

Guida pratica

La legislazione applicabile ai lavoratori

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







Indice

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



PARTE II: ESERCIZIO DI ATTIVITÀ IN DUE O PIÙ STATI MEMBRI	18
1. A quale sistema di sicurezza sociale sono sottoposte le persone che lavorano abitualmente in due o più Stati membri?	18
2. Quando si può ritenere che una persona eserciti abitualmente un'attività in due o più Stati membri?	20
3. Come si definisce un'attività sostanziale?	21
4. Attività sostanziale e lavoratori del settore dei trasporti internazionali	23
5. Nell'arco di quale periodo dovrebbe essere valutata l'attività sostanziale?	24
6. Cosa accade quando le liste dei turni di servizio o i modelli di lavoro sono soggetti a cambiamenti?	24
7. Determinazione della sede legale o del luogo di svolgimento dell'attività economica	25
8. Quali procedure deve seguire una persona che lavori in due o più Stati membri?	27
9. Cosa è previsto per i lavoratori autonomi che operano abitualmente in due o più Stati membri?	28
10. Quando si può ritenere che una persona eserciti abitualmente un'attività autonoma in due o più Stati membri?	28
11. Come viene definita una parte sostanziale di un'attività lavorativa autonoma?	29
12. Quali procedure deve seguire un lavoratore autonomo che svolga la sua attività in due o più Stati membri?	29
13. Quali criteri si applicano per determinare dov'è situato il centro di interessi delle attività?	29
14. Qual è la situazione in relazione ad una persona che esercita sia un'attività subordinata sia un'attività autonoma in diversi Stati membri?	30
15. Esistono disposizioni speciali per una persona che lavora in più di uno Stato membro quando la legislazione applicabile sia già stata determinata ai sensi del regolamento 1408/71?	30
16. A partire da quale data si determina la legislazione applicabile ad una persona che chieda di essere assoggettata al regolamento 883/2004 in base alle disposizioni transitorie?	32



Introduzione

A cosa serve questa guida?

L'articolo 76 del regolamento 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 i lavoratori dipendenti o autonomi che ricevono prestazioni in denaro a breve termine 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'effettiva sede 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 11 – 16 del regolamento 883/2004³ e le relative disposizioni di esecuzione sono stabilite agli articoli 14 – 21 del regolamento 987/2009⁴ (di seguito denominati "i regolamenti"). Tali norme sono inoltre interpretate dalla commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale (di seguito denominata "la commissione amministrativa") nella decisione n. A2.

La presente guida si divide in due parti:

- la I parte riguarda il distacco dei lavoratori
- la II parte riguarda lo svolgimento di un'attività in due o più Stati membri

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

² Articolo 11, paragrafo 1 del regolamento 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 883/2004, GU L 284, del 30.10.2009.



I parte: distacco dei lavoratori⁵

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")⁶. 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 sociale⁷. In base ai regolamenti, il regime di sicurezza sociale applicabile 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 ed 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) e a condizione che continuino a essere applicabili determinate condizioni, di seguito esposte in dettaglio.

Tali situazioni – che esentano dal pagamento di contributi assicurativi nello Stato di occupazione – meglio note come **distacco dei lavoratori**, sono regolate dall'articolo 12 del regolamento 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 in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro **che vi esercita abitualmente le sue attività** ed è da questo distaccata, per svolgere un lavoro **per suo conto**, in un altro Stato membro 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.**

⁵ I regolamenti n. 883/2004 e n. 987/2009 sono stati modificati, a decorrere dal 28 giugno 2012, dal regolamento (UE) n. 465/2012 (Gazzetta ufficiale dell'UE L 149 dell'8.6.2012). Le modifiche riguardano tra l'altro la determinazione delle legislazioni applicabili agli equipaggi di aeromobili, la determinazione della legislazione applicabile alle persone che espletano normalmente un'attività in veste di lavoratori subordinati in due o più Stati membri e il chiarimento del termine "sede legale o domicilio dell'impresa". La Guida verrà aggiornata nel corso del secondo semestre del 2012 a cura della commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

⁶ "Lo Stato di occupazione" è lo Stato 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.

⁷ Articolo 11, paragrafo 1 del regolamento 883/2004.



Gli accordi in materia di distacco sono volti a facilitare i datori di lavoro (e i lavoratori) che hanno bisogno di collocare 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.

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'esercizio di attività sostanziali nello Stato d'invio può essere determinato 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 occorrerebbe 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 considerarsi 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)⁸;
- il tempo trascorso dalla costituzione di un'impresa nello Stato d'invio.

⁸ 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).



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.

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 dai negoziati 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 è tenuto 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 deducendo 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 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 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 883/2004.

Se in linea di principio si applica il sistema di previdenza sociale dello Stato membro B, è possibile prevedere un'eccezione in entrambi i casi (esempi 2 e 3) ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004, prendendo in considerazione la natura temporanea dell'impiego nello Stato membro B e 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 nella prospettiva di 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 lavoro⁹. 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 causa¹⁰. L'assunzione da parte di 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 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 del suo incarico, 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 del suo incarico 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 tuttavia era tuttora 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

⁹ Articolo 14, paragrafo 1 del regolamento (CE) n. 987/2009.

¹⁰ Decisione A2 della commissione amministrativa.



delle disposizioni in materia di distacco. In questo caso l'elemento essenziale e decisivo è che il lavoro continui a 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 (CE) n. 883/2004. Le disposizioni in materia di distacco non vengono applicate nel caso di persone normalmente impiegate in più Stati membri simultaneamente. Tali accordi rientrerebbero nell'ambito delle disposizioni dell'articolo 13 del regolamento di base.

7. Esistono situazioni in cui è assolutamente impossibile applicare le 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 ha sede;
- l'impresa presso la quale il lavoratore è stato distaccato lo mette a disposizione di un'impresa con sede in un altro Stato membro;
- il lavoratore è assunto in uno Stato membro per essere distaccato da un'impresa con sede 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 con sede 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 non 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 ragione 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 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 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 mesi¹¹.

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 vi continui a possedere 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 degli accordi di 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 caso¹².

10. Cosa si intende per attività "affini"?

¹¹ Articolo 12, paragrafo 2 del regolamento 883/2004.

¹² Decisione A2 della commissione amministrativa.



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.

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 la persona stessa, nel caso di un lavoratore autonomo, 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 retrospettivo ove ciò sia nell'interesse del lavoratore interessato, ad esempio qualora sia stata applicata la legislazione dello Stato membro sbagliato. La retrospezione 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 principio¹³.

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.

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)¹⁴.

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 → il distacco continuato ai sensi del regolamento 883/2004 è possibile fino al 30.4.2011.

¹³ Vedere anche la decisione A2 della commissione amministrativa.

¹⁴ Vedere anche la decisione A3 della commissione amministrativa.



- b) Formulario E 101 in materia di distacco rilasciato dall'1.3.2010 al 28.2.2011 → il distacco continuato 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 distacco continuato in quanto il periodo massimo di distacco di 24 mesi è già terminato.
- 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 riguardo 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 escludendo le 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.



Parte II: esercizio di attività in due o più Stati membri^{15 16}

1. A quale sistema di sicurezza sociale sono sottoposte le persone che lavorano abitualmente in due o più Stati membri?

Le persone che lavorano abitualmente in due o più Stati membri¹⁷ sono soggette a una norma speciale che, come tutte le norme per la determinazione della legislazione applicabile, è intesa a garantire che si applichi la legislazione di sicurezza sociale di un solo Stato membro. I regolamenti prevedono pertanto che una persona che lavora abitualmente in due o più Stati membri sia soggetta:

- (i) alla legislazione dello **Stato membro di residenza**¹⁸ se lavora per un solo datore di lavoro¹⁹ in diversi Stati membri e svolge una **parte sostanziale della sua attività**²⁰ nello Stato membro di residenza;

Esempio:

Il signor Rossi vive in Spagna, mentre la sed del suo datore di lavoro è in Portogallo. Lavora due giorni alla settimana in Spagna e tre giorni in Portogallo. Poiché lavora due giorni su cinque in Spagna, il signor Rossi vi svolge una "parte sostanziale" della sua attività: è pertanto soggetto alla legislazione spagnola.

- (ii) alla legislazione dello **Stato membro di residenza** se lavora per **varie imprese o vari datori di lavoro** le cui sedi legali o sedi dell'attività economica si trovano in **Stati membri diversi**;

Esempio:

Il signor Bianchi vive in Ungheria e ha due datori di lavoro, uno in Ungheria e uno in Romania. Lavora in Ungheria un giorno alla settimana, mentre gli altri quattro lavora in Romania. Poiché il signor Bianchi ha vari datori di lavoro con sede in diversi Stati membri, l'Ungheria, in quanto Stato membro di residenza, è lo Stato membro competente.

- (iii) alla legislazione dello **Stato membro nel quale è situata la sede legale o la sede dell'attività economica dell'azienda, qualora la persona non svolga una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza**;

Esempio:

¹⁵ Articolo 13 del regolamento 883/2004

¹⁶ I regolamenti n. 883/2004 e n. 987/2009 sono stati modificati, a decorrere dal 28 giugno 2012, dal [regolamento \(UE\) n. 465/2012](#) (Gazzetta ufficiale dell'UE L 149 dell'8.6.2012). Le modifiche riguardano tra l'altro la determinazione delle legislazioni applicabili agli equipaggi di aeromobili, la determinazione della legislazione applicabile alle persone che espletano normalmente un'attività in veste di lavoratori subordinati in due o più Stati membri e il chiarimento del termine "sede legale o domicilio dell'impresa". La Guida verrà aggiornata nel corso del secondo semestre del 2012 a cura della commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

¹⁷ Nel presente testo il termine "Stato membro" si riferisce anche agli Stati membri dello Spazio economico europeo (SEE) e alla Svizzera non appena saranno soggetti al regolamento 883/2004: il regolamento 1408/71 resta applicabile nel complesso nelle relazioni tra Stati membri dell'UE, SEE e Svizzera, finché non vengono modificati i relativi accordi elencati nell'articolo 90 del regolamento 883/2004.

¹⁸ L'articolo 1, lettera j, del regolamento 883/2004 definisce la residenza come il luogo in cui una persona risiede abitualmente. Gli elementi per la determinazione della residenza sono contenuti nell'articolo 11 del regolamento 987/2009.

¹⁹ O per varie imprese o per vari datori di lavoro le cui sedi statutarie o sedi dell'attività economica sono tutte situate in uno Stato membro.

²⁰ Cfr. Sezione 3 per la definizione di "attività sostanziale".



La signora Verdi è dipendente di un'impresa situata in Grecia. Lavora per un giorno in Bulgaria, dove risiede, e per il resto della settimana lavora in Grecia. Poiché un giorno alla settimana corrisponde al 20% dell'attività, la stessa non svolge una "parte sostanziale" della sua attività in Bulgaria. E' pertanto soggetta alla legislazione greca.

- (iv) Se una persona svolge un'attività subordinata in due o più Stati membri per conto di un datore di lavoro con sede al di fuori del territorio dell'Unione europea, e se la persona risiede in uno Stato membro senza svolgervi un'attività sostanziale, tale persona sarà soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza.

Esempio:

La signora Neri vive in Belgio, mentre il suo datore di lavoro ha sede negli Stati Uniti. Di norma lavora mezza giornata alla settimana in Italia e tre giorni in Francia. Inoltre, lavora per un giorno al mese negli Stati Uniti. Per le attività lavorative in Italia e Francia si applica la legislazione belga ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 11, del regolamento 987/2009.

Queste norme sono di natura analoga a quelle contenute nell'articolo 14 del regolamento 1408/71, ma sono semplificate. In particolare, le norme riviste non contengono le disposizioni speciali del regolamento 1408/71 relative al personale viaggiante o navigante e introducono il concetto di "parte sostanziale dell'attività".

Tali disposizioni si applicano pertanto a un gran numero di lavoratori, ivi compresi i lavoratori autonomi (cfr. sezione 9). Ad esempio, il personale di compagnie aeree, autotrasportatori internazionali, macchinisti, corrieri internazionali, esperti informatici e altri professionisti che lavorano, per due giorni in uno Stato membro e per tre giorni in un altro, sono tutti assoggettati a queste norme.

Se la residenza di una persona che lavora in più di uno Stato membro e la sede legale o la sede dell'attività economica del suo datore di lavoro si trovano nello stesso Stato membro, si applica sempre la legislazione di quest'ultimo. In questo caso, non occorre stabilire se una parte sostanziale dell'attività si svolga o meno nello Stato membro di residenza.

Ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 2, del regolamento 883/2004, "le persone che ricevono una prestazione in denaro a motivo o in conseguenza di un'attività subordinata o di un'attività lavorativa autonoma²¹ sono considerate come se esercitassero tale attività." Una persona che riceve una prestazione a breve termine da uno Stato membro ed esercita contemporaneamente un'attività in un altro Stato membro è pertanto considerata come se esercitasse due attività in due diversi Stati membri, e soggetta alle disposizioni dell'articolo 13. Se la prestazione pagata nello Stato membro di residenza deriva da una "parte sostanziale" delle attività della persona, allora quest'ultima sarà soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza.

Tuttavia, gli Stati membri hanno convenuto che chi riceve una prestazione di disoccupazione nello Stato membro di residenza e contemporaneamente svolge un'attività professionale o commerciale a tempo parziale in un altro Stato membro dovrebbe essere soggetto esclusivamente alla legislazione del primo Stato per

²¹ Come ad esempio prestazioni di malattia in denaro o indennità di disoccupazione.



quanto concerne sia il pagamento dei contributi sia l'erogazione di prestazioni,²² ed hanno raccomandato la conclusione di accordi che prevedano questa soluzione ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento 883/2004.

Una persona che riceva una prestazione a lungo termine²³ da uno Stato membro e svolga contemporaneamente un'attività in un altro Stato membro, non viene considerata come se esercitasse un'attività in due o più Stati membri e la legislazione applicabile sarà determinata ai sensi delle disposizioni dell'articolo 11, paragrafo 3, del regolamento 883/2004.

2. Quando si può ritenere che una persona eserciti abitualmente un'attività in due o più Stati membri?²⁴

Secondo i regolamenti, per persona che "esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri" s'intende una persona che:

- (a) pur mantenendo un'attività in uno Stato membro esercita contemporaneamente un'attività distinta in uno o più Stati membri diversi, a prescindere dalla durata o dalla natura di tale attività distinta;
- (b) esercita continuativamente delle attività, escluse quelle marginali, alternandole tra due o più Stati membri, a prescindere dalla frequenza o dalla regolarità dell'alternanza.

La disposizione è stata adottata per rispecchiare i vari casi già trattati dalla Corte di giustizia dell'UE. L'intenzione è quella di coprire tutti i possibili casi di attività multiple con un elemento transfrontaliero e di distinguere le attività per un datore di lavoro dalle attività svolte per due o più datori di lavoro aventi le sedi legali o le sedi di attività economica nel territorio di diversi Stati membri.

La prima situazione (lettera (a)) copre i casi in cui le attività subordinate aggiuntive in diversi Stati membri sono esercitate contemporaneamente perché più contratti di lavoro sono in vigore nello stesso momento. La seconda attività, o attività aggiuntiva, si potrebbe svolgere durante le ferie remunerate o nel fine settimana e, nel caso di un lavoro a tempo parziale, è possibile svolgere nella stessa giornata due attività diverse per due diversi datori di lavoro. Ad esempio, il commesso di un negozio in uno Stato membro sarebbe comunque destinatario di questa disposizione se lavorasse come tassista dipendente durante i fine settimana in un altro Stato membro.

La seconda situazione (lettera (b)) riguarda le persone con un solo contratto di lavoro, che svolgono abitualmente le attività per il loro datore di lavoro nel territorio di più di uno Stato membro, indipendentemente dalla frequenza dell'alternanza. Tuttavia, al fine di evitare possibili manipolazioni della legislazione applicabile, si devono escludere le attività marginali. In questo modo si evita l'utilizzo improprio della norma: è il caso, ad esempio, di un datore di lavoro che assume una persona solo in uno Stato membro, ma, per garantire l'applicazione della legislazione di un altro Stato membro ai sensi dell'articolo 13 del regolamento 883/2004, obbliga l'interessato a lavorare per un breve periodo anche in un altro Stato membro. In casi

²² Per maggiori dettagli consultare la raccomandazione della commissione amministrativa n. U1 del 12.6.2009, GU C 106 del 24.4.2010.

²³ Invalidità, pensioni di vecchiaia o reversibilità, pensioni percepite per infortuni sul lavoro o malattie professionali, o prestazioni di malattia in denaro che coprono le cure per un periodo di tempo illimitato.

²⁴ Articolo 14, paragrafo 5, del regolamento 987/2009.



simili, l'attività marginale non deve essere presa in considerazione nel determinare la legislazione applicabile.

Per attività di portata marginale s'intendono le attività permanenti ma poco significative in termini di tempo e remunerazione. Si suggerisce che, a titolo indicativo, siano considerate marginali le attività che coprono meno del 5% del normale orario di lavoro²⁵ e/o meno del 5% della retribuzione globale. Anche la natura delle attività, quali le attività di supporto, prive di autonomia, che si svolgono da casa o funzionali allo svolgimento dell'attività principale, può costituire un indicatore del fatto che si tratta di attività marginali. Una persona che esercita "attività di portata marginale" in uno Stato membro e lavora per lo stesso datore di lavoro in un altro Stato membro non si può considerare come se svolgesse abitualmente un'attività in due o più Stati membri e pertanto non è coperta dall'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento 883/2004. In tal caso, **ai fini della determinazione della legislazione applicabile**, la persona è considerata come se svolgesse un'attività in un solo Stato membro. Se in relazione all'attività marginale la persona è soggetta ad un sistema di sicurezza sociale, i contributi devono essere versati nello Stato membro di competenza con riferimento al reddito complessivo derivante da tutte le attività.

Ciò che non viene espressamente menzionata è la situazione della persona che svolge numerose attività diverse, ma non contemporanee, ed è evidente che si tratta di attività molto brevi che si alternano su base regolare. Ad esempio, un cantante può stipulare un contratto di lunga durata nello Stato membro di residenza e, durante la stagione estiva, un contratto di breve durata con un teatro in un altro Stato membro. Al termine del contratto breve, stipulerà un nuovo contratto con un teatro nello Stato membro di residenza. Anche i casi in cui la persona eserciti abitualmente attività di breve durata all'estero per poi riprendere un'attività nello Stato membro di residenza, si possono considerare come attività svolte in più di uno Stato membro e la legislazione applicabile sarà determinata ai sensi delle disposizioni dell'articolo 13 del regolamento 883/2004, e dell'articolo 14, paragrafo 10, del regolamento 987/2009.

Per la **distinzione tra attività multiple e distacco** sono determinanti la durata e la natura dell'attività in uno o più Stati membri (sia che si tratti di attività a carattere permanente ovvero di attività specifica o temporanea²⁶).

3. Come si definisce un'attività sostanziale?²⁷

Per "**parte sostanziale di un'attività subordinata**" esercitata in uno Stato membro si intende che in esso è esercitata una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore, senza che si tratti necessariamente della parte più rilevante di tali attività.

Al fine di stabilire se una parte sostanziale dell'attività di un lavoratore subordinato si svolga in uno Stato membro, si prendono in considerazione i seguenti criteri indicativi:

- orario di lavoro²⁸; e/o

²⁵ Secondo la direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro "per orario di lavoro s'intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali. In tale contesto, il periodo di guardia, nel quale al lavoratore è richiesto di essere fisicamente presente in un luogo specificato dal suo datore di lavoro, si considera pienamente come orario di lavoro, a prescindere dal fatto che durante i periodi di guardia la persona interessata non svolga continuativamente un'attività professionale."

²⁶ Articolo 14, paragrafo 7, del regolamento 987/2009

²⁷ Articolo 14, paragrafo 8, del regolamento 987/2009



- retribuzione.

Se nel quadro di una valutazione globale emerge che almeno il 25% dell'orario di lavoro si svolge nello Stato membro di residenza e/o almeno il 25% della retribuzione è percepita nello Stato membro di residenza questo dato è un **indicatore** del fatto che una **parte sostanziale delle attività del lavoratore si svolge** in tale Stato membro.

È obbligatorio tenere conto dell'orario di lavoro e/o della retribuzione, ma è possibile considerare anche altri criteri. Spetta alle istituzioni designate tenere conto di tutti i criteri pertinenti ed effettuare una valutazione globale della situazione della persona prima di decidere in merito alla legislazione applicabile.

In aggiunta ai criteri di cui sopra, nel determinare la legislazione applicabile **si deve** tenere conto anche della situazione proiettata nei successivi dodici mesi di calendario²⁸. Tuttavia, anche le attività passate sono una misura affidabile del comportamento futuro e quindi, quando non è possibile basare una decisione su modelli di lavoro o turni di servizio pianificati, sarebbe ragionevole considerare la situazione nei precedenti dodici mesi e farvi riferimento per valutare l'attività sostanziale. Nel caso di una società di recente costituzione, la valutazione si può basare su un opportuno periodo di tempo più breve.

Quindi, ad esempio:

Il signor X è un consulente informatico, Lavora in Austria ed in Belgio per una società con sede in Belgio. Vive in Austria, dove esercita una parte sostanziale della sua attività, ossia vi svolge almeno il 25% del suo lavoro e/o vi percepisce almeno il 25% della sua retribuzione. Poiché risiede in Austria e soddisfa il requisito dello svolgimento di una parte sostanziale della sua attività in Austria, egli è sottoposto alla legislazione di tale Stato (cfr. sezione 1 (i) che precede). Se viceversa la percentuale di attività svolta (o di retribuzione percepita) in Austria fosse inferiore al 25%, si applicherebbe la legislazione dello Stato membro dove si trova la sede legale o il luogo di svolgimento dell'attività economica della società.

La signora Y è un avvocato. Lavora in Austria per uno studio legale con sede in Austria e in Slovacchia per un altro studio legale con sede in Slovacchia. Vive in Ungheria. Si applica la legislazione ungherese (cfr. la sezione 1 (ii) che precede).

La signora Z è un avvocato e lavora per due diversi studi legali, uno in Italia e uno in Slovenia, che è anche il suo paese di residenza. La maggior parte della sua attività si svolge in Italia, per cui non soddisfa il requisito dell'attività sostanziale nel paese di residenza. Ciononostante, si applica la legislazione dello Stato di residenza, perché l'avvocato lavora per imprese diverse con sede in diversi Stati membri (cfr. la sezione 1 (ii) che precede).

Il signor P è un pilota e lavora per una compagnia con sede legale in Francia, da dove percepisce la sua retribuzione. Risiede in Spagna, ma non vi svolge una parte sostanziale della sua attività. Si applica la legislazione francese (cfr. la sezione 1 (iii) che precede).

²⁸ Cfr. nota 23

²⁹ Articolo 14, paragrafo 10, del regolamento 987/2009



Il signor T è dipendente di una società con sede legale nei Paesi Bassi, dove però non ha mai lavorato. La società fornisce autotrasportatori a varie aziende di trasporto internazionale. Il dipendente non lavora nei Paesi Bassi, né in Polonia, dove risiede. Poiché non svolge alcuna attività nello Stato membro di residenza, è soggetto alla legislazione dei Paesi Bassi.

4. Attività sostanziale e lavoratori del settore dei trasporti internazionali

Come già accennato, le norme specifiche destinate ai lavoratori dei trasporti internazionali contenute nel regolamento 1408/71 non sono state riportate nei nuovi regolamenti. Di conseguenza, anche i lavoratori dei trasporti internazionali sono soggetti alle stesse disposizioni generali che si applicano alle persone che lavorano in due o più Stati membri. Questa sezione della guida è intesa a fornire assistenza in relazione alle particolari condizioni di lavoro che regolano il settore del trasporto internazionale. Tuttavia, laddove risulti chiaro da una valutazione iniziale che un lavoratore svolge un'attività sostanziale nello Stato di residenza, le istituzioni non hanno la necessità di applicare i criteri speciali suggeriti nei seguenti paragrafi.

Nel **valutare la "parte sostanziale dell'attività"** per questa categoria di lavoratori si ritiene che l'orario di lavoro sia il criterio più appropriato sul quale basare una decisione. Peraltro, si riconosce anche che la suddivisione dell'attività tra due o più Stati membri per un lavoratore del settore dei trasporti può non essere così chiara come per coloro che hanno un'occupazione "standard". Quindi, può essere necessario un esame più approfondito delle condizioni di lavoro al fine di stabilire la legislazione applicabile nei casi in cui gli orari di lavoro nello Stato membro di residenza siano difficili da valutare.

Alcuni lavoratori dei trasporti hanno modelli di lavoro prestabiliti, percorsi da seguire e tempi di viaggio stimati. La persona che chiede di determinare a quale legislazione debba essere sottoposta, dovrebbe addurre elementi idonei (ad esempio, le liste dei turni di servizio o i calendari di viaggio o altre informazioni) per ripartire l'attività in base al tempo trascorso a lavorare nello Stato di residenza ed il tempo trascorso a lavorare in altri Stati membri.

Quando le ore lavorative trascorse nello Stato membro di residenza non sono disponibili, o quando non risulta chiaro dal complesso delle circostanze che una parte sostanziale dell'attività si svolge nello Stato membro di residenza, è possibile utilizzare un metodo diverso dalle ore lavorative per stabilire se effettivamente una parte sostanziale dell'attività si svolge nello Stato membro di residenza. A tale proposito, si suggerisce di suddividere l'attività in diversi elementi o eventi e si formula un giudizio in merito alla portata dell'attività svolta nello Stato di residenza sulla base del numero di fatti che vi si verificano, valutati in percentuale sul numero totale di eventi in un dato periodo di tempo (come indicato nella sezione 3, la valutazione si dovrebbe basare per quanto possibile sui modelli lavorativi relativi ad un periodo di 12 mesi).

Nel caso del trasporto su strada, la valutazione si potrebbe incentrare sulle operazioni di carico e scarico delle merci e sui diversi paesi in cui esse hanno luogo, come viene illustrato nell'esempio che segue.

Esempio 1:

Un autotrasportatore vive in Germania e lavora per un'azienda di trasporti olandese. Le attività del lavoratore si svolgono



prevalentemente nei Paesi Bassi, Belgio, Germania e Austria. In un dato periodo, ad esempio una settimana (per rendere più semplice l'esempio, ma potrebbe essere qualsiasi altro periodo di tempo³⁰), carica e scarica l'autocarro per 5 volte. In totale si verificano 10 eventi (5 carichi, 5 scarichi). Nel corso della settimana il carico e lo scarico avvengono per una volta in Germania, il suo Stato di residenza e corrispondono a due operazioni che rappresentano il 20% del totale: è, dunque, evidente che nello Stato di residenza non si svolge una parte sostanziale dell'attività. Di conseguenza, si applica la legislazione olandese, poiché i Paesi Bassi sono lo Stato membro in cui si trova la sede legale del datore di lavoro.

Nel caso delle linee aeree, si potrebbe fare riferimento al numero di decolli e atterraggi ed ai luoghi in cui essi avvengono anziché al numero delle operazioni di carico e scarico.

Esempio 2:

Il membro di un equipaggio aereo vive nel Regno Unito, è assunto da un datore di lavoro con sede legale/luogo dell'attività economica nei Paesi Bassi; comincia e termina i suoi turni ad Amsterdam, per cui i viaggi di andata e ritorno dal lavoro non rientrano nell'attività lavorativa. In un giorno, vola su una rotta Amsterdam – Londra – Amsterdam – Barcellona – Amsterdam – Roma - Amsterdam. Gli eventi nel corso della giornata sono 12. Pertanto, 1/6 dell'attività (un atterraggio e un decollo) si svolge nel Regno Unito, e non costituisce una parte sostanziale dell'attività. Di conseguenza, è soggetto alla legislazione olandese, poiché i Paesi Bassi sono lo Stato membro dove si trova la sede legale del datore di lavoro.

In considerazione dell'ampia gamma di condizioni di lavoro che si possono applicare in questo settore, sarebbe impossibile suggerire un sistema di valutazione adatto a tutte le circostanze. Per la valutazione dell'attività sostanziale, i regolamenti prevedono nello specifico l'esame dell'orario di lavoro e della retribuzione. Tuttavia, i regolamenti dispongono che siano utilizzati come indicatori nel quadro di una valutazione generale della situazione personale. Conformemente a tali disposizioni, le istituzioni designate, competenti a determinare la legislazione applicabile, possono utilizzare misure diverse da quelle previste dai regolamenti e descritte nella presente Guida, che esse considerano più adeguate alle particolari situazioni che stanno trattando.

5. Nell'arco di quale periodo dovrebbe essere valutata l'attività sostanziale?

Si rinvia al punto 3: "Come si definisce un'attività sostanziale?"

³⁰ Questo arco di tempo è solo a titolo di esempio e non pregiudica la determinazione del periodo di 12 mesi a questo scopo. Questo aspetto è trattato nella sezione 3.



6. Cosa accade quando le liste dei turni di servizio o i modelli di lavoro sono soggetti a cambiamenti?

È noto che le condizioni di lavoro, ad esempio per i lavoratori del settore dei trasporti internazionali, possono essere soggette a frequenti cambiamenti. Non sarebbe pratico, né sarebbe nell'interesse del lavoratore, rivedere la legislazione applicabile ogni volta che si verificano dei cambiamenti. Di conseguenza, una volta adottata una decisione in merito alla legislazione applicabile, questa - in linea di principio e purché le informazioni fornite dal datore di lavoro o dalla persona interessata siano veritiere per quanto a loro conoscenza - non deve essere soggetta a revisione per un periodo di almeno 12 mesi fermo restando, tuttavia, che un'istituzione può rivedere la decisione adottata, ove ritenga che una tale revisione sia giustificata.

L'intento è quello di garantire la stabilità giuridica e di evitare il cosiddetto effetto "yo-yo", soprattutto per i lavoratori ad alta mobilità, come quelli operanti nel settore dei trasporti internazionali.

Pertanto:

- La legislazione applicabile ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento 883/2004, una volta stabilita, in linea di principio rimane la stessa per i dodici mesi di calendario successivi.
- Si tiene conto della situazione proiettata nei successivi dodici mesi di calendario.
- In assenza di indicazioni del fatto che i modelli di lavoro cambieranno in misura sostanziale nei dodici mesi successivi, l'istituzione designata baserà la valutazione generale sulle prestazioni lavorative degli ultimi dodici mesi, facendovi riferimento per proiettare la situazione nei dodici mesi successivi.
- Tuttavia, ove la persona interessata ritenga che la situazione relativa al modello di lavoro è cambiata o cambierà in misura sostanziale, l'interessato o il datore di lavoro possono richiedere una nuova determinazione della legislazione applicabile, prima della scadenza dei dodici mesi.
- In mancanza di prestazioni lavorative passate, o se il rapporto di lavoro ha una durata inferiore a dodici mesi, l'unica opzione possibile è quella di utilizzare i dati già disponibili e chiedere alle persone interessate di fornire eventuali informazioni pertinenti. In pratica, questo induce ad utilizzare gli schemi lavorativi stabiliti sin dall'inizio del rapporto di lavoro, ovvero l'attività lavorativa presunta per i successivi dodici mesi.

Va notato che le disposizioni descritte nella presente sezione si riferiscono solo al modello di lavoro. Qualora si verificassero altri cambiamenti significativi nella situazione di una persona nei dodici mesi successivi alla decisione in merito alla legislazione applicabile, quali un cambio di lavoro o di residenza, il lavoratore e/o il suo datore di lavoro sono tenuti a comunicarlo all'istituzione designata affinché possa rivedere la legislazione applicabile.

Come già accennato, naturalmente l'istituzione designata ha sempre la facoltà di rivedere una decisione su una legislazione applicabile, ove ritenga che una tale revisione sia giustificata. Se le informazioni fornite nel corso della procedura iniziale per determinare la legislazione applicabile non erano intenzionalmente sbagliate, eventuali modifiche derivanti dalla revisione entrano in vigore solo dalla data corrente.



7. Determinazione della sede legale o del luogo di svolgimento dell'attività economica

La persona che lavora in più di uno Stato membro e non svolge una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui è situata la sede legale o il luogo di svolgimento dell'attività economica dell'imprenditore o dell'impresa per cui lavora.

Il termine "**sede legale o luogo di svolgimento dell'attività economica**" non è definito nel regolamento 883/2004, ma esistono ampi riferimenti nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea e in altri regolamenti dell'UE per assistere coloro che devono prendere le decisioni nella determinazione dell'ubicazione della sede dell'attività economica di un'impresa per cui lavora la persona interessata.

Come principio generale, le attività di "società schermo", dove l'assicurazione sociale dei dipendenti è collegata ad una società puramente amministrativa, senza il trasferimento di effettivi poteri decisionali, non sono idonee a soddisfare i requisiti previsti in questo campo. Le seguenti linee guida sono studiate per assistere le istituzioni nel valutare le richieste quando hanno la sensazione di trovarsi di fronte a una "società schermo".

In una causa in materia fiscale (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*), la Corte di giustizia ha stabilito che il termine "sede dell'attività economica" indica il luogo in cui vengono adottate le decisioni essenziali concernenti la direzione generale di una società e in cui si svolgono le funzioni di amministrazione centrale di quest'ultima. La Corte di giustizia ha approfondito il concetto nei seguenti termini:

"La determinazione del luogo della sede dell'attività economica di una società implica la presa in considerazione di un complesso di fattori, al primo posto dei quali figurano la sede legale, il luogo dell'amministrazione centrale, il luogo di riunione dei dirigenti societari e quello, solitamente identico, in cui si determina la politica generale di tale società. Possono essere presi in considerazione anche altri elementi, quali il domicilio dei principali dirigenti, il luogo di riunione delle assemblee generali, di tenuta dei documenti amministrativi e contabili e di svolgimento della maggior parte delle attività finanziarie, in particolare bancarie³¹".

Il termine "sede legale o luogo di svolgimento dell'attività economica" può variare da settore a settore e può essere adeguato a seconda del settore in cui si applica, ad esempio nei servizi aerei³², o nel trasporto su strada³³.

In considerazione di quanto precede, è chiaro che la sede legale o luogo di svolgimento dell'attività economica di un'impresa, per essere considerata tale, deve soddisfare alcune condizioni. Si suggerisce che l'istituzione del luogo di residenza prenda in esame i seguenti criteri sulla base delle informazioni disponibili o in stretta

³¹ Causa C-73/06, *Planzer Luxembourg*, [2007] Racc. pag. I-5655, punto 55.

³² Nel caso dei servizi aerei, il "principale centro di attività" è definito nel regolamento 1008/2008 come "la sede principale o sociale di un vettore aereo comunitario nello Stato membro in cui sono esercitate le principali funzioni finanziarie e il controllo operativo compresa la gestione del mantenimento dell'aeronavigabilità, del vettore aereo comunitario".

³³ Nel caso del trasporto su strada, il regolamento 1071/2009 (in vigore dal 4 dicembre 2011) richiede tra l'altro che le imprese "che esercitano la professione di trasportatore su strada abbiano una sede effettiva e stabile in uno Stato membro". Questo richiede la disponibilità di locali in cui si conservano i documenti principali relativi all'attività principale, i documenti contabili, i documenti di gestione del personale, i documenti contenenti dati relativi ai tempi di guida e di riposo e qualsiasi altra documentazione cui l'autorità competente deve poter accedere per la verifica della conformità alle condizioni stabilite dal regolamento 1071/2009.



collaborazione con l'istituzione dello Stato membro dove il datore di lavoro ha la sede legale o in cui è situato il luogo di svolgimento dell'attività economica:

- Il luogo dov'è ubicata la sede legale e amministrativa dell'impresa;
- da quanto tempo l'impresa è stata costituita nello Stato membro;
- il numero di componenti del personale amministrativo che lavorano nell'ufficio in questione;
- il luogo dove si stipulano la maggior parte dei contratti con i clienti;
- l'ufficio che detta la politica aziendale e gestisce le questioni operative;
- il luogo dove si svolgono le principali funzioni finanziarie, ivi comprese le attività bancarie;
- il luogo designato ai sensi dei regolamenti UE come competente alla gestione e all'archiviazione dei documenti in relazione a disposizioni normative del particolare settore dove opera l'impresa;
- il luogo dove vengono assunti i dipendenti.

Qualora, dopo aver considerato i criteri sopra descritti, le istituzioni non siano ancora in grado di escludere la possibilità che la sede legale corrisponda, in realtà, una "società schermo", la persona interessata dovrebbe essere assoggettata alla legislazione dello Stato membro in cui si trova il centro di attività stabile con cui ha i legami più stretti in termini di svolgimento dell'attività. Tale centro di attività stabile viene pertanto considerato come sede legale o luogo di svolgimento dell'attività economica in cui lavora la persona interessata ai fini dei regolamenti.

In questa decisione, non va dimenticato che tale centro di attività stabile effettivamente dà lavoro alla persona interessata e che sussiste un legame organico con la persona nel senso indicato nella parte 1.4 della presente Guida.

8. Quali procedure deve seguire una persona che lavori in due o più Stati membri?

Una persona che lavora abitualmente in due o più Stati membri è tenuta a informare di questa situazione l'istituzione designata dello Stato membro di residenza³⁴. L'istituzione di un altro Stato membro che riceva l'informazione per errore deve trasmetterla senza indugio all'istituzione designata dello Stato membro di residenza dell'interessato. Un'eventuale divergenza di opinioni tra le istituzioni di due o più Stati membri in merito alla residenza della persona interessata dovrebbe essere risolta innanzitutto tra le istituzioni, seguendo la relativa procedura e utilizzando i SED³⁵ per determinare lo Stato membro di residenza.

L'istituzione designata nello **Stato membro di residenza** deve stabilire quale legislazione è applicabile tenendo conto delle procedure descritte nella presente Guida. La decisione dev'essere presa senza indugio e, inizialmente, in via provvisoria. L'istituzione del luogo di residenza è tenuta ad informare in merito alla propria decisione le istituzioni designate di ciascuno degli Stati membri in cui si svolge un'attività e in cui sono situati la sede legale o il luogo di svolgimento dell'attività economica del datore di lavoro, utilizzando opportuni documenti elettronici strutturati. La legislazione applicabile s'intende determinata in via definitiva se non viene contestata entro due mesi dal momento in cui le istituzioni designate sono state informate della decisione adottata da parte dell'istituzione designata dello Stato membro di residenza.

³⁴Un elenco delle istituzioni di sicurezza sociale degli Stati membri si trova all'indirizzo http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/

³⁵ SED = documento elettronico strutturato. Cfr. l'articolo 4 del regolamento 987/2009.



Qualora la legislazione da applicare sia già stata concordata tra gli Stati membri interessati in base all'articolo 16, paragrafo 4, del regolamento 987/2009, è possibile prendere una decisione definitiva dall'inizio. In tali circostanze, non si ravvisa la necessità di adottare una decisione provvisoria.

L'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è determinata quale applicabile ne informa immediatamente l'interessato, tramite lettera o mediante il Documento Portatile di seguito indicato come DP A1 (certificato che attesta la legislazione applicabile³⁶). Se l'istituzione competente emette un DP A1 per informare l'interessato in merito alla legislazione applicabile, può farlo su base provvisoria o definitiva. Se l'istituzione emette un DP A1 per indicare che la determinazione è provvisoria, dovrà rilasciare un nuovo DP A1 alla persona interessata quando la determinazione sarà divenuta definitiva.

Un'istituzione può scegliere anche di emettere immediatamente un DP A1 definitivo per informare la persona interessata. Tuttavia, se la competenza dello Stato membro viene contestata e la competenza definitiva differisce da quella iniziale decisa dall'istituzione designata dello Stato membro di residenza, il DP A1 deve essere immediatamente ritirato e sostituito da un nuovo DP A1 emesso dallo Stato membro che è stato dichiarato competente in via definitiva. Per maggiori informazioni sul DP A1 si possono consultare le Linee guida sull'utilizzo dei Documenti Portatili³⁷.

Anche una persona che normalmente lavora in due o più Stati membri e omette di informarne l'istituzione designata dello Stato membro di residenza s'intende soggetta alle procedure dell'articolo 16 del regolamento 987/2009 non appena l'istituzione dello Stato membro di residenza viene a conoscenza della sua situazione.

9. Cosa è previsto per i lavoratori autonomi che operano abitualmente in due o più Stati membri?

Per i lavoratori autonomi che normalmente operano in due o più Stati membri è prevista una speciale norma secondo la quale una persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri è soggetta:

- alla legislazione dello Stato membro di residenza se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro;
- alla legislazione dello Stato membro in cui si trova il centro di interessi delle sue attività, se non risiede in uno degli Stati membri nel quale esercita una parte sostanziale della sua attività.

I criteri per valutare l'attività sostanziale e il centro di interessi della persona sono definiti nelle sezioni 11 e 13.

10. Quando si può ritenere che una persona eserciti abitualmente un'attività autonoma in due o più Stati membri?

Per "persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri" si intende, in particolare, la persona che esercita contemporaneamente o alternativamente una o più attività autonome distinte nei territori di due o più Stati membri, a prescindere dalla natura di tali attività. Tuttavia,

³⁶ Cfr. l'articolo 19, paragrafo 2, del regolamento 987/2009

³⁷ Cfr. <http://ec.europa.eu/social/>



attività marginali e accessorie poco significative in termini di tempo e ritorno economico non vengono considerate per la determinazione della legislazione applicabile ai sensi del titolo II del regolamento 883/2004. Esse restano rilevanti per l'applicazione della legislazione nazionale in materia di sicurezza sociale; se dall'attività marginale scaturisce l'iscrizione alla sicurezza sociale, i contributi devono essere versati nello Stato membro competente per il reddito complessivo derivante da tutte le attività.

Occorre fare attenzione a non confondere i distacchi temporanei di cui all'articolo 12, paragrafo 2, del regolamento 883/2004 con le disposizioni relative a coloro che esercitano un'attività in due o più Stati membri. Nel primo caso, la persona svolge un'attività in un altro Stato membro per un periodo di tempo definito. Nel secondo, gli spostamenti in diversi Stati membri sono una normale componente dell'attività del lavoratore autonomo.

11. Come viene definita una parte sostanziale di un'attività lavorativa autonoma?

Per "parte sostanziale di un'attività lavorativa autonoma" svolta nello Stato membro di residenza si intende la parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore autonomo esercitata in tale Stato, senza che si tratti necessariamente della parte principale delle attività.

Per stabilire se una parte sostanziale delle attività di un lavoratore autonomo sia svolta in un dato Stato membro, si **deve** tenere conto di quanto segue:

- fatturato;
- orario di lavoro;
- numero di servizi prestati; e/o
- reddito

Se nel quadro di una valutazione globale emerge che nello Stato membro di residenza viene soddisfatto almeno il 25 % di detti criteri, ciò implica che una parte sostanziale delle attività viene esercitata nello Stato membro di residenza.

È obbligatorio tenere conto dei criteri di cui sopra, ma non si tratta di un elenco esaustivo ed è possibile considerare anche altri criteri.

Esempio:

Il signor X, muratore, esercita un'attività di lavoratore autonomo in Ungheria, dove risiede. Talvolta, durante i fine settimana presta i suoi servizi come lavoratore autonomo anche presso un'azienda agricola in Austria. Poiché lavora cinque giorni alla settimana in Ungheria e al massimo due giorni alla settimana in Austria, il signor X svolge una parte sostanziale della sua attività in Ungheria e pertanto è soggetto alla legislazione ungherese.

12. Quali procedure deve seguire un lavoratore autonomo che svolga la sua attività in due o più Stati membri?

Le procedure da seguire al fine di determinare la legislazione applicabile ad un lavoratore autonomo che esercita la sua attività in due o più Stati membri sono le stesse che si applicano ai lavoratori subordinati, come descritto nella Sezione 8 che precede. Il lavoratore autonomo è tenuto a contattare di propria iniziativa l'istituzione competente dello Stato membro di residenza.



13. Quali criteri si applicano per determinare dov'è situato il centro di interessi delle attività?

La persona che non risiede in uno degli Stati membri in cui esercita una parte sostanziale della sua attività, è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui è situato il centro di interessi delle sue attività.

Il centro di interessi delle attività viene determinato prendendo in considerazione tutti gli elementi che compongono le attività professionali dell'interessato e, in particolare, i **seguenti criteri**:

- il luogo dove si trova la sede fissa e permanente delle sue attività;
- il carattere abituale o la durata delle attività svolte;
- il numero di servizi prestati; e
- la sua volontà quale risulta da tutte le circostanze.

Oltre ai criteri che precedono, nel determinare la legislazione applicabile occorre tenere conto anche della situazione proiettata nei successivi dodici mesi di calendario. Si può tenere conto anche delle prestazioni lavorative precedenti se forniscono un quadro sufficientemente affidabile dell'attività del lavoratore autonomo.

Quindi, ad esempio:

La signora XY è una lavoratrice autonoma che svolge una parte sostanziale delle sue attività in Austria e opera come lavoratrice autonoma anche in Slovacchia. Risiede in Austria. E' soggetta alla legislazione austriaca, poiché esercita una parte sostanziale delle sue attività in questo Stato membro e vi risiede.

Il signor YZ è un lavoratore autonomo che svolge la sua attività in parte in Belgio e in parte nei Paesi Bassi. Vive in Germania e non dispone di una sede permanente per la sua attività. Tuttavia, lavora per lo più nei Paesi Bassi, dove consegue la maggior parte del suo reddito. Intende costituire la propria impresa nei Paesi Bassi e sta acquistando una sede permanente. Il signor YZ è soggetto alla legislazione dei Paesi Bassi poiché non risiede in nessuno degli Stati membri in cui esercita la sua attività ma, come dimostrato dalle circostanze, ivi compresi i suoi piani futuri, intende fare dei Paesi Bassi il centro di interessi della sua attività.

14. Qual è la situazione in relazione a una persona che esercita sia un'attività subordinata sia un'attività autonoma in diversi Stati membri?

Una persona che esercita abitualmente un'attività subordinata e un'attività autonoma in diversi Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui svolge l'attività subordinata. Qualora, oltre ad esercitare un'attività autonoma, svolga un'attività subordinata in più di uno Stato membro, si applicano i criteri indicati all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento 883/2004, descritti nella sezione 1.



15. Esistono disposizioni speciali per una persona che lavora in più di uno Stato membro quando la legislazione applicabile sia già stata determinata ai sensi del regolamento 1408/71?

L'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento 883/2004 prevede che se in conseguenza dell'introduzione del nuovo regolamento una persona sarebbe soggetta alla legislazione di uno Stato membro diverso da quello determinato in base al regolamento (CEE) n. 1408/71, continua ad applicarsi la precedente decisione fino a quando la situazione rimane invariata.

Il primo requisito per l'applicazione dell'articolo 87, paragrafo 8, è che, in conseguenza dell'entrata in vigore del regolamento 883/2004, una persona sarebbe soggetta alla legislazione di uno Stato membro diverso da quanto già determinato a norma del titolo II del regolamento (CEE) n. 1408/71³⁸.

Il secondo requisito dell'articolo 87, paragrafo 8, è che la situazione rimanga invariata.

Lo scopo della disposizione è quello di impedire numerose modifiche della legislazione applicabile in occasione del passaggio al nuovo regolamento e di consentire un "passaggio indolore" per la persona interessata per quanto concerne la legislazione applicabile in caso di discrepanza tra la legislazione applicabile (Stato membro competente) ai sensi del regolamento 1408/71 e quella applicabile ai sensi del regolamento 883/2004.

Dalla discussione in seno alla commissione amministrativa è emerso che tutte le istituzioni designate devono definire e applicare coerentemente semplici norme affinché i criteri utilizzati siano percepiti come equi, praticabili e trasparenti.

A norma del regolamento 1408/71, l'istituzione designata dello Stato membro competente rilascia alla persona interessata un certificato in cui si attesta che tale persona è soggetta alla sua legislazione (articolo 12bis del regolamento 574/72). A norma del regolamento 883/2004, l'istituzione designata dello Stato membro competente deve anche informarne l'interessato e fornire, su richiesta, un attestato in merito alla legislazione applicabile (articoli 16, paragrafo 5, e 19, paragrafo 2, del regolamento 987/2009). Poiché lo Stato membro competente determinato da ultimo ai sensi del regolamento 1408/71 e che ha rilasciato il certificato sulla legislazione applicabile è nella migliore condizione per verificare se la situazione resta invariata dopo l'entrata in vigore del regolamento 883/2004, **si è convenuto quanto segue:**

- ove necessario, lo Stato membro competente come determinato da ultimo ai sensi del regolamento 1408/71 e che ha rilasciato il certificato relativo alla legislazione applicabile (formulario E101) valuta se la situazione rilevante rimane invariata e in tal caso rilascia un nuovo attestato sulla legislazione applicabile (Documento Portatile (DP) A1).

Per cambiamento nella situazione si intende un cambiamento della situazione reale della persona interessata che si è rivelata decisiva per la determinazione della legislazione applicabile ai sensi del regolamento 1408/71. **Pertanto:**

- per cambiamento nella "situazione rilevante" di cui all'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento 883/2004 s'intende un cambiamento subito - dopo l'entrata in vigore del regolamento 883/2004 - da uno dei

³⁸ La commissione amministrativa ha convenuto che l'articolo 87, paragrafo 8 del regolamento 883/2004 si intende applicabile anche per i battellieri del Reno, per i quali, in precedenza, la legislazione applicabile era determinata ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 2, del regolamento 1408/71.



criteri/elementi decisivi per la determinazione della legislazione applicabile ai sensi del titolo II del regolamento 1408/71, a seguito del quale la persona interessata sarebbe soggetta alla legislazione di uno Stato membro diverso da quello stabilito da ultimo in base al titolo II del regolamento 1408/71. Di norma, un nuovo lavoro, nel senso di un cambio di datore di lavoro, la risoluzione di un rapporto di lavoro o lo spostamento all'estero della residenza costituiscono un cambiamento della situazione. In caso di divergenza di opinioni, le istituzioni interessate devono ricercare una soluzione comune.

- La scadenza di un attestato sulla legislazione applicabile (formulario E101, DP A1) non è considerata un cambiamento della "situazione rilevante".
- Una persona che desidera essere soggetta alla legislazione dello Stato membro che sarebbe applicabile ai sensi del regolamento 883/2004 deve presentare domanda in conformità dell'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento all'istituzione designata di tale Stato membro, o all'istituzione designata dello Stato membro di residenza qualora eserciti un'attività in due o più Stati membri.

Esempio:

A partire dall'1.1.2010 una persona esercita un'attività subordinata per un unico datore di lavoro in Francia, dove risiede, e in Spagna, dove ha sede il datore di lavoro. Solo il 15% dell'attività si svolge in Francia, che è lo Stato membro competente solo ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), i) del regolamento 1408/71, ma non ai sensi dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera a) del regolamento 883/2004. Questo significa che l'articolo 87, paragrafo 8, non si applica e che la persona continua ad essere assoggettata alla legislazione francese dopo l'entrata in vigore del regolamento 883/2004, a meno che opti per la legislazione spagnola in virtù dell'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento 883/2004.

Per quanto concerne l'applicazione dei regolamenti 883/2004 e 987/2009 sulla base dell'articolo 90 del regolamento 883/2004, occorre chiarire che ogniqualvolta sussista una relazione che coinvolga la Svizzera o Stati membri del SEE, o delle attività, a prescindere dalla loro percentuale, siano esercitate in Svizzera o in ambito SEE, si applica interamente il regolamento 1408/71 finché non vengano modificati gli opportuni accordi alla luce del regolamento 883/2004.

16. A partire da quale data si determina la legislazione applicabile ad una persona che chieda di essere assoggettata al regolamento 883/2004 in base alle disposizioni transitorie?

Come già accennato, una persona per la quale la legislazione applicabile sia stata determinata conformemente al regolamento 1408/71, può presentare domanda per essere assoggettata alla legislazione determinata ai sensi del regolamento 883/2004. Se la persona ha presentato richiesta entro il 31 luglio 2010, la legislazione applicabile dovrebbe cambiare a partire dall'1 maggio 2010, ossia dalla data di applicazione del nuovo regolamento. Nel caso di una domanda pervenuta dopo il 31 luglio 2010, ossia dopo il termine di tre mesi dalla data di applicazione del nuovo regolamento, qualsiasi decisione entra in vigore a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui viene presentata la domanda.



