

Raccomandazioni della CES ai governi nazionali e all'Unione europea per il superamento degli ostacoli alla mobilità dei lavoratori frontalieri in Europa

Adottato dal Comitato Esecutivo della CES nella riunione del 10-11 Marzo 2015

Sommario

Pur non rappresentando una parte significativa del mercato del lavoro dell'UE (non più di 1,2 milioni, secondo la Commissione europea), i lavoratori frontalieri danno un contributo importante all'economia di molti Stati membri, ma affrontano particolari problemi che limitano il loro diritto alla libera circolazione attraverso le frontiere.

Anche se è possibile identificare i lavoratori frontalieri abbastanza facilmente, la definizione 'de jure' è un problema molto più complesso. Al momento non esiste una definizione unica di lavoro frontaliere che sia unanimemente accettata nei testi legislativi, che riguardi le questioni particolarmente sensibili per questo tipo di lavoro.

I lavoratori frontalieri si trovano ad affrontare gli stessi ostacoli alla mobilità che riguardano altri lavoratori mobili, ma sono anche colpiti da una specifica discriminazione legata al fatto che lavorano in un paese e risiedono in un altro.

Ci sono quattro aree che possono costituire ostacoli specifici alla libera circolazione dei lavoratori frontalieri: sicurezza sociale e vantaggi sociali; fiscalità diretta e vantaggi fiscali; legislazione sul lavoro; norme in materia di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi.

Convinta della necessità di garantire la parità di trattamento per tutti i lavoratori nei diversi mercati del lavoro, indipendentemente dalla loro nazionalità e dal luogo di residenza, la CES ritiene che il lavoro frontaliere debba essere garantito senza irragionevoli o ingiustificate restrizioni.

Per queste ragioni, con l'intento di rimuovere gli ostacoli che i lavoratori frontalieri devono affrontare, la CES indirizza le seguenti raccomandazioni ai governi nazionali e all'Unione europea.

Contesto

Il lavoro frontaliere (conosciuto anche come lavoro transfrontaliero o pendolare) è una importante realtà nel mercato del lavoro europeo.

Il lavoro frontaliere in Europa oggi riguarda lavoratori che hanno diritto alla libertà di movimento, e che:

- risiedono in un paese dell'UE o del SEE o in Svizzera, ma sono impiegati in paesi vicini o confinanti dell'UE; nei paesi confinanti dello Spazio economico europeo - SEE, in particolare la Norvegia e Lichtenstein; in paesi che hanno firmato accordi per la libera circolazione delle persone con l'UE e i suoi Stati membri, in particolare la Svizzera; in paesi che hanno firmato altri tipi di accordi per la libera circolazione delle

persone con paesi vicini o confinanti dell'UE, in particolare Andorra, Monaco, San Marino, Città del Vaticano;

- I lavoratori provenienti da paesi terzi, che risiedono in paesi terzi, ma sono impiegati in paesi confinanti o vicini dell'Unione europea, soprattutto in Finlandia, Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria, Grecia, Croazia e Spagna; e in paesi confinanti del SEE, in particolare la Norvegia.

Pur non rappresentando una parte rilevante del mercato del lavoro europeo (non più di 1,2 milioni nell'UE, secondo la Commissione europea), i lavoratori frontalieri danno un contributo significativo all'economia degli Stati membri dell'UE, ma anche di alcuni paesi non-UE (Svizzera, San Marino, ecc.).

E' difficile determinare cifre affidabili relative ai lavoratori frontalieri in Europa. Ciò è dovuto al fatto che essi non sono obbligati a registrarsi nel paese in cui lavorano, in quanto non rimangono in quel paese per più di tre mesi di continuo, come avviene per altri cittadini mobili dell'UE. D'altra parte, dato che molti paesi mancano di un quadro legislativo completo che tenga conto della loro specifica condizione, i lavoratori frontalieri hanno difficoltà a stabilire rapporti di lavoro regolari nel paese di lavoro. Sono quindi molto spesso relegati all'area del lavoro sommerso, e diventano "invisibili" nelle statistiche ufficiali.

Infine, è possibile identificare de facto il lavoratore frontaliere come:

- **una persona che lavora in un paese e torna, a intervalli temporali sufficientemente ravvicinati, in un altro paese, dove ha la propria residenza;**
- **avendo a mente il fatto che i luoghi di tali paesi dove questa persona risiede e lavora devono essere ragionevolmente vicini l'uno all'altro (anche se i paesi non hanno necessariamente un confine comune), in modo da consentire ritorni ad intervalli sufficientemente ravvicinati nel tempo.**

Tuttavia, la definizione '*de jure*' è un problema molto più complesso. Non esiste al momento una definizione unica di lavoro frontaliere che sia unanimemente accettata nei testi legislativi che regolano questioni particolarmente sensibili per questo tipo di lavoro.

Gli ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori frontalieri

I lavoratori frontalieri si trovano ad affrontare gli stessi ostacoli alla circolazione che riguardano altri lavoratori mobili, come ad esempio, il problema della conoscenza della lingua del paese di lavoro o la difficoltà di vedersi riconosciuti nel paese di lavoro titoli di studio e qualifiche professionali ottenute in un altro paese. Tuttavia, rispetto agli altri lavoratori mobili, conosciuti come lavoratori 'transnazionali', che hanno trasferito il loro luogo di residenza o domicilio nello stesso paese dove è situato il luogo del proprio lavoro, i lavoratori frontalieri devono affrontare altri tipi di ostacoli, che sono dovuti alle loro specifiche condizioni di persone che tali luoghi di residenza e di lavoro li hanno divisi tra due paesi diversi, tra cui si muovono quotidianamente o quasi. I lavoratori frontalieri sono infatti quelli più esposti a forme di discriminazione indiretta, basate sulla residenza, quelle cioè che passano maggiormente inosservate e che sono più difficili da sradicare. .

Quattro aree specifiche sono suscettibili di costituire ostacoli alla libera circolazione dei lavoratori frontalieri e cioè:

- a. la sicurezza sociale e i vantaggi sociali;
- b. la fiscalità diretta e i vantaggi fiscali;
- c. la legislazione sul lavoro;
- d. le norme in materia di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi.

a. La sicurezza sociale e i vantaggi sociali

Per quanto riguarda la sicurezza sociale, i lavoratori frontalieri che sono cittadini di un paese dell'UE, del SEE o della Svizzera, che risiedono in un paese dell'UE, del SEE o in Svizzera, e che sono impiegati in un altro paese confinante o limitrofo dell'UE, del SEE o in Svizzera, sono soggetti alle disposizioni del regolamento (CE) 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 sul coordinamento del sistema di sicurezza sociale. Tale regolamento contiene una definizione di lavoratore frontaliere, che è la seguente: "qualsiasi persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiede in un altro Stato membro, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta alla settimana".

Il regolamento prevede inoltre che i lavoratori frontalieri debbano essere coperti dal sistema di sicurezza sociale del paese in cui lavorano e non del paese in cui risiedono. Tuttavia, in alcuni casi, vi sono eccezioni a questo principio, vale a dire:

- l'indennità di disoccupazione completa, che il lavoratore frontaliere deve ricevere nel paese di residenza;
- le prestazioni di malattia in natura, che il lavoratore frontaliere può scegliere (tranne in alcuni paesi) di ricevere nel paese di residenza invece che nel paese di occupazione;
- le prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, che il lavoratore frontaliere può scegliere di ricevere nel paese di residenza anziché della sede di servizio.

Ci sono tuttavia molti casi di discriminazione nei confronti dei lavoratori frontalieri praticati dalle autorità competenti in diversi paesi europei. Infatti: molti lavoratori frontalieri non ricevono i benefici di sicurezza sociale a cui hanno diritto, in quanto gli organismi nazionali competenti rifiutano di pagarglieli per il fatto che questi lavoratori non risiedono nel paese in cui lavorano. Questo accade a dispetto di una giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia dell'Unione europea, che ha sistematicamente stabilito che il criterio della residenza usato per concedere prestazioni di sicurezza sociale ai lavoratori frontalieri è illegale e ha ordinato i paesi dell'UE a pagare le prestazioni dovute.

La situazione è ancora più critica nel caso di prestazioni di sicurezza sociale che vengono messe in atto da parte delle autorità regionali, provinciali e locali nei paesi soggetti al regolamento (CE) 883/2004, che vengono gestite dalle amministrazioni regionali, provinciali o locali o organizzazioni di tali paesi. Ci sono innumerevoli casi, praticamente incontrollati, dove dette amministrazioni o organizzazioni rifiutano le prestazioni di sicurezza sociale ai lavoratori frontalieri che ricadono sotto la loro competenza, per il fatto che non soddisfano il criterio della residenza.

Queste osservazioni valgono anche per i benefici e vantaggi sociali di cui al regolamento (UE) 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011, relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione. Questo regolamento prevede in realtà che in virtù del principio della parità di trattamento, i lavoratori che sono cittadini di un paese dell'UE o del SEE, presenti sul territorio di un altro paese dell'UE o del SEE,

abbiano diritto alle stesse prestazioni e vantaggi sociali dei residenti. Ancora una volta, si rilevano molti casi in cui le amministrazioni e le organizzazioni a livello nazionale, regionale, provinciale e locale rifiutano di concedere ad alcuni lavoratori, compresi i lavoratori frontalieri, e le loro famiglie questi benefici e vantaggi, per il fatto che essi non risiedono nel paese di occupazione.

I lavoratori frontalieri che sono cittadini e residenti in paesi terzi possono ricevere prestazioni di sicurezza sociale e altri benefici e vantaggi sociali solo se previsto dalla normativa di riferimento del Paese vicino o confinante in cui sono impiegati questi lavoratori. Tuttavia, la normativa di riferimento nazionale del paese in cui lavorano spesso condiziona la concessione dei benefici di sicurezza sociale e altri vantaggi soggetti, al criterio di residenza (o domicilio). In tal caso, il lavoratore frontaliere corre un elevato rischio di non ricevere tali prestazioni.

b. La fiscalità diretta e i vantaggi fiscali

Il tema della fiscalità diretta è una materia che è stata tradizionalmente nelle mani dei governi nazionali. Tuttavia, ai sensi dell'articolo 45 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), i paesi dell'UE sono invitati ad abolire ogni discriminazione verso le persone (e quindi anche verso i lavoratori) interessate a esercitare il diritto di libera circolazione in vari ambiti, tra cui anche quello della fiscalità diretta.

In conseguenza di ciò, per evitare il rischio di un conflitto di competenze tra i governi per la tassazione dello stesso cespite, è necessario che tale evento sia prevenuto e disciplinato da un accordo internazionale tra i governi interessati. Le Convenzioni per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio, basate sul modello elaborato dall'OCSE, sono un esempio molto diffuso di uno strumento internazionale utilizzato per regolamentare tali potenziali conflitti.

Il principio generale adottato nel modello di convenzione OCSE sulla tassazione del reddito da lavoro dipendente è che la competenza per la tassazione spetta al paese in cui si svolge il lavoro, a prescindere da dove, tra i due paesi contraenti, si trovi la residenza del lavoratore. Tuttavia, in ossequio al principio della *"tassazione universale"*, che viene applicato nella maggior parte dei paesi del mondo, le convenzioni sottoscritte sulla base di tali modelli quasi sempre danno alle autorità del paese in cui il lavoratore ha la sua residenza la facoltà di chiedergli di dichiarare anche a sé il reddito guadagnato nel paese in cui lavora. Al contribuente è dunque concessa la possibilità di beneficiare di diversi metodi di tassazione, al fine di evitare una doppia imposizione sullo stesso reddito.

Tale regolamento, che comporta tuttavia alcuni vincoli per il contribuente, è adatto in particolare per i lavoratori residenti una parte dell'anno nel loro paese di residenza e l'altra parte nel paese di occupazione. Non è certamente adatto per i lavoratori frontalieri, che sono presenti tutti i giorni, o quasi, in entrambi i paesi, e il cui reddito viene tassato secondo criteri adatti per altri tipi di mobilità.

In linea con quanto sopra, il Commentario sugli articoli del modello di convenzione per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio elaborato dall'OCSE indicano che i problemi derivanti dalle situazioni e contesti locali devono essere risolti e affrontati direttamente dagli Stati interessati. Allo stesso modo, la Commissione, nella sua comunicazione al Consiglio, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale europeo (COM (2010) intitolata *"Rimuovere gli ostacoli fiscali transfrontalieri per i cittadini dell'UE,"*) ha incoraggiato i paesi della UE ad adottare speciali regole per i lavoratori

frontalieri e i lavoratori mobili, tenendo conto dell'interazione dei sistemi fiscali e previdenziali dei diversi Stati membri dell'Unione europea.

Molti paesi confinanti interessati dal lavoro frontaliero hanno riconosciuto nei testi delle Convenzioni bilaterali da essi sottoscritte la specificità dello status dei lavoratori frontalieri concordando norme specifiche per disciplinare la tassazione dei redditi dei lavoratori frontalieri generati dal lavoro, nonché fornendo una definizione di questi ultimi. Tuttavia, le definizioni di lavoratore frontaliero che possono derivare da questi testi si differenziano non solo da una convenzione all'altra, ma anche dalla definizione contenuta nel regolamento (CE) 883/2004, che è unica e vincolante per 32 paesi europei.

In alcuni casi, nonostante il riconoscimento esplicito del fenomeno del lavoro frontaliero nel testo della Convenzione bilaterale, la regione di confine a cavallo tra i due paesi in cui il lavoratore frontaliero si suppone lavori e risieda sembra essere mal definita rispetto alla realtà empirica e non rappresenta adeguatamente l'area geografica reale all'interno della quale viene svolto il lavoro frontaliero, che è invece più ampia. Di conseguenza, i lavoratori che esercitano la mobilità transfrontaliera, ma che risiedono al di fuori della zona di frontiera predefinita, vengono considerati come lavoratori transnazionali, e non possono godere dello stesso trattamento fiscale riservato invece ai lavoratori frontalieri che risiedono a pochi chilometri dalla stessa frontiera.

Purtroppo, sono ancora in numero considerevole le convenzioni per evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio sottoscritte tra i paesi dove il lavoro frontaliero è un fenomeno storico o almeno presente, che non riconoscono la natura specifica dei lavoratori frontalieri. In tutti questi casi, i lavoratori frontalieri sono quindi costretti a:

- farsi tassare il proprio reddito da lavoro dipendente da un sistema fiscale calibrato per le altre categorie di lavoratori;
- trattare con due diverse amministrazioni fiscali che spesso non comunicano e che non tengono in debito considerazione le convenzioni pertinenti, e in tal modo espongono il lavoratore frontaliero al rischio di doppia imposizione;
- destreggiarsi con diversi metodi di dichiarazione dei redditi e diverse scadenze che spesso non coincidono nei due paesi, e di conseguenza, complicano il compito di ottenere una detrazione o credito d'imposta delle somme già pagate nel paese di occupazione;
- avere a che fare con difficoltà burocratiche e una pressoché totale assenza di informazioni sul tema.

c. Il diritto del lavoro

La legislazione comunitaria, ed il regolamento (UE) 492/2011, in particolare, prevedono la parità di trattamento per i lavoratori all'interno del medesimo paese dell'UE e del SEE per quanto riguarda - tra l'altro - le condizioni di impiego, il lavoro e lo stipendio, in base al principio della *lex laboris loci*. Non tutto però è perfetto, nemmeno sul fronte del diritto del lavoro.

Dal 1 ° maggio del 2010, i lavoratori frontalieri che si trovano in stato di disoccupazione totale possono anche avvalersi dei servizi per l'impiego del paese del loro ultimo lavoro, in aggiunta a quelli del loro paese di residenza. Tuttavia, nella maggior parte degli Stati membri vincolati dal regolamento (CE) 883/2004, questa possibilità viene negata a quasi tutti i lavoratori frontalieri disoccupati sulla base del fatto che essi non sono domiciliati nel paese della loro ultima occupazione.

Non migliore è la situazione dei lavoratori frontalieri occupati in alcuni paesi che hanno concluso altri tipi di accordi sulla libera circolazione delle persone con paesi confinanti o limitrofi dell'UE. Questo è il caso della Repubblica di San Marino, la cui legislazione interna non prevede l'applicazione piena e completa del principio della parità di trattamento per tutti i lavoratori. Infatti, i lavoratori impiegati in questo paese, senza soggiornarvi, possono avere un contratto a tempo indeterminato solo dopo aver lavorato per la stessa azienda per 4 anni. E' solo alla fine di quel periodo che il datore di lavoro può confermare il lavoratore a tempo indeterminato. Tuttavia, se quest'ultimo dovesse cambiare lavoro prima di aver lavorato 4 anni per la stessa azienda, inizierebbe per lui/lei un nuovo periodo di pari durata con contratto a tempo determinato con il nuovo datore di lavoro, prima di poter ottenere un contratto a tempo indeterminato.

d. Norme in materia di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi

In Europa, ad eccezione dei cittadini dei paesi dell'UE e del SEE e dei cittadini svizzeri che hanno diritto alla libera circolazione, i cittadini di paesi terzi non godono di questo principio. Questi ultimi sono quindi soggetti alle norme che regolano l'ingresso e il soggiorno dei cittadini di paesi terzi sul territorio di tutti gli Stati membri dell'UE, del SEE e della Svizzera. Questa situazione vale anche per i cittadini di paesi terzi che intendono svolgere una mobilità a scopo di lavoro in un paese dell'UE o del SEE, compresi i lavoratori frontalieri.

Al fine di lavorare legalmente nel loro paese di occupazione, i lavoratori frontalieri provenienti da paesi terzi devono rispettare le norme che disciplinano l'ingresso e il soggiorno dei cittadini di paesi terzi sul territorio di tali paesi. Oltre a precedente visto di lavoro, queste norme richiedono quasi sempre al lavoratore straniero di risiedere nel paese in cui intende lavorare e di indicare almeno un domicilio alle autorità di pubblica sicurezza di quel paese. La conseguenza immediata di questa situazione è che la grande maggioranza dei lavoratori frontalieri cittadini di paesi terzi ricorrono sistematicamente al lavoro illegale, non dichiarato o irregolare, in quanto essi non possono ottenere un regolare permesso di lavoro. In molte zone d'Europa, quindi, norme appropriate in materia di lavoro frontaliero sono necessarie, anche per i lavoratori di paesi terzi che sono desiderosi di trovare un lavoro negli Stati membri dell'UE, pur continuando a risiedere nel paese terzo.

La posizione e le richieste della CES

La CES riconosce il diritto di ogni individuo a realizzarsi attraverso il lavoro, anche se per raggiungere tale obiettivo una persona deve rivolgersi al mercato del lavoro di un altro paese confinante o vicino, senza spostarvi lì il proprio domicilio o la residenza. Il lavoro frontaliero, dunque, come strumento che contribuisce al raggiungimento di questo diritto, deve poter essere esercitato legalmente e non può essere ostacolato o impedito da carenze normative degli stati nazionali, da misure discriminatorie o da disparità di trattamento a scapito di coloro che non risiedono nel loro paese di occupazione.

Convinta della necessità di garantire la piena uguaglianza per tutti i lavoratori sui diversi mercati del lavoro, indipendentemente dalla loro nazionalità e dal loro luogo di residenza, la CES ritiene inoltre che il lavoro frontaliero debba essere esercitato senza restrizioni irragionevoli o ingiustificate. La CES è pure convinta che la raccolta sistematica e l'analisi dei dati su questo fenomeno, sulla base di un sistema standardizzato a livello europeo, potrebbero contribuire a rimuovere gli ostacoli che si frappongono al lavoro frontaliero. Per tutte le ragioni di cui sopra, la CES ha fatto le seguenti raccomandazioni alle istituzioni

dell'UE e, attraverso le sue confederazioni sindacali affiliate, ai governi nazionali se interessati.

All'Unione europea:

- a. monitorare l'atteggiamento degli Stati membri per quanto riguarda la circolazione dei lavoratori frontalieri, al fine di garantire l'applicazione delle leggi dell'Unione europea e il rispetto della parità di trattamento e della non discriminazione;
- b. incoraggiare gli Stati membri ad adottare norme speciali in modo da eliminare tutti i tipi di ostacoli che impediscono la circolazione di tutti i lavoratori, in particolare i lavoratori frontalieri.
- c. Incoraggiare e sostenere gli Stati membri nella creazione di istituzioni specializzate per informare e sostenere i lavoratori frontalieri (così come i lavoratori mobili), al fine di proteggere e far rispettare i propri diritti.

Ai governi nazionali, sulla sicurezza sociale e sui vantaggi sociali:

- d. applicare pienamente, come previsto dal diritto dell'Unione europea, il principio secondo il quale i lavoratori frontalieri sono coperti dal sistema di sicurezza sociale del paese in cui lavorano e non del paese in cui risiedono, e ciò anche per quelle prestazioni di sicurezza sociale e per i vantaggi sociali esistenti a livello nazionale, che non sono esplicitamente citati nel regolamento n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, ma che sono comunque riconosciuti e tutelati dal regolamento (UE) 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011 relativo alla libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione;
- e. assicurarsi che quanto enunciato nella lettera d. di cui sopra sia rispettato, non solo dalle autorità ed organizzazioni nazionali, ma anche da parte di tutte le autorità e organizzazioni di livello intermedio (regionali, comunali, ecc) che siano titolate a erogare prestazioni di sicurezza sociale e altri vantaggi sociali;
- f. concludere, almeno con i governi di paesi terzi confinanti o limitrofi che potrebbero essere interessati dal lavoro frontaliero, accordi in materia di sicurezza sociale, che definiscano e regolino in modo appropriato lo status del lavoratore frontaliero e che prevedano che le prestazioni di sicurezza sociale e altri vantaggi sociali siano erogati anche ai lavoratori frontalieri, cittadini di paesi terzi¹;
- g. se gli accordi di cui alla raccomandazione f. di cui sopra non potessero essere conclusi, provvedere almeno che i governi interessati dal lavoro frontaliero adottino una legislazione nazionale sulla sicurezza sociale specifica per i lavoratori frontalieri, che fornisca una definizione giuridica e riconosca la natura specifica di tali lavoratori, per la fruizione delle prestazioni di sicurezza sociale e degli altri vantaggi sociali;

Ai governi nazionali in materia di fiscalità diretta e vantaggi fiscali:

- h. concludere, almeno con i governi dei paesi confinanti o limitrofi che potrebbero essere interessati dal lavoro frontaliero, trattati internazionali che stabiliscano in particolare norme comuni, in modo da evitare la doppia imposizione sul reddito e sul patrimonio (ispirandosi ai modelli di convenzione sulla doppia imposizione elaborati dall'OCSE e dall'ONU);
- i. negli articoli dei trattati di cui alla raccomandazione h. di cui sopra, che disciplinano la tassazione dei redditi da lavoro, inserire un comma per regolare il caso specifico

- di lavoro frontaliero, che fornisca una definizione giuridica e il riconoscimento politico dei lavoratori frontalieri;
- j. con riferimento alla raccomandazione i. di cui sopra, individuare un realistico e aggiornato criterio nei trattati internazionali, al fine di delimitare il fenomeno del lavoro frontaliero. Per esempio, se basato sulla identificazione di una parte del territorio del paese o dei paesi in questione, questo criterio dovrà fornire un riflesso fedele della zona da cui e verso cui i lavoratori frontalieri si muovono;
 - k. prevedere che le entrate fiscali generate dal reddito dei lavoratori frontalieri siano assegnate in parte al paese di residenza di questi ultimi;
 - l. indipendentemente dalla scelta fatta in virtù della raccomandazione k. di cui sopra, prevedere che i lavoratori frontalieri debbano rapportarsi con una sola amministrazione fiscale - quella del loro paese di occupazione o di residenza - per tutte le questioni riguardanti il reddito da lavoro e promuovere la collaborazione amministrativa tra l'interessato e le autorità fiscali, al fine di prevenire ed evitare la doppia imposizione;
 - m. se non potranno essere firmati i trattati internazionali di cui alla raccomandazione h. di cui sopra, provvedere almeno che i governi dei paesi interessati dal lavoro frontaliero adottino una legislazione fiscale interna dedicata appositamente ai lavoratori frontalieri, che fornisca una definizione giuridica e riconosca la specificità dei lavoratori frontalieri per ciò che concerne la tassazione dei loro redditi da lavoro;
 - n. per i paesi da esso vincolati, garantire la piena applicazione del principio di non discriminazione previsto dal regolamento (UE) n. 492/2011 per quanto riguarda i vantaggi fiscali;

Ai governi nazionali, sul diritto del lavoro e sulle condizioni di lavoro:

- o. Garantire che il fatto di non risiedere nel paese in cui viene prestato il lavoro non costituisca una ragione per non applicare pienamente i principi della parità di trattamento (con particolare riferimento ai salari e alle condizioni di lavoro) e della *lex loci laboris* ai lavoratori frontalieri. Garantire l'applicazione del principio "parità di retribuzione a parità di lavoro nello stesso luogo di lavoro".

Ai governi nazionali, sulla normative in materia di ingresso e soggiorno dei cittadini di paesi terzi:

- p. considerato che i cittadini di paesi terzi hanno bisogno di un permesso di lavoro per poter lavorare legalmente nei paesi dell'Unione europea, garantire che il fatto di non avere una residenza sul territorio del paese di occupazione non costituisca un impedimento per i cittadini di paesi terzi rispetto al fatto di essere regolarmente impiegati nel lavoro frontaliero e che non si possano introdurre ostacoli e trattamenti iniqui che li riguardino².

[1] Con l'espressione cittadini di paesi terzi, ci si riferisce in questa sede solo a quelli di loro che sono lavoratori frontalieri, risiedendo in un paese terzo, essendo impiegati in un paese dell'UE.

[2] Con l'espressione cittadini di paesi terzi, ci si riferisce in questa sede solo a quelli di loro che sono lavoratori frontalieri, risiedendo in un paese terzo, essendo impiegati in un paese dell'UE.