

Guida pratica

La legislazione applicabile ai lavoratori

nell'Unione Europea (UE),
nello Spazio economico europeo (SEE)
e in Svizzera

L'Europa sociale





Indice

INTRODUZIONE	4
A cosa serve questa guida?	4
Le regole in sintesi	4
I PARTE: DISTACCO DEI LAVORATORI	5
1. A quale sistema di sicurezza sociale sono sottoposti i lavoratori subordinati temporaneamente distaccati in un altro Stato membro?	5
2. Come viene definito il distacco dei lavoratori nella specifica legislazione comunitaria?	5
3. In base a quali criteri viene valutato se un datore di lavoro esercita abitualmente le sue attività nello Stato "d'invio"?	6
4. In quali casi è possibile parlare di legame organico tra l'impresa di invio e il lavoratore distaccato?	7
5. E per quanto riguarda i lavoratori assunti in uno Stato membro per essere distaccati in un altro?	8
6. Cosa succede se un lavoratore viene distaccato per lavorare in più imprese?	9
7. Esistono situazioni in cui è assolutamente esclusa l' applicazione delle disposizioni relative al distacco?	10
8. E per quanto riguarda i lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente in un altro Stato membro?	10
9. Quali criteri determinano se una persona esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma nello Stato d'invio?	11
10. Cosa si intende per attività "affini"?	11
11. Quali sono le procedure da seguire in caso di distacco?	12
12. Accordi sulle eccezioni alla legislazione in materia di distacco	13
13. Una volta completato un distacco, dove ci si può rivolgere per richiederne un altro?	13
14. Qual è la posizione rispetto ai distacchi già autorizzati e iniziati ai sensi del regolamento 1408/71? Tali periodi vengono computati nei 24 mesi previsti ai sensi del regolamento n. 883/2004?	14
15. Sospensione o interruzione del periodo di distacco	15
16. Notifica di cambiamenti che si verificano durante il periodo di distacco	15
17. Comunicazione di informazioni e rispetto delle norme	15



Introduzione

A cosa serve questa guida?

L'articolo 76 del regolamento n. 883/2004 impone agli Stati membri¹ di comunicare fra loro e promuovere lo scambio di esperienze e buone prassi amministrative per facilitare l'applicazione uniforme del diritto comunitario. Tale concetto si fonda sul principio dello scambio efficiente di informazioni tra istituzioni e sull'obbligo di cittadini e datori di lavoro di fornire informazioni accurate e tempestive.

La presente guida ha l'obiettivo di fornire ai vari livelli pratici e amministrativi coinvolti nell'applicazione di specifiche disposizioni comunitarie uno strumento di lavoro valido per aiutare istituzioni, datori di lavoro e cittadini a stabilire quale legislazione applicare in determinate situazioni tra le legislazioni dei vari Stati membri.

Le regole in sintesi

Il principio guida stabilisce che le persone alle quali si applicano i regolamenti sono soggette alla legislazione di un unico Stato membro². Nel caso dei lavoratori subordinati e autonomi normalmente si applica la legislazione dello Stato membro in cui viene svolta l'attività. Tale principio viene definito *lex loci laboris*. Anche le persone che ricevono prestazioni in denaro a breve termine sulla base della loro attività subordinata o autonoma sono soggetti alla legislazione dello Stato membro in cui viene svolta l'attività. Qualsiasi altra persona è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza.

In alcune situazioni specifiche possono essere tuttavia giustificati criteri diversi dall'effettivo luogo di lavoro. Tali situazioni includono il distacco temporaneo di lavoratori in un altro Stato membro, le persone che esercitano un'attività subordinata in due o più Stati membri e alcune categorie di lavoratori come i dipendenti pubblici.

Le norme per stabilire quale legislazione applicare tra quelle dei diversi Stati membri sono indicate agli articoli da 11 a 16 del regolamento n. 883/2004³ e le relative disposizioni di applicazione sono stabilite agli articoli da 14 a 21 del regolamento n. 987/2009⁴ (di seguito denominati "i regolamenti"). Tali norme sono inoltre interpretate dalla Commissione Amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (di seguito denominata "la commissione amministrativa") nella decisione A2.

La presente guida si divide in tre parti:

- la I parte riguarda il distacco dei lavoratori
- la II parte riguarda lo svolgimento di un'attività in due o più Stati membri
- la III parte riguarda le procedure di risoluzione delle controversie relative alla legislazione applicabile.

¹ Nel presente testo il termine "Stato membro" si riferisce anche agli Stati membri dell'EFTA non appena il regolamento n. 883/2004 verrà applicato ad essi.

² Articolo 11, paragrafo 1 del regolamento n. 883/2004.

³ Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, GU L 166, del 30.4.2004, rettifica GU L 200, del 7.6.2004, modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009, GU L 284, del 30.10.2009.

⁴ Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 883/2004, GU L 284, del 30.10.2009.



I parte: distacco dei lavoratori

1. A quale sistema di sicurezza sociale sono sottoposti i lavoratori subordinati temporaneamente distaccati in un altro Stato membro?

È possibile che un datore di lavoro in uno Stato membro ("lo Stato d'invio") intenda mandare un proprio dipendente a lavorare in un altro Stato membro ("lo Stato di occupazione")⁵. Questi dipendenti sono detti *lavoratori distaccati*.

In base alle norme comunitarie, i lavoratori che si spostano sul territorio dell'Unione devono essere soggetti a un'unica legislazione in materia di sicurezza sociale⁶. In base ai regolamenti, il regime di sicurezza sociale applicabile a chi si sposta da uno Stato membro a un altro per ragioni professionali è generalmente quello stabilito dalla legislazione dello Stato membro del nuovo impiego.

Al fine di promuovere al massimo la libera circolazione dei lavoratori e dei servizi per evitare inutili e costose complicazioni amministrative e di altro tipo che non sarebbero nell'interesse di lavoratori, società e amministrazioni, le disposizioni comunitarie in vigore consentono alcune deroghe al principio generale di cui sopra.

La prima tra queste deroghe è l'obbligo di mantenere il collegamento di un lavoratore al regime di sicurezza sociale dello Stato membro in cui opera abitualmente l'impresa che lo impiega (lo Stato d'invio), ogni qualvolta il lavoratore interessato sia inviato da tale impresa in un altro Stato membro (lo Stato di occupazione) per un periodo di tempo prestabilito (non superiore a 24 mesi) **qualora si verifichino e permangano determinate condizioni**, di seguito esposte in dettaglio. Tali situazioni – che esonerano dal pagamento di contributi assicurativi nello Stato di occupazione – meglio note come **distacco dei lavoratori**, sono regolate dall'articolo 12 del regolamento n. 883/2004.

Le norme, cui sono soggetti sia i lavoratori subordinati che quelli autonomi, sono descritte di seguito.

2. Come viene definito il distacco dei lavoratori nella specifica legislazione comunitaria?

In linea con le disposizioni del regolamento sopra enunciate, la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro per conto di un datore di lavoro **che vi esercita abitualmente le sue attività** ed è da questo distaccata in un altro Stato membro, per svolgervi un lavoro **per suo conto**, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che:

- **la durata prevedibile di tale lavoro non superi i 24 mesi**
e
- **che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona.**

Gli accordi in materia di distacco sono volti a facilitare i datori di lavoro (e i lavoratori) che hanno bisogno di inviare temporaneamente alcuni lavoratori in un altro paese. Di conseguenza, non possono essere utilizzati al fine di fornire personale ad aziende o concludere contratti su base continua mediante distacchi ripetuti di diversi lavoratori nella stessa posizione e per i medesimi fini.

⁵ "Lo Stato di occupazione" è lo Stato in cui la persona si reca per esercitare un'attività in qualità di lavoratore subordinato (o autonomo) come definito all'articolo 1, lettere a) e b) del regolamento di base.

⁶ Articolo 11, paragrafo 1 del regolamento n. 883/2004.



Pertanto, oltre alla natura temporanea del distacco e al fatto che questo non abbia lo scopo di sostituire un altro lavoratore, esistono numerosi ed importanti punti da analizzare riguardo questa norma specifica.

In primo luogo, il datore di lavoro deve **esercitare abitualmente le sue attività** nello Stato d'invio. Inoltre, la regola secondo cui il lavoratore "esercita un'attività per conto di un datore di lavoro" significa che durante il periodo di distacco deve essere mantenuto un **legame organico** tra il datore di lavoro distaccante e il lavoratore distaccato.

3. In base a quali criteri viene valutato se un datore di lavoro esercita abitualmente le sue attività nello Stato "d'invio"?

Con l'espressione "che vi esercita abitualmente le sue attività" si intende un'impresa che generalmente svolge **attività sostanziali** nel territorio dello Stato membro in cui è stabilita. Nel caso in cui le attività dell'impresa siano limitate alla gestione interna, non si potrà affermare che l'impresa eserciti abitualmente le sue attività in quello Stato membro. Ai fini di stabilire se un'impresa eserciti attività sostanziali è necessario esaminare tutti i criteri che caratterizzano le attività svolte dall'impresa in questione. Tali criteri devono essere adeguati alle caratteristiche proprie di ogni impresa e alla reale natura delle attività esercitate.

L'esistenza di attività sostanziali nello Stato d'invio può essere determinata attraverso una serie di fattori oggettivi e i seguenti sono di particolare importanza. **È importante notare che non si tratta di un elenco esaustivo poiché occorre adattare i criteri a ogni caso specifico e tener conto della natura delle attività svolte dall'impresa nello Stato in cui ha sede. Potrebbe inoltre essere necessario prendere in considerazione altri criteri adeguati alle caratteristiche proprie dell'impresa e alla reale natura delle attività svolte da tale impresa nello Stato in cui ha sede:**

- il luogo in cui si trova la sede e l'amministrazione dell'impresa di invio;
- la quantità di personale amministrativo dell'impresa di invio che lavora nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro – la presenza del solo personale amministrativo nello Stato d'invio esclude *di per sé* che le disposizioni in materia di distacco possano essere applicate all'impresa;
- il luogo di assunzione del lavoratore distaccato;
- il luogo in cui è conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti;
- la legislazione applicabile ai contratti stipulati dall'impresa di invio con i clienti e con i dipendenti;
- il numero di contratti eseguiti nello Stato d'invio e nello Stato di occupazione;
- il fatturato raggiunto dall'impresa di invio nello Stato d'invio e nello Stato di occupazione durante un periodo da considerare tipico (ad es. un fatturato pari a circa il 25% del fatturato totale nello Stato d'invio potrebbe essere considerato un indicatore sufficiente, mentre in caso di fatturato inferiore al 25% sarebbero giustificati maggiori esami)⁷;
- il tempo trascorso dalla costituzione di un'impresa nello Stato d'invio.

Nella valutazione delle attività sostanziali nello Stato d'invio è altresì necessario che le istituzioni verifichino che il datore di lavoro che richiede il distacco sia l'effettivo datore di lavoro dei lavoratori coinvolti. Questo aspetto è particolarmente importante nel caso in cui un datore di lavoro impieghi sia personale permanente che lavoratori interinali.

⁷ In linea di principio, il fatturato può essere valutato sulla base dei bilanci pubblicati dell'impresa relativi ai 12 mesi precedenti. Nel caso di un'impresa di recente costituzione sarebbe tuttavia più appropriato prendere in considerazione il fatturato raggiunto dall'inizio delle attività (o un periodo più breve ma maggiormente rappresentativo delle sue attività).



Esempio:

La società A dello Stato membro X ha ricevuto l'incarico di eseguire dei lavori di verniciatura nello Stato membro Y. La durata prevista dei lavori è di due mesi. Oltre ai sette membri del proprio personale permanente, la società A ha bisogno di inviare nello Stato membro Y tre lavoratori temporanei reperiti dall'agenzia interinale B; questi lavoratori temporanei hanno già collaborato con la società A. Quest'ultima chiede all'agenzia interinale B di distaccare i tre lavoratori temporanei nello Stato membro Y insieme ai suoi sette dipendenti.

Fermo restando il rispetto di tutte le altre condizioni in materia di distacco, i lavoratori interinali, così come i membri del personale permanente, continueranno a essere soggetti alla legislazione dello Stato membro X. Ovviamente il datore di lavoro dei lavoratori temporanei è l'agenzia interinale B.

4. In quali casi è possibile parlare di legame organico tra l'impresa di invio e il lavoratore distaccato?

L'interpretazione delle disposizioni, la giurisprudenza comunitaria e la prassi quotidiana forniscono diversi principi utili a stabilire l'esistenza di un **legame organico** tra l'impresa di invio e il lavoratore distaccato. Tra questi vi sono:

- la responsabilità per l'assunzione;
- deve essere chiaro che il contratto era e continua ad essere applicabile durante tutto il periodo di distacco alle parti coinvolte nella sua redazione e che esso deriva da contrattazioni che hanno condotto all'assunzione;
- il potere di risolvere il contratto di lavoro (licenziamento) deve rimanere prerogativa esclusiva dell'impresa "di invio";
- l'impresa "di invio" deve conservare il potere di determinare la "natura" dell'attività svolta dal lavoratore distaccato, non definendo nel dettaglio il tipo di lavoro da svolgere o le relative modalità di svolgimento, ma più in generale determinando il prodotto finale di tale lavoro o il servizio di base da fornire;
- la responsabilità della retribuzione del lavoratore spetta all'impresa che ha concluso il contratto di lavoro. Ciò non pregiudica la possibilità che il datore di lavoro nello Stato d'invio e l'impresa nello Stato di occupazione giungano a un accordo sulle effettive modalità di pagamento del lavoratore;
- l'impresa di invio conserva il potere di imporre provvedimenti disciplinari a carico del lavoratore.

Alcuni esempi:

- a) La società A con sede nello Stato membro A invia temporaneamente all'estero un lavoratore per svolgere un'attività lavorativa presso la società B con sede nello Stato membro B. Il lavoratore continua ad avere un contratto esclusivamente con la società A e in virtù di questo ha diritto a percepire una retribuzione.

Soluzione: la società A è il datore di lavoro del lavoratore distaccato, giacché la sua richiesta di retribuzione ha come unico destinatario l'impresa A. Ciò è vero anche se la società B rimborsa, in parte o del tutto, la retribuzione alla società A deducendone l'importo dalle tasse nello Stato membro B come spese operative.

- b) La società A con sede nello Stato membro A invia temporaneamente all'estero un lavoratore per svolgere un'attività lavorativa presso la società B



con sede nello Stato membro B. Il lavoratore continua ad avere un contratto con la società A. Anche le relative richieste di retribuzione sono dirette all'impresa A. Tuttavia, il lavoratore conclude un ulteriore contratto di lavoro con la società B e riceve una retribuzione anche da essa.

Soluzione a): durante la sua occupazione nello Stato membro B, il lavoratore ha due datori di lavoro. Quando svolge la propria attività lavorativa esclusivamente nello Stato membro B, è soggetto alla legislazione dello Stato membro B, ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento n. 883/2004. Ciò implica che la retribuzione corrisposta dalla società A viene presa in considerazione nel calcolo dei contributi di sicurezza sociale da versare nello Stato membro B.

Soluzione b): se occasionalmente il lavoratore svolge la propria attività anche nello Stato membro A, è necessario fare riferimento alle disposizioni dell'articolo 13, paragrafo 1 del regolamento n. 883/2004 per stabilire se sia applicabile la legislazione dello Stato membro A o quella dello Stato membro B.

- c) La società A con sede nello Stato membro A invia temporaneamente all'estero un lavoratore per svolgere un'attività lavorativa presso la società B con sede nello Stato membro B. Il contratto di lavoro con la società A viene sospeso durante il periodo di attività del lavoratore nello Stato membro B. Il lavoratore stipula un contratto di lavoro con la società B per il periodo di attività nello Stato membro B e richiede ad essa la sua retribuzione.

Soluzione: non si tratta di un caso di distacco poiché un rapporto di lavoro sospeso non contiene vincoli in materia di diritto del lavoro sufficienti da garantire la continuazione dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio. Il lavoratore è soggetto alla legislazione dello Stato membro B ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento n. 883/2004.

Se in linea di principio si applica il sistema di sicurezza sociale dello Stato membro B, è possibile prevedere un'eccezione in entrambi i casi (esempi b) e c)) ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004, prendendo in considerazione la natura temporanea dell'impiego nello Stato membro B a condizione che tale eccezione sia nell'interesse del lavoratore e che venga presentata una richiesta in tal senso. Un simile accordo richiede l'approvazione di entrambi gli Stati membri coinvolti.

5. E per quanto riguarda i lavoratori assunti in uno Stato membro per essere distaccati in un altro?

Le norme sul distacco dei lavoratori possono riguardare una persona che viene assunta per essere distaccata in un altro Stato membro. I regolamenti impongono tuttavia che una persona distaccata in un altro Stato membro rimanga soggetta al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro in cui il datore di lavoro è stabilito immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro⁸. Un periodo di almeno **un mese** può essere considerato sufficiente a soddisfare suddetto requisito, mentre periodi più brevi richiederanno una valutazione caso per caso che tenga conto di tutti gli altri fattori in causa⁹. L'occupazione presso qualsiasi datore di lavoro nello Stato d'invio soddisfa questo requisito. Non è necessario che durante questo periodo la persona abbia lavorato per il datore di lavoro che ne ha richiesto il distacco. Tale

⁸ Articolo 14, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 987/2009.

⁹ Decisione A2 della commissione amministrativa.



condizione viene inoltre soddisfatta da studenti, pensionati o persone assicurate in virtù della residenza e soggette al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio.

Tutte le normali condizioni applicabili al distacco dei lavoratori in generale vengono applicate anche a questi lavoratori.

Ecco alcuni esempi specifici volti a chiarire il significato dell'espressione soggetti al sistema di sicurezza sociale "immediatamente prima" dell'inizio del rapporto di lavoro:

- a) Il 1° giugno il datore di lavoro A con sede nello Stato membro A distacca, tra gli altri, i lavoratori X, Y e Z nello Stato membro B per un periodo di dieci mesi allo scopo di svolgere un'attività lavorativa per suo conto.
- b) Il lavoratore X inizia il rapporto di lavoro con il datore di lavoro A il 1° giugno. Immediatamente prima dell'inizio della sua occupazione, il lavoratore viveva nello Stato membro A ed era soggetto alla sua legislazione in quanto iscritto a un corso universitario.
- c) Anche il lavoratore Y inizia il rapporto di lavoro con il datore di lavoro A il 1° giugno. Immediatamente prima dell'inizio della sua occupazione viveva nello Stato membro A; era un lavoratore frontaliero e pertanto soggetto alla legislazione dello Stato membro C.
- d) Anche il lavoratore Z inizia il rapporto di lavoro con il datore di lavoro A il 1° giugno, ma lavorava nello Stato membro A dal 1° maggio. A causa di questo impiego era soggetto alla legislazione dello Stato membro A. Tuttavia, immediatamente prima del 1° maggio, il lavoratore Z era stato soggetto alla legislazione dello Stato membro B per dieci anni a causa di un rapporto di lavoro.

Soluzione: uno dei requisiti necessari per la continuazione dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio è che il lavoratore sia stato soggetto alla legislazione in materia di sicurezza sociale dello Stato d'invio immediatamente prima del suo distacco. Non è tuttavia necessario che il lavoratore sia stato impiegato nell'impresa di invio immediatamente prima del suo distacco. I lavoratori X e Z erano soggetti alla legislazione dello Stato membro A immediatamente prima del 1° giugno e pertanto soddisfano il requisito necessario alla continuazione dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio a tal riguardo. Il lavoratore Y era tuttavia soggetto alla legislazione dello Stato membro C immediatamente prima del 1° giugno. Non essendo soggetto alla legislazione dello Stato d'invio immediatamente prima del suo distacco, in linea di principio sarà soggetto alla legislazione dello Stato membro B, in cui effettivamente svolge la propria attività lavorativa.

6. Cosa succede se un lavoratore viene distaccato per lavorare in più imprese?

Il fatto che una persona distaccata lavori, in momenti diversi o nello stesso periodo, in più imprese nello stesso Stato membro di occupazione, non esclude l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco. In questo caso l'elemento essenziale e decisivo è che il lavoro deve continuare ad essere svolto per conto dell'impresa di invio. Di conseguenza, è sempre necessario accertare l'esistenza e la persistenza del legame organico tra il lavoratore distaccato e l'impresa di invio durante tutto il periodo di distacco.

Distacchi consecutivi presso diversi Stati membri sono comunque considerati nuovi distacchi ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004. Le disposizioni in materia di distacco non vengono applicate nel caso di persone



normalmente impiegate in più Stati membri simultaneamente. Tali situazioni dovrebbero essere disciplinate dall'articolo 13 del regolamento di base.

7. Esistono situazioni in cui è assolutamente esclusa l' applicazione delle disposizioni relative al distacco?

Esistono diverse situazioni in cui le norme comunitarie escludono *a priori* l'applicazione delle disposizioni relative al distacco.

In particolare, quando:

- l'impresa presso la quale il lavoratore è stato distaccato lo mette a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa è situata;
- l'impresa presso la quale il lavoratore è stato distaccato lo mette a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;
- il lavoratore è assunto in uno Stato membro per essere distaccato da un'impresa situata in un secondo Stato membro presso un'impresa in un terzo Stato membro senza aver prima soddisfatto il requisito del collegamento precedente al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio;
- il lavoratore è assunto in uno Stato membro da un'impresa situata in un secondo Stato membro per lavorare nel primo Stato membro;
- il lavoratore è stato distaccato in sostituzione di un'altra persona distaccata;
- il lavoratore ha concluso un contratto di lavoro con l'impresa presso la quale è distaccato.

In questi casi le ragioni che hanno portato alla formale esclusione dell' applicabilità delle disposizioni relative al distacco appaiono chiare: la complessità dei rapporti risultanti da alcune di queste situazioni, oltre a non fornire garanzie sull'esistenza di un **legame organico** tra il lavoratore e l'impresa di invio, contrasta nettamente con l'obiettivo di evitare complicazioni amministrative e discontinuità nella carriera assicurativa dei lavoratori, che rappresenta la ragion d'essere delle disposizioni in materia di distacco. È inoltre necessario prevenire l'utilizzo illegittimo delle disposizioni relative al distacco.

In circostanze eccezionali è possibile sostituire una persona che è già stata distaccata, a condizione che il periodo consentito per il distacco non sia stato completato. Una situazione del genere potrebbe presentarsi nel caso di un lavoratore distaccato per 20 mesi che viene colpito da grave malattia dopo 10 mesi e deve essere sostituito. In un caso simile sarebbe giustificato permettere a un'altra persona di essere distaccata per i rimanenti 10 mesi del periodo previsto.

8. E per quanto riguarda i lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente in un altro Stato membro?

In alcune occasioni, una persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro ("lo Stato d'invio") potrebbe voler lavorare temporaneamente in un altro Stato membro ("lo Stato di occupazione").

Come nel caso dei lavoratori dipendenti distaccati, se un lavoratore autonomo che lavora temporaneamente in un altro Stato membro fosse soggetto alla legislazione dello Stato di occupazione si creerebbero difficoltà amministrative e confusione. Il lavoratore autonomo potrebbe inoltre rimetterci in termini di prestazioni.



I regolamenti prevedono pertanto una norma speciale per i lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente in un altro Stato membro che è simile, ma non identica, alla norma relativa ai lavoratori dipendenti distaccati.

Tale norma prevede che la persona che **esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma nello Stato membro d'invio** e che si reca a svolgere un'attività **affine** nello Stato membro di occupazione rimane soggetta alla legislazione dello Stato d'invio, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi¹⁰.

9. Quali criteri determinano se una persona esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma nello Stato d'invio?

I regolamenti stabiliscono che una persona "che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma" è una persona che generalmente svolge attività sostanziali nel territorio dello Stato membro in cui è stabilita. In particolare questa definizione si applica a una persona che

- abbia svolto la propria attività autonoma per un certo tempo prima della data in cui si è trasferita in un altro Stato membro, e che
- possieda tutti i requisiti necessari allo svolgimento della propria attività nello Stato membro in cui è stabilita e continui a mantenervi i mezzi necessari all'esercizio della propria attività al suo ritorno.

Per stabilire se una persona esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma nello Stato membro d'invio è importante esaminare i suddetti criteri, verificando se la persona:

- dispone di uno spazio adibito a ufficio nello Stato d'invio;
- paga le tasse nello Stato d'invio;
- possiede una partita IVA nello Stato d'invio;
- è registrata presso camere di commercio o ordini professionali nello Stato d'invio;
- è in possesso di una tessera professionale nello Stato d'invio.

I regolamenti prevedono che un lavoratore autonomo che intenda valersi del distacco "deve avere già svolto la propria attività per un certo tempo" prima della data del distacco. A titolo indicativo, si può ritenere che un periodo di due mesi soddisfi tale requisito, mentre periodi più brevi richiedono una valutazione caso per caso¹¹.

10. Cosa si intende per attività "affini"?

Per stabilire se una persona si rechi in un altro Stato membro per svolgere un'attività "affine" a quella svolta nello Stato d'invio, bisogna prendere in considerazione la reale natura di tale attività. Non è importante come sia classificata tale attività nello Stato di occupazione, ossia se venga definita come attività subordinata o autonoma.

Per determinare se tale attività sia "affine", il lavoro che la persona intende svolgere deve essere determinato in anticipo, prima di lasciare lo Stato d'invio. Il lavoratore autonomo deve poterlo dimostrare, ad esempio presentando i contratti di lavoro relativi al lavoro.

¹⁰ Articolo 12, paragrafo 2 del regolamento n. 883/2004.

¹¹ Decisione A2 della commissione amministrativa.



In linea di principio, un'attività autonoma nello stesso settore potrebbe essere definita come attività affine. Bisogna riconoscere tuttavia che anche all'interno dello stesso settore le attività possono essere molto diverse e che potrebbe non essere sempre possibile applicare questa norma generale.

Esempi:

- a) A è una persona che esercita abitualmente l'attività autonoma di falegname nello Stato X e si trasferisce nello Stato Y dove esercita l'attività autonoma di macellaio. Non si può ritenere che svolga una "attività affine", poiché l'impiego svolto nello Stato Y non presenta alcuna affinità con quello svolto nello Stato X.
- b) B gestisce un'impresa edile nello Stato X e si occupa dell'installazione di impianti idraulici ed elettrici. B ha firmato un contratto nello Stato Y per l'installazione di un impianto elettrico e la riparazione di fondamenta.
- c) B può valersi delle disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 2 poiché intende trasferirsi nello Stato Y per svolgere un'attività affine, ossia un'attività nell'ambito dello stesso settore (l'edilizia).
- d) C svolge un'attività autonoma nello Stato X che consiste nella fornitura di servizi di trasporto. C si trasferisce temporaneamente nello Stato Y per l'installazione di un impianto elettrico e la riparazione di fondamenta. Dato che l'attività svolta nello Stato Y differisce da quella svolta nello Stato X (settori differenti: X – trasporti, Y – edilizia), C non può valersi delle disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 2 del regolamento di base.
- e) D è un avvocato specializzato in diritto penale che svolge un'attività autonoma nello Stato X. Ottiene un incarico nello Stato Y come consulente di una grande impresa nel campo del diritto societario. Pur trattandosi di campi differenti, continua a svolgere un'attività nel settore giuridico e può quindi valersi delle disposizioni relative al distacco.

11. Quali sono le procedure da seguire in caso di distacco?

Un'impresa che distacca un lavoratore in un altro Stato membro o il lavoratore autonomo che si trasferisce temporaneamente, deve contattare l'istituzione competente dello Stato d'invio, possibilmente prima del distacco.

L'istituzione competente dello Stato d'invio fornirà tempestivamente all'istituzione dello Stato di occupazione tutte le informazioni relative alla legislazione da applicare. L'istituzione competente dello Stato d'invio informerà inoltre l'interessato, e il suo datore di lavoro nel caso di un lavoratore subordinato, delle condizioni alle quali potrà continuare a essere soggetto alla sua legislazione e della possibilità di controlli durante il periodo di distacco volti ad accertare che queste condizioni vengano rispettate.

Un lavoratore subordinato o autonomo che verrà distaccato in un altro Stato membro o il suo datore di lavoro riceveranno l'attestato A1 (ex formulario E 101) dall'istituzione competente. Tale documento attesta che il lavoratore è soggetto alla norma specifica per i lavoratori distaccati fino a una certa data. Dovrebbe inoltre indicare, ove opportuno, a quali condizioni il lavoratore è soggetto alle norme specifiche per i lavoratori distaccati.



12. Accordi sulle eccezioni alla legislazione in materia di distacco

I regolamenti stabiliscono che la durata di un periodo di distacco non può superare i 24 mesi.

Tuttavia, secondo l'articolo 16 del regolamento n. 883/2004, le autorità competenti di due o più Stati membri possono prevedere di comune accordo eccezioni alle norme relative alla legislazione applicabile e, tra queste, le sopra indicate *norme specifiche* in materia di distacco. Gli accordi ai sensi dell'articolo 16 richiedono il consenso delle istituzioni di entrambi gli Stati membri coinvolti e possono essere utilizzati esclusivamente nell'interesse di una persona o categoria di persone. Pertanto, mentre l'opportunità amministrativa può derivare dagli accordi tra gli Stati membri, il suo conseguimento non deve rappresentare l'unica motivazione alla base di tali accordi. È l'interesse della persona o delle persone interessate a dover costituire l'obiettivo primario di qualsiasi considerazione.

Ad esempio, se è già previsto che la durata del distacco di un lavoratore supererà i 24 mesi, lo Stato d'invio e lo Stato (o gli Stati) di occupazione devono stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 16 per stabilire se il lavoratore rimarrà soggetto alla legislazione applicabile nello Stato d'invio. Gli accordi ai sensi dell'articolo 16 possono altresì essere utilizzati per consentire un distacco retroattivo ove ciò sia nell'interesse del lavoratore interessato, ad esempio qualora sia stata applicata la legislazione dello Stato membro sbagliato. La retroattività deve tuttavia essere utilizzata esclusivamente in casi del tutto eccezionali.

Qualora sia possibile prevedere (o diventi chiaro dopo l'inizio del periodo di distacco) che lo svolgimento dell'attività richiederà più di 24 mesi, il datore di lavoro o la persona interessata dovrà presentare tempestivamente una richiesta all'autorità competente dello Stato membro alla cui legislazione l'interessato desidera essere soggetto. Se possibile, tale richiesta deve essere inoltrata in anticipo. Qualora la richiesta di estensione del periodo di distacco oltre i 24 mesi non venga presentata o se, dopo averla inoltrata, gli Stati interessati non raggiungono un accordo ai sensi dell'articolo 16 del regolamento per l'estensione dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio, dal termine del periodo di distacco diventerà applicabile la legislazione dello Stato membro in cui la persona realmente lavora.

13. Una volta completato un distacco, dove ci si può rivolgere per richiederne un altro?

Terminato un periodo di distacco, non può essere autorizzato nessun nuovo periodo di distacco per lo stesso lavoratore, le stesse imprese e lo stesso Stato membro finché non siano trascorsi almeno due mesi dalla data di scadenza del precedente periodo di distacco. In particolari circostanze è tuttavia ammesso derogare a questo principio¹².

D'altro lato, qualora il lavoratore distaccato non abbia portato a termine il suo incarico a causa di circostanze impreviste, lui, o il datore di lavoro, può richiedere un'estensione dell'iniziale periodo di distacco fino al completamento di tale incarico (per un totale di 24 mesi) senza tenere conto della pausa necessaria di almeno due mesi. Tale richiesta deve essere inoltrata e comprovata prima della fine del periodo iniziale di distacco.

¹² Vedere anche la decisione A2 della commissione amministrativa.



Esempi:

- a) Il lavoratore A viene distaccato dallo Stato membro A allo Stato membro B per 12 mesi. Durante tale periodo si ammala gravemente per tre mesi e non può continuare né portare a termine l'incarico previsto nello Stato membro B. Dato che non ha potuto completare il lavoro a causa di circostanze impreviste, lui, o il suo datore di lavoro, può richiedere di estendere l'iniziale periodo di distacco di tre mesi, immediatamente dopo il termine degli originali 12 mesi previsti.
- b) Il lavoratore B viene distaccato dallo Stato membro A allo Stato membro B per 24 mesi al fine di svolgere dei lavori di edilizia. Durante tale periodo appare evidente che, a causa di problemi con il progetto, l'incarico non potrà essere portato a termine entro la fine dei 24 mesi. Anche se il lavoratore B non può completare il lavoro a causa di circostanze impreviste, lo Stato d'invio non può garantire un'estensione dell'iniziale periodo di distacco immediatamente dopo il termine degli originali 24 mesi previsti. L'unico modo per risolvere una simile situazione è il raggiungimento, da parte delle istituzioni interessate, di un accordo ai sensi dell'articolo 16 (cfr. punto 12). In assenza di un simile accordo, il distacco si concluderà dopo 24 mesi.

14. Qual è la posizione rispetto ai distacchi già autorizzati e iniziati ai sensi del regolamento 1408/71? Tali periodi vengono computati nei 24 mesi previsti ai sensi del regolamento n. 883/2004?

Il regolamento n. 883/2004 non contiene alcuna disposizione esplicita in merito al cumulo dei periodi di distacco compiuti nell'ambito dei vecchi e dei nuovi regolamenti. La chiara intenzione del legislatore era tuttavia quella di estendere a 24 mesi il periodo massimo di distacco consentito.

Pertanto, ai sensi dei nuovi regolamenti, una volta terminato un periodo di distacco di 24 mesi non è possibile autorizzare nessun nuovo periodo di distacco per lo stesso lavoratore, le stesse imprese e lo stesso Stato membro (tranne che nell'ambito di un accordo ai sensi dell'articolo 16)¹³.

I seguenti esempi illustrano come considerare i periodi completati ai sensi di entrambi i regolamenti.

- a) Formulario E 101 in materia di distacco rilasciato dall'1.5.2009 al 30.4.2010 → l'estensione del distacco ai sensi del regolamento 883/2004 è possibile fino al 30.4.2011.
- b) Formulario E 101 in materia di distacco rilasciato dall'1.3.2010 al 28.2.2011 → l'estensione del distacco ai sensi del regolamento 883/2004 è possibile fino al 28.2.2012.
- c) Formulario E 101 in materia di distacco rilasciato dall'1.5.2008 al 30.4.2009 + formulario E 102 rilasciato dall'1.5.2009 al 30.4.2010 → il regolamento 883/2004 non prevede alcun tipo di estensione del distacco in quanto il periodo massimo di distacco di 24 mesi è già terminato.

¹³ Vedere anche la decisione A3 della commissione amministrativa.



- d) Formulario E 101 in materia di distacco rilasciato dall'1.3.2009 al 28.2.2010 + formulario E 102 rilasciato dall'1.3.2010 al 28.2.2011 → il regolamento 883/2004 **non prevede ulteriori estensioni in quanto il periodo massimo di distacco di 24 mesi è già terminato.**
- e) Richiesta di distacco dall'1.4.2010 al 31.3.2012. Tale periodo non rientra nelle disposizioni sul distacco del regolamento 1408/71 in quanto la sua durata supera i 12 mesi. È pertanto necessario un accordo ai sensi dell'articolo 17.

15. Sospensione o interruzione del periodo di distacco

La sospensione dell'incarico durante il periodo di distacco per qualsiasi ragione (vacanze, malattia, formazione presso l'impresa d'invio, ecc.) non costituisce una ragione che giustifichi l'estensione del distacco per un periodo equivalente. Pertanto il distacco si concluderà esattamente alla fine del periodo previsto, indipendentemente dal numero e dalla durata degli eventi che hanno causato la sospensione dell'attività.

In situazioni specifiche è tuttavia ammessa una deroga a questo principio conformemente alla decisione n. A2, se il periodo di distacco non supera 24 mesi in totale (cfr. punto 13).

Nel caso di una malattia di un mese, un periodo di distacco inizialmente programmato per 24 mesi non può essere esteso a 25 mesi dall'inizio del distacco stesso.

Nel caso di sospensione dell'incarico più lunga, gli interessati devono scegliere se attenersi al periodo di distacco già previsto o concluderlo col proposito di organizzare un nuovo distacco della stessa persona, tenendo conto della pausa necessaria di almeno due mesi, come menzionato al punto 13, o di un'altra persona qualora le condizioni relative vengano soddisfatte.

16. Notifica di cambiamenti che si verificano durante il periodo di distacco

Il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro devono informare le autorità dello Stato d'invio in merito a qualsiasi cambiamento che si verifichi durante il periodo di distacco, in particolare:

- se il distacco richiesto non ha avuto luogo o è stato concluso prima del tempo;
- se l'attività viene interrotta e non si tratti di brevi interruzioni dovute a malattia, vacanze, formazione, ecc. (vedere i punti 13 e 15);
- se il lavoratore distaccato è stato assegnato dal suo datore di lavoro a un'altra impresa nello Stato d'invio, in particolare nel caso di un'impresa che venga fusa o trasferita.

Se del caso e a richiesta, l'istituzione competente dello Stato d'invio informerà le autorità dello Stato di occupazione qualora si verifichi una delle suddette condizioni.

17. Comunicazione di informazioni e rispetto delle norme

Al fine di garantire il corretto utilizzo delle norme in materia di distacco, le istituzioni competenti dello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore rimane soggetto



devono garantire di fornire le opportune informazioni relative alle condizioni applicabili al distacco sia ai datori di lavoro che ai lavoratori distaccati (ad es. tramite opuscoli informativi, siti web), avvertendoli della possibilità di essere soggetti a controlli diretti volti a verificare il perdurare delle condizioni che hanno reso possibile il distacco.

Oltre a garantire alle imprese e ai lavoratori di evitare qualsiasi ostacolo alla libertà di movimento dei lavoratori e alla libera prestazione di servizi, le istituzioni competenti dello Stato di invio e di quello di occupazione, individualmente o in cooperazione, assumeranno la responsabilità di tutte le iniziative volte a verificare l'esistenza e il perdurare delle condizioni che caratterizzano la specifica natura del distacco (legame organico, attività sostanziali, attività affine, mantenimento nello Stato di residenza dei mezzi necessari allo svolgimento di un'attività indipendente, ecc.).

Le procedure da seguire in caso di disaccordo tra le autorità competenti sulla validità degli accordi in materia di distacco o la legislazione pertinente da applicare in casi particolari sono stabilite nella decisione A1 della commissione amministrativa. Tali procedure vengono sintetizzate nella parte III del presente documento.

