*, il *graphic designer* e l'esperto di marketing.

Puntualità

Essere in ritardo non è professionale e può causare la perdita di buone opportunità. È importante, come libero professionista, non deludere i propri clienti. Chi è abitualmente in ritardo agli appuntamenti di lavoro, comincerà a perderli. Se fossi ripetutamente in ritardo nella consegna del lavoro e nel rispettare le scadenze

concordate, potresti non solo perdere clienti, ma anche trovarti nei guai, specie se il tuo ritardo ha causato perdite al cliente.

La puntualità è la chiave per avere successo come libero professionista ed è un atto di cortesia verso clienti e colleghi. Questo ci spinge a parlare di un'altra abilità considerata trasversale

Organizzazione

Possedere buone capacità organizzative aiuta qualsiasi professionista a svolgere le proprie mansioni lavorative, ma è ancora più importante nei lavori freelance, poiché può aiutare a risparmiare denaro e a non incorrere in sanzioni. Aiuterà anche con i compiti più onerosi, come la redazione della dichiarazione dei redditi.

Abilità di lavoro di gruppo

La capacità di lavorare autonomamente è fondamentale perché un libero professionista può spesso trovarsi a lavorare da solo. Tuttavia, ci saranno momenti in cui avrà bisogno di lavorare con altri professionisti freelance, o addirittura dovrà lavorare con i dipendenti a tempo pieno dell'azienda che lo ha assunto. Questo accade spesso nelle agenzie di marketing, design e PR, che assumono regolarmente designer e copywriter freelance per specifici brief dei clienti.

Flessibilità

La flessibilità è un'importante soft skill perché dimostra la capacità e la volontà di sviluppare nuove competenze e una mentalità aperta ai compiti e alle sfide.

La necessità di flessibilità nella carriera del freelance può derivare da un cliente che anticipa una scadenza o da un nuovo cliente che fa una richiesta che il freelance è costretto a inserire nel programma del progetto con breve preavviso.

Capacità di accettare e imparare dalle critiche

Un libero professionista sperimenterà sicuramente gli alti e bassi del feedback dei clienti in prima persona, in assenza di un account manager che filtri i commenti negativi. I contraenti potrebbero non apprezzare il lavoro di cui si è più orgogliosi o

reputare che non sia utile al committente. La capacità di un libero professionista di accettare e imparare dalle critiche potrebbe essere messa spesso alla prova.

Senso degli affari

I liberi professionisti lavorano per sé stessi, quindi sono responsabili della propria attività, il che significa essere o diventare abili uomini d'affari. L'acume negli affari, altrimenti noto come "senso degli affari" è la rapidità nel comprendere e affrontare una situazione aziendale in un modo che abbia un esito positivo.

Non è necessario essere un esperto di contabilità o economia, ma è fondamentale saper riconoscere una buona opportunità e agire di conseguenza, o riconoscere un rischio e riuscire a evitarlo. Queste capacità indicano che hai buone possibilità di veder crescere la tua attività e il suo successo.

Responsabilità

Una delle abilità più potenti nel toolkit di un libero professionista non è affatto soft. La responsabilità o meglio l'assunzione di responsabilità può essere insegnata, il che la rende una competenza specifica. Un libero professionista è responsabile nei confronti dei suoi clienti e di sé stesso per tutto ciò che fa. È responsabile anche quando si rivolge ad un collaboratore esterno o esternalizza parte del lavoro.

7.2 Competenze digitali e opportunità di lavoro

Nel mercato del lavoro autonomo, soprattutto negli ultimi anni, alcune competenze digitali sono diventate molto importanti o addirittura cruciali per intraprendere una carriera da freelance di successo.

Al giorno d'oggi le competenze digitali di base sono necessarie per qualsiasi settore del mercato dei freelance. Soprattutto in epoca (post)Covid, poter utilizzare i più comuni dispositivi tecnologici (smartphone, computer, tablet...), software (Word, Excel...) e social (Facebook, Instagram) è una necessità.

Oltre alle competenze digitali di base, diventa sempre più necessario possedere competenze avanzate che possono diventare una professione.

Sviluppo web

Lo sviluppo web offre tre aree in cui specializzarsi:

- Gli sviluppatori front-end si concentrano sulla creazione di elementi online che interagiscono direttamente con gli utenti, come pagine di accesso, pulsanti da cliccare, moduli utente e così via. Programmano tutto ciò che è immediatamente visibile e cliccabile su un sito web;
- Gli sviluppatori di back-end lavorano sul nucleo di ciascun sito invisibile ai visitatori. Ciò include la struttura di base di un sito Web, database e server. I programmatori di back-end correggono anche eventuali bug e anomalie che impediscono a un sito di funzionare correttamente;
- Gli specialisti full-stack hanno le competenze sia degli sviluppatori front-end che back-end e vengono assunti per gestire l'intero compito di creazione e gestione di un sito web.

Indipendentemente dal percorso scelto come sviluppatore web, il freelance godrà della retribuzione elevata e dei bonus che le aziende spesso offrono ai liberi professionisti con cui collaborano. È una delle competenze più apprezzate nel mercato dei freelance e molto remunerata.

Graphic design

Il mercato del design grafico offre un'enorme varietà di possibilità lavorative. Oltre allo sviluppo web, un libero professionista può lavorare su progetti di marketing, design dell'esperienza utente e comunicazione aziendale.

Inoltre, i grafici freelance mettono a frutto creatività e flessibilità. I percorsi di carriera disponibili spingono spesso i creativi a uscire dalla zona di comfort e adattare metodi e tecniche di lavoro. Vi saranno sfide da affrontare, ma anche tanta eccitazione e soddisfazione per il completamento di ogni lavoro.

Social media

Ci sono circa 3,8 miliardi di utenti di social media in tutto il mondo e ciascuno è un potenziale cliente di qualsiasi azienda attiva su Internet, ma solo se i prodotti dell'azienda sono commercializzati correttamente. Per aumentare la popolarità e le entrate, le aziende di tutte le dimensioni devono mostrare i loro servizi online e possono farlo assumendo social media marketer (SMM).

Il social media marketing, un lavoro perfetto per chi non ama un impiego monotono, crea campagne online per promuovere il marchio, i servizi o i prodotti di un'azienda. Ogni campagna sarà diversa perché rispondente alle differenti esigenze dei clienti, perché pensata per un pubblico specifico e perché frutto della creatività e del talento di freelance diversi.

Analisi dei dati

L'analisi dei dati è uno dei settori in più rapida crescita sul mercato del lavoro, ma la sua rapida espansione ha creato una domanda che sarà difficile soddisfare. Ciò costringerà le aziende a competere per gli analisti qualificati, aumentando le possibilità del lavoratore freelance di acquisire un numero sufficiente di clienti e di vivere agiatamente del proprio lavoro autonomo.

L'analista di dati dovrà organizzare e analizzare grandi quantità di dati al fine di creare report informativi per l'azienda cliente. Spesso dovrà lavorare a stretto contatto con gli sviluppatori web per creare *seamless data collection*, sistemi di raccolta dati senza soluzione di continuità.

Montaggio video

I video editor stanno diventando una delle professioni più ambite poiché il 93% delle aziende ha registrato un aumento della clientela dopo la pubblicazione di un annuncio video sui social media.⁷⁵ Questo è il motivo per cui molti professionisti del marketing sono impegnati nel rebranding o concentrati sulla pubblicazione di brevi

⁷⁵ G. Mason (2014). *Social Media Marketing Tips for Business: Step by Step Advice for Growing Your Business On: Facebook, Twitter, LinkedIn, Myspace, Youtube, and More!* Stati Uniti: Createspace Independent Pub.

video messaggi informativi per generare vendite. Ciò accade soprattutto nelle aziende attive su piattaforme di social media come Instagram, Facebook e YouTube.

Al libero professionista il cliente fornirà clip e video grezzi, che vorrà vedere montati in modo attraente e coinvolgente. Il compito del video editor comporta spesso una forte pressione da parte del cliente poiché il prodotto finale dovrà invogliare gli spettatori a effettuare un acquisto ed il cliente a contrattualizzare di nuovo il libero professionista.

Gestione Excel

Dalla sua uscita nel 1985, Microsoft Excel è diventato indispensabile in quasi tutte le attività aziendali. Il software è utilizzato da oltre 750 milioni di persone nel mondo, ma pochi hanno la certificazione di esperto di Excel. Questa specializzazione sarà sempre più richiesta. Pertanto, seguire o insegnare un corso di Excel online può essere una buona opportunità di guadagno.⁷⁶

⁷⁶ J. Olech (2022d, November 1). Top 30 In-Demand Freelance Skills to Learn in 2022. WizCase. <https://www.wizcase.com/blog/top-in-demand-freelance-skills-to-learn/>



8. Lavoro autonomo e sostenibilità

Nel 2016 il Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo (UNDP) ha lanciato un appello internazionale alla mobilitazione dei mezzi necessari per implementare un programma di azioni pratiche, cruciali e urgenti, volte a sradicare la povertà, proteggere l'ambiente e garantire pace e prosperità per tutti entro il 2030.

Si basano su *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* (OSS, Fig. 5) riconosciute ogni anno da un numero sempre maggiore di istituzioni e associazioni come le linee guida nella scelta di decisioni necessarie al progresso.

In che modo il lavoro a distanza e il lavoro freelance si relazionano agli OSS?

L'attuale paradigma del lavoro in loco - adottato nella maggior parte del mondo da imprese e politiche statali - non è sostenibile. Esso limita sostanzialmente il raggiungimento degli OSS per una serie di ragioni - economiche, ambientali e legate allo sviluppo professionale.

Fortunatamente, ci sono ampie prove che la trasformazione di questa modalità lavorativa, grazie all'uso delle TIC per il lavoro a distanza, e il ricorso al lavoro autonomo, sia una delle strategie più efficaci per consentire a imprese private, settori pubblici e società di soddisfare gli obiettivi di sostenibilità dell'agenda 2030.



 **Figura 5. Gli OSS.** Source: <https://sdgs.un.org/goals>

Come possiamo dare una mano? Quali strumenti abbiamo per stabilire un futuro prospero?

Per raggiungere gli OSS, gli esseri umani dovranno apportare cambiamenti significativi in tutte le aree. L'iniziativa privata dovrà accogliere gli aspetti positivi dell'economia freelance e le opportunità offerte dalle nuove tecnologie. È la nostra occasione per fare la differenza e non possiamo perderla.

Combattere il cambiamento climatico e preservare l'ambiente

Il lavoro freelance non solo può migliorare le prospettive occupazionali delle persone, ma può anche aiutare a salvare la terra:

- riducendo le emissioni legate ai trasporti e la congestione urbana, sia per quanto attiene il traffico che per le tracce di idrocarburi da trasporto, che diminuirebbero drasticamente nelle città se coloro la cui attività professionale può essere svolta da remoto non dovessero recarsi in ufficio tutti i giorni;
- decentralizzando le grandi città. Il lavoratore da remoto può trasferirsi in un luogo meno affollato, il che darebbe impulso all'attività agricola e industriale delle province ed all'economia locale.
- eliminando la produzione di rifiuti. La quantità di spazzatura e iperconsumismo del nostro stile di vita è direttamente legata al *business dell'“immediatezza”*, che nasce dalla mancanza di tempo per alcune semplici attività come cucinare, riparare, piuttosto che gettare, riciclare e riutilizzare, ecc.

8.1 Strumenti utili per il lavoratore freelance

La maggior parte dei contenuti online relativi ai freelance verte su caratteristiche e approcci individuali ritenuti necessari per essere un freelance di successo. Dal marketing al personal branding e al social media management, sono troppe le parole che affollano il vocabolario di un freelance e, in un certo senso, “distraggono” dal lavoro. Il progetto DiFree, invece, parte dal presupposto che l'unico “trucco” per essere un libero professionista di successo è essere un buon libero professionista: un professionista capace di svolgere bene il proprio lavoro. Ogni altra tecnica, competenza e conoscenza sono molto utili per la crescita personale e professionale, ma nessuna di esse può sostituire la capacità di fornire efficacemente le prestazioni promesse e un servizio di valore nei tempi e nei modi concordati con il cliente. Seppur inizialmente attratto dall'uso sapiente di tecniche persuasive superficiali, il cliente non rinnoverà la sua fiducia nel professionista se questi non svolge un buon lavoro. Al contrario, scoraggerà altri potenziali clienti dal commettere lo stesso errore.

Il Toolkit del progetto DiFree parte dal presupposto che i freelance siano bravi e fornisce loro alcuni degli strumenti che la community ritiene più utili a muoversi nel mondo avventuroso del lavoratore autonomo. Il seguente elenco di buone pratiche è per chiunque voglia portare la propria attività professionale al livello successivo e per coloro che iniziano a lavorare come liberi professionisti e si pongono la domanda: "Qual è il passo successivo?"

8.2 Come autogestirsi

A qualsiasi giovane e promettente libero professionista molti parlerebbero della stesura di un *business plan*, che non deve essere per forza un documento lungo. Descrivere la propria attività può servire a:

- vendersi a potenziali clienti;
- fissare obiettivi soddisfacenti;
- trovare progetti a lungo termine in linea con i propri obiettivi;
- circondarsi delle persone giuste;
- avere un impatto positivo sull'ecosistema (sociale, ambientale ed economico) che ci circonda.

Elenca le tue competenze e i possibili tipi di progetti su cui intendi lavorare

Essere un lavoratore autonomo implica l'uso diretto e costante delle proprie capacità per guadagnarsi da vivere. Sapere quali siano queste capacità e a quali di queste le persone potrebbero essere interessate, ti aiuterà a trovare lavoro. Per questo, analizzare le esigenze dei potenziali clienti e proporre loro soluzioni di valore è la

chiave per lavorare con soddisfazione. Sapere su quali progetti vuoi lavorare ti aiuterà a dire di no alle opportunità che non fanno per te e a mantenerti in linea con i tuoi obiettivi.

Decidi come opererai come impresa

Fai qualche ricerca per vedere cosa funziona meglio per te. Sarai un imprenditore digitale? Ti rivolgerai a una varietà di piccoli clienti o ti concentrerai solo su pochi eletti? In quale area geografica proporrà la tua attività? A che tipo di persone o aziende? Quali esigenze soddisferà la tua offerta?

Fissa i tuoi obiettivi

Abbi cura di fissare obiettivi relativamente semplici quando inizi un'attività. Stabilire obiettivi irraggiungibili potrebbe indurre un senso di fallimento non attribuibile al tuo operato. Cerca di darti obiettivi a breve, medio e lungo termine su cui lavorare.

8.2.1 Lavorare da casa – alcuni consigli

È altrettanto importante darti delle "regole" di lavoro come libero professionista. Dal numero di ore dedicate al lavoro, agli strumenti e alle strutture di cui avrai bisogno: c'è molto da definire e farlo bene può aumentare notevolmente la tua produttività e il tuo benessere. Ci sono considerazioni etiche che sono essenziali per te? Valorizzale! Ti aiuterà a distinguerti positivamente dai tuoi concorrenti e a trovare clienti più simili a te anche sotto questo aspetto.

Posizione

Potresti aver già pensato a dove lavorerai, soprattutto se hai bisogno di un collega. Per la maggior parte dei liberi professionisti, tuttavia, lavorare da casa è la scelta migliore.

Essere freelance è impegnativo ed è importante riflettere su quanto puoi essere produttivo a casa. Avrai uno spazio di lavoro o un ambiente specifico nella tua casa

destinato a fungere da ufficio? Chi vive con te (conviventi, bambini e animali domestici, ad esempio) ti renderà difficile lavorare da casa dopo un certo periodo di tempo o in determinate fasce orarie?

Ci sono ottimi modi per ottenere lo spazio professionale di cui hai bisogno. Il coworking è perfetto quando si è appena avviata un'attività poiché offre la massima flessibilità.

La tua settimana lavorativa

La flessibilità del lavoro freelance attrae molti clienti ma i suoi vantaggi dipendono anche dalla tipologia del tuo lavoro e da quello dei tuoi clienti. Se lavori con una grande azienda che desidera molti input sul progetto, e tendi a lavorare di notte quando i contraenti non possono contattarti, quel lavoro potrebbe non essere adatto a te.

Allo stesso modo, sii realistico riguardo alle ore di lavoro. Molti liberi professionisti si ritrovano a lavorare più ore di quando erano dipendenti a tempo pieno. Fai attenzione quando calcoli le ore da dedicare a un progetto ed evita di sottovalutare gli incarichi.

Sei in grado di iniziare a lavorare la mattina presto o finire a tarda notte? Se la sera sei già impegnato, rifletti sulla opportunità di lavorare nei fine settimana. Pianificare la tua settimana lavorativa ti aiuterà ad organizzarti e a trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata.

Elenca gli strumenti, le attrezzature e le strutture di cui hai bisogno e scopri quanto costano.

È di fondamentale importanza riuscire a tenere traccia del budget iniziale, poiché le piccole spese possono sommarsi rapidamente e consumare profitti guadagnati con duro lavoro. Avrai bisogno di un nuovo computer, di una licenza software o di aggiornare il tuo Wi-Fi domestico? Considera questi costi e rifletti sulla necessità di questi strumenti prima di iniziare. Non vuoi certo passare un'intera giornata a

configurare il computer nuovo quando hai una scadenza di lavoro il giorno successivo!

Sii chiaro nella tua rendicontazione finanziaria

Questo è un passaggio che spesso crea ansia ai nuovi freelance. Affrontarlo subito ti toglierà un pensiero e ti lascerà libero di proseguire con il lavoro che ti piace.

Imposta le tue tariffe

Comprendere le tue spese dovrebbe aiutarti in questo passaggio. Pensa bene a cosa puoi permetterti di fare e per chi sei disposto a lavorare. Vorrai accettare un lavoro che paga meno ma che può farti acquisire esperienza nel settore dei tuoi sogni?

Sii chiaro su contabilità e finanze

Non importa quanto ami ciò che fai, la tua carriera da freelance non durerà a lungo se non vieni pagato. Devi pensare a come chiedere il tuo compenso, a tenere traccia di fatture e pagamenti e mettere da parte abbastanza per pagare le tasse.

Serve assicurarsi?

Sebbene non tutti i liberi professionisti siano tenuti a stipulare un'assicurazione, la decisione dipende dall'attività, dai clienti con cui vuoi lavorare e dalle circostanze personali. Dai un'occhiata ai diversi tipi di assicurazione disponibili sul mercato per vedere se sono utili al tuo lavoro.

8.2.2 Scegliere il marchio e definire le risorse

Ancora una volta, pensa in modo semplice, soprattutto all'inizio. Evidenzia pochi semplici punti che ti aiuteranno a distinguerti, ma ricorda che un marchio spesso si sviluppa nel tempo. Non farti prendere dal panico se non sembra subito perfetto.

Scegli come chiamarti

Svolgerai un'attività professionale con il tuo nome o con un nome commerciale? Oltre al nome, decidi come definire te stesso. Sei un libero professionista, un imprenditore, un consulente? Ti farà risparmiare confusione in futuro quando parlerai con i clienti e quando i clienti parleranno di te.

Sii coerente

Uno dei vantaggi di essere un libero professionista è che puoi dare un carattere uniforme al tuo marchio, ed è probabile che rispecchi la tua personalità. Può servire allo scopo fare un elenco di quello che vuoi trasmettere nella comunicazione del tuo lavoro o del tuo *brand*.

Linee guida del marchio

Il logo, i colori del marchio, caratteri e stili uniformi possono darti un aspetto più professionale e semplificarti la vita nelle fasi iniziali della tua attività. Il tuo nome in un font professionale può anche fungere da logo. Il web offre vari software gratuiti per la creazione del logo, sul quale, peraltro, come già suggerito, non vale la pena di soffermarsi molto in una fase iniziale.

8.2.3 Trovare clienti

Probabilmente la preoccupazione principale di un giovane freelance è come trovare lavoro e guadagnarsi da vivere. Considera i diversi canali di comunicazione e le risorse di cui hai bisogno prima di iniziare l'attività.

Racconta alla tua rete di conoscenze della tua avventura

La rete può essere un'ottima fonte di nuovi clienti e, bastare allo scopo, per i freelance più affermati. Sii esplicito sulla tua nuova impresa, informane tutti i contatti chiave (vecchi colleghi, ex capi o amici, che possono garantire per il tuo lavoro) e chiedi loro di supportarti pubblicizzando il tuo lavoro con conoscenti e collaboratori.

Crea le risorse di cui avrai bisogno per venderti

Rifletti su se sia necessario disporre di un sito web. Se miri a trovare lavoro su siti freelance come Upwork, potrebbe non esserlo. Rifletti sull'importanza di un portfolio online o di come usare il tuo profilo LinkedIn come CV online. Potrebbe valere la pena di proporre a potenziali clienti progetti su cui vorresti lavorare.

Crea canali social per parlare del tuo lavoro

Non tutti ne hanno bisogno ma per molti i social network sono uno strumento utile. Puoi utilizzare i tuoi canali social, oppure creare un canale dedicato al tuo lavoro per godere di un'immagine più professionale. Ma non esagerare. Non ha senso avere sei canali diversi con cui interagire solo una volta ogni due settimane. Scegli i canali social più utilizzati nel tuo settore e costruisci una rete pertinente.

8.2.4 Iscriverti a gruppi di freelance

Come cercare lavoro freelance

I siti dedicati al lavoro autonomo sono una risorsa utile per i nuovi freelance. Impiega il tempo necessario a cercare i siti web più adatti, a costruire il tuo profilo e scrivere proposte specifiche per lavori diversi. Guarda i link di seguito riportati; si tratta dei siti delle piattaforme più conosciute e usate dai freelance per la ricerca di opportunità di lavoro.

Fiverr | Freelance services marketplace | Find top global talent

Hire Freelancers & Find Freelance Jobs Online | Freelancer

FlexJobs: Best Remote Jobs, Work from Home Jobs, Online Jobs & More

<https://www.guru.com/>

Jooble: Jobs in USA - 409.000+ current vacancies

Job Search Engine | SimplyHired

Malt | Freelancer Marketplace & Management Solution

Toptal - Hire Freelance Talent from the Top 3%

Talent-Pool.com | Talent is family

Freelance Jobs | Upwork™



9. Letture consigliate

Acs, Z. J., Gifford, S. (1996). Innovation of entrepreneurial firms. *Small Business Economics*, 8(3), 203–218.

Acs, Z. J., Desai, S., Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small Business Economics*, 31(3), 219–234.

Adapt, B. (2022, January 10). Il Progetto della Commissione Europea in materia di contratti collettivi riguardanti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi. Bollettino Adapt.

Agencia Tributaria. (2004, March 9) *Impuesto sobre Actividades Económicas*. <https://www3.agenciatributaria.gob.es/Sede/declaraciones-informativas-otros-impuestos-tasas/impuesto-sobre-actividades-economicas.html>

Ainley, P. (2022, September 28). *10 Soft Skills for Every Freelancer*. Caunce O'Hara. <https://www.caunceohara.co.uk/10-soft-skills-for-every-freelancer/>

Audretsch, D., Thurik, R. (2004). A Model of the entrepreneurial economy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 2, 143–166.

Baldelli, E. (2022, October 9). *Come diventare freelance nel 2022: step e organizzazione*. <https://www.eleonorabaldelli.com/diventare-freelance/>

Barley, S. R., Kunda, G. (2006). Contracting: a new form of professional practice. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45–66.

BOE.es - Trabajo Autónomo. Retrieved November 7, 2022. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=267&modo=2¬a=0&tab=2

Burke, A. (2012). *The Role of Freelancers in the 21st Century British Economy*. London: PCG.

Burke, A. E. (2019). *The Freelance Project and Gig Economies of the 21st Century*. London: PCG.

Burke, A., Cowling, M. (2015). The use and value of freelancers: the perspective of managers. In A. Burke (Ed.), *The Handbook of Research on Freelancing and Self-employment* (pp. 1–14). Senate Hall: Dublin.

Burke, A., Zawwar I., Hussels, S. (2020). Do freelance independent contractors promote entrepreneurship? *Small Business Economics*, 55(2), 415–427.

Cloud, F. I. (2017, January 10). *Guida Freelance: come lavorare da freelancer in Italia*. <https://www.fattureincloud.it/guida-freelance/>

Fleming, P. 2017. The Human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies* 38(5): 691–709.

Internal Market, Industry, Entrepreneurship & SMEs. *Recognition of professional qualifications in practice*. Retrieved November 6, 2022, from <https://single-market->

economy.ec.europa.eu/single-market/single-market-services/free-movement-professionals/recognition-professional-qualifications-practice_en

Investopedia. (2022, November 2). *What Is a Freelancer: Examples, Taxes, Benefits, and Drawbacks*. <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

ItaliaOggi, R. (2022, January 21). Lavoro autonomo, 350mila occupati in meno nel terzo trimestre 2021. *ItaliaOggi.it*. <https://www.italiaoggi.it/news/lavoro-autonomo-350mila-occupati-in-meno-nel-terzo-trimestre-2021-202201211629058370>

Kher, R., Streeter, D., Just, D. R. (2012). The “good job” trap: opportunity cost as a deterrent to immediate venture creation. *International Review of Entrepreneurship*, 10(4), 127–152.

Liang, J., Goetz, S. J. (2016). Self-employment and trade shock mitigation. *Small Business Economics*, 46(1), 45–56.

Pulignano, V., Domencka, M, et al. (2021). *Creative labour in the era of Covid-19: the case of freelancers*. Working Paper 2021-02. European Trade Union Institute. (2021)

Spanjaart, J. (2021, October 5). *The true state of freelancers in Europe: less self-employed workers, but critical for the future*. ToTalent. <https://totalent.eu/the-true-state-of-freelancers-in-europe-less-self-employed-workers-but-critical-for-the-future/>

Spasova, S., Wilkens, M. (2020). The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection. In Vanhrcke, B., Ghailani, D., Sabato, S. (Eds). *Social policy in the European Union: State of play 2018*. 19th Annual Report, 97-116. ETUI.



10. Risorse video

Agenzia Entrate. (2012, October 29). *Le agevolazioni per i disabili* [Video].

YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=8-2JjLLTKNs>

Agevolazioni nel lavoro. (2019, December 2). [Video]. AISM | Associazione Italiana Sclerosi Multipla. https://www.aism.it/agevolazioni_nel_lavoro

Aubrey Janik. (2020, October 4). *What People Don't Tell You About Being Self Employed* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=EMi6lunc008>

Best Remote Work from Home Jobs for Disabled People [Video] [Video] | *Working from Home, Work from home jobs, Home jobs*. (2021, June 20). [Video]. Pinterest. <https://www.pinterest.com/pin/where-to-find-the-best-work-at-home-jobs-when-you-are-disabled-video--94294185938680338/>

Bloomberg Quicktake: Originals. (2019, June 18). *The Highs and Lows of Self-Employment* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=12XCzOutWlQ>

Business in Africa. (2020, March 4). *Top 10 Best Self-Employment ideas & Opportunities you Can Start Today* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=KlaMo3NcUrl>

Cambiaprospettiva. (2020, November 24). *TIPI DI CLIENTI: gestire i clienti difficili da freelance*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=oGuko79bRTM>

EcommerceTalks con Niccolò Gloazzo. (2021, March 25). *Come cominciare a lavorare online come freelancer su Upwork* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=qrfZBxnV1QA>

EconClips. (2017, September 21). *Where Do Jobs Come from? | Employment vs Self-employment* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=kUrQc9big4I>

Federica Mutti. (2020, September 16). *QUANTO farsi PAGARE come FREELANCE? 9 consigli per NON SBAGLIARE*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=N16IEG-4QAc>

Federica Mutti. (2020a, March 13). *Ho Lasciato il Lavoro Fisso: da DIPENDENTE a FREELANCE* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=CZyaj_g2W1I

Federica Mutti. (2020b, October 30). *Lavorare come YOUTUBER e FREELANCE: che cosa faccio e come guadagno?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=GEF5dVYsLqk>

Federica Mutti. (2021, April 11). *1 ANNO da FREELANCE! Guadagni, incertezza, difficoltà e organizzazione (Q&A)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=egnl5KF4cjE>

Flux Academy. (2019, July 17). *Freelancing while Working Full-Time*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=aWYLV6bR5Cw>

Heal Your Living *Youheum*. (n.d.). [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/channel/UCES8U3Hy6VUxU0kwKBdxSWQ>

Heelan Associates. (2020, June 23). *HOW DOES SELF-EMPLOYMENT TAX WORK IN THE UK?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=kbJblv3bVEY>

Heelan Associates. (2021, June 13). *HOW TO BECOME SELF-EMPLOYED IN 2021 (UK)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=sE6kB1ID4PE>

Helly. (2020, November 21). *A Day in My Life as A Freelancer*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-XyLeHUWYPM>

HubSpot *HubSpot Marketing*. (n.d.). [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/user/HubSpot>

Hustle Ninjas. (2020, May 7). *Self-Employment 101 - Tips For Being Full-Time Self-Employed in 2020* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=seW5DopU2g4>

Iara, Heide. (2017c, October 10). *Vita da freelance || come iniziare con una Partita Iva* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XBa4Rakc01w>

International Labour Organization. (2022, June 20). *Webinar “Decent jobs for people with disabilities: opportunities in digital economy” 16 June 2022* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=skLLvPfyqCQ>

Inventologix. (2018, January 1). *What is Freelancing and Self Employment ?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=qxUzutKeBLU>

L'Arte della Crescita Personale. (2021, September 7). *Come Diventare Un Freelance Di Successo In Italia Nel 2021* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=HaOYdEgxBn4>

Lavoro, M. del. (n.d.). *Jobs Act* [Video]. <http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

Lawrence Grant. (2015, December 2). *Pros and Cons of Being Self-Employed. HANDY TAX ADVICE* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=aklaPlo0iik>

Life with Tif. (2017, July 21). *BEING SELF-EMPLOYED || PROS AND CONS* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=dvkbUX_nPCY

Lost LeBlanc. (2017, October 30). *SHOULD YOU QUIT? Risks and Rewards of Self-Employment* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=KFZKeCgCNqI>

Marchetti Design. (2018, May 16). *Come diventare Freelance* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=s0Q5Ma5-JGU>

Maria Chiara Carrozza - *Tecnologia: lotte alle disuguaglianze. Transizione ecologica e digitale*. (n.d.). [Video]. RaiPlay.

<https://www.raipaly.it/video/2021/11/ConverseRai---Maria-Chiara-Carrozza---Tecnologia-lotte-alle-disuguaglianze-Transizione-ecologica-e-digitale-3bae5341-69ef-41d6-93c3-db0c18a12b1a.html>

Martin Benes Creative. (2020, March 12). *Guadagnare su Freelancer [spiegazione completa]* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=BEgJHTRBdMk>

Matteo Mangili. (2022, May 26). *Come diventare freelance in 8 step*. YouTube.

https://www.youtube.com/watch?v=u3Dx_GLIKc8

MerrionStreetNews. (2018, February 5). *Self-Employed Benefits* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=Ttdl4HxfXWM>

Mike Vestil. (2021, June 27). *5 Best Self-Employed Jobs For Beginners (In 2022)*

[Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=4M4yUaUa_IU

Otto marzo: "Indipendenza economica e welfare, così costruiamo la parità." (n.d.). *asvis.it*. <https://asvis.it/goal5/home/390-11287/8-marzo-indipendenza-economica-e-welfare-cosi-costruiamo-la-parita>

Papa, L. (2022, October 8). *Come Diventare Freelance in solo 4 step e avere successo*. Digital-coach.com. <https://www.digital-coach.com/it/blog/case-histories/come-diventare-freelance/>

Productivity Guy. (2020, January 14). *Freelancing vs Full Time Job. Is Freelancing Better Than Job?* YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=KfgmouVmDCA>

Raffaele Gaito. (2020, April 8). *Lavoro da casa: ecco come farlo (online)* [Video].

YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Bo_cE9IzHpk

Rai. *La contrattazione aziendale nel 2021*. (2022, May 13). [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=XLFYbDY48fQ&feature=youtu.be>

RCIL Youth Own! (2013, September 11). *Get the Job . . . Keep the Job!* [Video].

YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=GosoTn_D8nY

RSA. (2015b, February 18). *Self-Employment Summit* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=PSdHaeK4GeQ>

Simple Snippets. (2018, December 24). *5 Tips to start Freelancing (for Beginners)*

- *How to Start Freelancing*. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=EjTTelvjAyU>

Stefano Mongardi. (2018, December 22). *Guadagnare online come freelance:*

FIVERR PRO. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=fwfGEkkt8jY>

Studio legale Avv. Davide Tutino. (2017, February 2). *Diritto del lavoro - Video*

Lezione n. 4: Invalidità, certificazione, parasubordinazione [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=Ua7FQwyKnyE>

Susan Elliott. (2014, March 18). *Lesson 2 - Self Employment Income & Taxes*

[Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=Zzvd0-rsufE>

The Aspie World. (2021, December 9). *Autism And Self-Employment (Do YOU Have Difficulty Focusing)* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=BCKhvds5AWI>

The Jonathan Stark Show. (2018, November 3). *3 Smart Strategies to Transition.*

From Employee to Self-Employed [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=VsfiWkPg-Ws>

Tiziana Catarci - *Digitale: il potere della diversità*. (n.d.). [Video]. RaiPlay.

<https://www.raipaly.it/video/2022/01/ConverseRai---Tiziana-Catarci---Digitale-il-potere-della-diversita-9b84ef9b-fb93-43f4-8964-15adf3210ccd.html>

TurboTax. (2020b, December 15). *COVID-Related Tax Credits for The Self-Employed - Presented by TheStreet & TurboTax* [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=LPEjT0BuYd0>

UK Property Tax Specialists. (2020, April 9). *HMRC SEISS - Self-Employment Income Support Scheme* [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=k5KCUHT23-U>

VCU RRTC. (2021, May 19). *Social Security Disability Benefits and Self Employment Work Incentives* [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=FDuoDDEI_RI

Vertice Services. (2016, June 17). *What Does It Mean to Be Self-Employed? HMRC Self-employment Tax Explained* [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=TmKPEuso5wA>

Vittorio Faraco. (2021, April 5). *Diventare Freelance: pro, contro, come farlo* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=RyLfEony1WY>



