

## DISTACCHI DI LAVORATORI IN AMBITO COMUNITARIO (INPS – Mess. 14.7.2008 n. 016085)

Di seguito pubblichiamo il messaggio di cui al titolo, con il quale l'Inps, a fronte di numerosi quesiti in materia di legislazione applicabile in caso di distacchi in ambito comunitario, fornisce un prezioso ed utile riepilogo di tutti i documenti (messaggi e circolari) elaborati dall'Istituto su tale tema, allegando allo stesso la “Guida pratica ai distacchi nell'Unione Europea” realizzata dal Ministero del Lavoro, che affronta le problematiche connesse ai casi pratici che con maggiore frequenza si verificano.

Con l'occasione l'INPS fornisce i criteri per distinguere tra il distacco, secondo quanto disposto dalle normative UE, e la mera fornitura di manodopera.

Per chiarire i requisiti di un regolare distacco in ambito comunitario, l'Istituto richiama quanto già esposto nelle circolari n. 28/1998 e n. 173/2002: **un lavoratore si considera in distacco quando un'impresa, operante in uno stato membro, per esempio in Italia, invia un proprio lavoratore, che “dipende normalmente” dalla stessa, in un altro Stato membro, supponiamo la Francia, per svolgervi un lavoro “per conto della medesima” ditta italiana.**

Elementi distintivi ed irrinunciabili della fattispecie quindi sono il rapporto di dipendenza rispetto all'impresa distaccante, in questo caso l'azienda italiana, e il fatto che il lavoro sia svolto per conto di quest'ultima.

Come più volte ribadito anche dalla giurisprudenza europea, tali elementi sussistono quando durante tutto il periodo del distacco permanga il “legame organico” tra lavoratore distaccato ed impresa distaccante, il che comporta per l'impresa il potere di determinare la natura del lavoro da svolgere, ossia di decidere il prodotto finale da ottenere o il servizio fondamentale da fornire.

A tal proposito la Commissione amministrativa CEE dei lavoratori migranti ha di fatto individuato due ipotesi, già esaminate dall'INPS nella circolare n.28/98 e richiamate nel messaggio in esame, che facilmente possono prestarsi ad abusi:

- **La prima ipotesi è costituita dai casi in cui l'impresa del Paese di invio distacca proprio personale “abituale”, che opera, cioè, alle dipendenze dell'impresa già prima del distacco, presso un'altra o altre imprese del Paese di impiego, con particolare riferimento ai casi in cui il distacco viene effettuato proprio affinché il lavoratore svolga la propria attività successivamente o simultaneamente in due o più imprese situate nello stesso Paese membro.**

Secondo la Commissione Amministrativa **questa fattispecie è da considerare distacco quando, oltre alla sussistenza delle altre condizioni, il lavoratore continui ad esercitare la sua attività per conto dell'impresa che lo ha distaccato.**

- **La seconda ipotesi è costituita dal distacco del personale assunto appositamente per essere distaccato.**

In tal caso, fermo restando che condizione indispensabile per poter parlare di distacco è che il lavoratore continui ad agire per conto dell'impresa distaccante e, pertanto, continui a sussistere con essa il sopracitato legame organico, sono stati individuati ulteriori requisiti, al fine di ridurre il rischio di abusi.

In particolare, le aziende che assumono personale per distaccarlo all'estero devono esercitare “di norma” la propria attività sul territorio del Paese di invio, che, implica, per le imprese di lavoro interinale, che l'attività tipica - consistente nel mettere temporaneamente personale a disposizione di altre imprese - deve essere svolta “abituamente” nei confronti di utilizzatori che hanno sede sul territorio del predetto Paese, e, per le imprese diverse da quelle di lavoro interinale, che devono svolgere “attività sostanziali” e impiegare “abituamente” il proprio personale su detto territorio.

Sulla base di queste considerazioni di principio, l'INPS ricorda infine che la stessa Commissione Amministrativa CEE ha già da tempo individuato **alcuni casi in cui non è possibile configurare ipotesi di distacco in ambito comunitario**:

- quando l'impresa presso cui il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa del Paese di impiego o di destinazione, ad esempio quando una ditta italiana A, presso cui è distaccato del personale bulgaro, metta lo stesso personale a disposizione di un'altra azienda italiana B;
- quando il lavoratore distaccato di un Paese membro, ad esempio un rumeno, venga messo a disposizione di un'impresa situata in un altro Paese membro, quale ad esempio la Francia, senza alcun legame organico con l'impresa di provenienza rumena, configurando così una mera somministrazione di manodopera;
- quando il lavoratore, ad esempio rumeno, sia assunto in un Paese membro, la Romania, per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Paese, ad esempio la Germania, presso un'impresa di un terzo paese membro, ipotizziamo l'Italia.

Nella **“Guida pratica ai distacchi nell'Unione Europea”**, allegata al messaggio Inps e di seguito pubblicata, vengono ribaditi, in risposta a quesiti particolarmente ricorrenti, alcuni principi e regole sul distacco, tra cui si evidenziano:

- ai lavoratori autonomi, che svolgano temporaneamente la propria attività in uno Stato membro diverso da quello di origine, possono essere applicate le stesse regole dei lavoratori distaccati, pur non potendosi parlare di “distacco”, non sussistendo alcun datore di lavoro;
- il distacco comunitario è regolare quando il lavoratore dipende normalmente da una impresa di uno Stato membro che lo invia presso altra impresa di altro Stato membro per svolgere per conto della prima la prestazione lavorativa e sempreché la durata di tale lavoro non superi i 12 mesi e il lavoratore non sia inviato per sostituire un altro distacco; deve, inoltre, permanere tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato un legame organico;
- l' attestato di distacco per i primi 12 mesi (E101) deve essere richiesto all'ufficio territorialmente competente dello Stato membro di invio che attesta l'assolvimento degli oneri contributivi da parte dell'impresa distaccante;
- per distacchi frequenti e di breve durata può essere adottata una procedura semplificata consistente nel rilascio da parte dell'ufficio competente di uno stock di formulari E101 prestampati, da compilare a carico della distaccante al momento della utilizzazione;
- per distacchi superiori a 12 mesi bisognerà effettuare la richiesta di un ulteriore modello (E102), all'autorità competente al rilascio, che provvederà, dopo l'effettuazione di appositi controlli, a consegnare copia del formulario sia al datore di lavoro che al lavoratore.

---

**INPS - Messaggio n. 016085 del 14.7.2008**

**OGGETTO. Regolamentazione comunitaria: quesiti sulla legislazione applicabile e i distacchi.**  
**Guida pratica ai distacchi nell'Unione europea.**

Pervengono numerosi quesiti in materia di legislazione applicabile e di distacco che trovano, spesso, soluzione nelle disposizioni già emanate dall'Istituto.

Pertanto, ai fini di una puntuale ed univoca applicazione da parte delle Strutture territoriali delle disposizioni emanate nel tempo, si ritiene utile elencare le circolari ed i messaggi pubblicati:

- Circolare n. 2036 Prs. del 6 ottobre 1972 :Regolamenti della C.E.E. nn. 1408/71 del 14 giugno 1971 e 574/72 del 21 marzo 1972 concernenti la sicurezza sociale dei lavoratori subordinati e dei loro familiari che si spostano all'interno della Comunità – Principi informativi – Disposizioni generali e comuni – Principali innovazioni in materia di prestazioni (Titolo IV: Principi fondamentali).
- Circolare n. 2057 Prs. – n. 539 G.S. del 26 giugno 1975:Regolamenti C.E.E. n. 1408/71 e n. 574/72 – Disposizioni concernenti la concessione di assegni familiari a congiunti di lavoratori occupati in Stati diversi dalla Francia. Cumulo di prestazioni (Titolo VII: Disciplina applicabile ai lavoratori distaccati).
- Circolare n. 58269 G.S. / n. 2056 Prs. del 17 luglio 1975:Cassa integrazione guadagni. Lavori svolti nell'ambito della C.E.E. Regolamenti C.E.E. e Convenzioni Internazionali. Lavoratori distaccati. Lavoratori optanti. Compilazione e rilascio delle previste certificazioni.
- Circolare n. 1061/229 C.I. del 11 dicembre 1980: Regolamenti C.E.E. e Convenzioni Internazionali. Lavoratori distaccati. Lavoratori optanti. Compilazione e rilascio delle previste certificazioni.
- Circolare n. 234 / 1062 C.I. del 16 dicembre 1980: Modulistica CEE ed extra CEE - Estensione della competenza dell'istituto a seguito dello scioglimento degli enti mutualistici e della costituzione del Servizio Sanitario Nazionale.

- Circolare n. 198/n. 1065 C.I. del 29 settembre 1981: Regolamenti C.E.E. e Convenzioni Internazionali. Lavoratori distaccati. Rilascio delle certificazioni per gli iscritti ai Fondi sostitutivi dell'A.G.O. non gestiti dall'Istituto (INPDAI, INPGI ed ENPALS). Chiarimenti in materia di distacchi.
- Circolare n. 2096 del 19 marzo 1987: Regolamentazione internazionale. Decisione n. 130 C.E.E. – Formulare C.E.E.
- Circolare n. 2098 R.C.V./119 del 8 maggio 1987: Decisioni della Commissione amministrativa C.E.E. in materia di distacchi nonché di prestazioni di disoccupazione in favore dei lavoratori di cui all'art. 71, par. 1, lett. b) del Regolamento n. 1408/71.
- Circolare n. 61 del 29 febbraio 1992: Regolamento C.E.E. n. 2195 del giugno 1991. Determinazione della legislazione applicabile. Prestazioni in favore dei lavoratori di cui all'art. 71 del Regolamento C.E.E. n. 1408. Periodi tedeschi di assicurazione per l'educazione dei figli. Modifiche varie.
- Circolare n. 63 del 24 febbraio 1994: Regolamenti C.E.E. n. 1408/71 e n. 574/72 - Disposizioni applicative concernenti l'accertamento del requisito della cittadinanza e le modalità di rilascio dei formulari di distacco.
- Circolare n. 87 del 15 marzo 1994: Legge 3.10.1987, n. 398.  
Contribuzione per i lavoratori trasferiti in Paesi esteri con i quali vigono accordi parziali di sicurezza sociale.
- Circolare n. 107 del 29 marzo 1994: Regolamenti C.E.E. – Artt. 44.2, Reg. 1408/71 e 36.4, in luogo di quella di invalidità. Questioni varie in materia di: contribuzione fittizia attribuita per prepensionamento; versamenti volontari; modalità di compilazione del Form. E 101; abbuoni contributivi francesi.
- Circolare n. 122 del 22 aprile 1994: Imbarco di marittimi stranieri su navi battenti bandiera italiana in regime C.E.E. o di convenzione internazionale.
- Circolare n. 72 del 13 marzo 1995: Imbarco di lavoratori italiani o stranieri su navi di nazionalità diversa da quella del lavoratore, adibite alla navigazione marittima.
- Messaggio n. 3001 del 29 aprile 1995: Liberi professionisti. Rilascio Form. E 101 ai sensi dell'art. 14bis, par. 2, del Reg. C.E.E. n. 1408/71.
- Messaggio n. 33313 del 4 marzo 1997: Distacco dei lavoratori nei Paesi della C.E.E. e convenzionati con l'Italia. Disponibilità modulistica presso le SAP.
- Circolare n. 28 del 5 febbraio 1998: Lavoratori distaccati nei paesi dell'U.E.: Decisioni della Commissione Amministrativa C.E.E. per la Sicurezza Sociale dei Lavoratori Migranti n. 162 del 31 maggio 1996 e, n. 164 del 27 novembre 1996, concernenti, rispettivamente, l'interpretazione degli articoli 14, par. 1, e 14 ter, par. 1, del Regolamento C.E.E. 1408/71, e la modifica dei formulari E 101 ed 102.
- Messaggio n. 15762 del 9 aprile 1998: Gestione dei lavoratori autonomi. Contributo ex art. 2, comma 26, legge n. 335/95 – esoneri previsti dalla normativa internazionale di sicurezza sociale.
- Messaggio n. 30 del 21 gennaio 2002: Distacchi in ambito UE ex art. 17 Reg. 1408/71: accordo italo-tedesco.
- Circolare n. 118 del 25 giugno 2002: Accordo sulla libera circolazione delle persone stipulato tra la Comunità europea e la Confederazione svizzera del 21 giugno 1999.
- Circolare n. 173 del 28 novembre 2002: Regolamenti C.E.E.: Lavoratori distaccati. Decisione CASSTM n. 181 del 13.12.2000 (allegato n. 1: Decisione CASSTM 181 del 13 dicembre 2000 – allegato n. 2: avvertenze concernenti il rilascio di formulari E 101 per il distacco ai sensi della normativa comunitaria).
- Circolare n. 14 del 27 gennaio 2003: Regolamento (CE) 1606/98: determinazione della legislazione applicabile al personale del Gruppo Ferrovie dello Stato S.p.A. operante in Paesi U.E.
- Circolare n. 118 del 1 luglio 2003: Estensione del campo di applicazione soggettivo della regolamentazione comunitaria di sicurezza sociale.
- Messaggio n. 112 del 3 ottobre 2003: Accordo Confederazione Svizzera - C.E.E. Modifiche al regime assicurativo per i lavoratori in Svizzera. Istruzioni procedurali.
- Messaggio n. 41660 del 21 dicembre 2004: Regolamentazione comunitaria. Obbligo di invio del formulario E 101 agli organismi francese, finlandese, olandese e belgi.
- Messaggio n. 4547 dell'8 febbraio 2005: Nuova procedura per l'applicazione dell'art. 17 del Regolamento CEE n. 1408/71.
- Circolare n. 33 del 21 febbraio 2005: Legge del 24.12.2003, n. 380.  
Ratifica del Trattato di adesione all'Unione Europea tra gli Stati membri dell'Unione Europea e la Repubblica Ceca, Estonia, Polonia, Slovacchia, Slovenia, Lituania, Lettonia, Ungheria, e delle isole di Malta e Cipro.  
Istruzioni in materia di adempimenti previdenziali in caso di distacco.
- Messaggio n. 13220 del 29 marzo 2005: Rilascio formulario E 101 – Manuale sui distacchi.
- Messaggio n. 19934 del 23 maggio 2005: Regolamentazione comunitaria; art. 17 del regolamento CEE n. 1408/71; parere obbligatorio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- Messaggio n. 38623 del 24 novembre 2005: Applicabilità del Regolamento (CE) n. 77/2005 nei rapporti con Islanda, Liechtenstein e Norvegia (Paesi firmatari dell'Accordo SEE).

- Messaggio n. 39768 del 5 dicembre 2005: Regolamentazione internazionale - legislazione applicabile - certificati di distacco.
- Messaggio n. 41744 del 22 dicembre 2005: Applicazione art. 17 del Regolamento CEE n. 1408/71. Distacchi superiori ai 5 anni.
- Circolare n. 39 dell'8 marzo 2006: Regolamentazione comunitaria; disposizioni in materia di legislazione applicabile; informazioni sulle legislazioni pensionistiche estere; utilizzo del formulario E 303.
- Messaggio n. 12016 del 20 aprile 2006: Regolamentazione comunitaria; modifiche al formulario E 001 ed ai formulari della serie E 100; legislazione applicabile.
- Circolare n. 95 bis del 6 settembre 2006: Prestazioni economiche di malattia e di maternità. Questioni varie.
- Messaggio n. 26071 del 2 ottobre 2006: Regolamentazione comunitaria - Decisione CASSTM n. 202 del 17 marzo 2005 – correzione del formulario E 101.
- Messaggio n. 29908 del 9 novembre 2006: Regolamentazione comunitaria; competenza dell'INPDAP al rilascio del formulario E 101 per i dipendenti pubblici e per il personale assimilato iscritti al regime speciale.
- Circolare n. 137 del 28 novembre 2006: Regolamento (CE) n. 647/2005 del 13 aprile 2005.
- Circolare n. 138 del 28 novembre 2006: Applicazione della regolamentazione comunitaria di sicurezza sociale tra i 25 Stati dell'Unione europea e la Confederazione Svizzera. Applicazione della regolamentazione comunitaria tra i 25 Stati dell'Unione europea, l'Islanda, il Liechtenstein e la Norvegia.
- Circolare n. 35 del 7 febbraio 2007: Regolamentazione comunitaria: Trattato di adesione all'Unione europea tra gli Stati membri dell'Unione e la Repubblica di Bulgaria e Romania
- Messaggio n. 11701 dell'8 maggio 2007: Regolamentazione comunitaria: rilascio procedura " Archivio Distacchi e Lavoro Contemporaneo nell'Unione Europea".
- Messaggio n. 16827 del 27 giugno 2007: Regolamentazione comunitaria: art. 17 del regolamento CEE n. 1408/71- scambio di note italo-svizzero.
- Messaggio n. 17764 del 5 luglio 2007: Regolamentazione comunitaria: lavoratori italiani distaccati in Francia ai sensi dell'art. 17 del regolamento CEE n. 1408/71.
- Messaggio n. 24804 dell' 11 ottobre 2007: Regolamentazione comunitaria: quesito dello ZUS polacco concernente l'applicabilità del regolamento (CEE) n. 1408/71 ai sacerdoti polacchi che prestano servizio presso le parrocchie italiane - art. 17.
- Messaggio n. 822 del 10 gennaio 2008: Regolamentazione comunitaria: implementazione della procedura "Archivio Distacchi e Lavoro Contemporaneo nell'Unione Europea".
- Messaggio n. 1107 del 14 gennaio 2008: Regolamentazione comunitaria: proroga del regime transitorio per i lavoratori bulgari e rumeni fino al 31 dicembre 2008.
- Messaggio n. 6746 del 21 marzo 2008: Regolamentazione comunitaria: determinazione della legislazione applicabile al dipendente pubblico assicurato INPS.
- Messaggio n. 9744 del 30 aprile 2008: Regolamentazione comunitaria: rapporti con le Istituzioni rumene in materia di legislazione applicabile, prestazioni familiari e pensioni.
- Messaggio n. 9751 del 30 aprile 2008: Regolamentazione comunitaria: determinazione della legislazione applicabile al telelavoratore che si trasferisce in un altro Stato dell'Unione europea.
- Messaggio n. 12499 del 29 maggio 2008: Regolamentazione comunitaria: incontro tecnico italo-rumeno in materia previdenziale.
- Messaggio n. 12594 del 30 maggio 2008: Regolamentazione comunitaria: procedura "Archivio Distacchi e Lavoro contemporaneo nell'Unione Europea".
- Messaggio n. 13630 del 13 giugno 2008: Regolamentazione comunitaria: incontro con l'ente previdenziale polacco ZUS.

Inoltre, come ulteriore strumento di lavoro per gli operatori del settore, si ritiene utile fornire l'allegata Guida pratica ai distacchi nell'Unione europea realizzata dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Nella guida sono affrontate le problematiche connesse ai casi pratici che con maggiore frequenza si verificano. Con l'occasione, si precisa che non configurano fattispecie di distacco ma di mera fornitura di manodopera, le situazioni in cui aziende italiane utilizzano nei propri cantieri lavoratori stranieri, dipendenti di imprese dell'Unione europea, che vengono destinati ad attività svolte non per conto e sotto la direzione dell'impresa distaccante ma di quella del Paese di impiego o di destinazione.

Infatti, in base a quanto prevedono le disposizioni comunitarie e le Decisioni della Commissione Amministrativa per la Sicurezza Sociale dei Lavoratori Migranti nn. 162/96 e 181/00, un lavoratore è considerato in distacco regolare quando l'impresa che opera in uno Stato membro e dalla quale tale lavoratore “dipende normalmente”, lo invii nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro “per conto della medesima” impresa (vedi, in particolare, le circolari nn. 28/1998 e 173/2002).

Quindi, oltre al carattere temporaneo dell'invio ed alla circostanza che l'invio non avvenga in sostituzione di altro lavoratore, gli elementi distintivi e irrinunciabili di un distacco regolare - che costituiscono la causa più frequente di perplessità interpretative e applicative - sono il permanere, durante tutto il periodo di distacco, del rapporto di dipendenza rispetto all'impresa distaccante e la circostanza che il lavoro sia svolto per conto e nell'interesse di quest'ultima.

In sintesi, secondo l'ormai costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, ripresa nella decisione n. 181 della CASSTM del 13 dicembre 2000 - riguardante l'interpretazione degli artt. 14, par. 1, 14 bis, par. 1, e 14 ter, parr. 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativi alla legislazione applicabile ai lavoratori dipendenti distaccati ed ai lavoratori autonomi che svolgono temporaneamente un'attività al di fuori del loro Stato di competenza - i predetti elementi distintivi devono considerarsi sussistenti quando permanga, durante tutto il periodo di distacco, il legame organico tra impresa distaccante e lavoratore distaccato, mancante nella fattispecie in esame. Il legame organico comporta, tra l'altro, che l'impresa distaccante conserva il potere di determinare la "natura" del lavoro cui è tenuto il lavoratore distaccato intendendo non la facoltà di delineare nei minimi dettagli il tipo di lavoro da svolgere e le relative modalità di svolgimento, ma quella più generale di decidere il prodotto finale da ottenere ovvero il servizio fondamentale da garantire.

Si evidenzia che la Commissione Amministrativa ha esaminato due fattispecie di distacco che, per le loro caratteristiche, si possono prestare più di frequente ad abusi (vedi, in particolare, la circolare n. 28/1998).

La prima è costituita dai casi in cui l'impresa del Paese di invio distacca proprio personale "abituale", che opera, cioè, alle dipendenze dell'impresa già prima del distacco, presso un'altra o altre imprese del Paese di impiego, con particolare riferimento ai casi in cui il distacco viene effettuato proprio affinché il lavoratore svolga la propria attività successivamente o simultaneamente in due o più imprese situate nello stesso Paese membro.

Secondo la Commissione Amministrativa questa fattispecie è da considerare distacco quando, oltre alla sussistenza delle altre condizioni, il lavoratore continui ad esercitare la sua attività per conto dell'impresa che lo ha distaccato.

La seconda fattispecie è costituita dal distacco del personale assunto per essere distaccato.

In tal caso, fermo restando che condizione indispensabile per poter parlare di distacco è che il lavoratore continui ad agire per conto dell'impresa distaccante e, pertanto, continui a sussistere con essa il sopracitato legame organico, sono stati individuati ulteriori requisiti, al fine di ridurre il rischio di abusi.

In particolare, le aziende che assumono personale per distaccarlo all'estero devono esercitare "di norma" la propria attività sul territorio del Paese di invio, che, implica, per le imprese di lavoro interinale, che l'attività tipica - consistente nel mettere temporaneamente personale a disposizione di altre imprese - deve essere svolta "abituamente" nei confronti di utilizzatori che hanno sede sul territorio del predetto Paese, e, per le imprese diverse da quelle di lavoro interinale, che devono svolgere "attività sostanziali" e impiegare "abituamente" il proprio personale su detto territorio.

La Commissione ha anche voluto individuare i seguenti casi in cui non possono trovare applicazione le norme relative al distacco, per evidente contrasto con le esigenze di semplificazione e tutela dei lavoratori e delle aziende alla base di questo istituto (vedi, in particolare, la circolare n. 28/1998):

- l'impresa presso cui il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa del Paese di impiego o di destinazione;
- il lavoratore distaccato in un Paese membro venga messo a disposizione di un'impresa situata in un altro Paese membro;
- il lavoratore sia assunto in un Paese membro per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Paese presso un'impresa di un terzo Paese membro.

**Il Direttore Centrale  
Fulvio Mosetti**

## **GUIDA PRATICA AI DISTACCHI NELL'UNIONE EUROPEA**

### **LA NORMATIVA COMUNITARIA DI COORDINAMENTO**

La normativa comunitaria in materia di coordinamento dei regimi di sicurezza sociale è contenuta nel Regolamento CEE 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno dell'Unione e nel Reg.to applicativo n. 574/72. Tali regolamenti trovano applicazione, oltre che nei 27 Stati membri dell'Unione Europea (Francia, Belgio, Lussemburgo, Italia, Germania, Olanda, Spagna, Portogallo, Grecia, Gran Bretagna, Austria, Finlandia, Svezia, Danimarca, Irlanda, Lituania, Slovenia, Polonia, Estonia, Lettonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Malta, Cipro, Repubblica Slovacca, Bulgaria e Romania) anche nei Paesi che hanno ratificato l'accordo sullo Spazio Economico Europeo, e cioè Islanda, Liechtenstein, e Norvegia e in Svizzera.

Con il regolamento n. 859/2003, con esclusione della Danimarca e della Svizzera (per la Svizzera vedi pag. 4), il campo di applicazione personale di tale normativa è stato esteso ai cittadini di Stati terzi.

Si tratta di una normativa che attua il coordinamento delle legislazioni interne degli Stati Membri. Tale coordinamento, che non intacca la libertà degli Stati di determinare la propria legislazione nazionale di sicurezza sociale, si basa sui seguenti principi:

- parità di trattamento tra i lavoratori dei Paesi contraenti;
- mantenimento dei diritti acquisiti (mediante l'esportabilità delle prestazioni) ed in via di acquisizione (mediante la totalizzazione dei periodi assicurativi o di residenza ai fini dell'apertura del diritto alle prestazioni);
- unicità della legislazione applicabile.

Quest'ultimo principio tende ad evitare che un lavoratore che si sposti da uno Stato all'altro possa, proprio a causa delle peculiarità delle legislazioni nazionali degli Stati in cui svolge la propria attività, non essere assicurato in nessun Paese o essere assoggettato contemporaneamente a due sistemi di sicurezza sociale. A tal fine il Regolamento 1408/71 stabilisce che la legislazione applicabile è, in linea di massima, quella del Paese in cui si svolge l'attività lavorativa, a prescindere dalla residenza del lavoratore (c. d. territorialità dell'obbligo assicurativo). Tale principio, costituisce uno dei capisaldi dei sistemi di sicurezza sociale, poiché senza l'obbligo contributivo (per i sistemi assicurativi) o fiscale (per i sistemi fondati sulla fiscalità generale) verrebbe meno la fonte di finanziamento primaria della sicurezza sociale, con possibili ricadute sull'esistenza stessa dei regimi previdenziali pubblici.

### **IL DISTACCO**

Una deroga di carattere temporaneo al principio della territorialità della legislazione applicabile e del conseguente obbligo assicurativo è costituita dall'istituto del "distacco" che consente al lavoratore di mantenere l'assoggettamento alla legislazione previdenziale del Paese in cui opera normalmente, durante i periodi in cui è inviato dal proprio datore di lavoro, a prestare la sua opera in un altro Stato Membro.

La definizione di lavoratore distaccato può essere tratta dall'art. 14.1.a) del Reg. 1408/71, nonché dalla decisione della CASSTM n. 181 del 13 dicembre 2000, secondo cui trattasi di persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro (paese d'invio) presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è inviata da detta impresa nel territorio di un altro Stato membro (paese d'impiego) per effettuarvi un lavoro per conto della medesima, per un periodo determinato. Il lavoro è considerato effettuato per conto dell'impresa del paese di invio, allorché vi sia la prova che tale lavoro è effettuato per detta impresa e che sussiste un legame organico tra il lavoratore e l'impresa che lo ha distaccato. Onde stabilire se tale legame organico sussista e se il rapporto di subordinazione del lavoratore nei confronti dell'impresa che l'ha distaccato venga mantenuto, è necessario prendere in considerazione un insieme di elementi, in particolare la responsabilità in materia di assunzione, di contratto di lavoro, di licenziamento.

La legislazione in materia di distacchi è applicabile anche allorché il lavoratore viene inviato dall'impresa del paese d'invio, in un altro Stato membro, affinché egli effettui il lavoro successivamente o simultaneamente in due o più imprese situate nel paese d'impiego, per conto dell'impresa che l'ha distaccato.

La legislazione del Paese di provenienza rimane applicabile anche quando il lavoratore viene assunto da una impresa operante in uno Stato membro, allo scopo di essere immediatamente distaccato, per conto di detta impresa, sul territorio di un altro Stato membro, a condizione che:

- esista un legame organico tra detta impresa ed il lavoratore per tutta la durata del distacco;
- la suddetta impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro.

E' previsto che le Istituzioni competenti del Paese di invio e del Paese di occupazione cooperino, durante il periodo di distacco, per l'effettuazione dei necessari controlli volti ad accertare il versamento dei contributi e la sussistenza del legame organico, al fine di evitare abusi.

Il vantaggio, per il lavoratore distaccato, è principalmente quello di mantenere una posizione assicurativa unica evitando, fra l'altro, al momento del pensionamento, gli svantaggi derivanti da una carriera assicurativa frammentata, che comporta inevitabili complicazioni burocratiche e probabili decurtazioni delle pensioni che saranno erogate da istituti assicuratori di Paesi diversi.

Il periodo di distacco è pari a 12 mesi. Per tale periodo, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, l'istituzione competente dello Stato la cui legislazione rimane applicabile (per l'Italia la sede INPS competente per territorio) compila e rilascia al richiedente un apposito formulario (per l'U.E. il modello **E101**) che attesta l'assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale che essa applica. Nel caso in cui sia il lavoratore a richiedere il rilascio del formulario, il datore di lavoro dovrà confermare il proprio obbligo assicurativo nei confronti del lavoratore interessato.

Il lavoratore dovrà portare con sé il formulario ed esibirlo in caso di eventuali controlli.

Durante il periodo di distacco, pertanto, il datore di lavoro deve continuare a versare i contributi in Italia senza bisogno di altre formalità.

Allo scadere di tale primo periodo si può ottenere la proroga del distacco per altri 12 mesi, previa autorizzazione dell'Autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro. In tal caso la richiesta dev'essere inoltrata, normalmente con apposito modulo E 102, dal datore di lavoro all'Autorità competente dello Stato in cui si svolge l'attività. Pertanto, in caso di proroga del distacco, il versamento dei contributi in Italia potrà proseguire solo a seguito dell'autorizzazione da parte dell'Autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro. L'autorizzazione è contenuta in un apposito riquadro in calce al formulario stesso.

I formulari che attestano l'assoggettamento alla legislazione previdenziale italiana sono rilasciati dall'INPS, in quanto istituzione designata, anche per i lavoratori iscritti all'INPGI, all'ENPALS. A tal fine è necessario consegnare all'INPS un certificato rilasciato dall'istituzione alla quale il lavoratore è iscritto, dalla quale risulti che il "lavoratore distaccato è realmente iscritto al fondo di appartenenza e continuerà ad esserlo per tutta la durata del distacco".

#### **L'art. 17**

E' inoltre, previsto che le Autorità competenti possano concordare ulteriori eccezioni al principio della territorialità dell' obbligo assicurativo. Infatti l'art. 17 del Reg. CEE n. 1408/71, rubricato *"Eccezioni alle disposizioni dagli articoli da 13 a 16"*, prevede che *"Due o più Stati Membri, le autorità competenti di detti Stati o gli organismi designati da tali Autorità possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di determinate categorie di persone o di determinate persone, eccezioni alle disposizioni degli articoli da 13 a 16"*. A tal fine il datore di lavoro deve inoltrare apposita richiesta alla Direzione Regionale INPS competente, che provvederà a chiedere l'accordo dell'Autorità competente del Paese in cui il lavoratore è inviato.

Le richieste di proroga del distacco ai sensi dell'art. 17 del Regolamento vengono di norma accettate senza particolari problemi da tutti gli Stati fino ad un periodo complessivo di 5 anni dall'inizio del distacco, compresi i due anni per i quali vengono rilasciati i modelli E101 ed E102.

E' possibile superare il limite convenzionale dei cinque anni, motivando adeguatamente le richieste di proroga con l'interesse specifico del lavoratore alla continuità contributiva che si verifica, per esempio, allorché il lavoratore è prossimo all'età pensionabile, ovvero al suo rientro definitivo in patria.

La raccomandazione n. 16 del 12 dicembre 1984, invita le Autorità competenti a concludere accordi, a norma dell'art. 17 del Reg. 1408/71, in favore di lavoratori che siano distaccati per periodi superiori ai 12 mesi, a motivo delle loro conoscenze e attitudini particolari o del carattere peculiare degli obiettivi dell'impresa che li occupa. Si pensi ai giornalisti, corrispondenti dall'estero, ai dirigenti di linee aeree, ai dipendenti di imprese multinazionali, etc.

Durante tutto il periodo di distacco il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo come se il lavoratore operasse in Italia, senza alcun adempimento specifico. Anche in tal caso, infatti, la retribuzione imponibile è determinata ai sensi dell'art. 12 della legge 153/69 e successive modifiche e integrazioni.

Il lavoratore distaccato ed i familiari che lo accompagnano, rimanendo iscritti al servizio sanitario nazionale, hanno diritto all' assistenza sanitaria diretta prestata dall'istituzione dello Stato estero. A tal fine essi devono esibire la Carta sanitaria europea, che comprova l'iscrizione al S.S.N., al momento della richiesta delle prestazioni, che vengono poi rimborsate dal Servizio Sanitario Nazionale italiano.

#### **Casi particolari di distacco.**

**Svizzera e Slovenia.** Al fine del computo del limite massimo dei cinque anni devono essere conteggiati anche i periodi di distacco eventualmente fruiti ai sensi delle previgenti convenzioni.

## **Svizzera - Casi particolari.**

### **Campo di applicazione generale:**

- non applica il regolamento 859
- si applica il protocollo aggiuntivo , punto 4) che dispone : “La regolamentazione dell’art. 5 della Convenzione si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro cittadinanza, ad eccezione delle lettera f) del citato articolo”. Pertanto, trattandosi di norma che esula dal campo di applicazione del 1408 , è comunque mantenuto in vigore anche se non inserito nell’allegato III.

## **Grecia.**

L’allegato VII del Reg.to 1408/71 elenca i casi in cui è consentita una doppia contribuzione. Naturalmente con l’art. 17 si può derogare anche a tale previsione normativa, attraverso un accordo che consenta l’esonero contributivo dalla legislazione di sicurezza sociale di uno dei due Paesi.

Richieste di tale genere pervengono con una certa frequenza da soggetti che svolgono attività subordinata in Italia e sono assicurati come liberi professionisti in Grecia. In tal caso la Direzione Regionale INPS competente inoltrerà la richiesta di esonero dalla legislazione previdenziale greca all’Autorità competente di tale Paese, corredandola con una certificazione fornita dal lavoratore, attestante la copertura contributiva in Italia.

## **Germania.**

Nel mese di novembre 2004 è stato stipulato con la Germania un accordo generale sui criteri di applicazione dell’art. 17 del Regolamento (CEE) 1408/71.

Si riportano qui di seguito i punti salienti dell’Accordo:

### **Accordi ai sensi dell’art. 17 del Reg. (CEE) 1408/71,:**

Entrambe le parti convengono che gli accordi ai sensi dell’art. 17 non possono essere stipulati se fin dall’inizio del distacco all’estero la durata prevista dello stesso supera i 5 anni.

Se un distacco originariamente limitato a 5 anni, deve essere prorogato, si può avere un ulteriore accordo ai sensi dell’art. 17 per un massimo di 3 anni, purché vi siano motivazioni adeguate. Le motivazioni devono riguardare il tipo e le modalità di lavoro all’estero, la specifica qualifica del lavoratore e indicazioni concrete circa il termine effettivamente previsto del distacco.

- Oltre gli 8 anni può essere preso in considerazione un ulteriore accordo per un breve periodo ai sensi dell’art. 17, solo eccezionalmente, per casi singoli, in presenza di particolari circostanze, che riguardano il lavoratore o i suoi familiari (es. imminente pensionamento o conclusione di un ciclo di formazione di un familiare che accompagna il lavoratore all’estero).
- Entrambe le parti concordano che per il futuro ci si atterrà a tali regole.
- Per quanto riguarda i distacchi in corso, si concorderanno soluzioni adeguate caso per caso, tenendo conto dei legittimi interessi del lavoratore.

### **Accordi ai sensi dell’art. 17 del Reg. (CEE) 1408/71 per periodi pregressi**

Entrambe le parti convengono che anche per periodi pregressi possano essere stipulati accordi ai sensi dell’art. 17, purché:

- a) siano nell’interesse del lavoratore e
- b) nel periodo pregresso i contributi siano stati versati esclusivamente al sistema previdenziale del Paese di provenienza.

Per quanto riguarda le future proposte di accordo, anche relative a periodi parzialmente pregressi e che derivano da richieste formulate a partire dal 1° gennaio 2005, si deve esplicitamente confermare la sussistenza dei requisiti sopra ricordati.

### **Dipendenti della Biblioteca Hertziana, dell’Istituto storico germanico e dell’Istituto di storia dell’arte.**

La parte tedesca informa che, in presenza dei seguenti criteri, applicherà l’art. 13.2.d) del reg. (CEE) 1408/71 (“personale assimilato” a dipendente pubblico):

- 1) al rapporto di lavoro si applica il contratto collettivo degli impiegati federali (BAT);
- 2) il lavoratore deve essere stato soggetto alla legislazione tedesca prima di essere distaccato in Italia;
- 3) il lavoratore deve aver stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro tedesco secondo il diritto tedesco;
- 4) Il datore di lavoro deve essere finanziato in grandissima parte da fondi pubblici;
- 5) Il datore di lavoro deve esercitare un’attività non lucrativa in ambito scientifico o culturale.

Questi criteri sono tutti necessari.

La parte tedesca informa la parte italiana che in presenza di questi requisiti verrà rilasciato l’attestato E 101.

La parte tedesca dichiara che la Biblioteca Hertziana di Roma, l'Istituto storico germanico di Roma e l'Istituto di storia dell'arte di Firenze soddisfano questi criteri.

Qualora anche altre istituzioni dovessero soddisfare questi criteri, la parte tedesca ne informerà la parte italiana.

Con la Germania vige anche l'accordo del 4 dicembre 2000 (diffuso con Messaggio INPS 21.01.2002, n. 30) che consente, in presenza di particolari condizioni, il distacco anche in caso di rapporto di lavoro "sospeso"

I requisiti previsti dall'Accordo sono i seguenti:

- Il contratto con la ditta inviante deve essere sospeso e non rescisso;
- I contributi previdenziali continuano ad essere versati sulla base delle retribuzioni erogate dalla ditta inviante;
- interesse certificato del lavoratore a mantenere la previdenza del Paese di provenienza;
- alta professionalità del lavoratore interessato.

In base a tale accordo vengono concessi solo 4 anni, non prorogabili.

## **PROCEDURA**

### **Lavoratori italiani distaccati all'estero.**

Nel caso in cui un datore di lavoro intenda:

- distaccare all'estero un lavoratore per un periodo superiore a due anni;
- oppure prorogare un distacco già autorizzato con i modelli E 101 ed E 102

dovrà inviare all'Istituto una richiesta di applicazione dell'art. 17 del Reg.to 1408/71 in cui avrà cura di specificare tutti i dati relativi al lavoratore, compresa la data di nascita, la ditta presso la quale viene inviato all'estero e il periodo di distacco per il quale si chiede l'esonero dalla legislazione previdenziale del Paese in cui il lavoratore viene inviato. Inoltre, qualora siano stati utilizzati i modelli E 101 e E 102, dovrà allegarli alla richiesta di distacco.

La Direzione Regionale INPS esamina la richiesta, verifica la sussistenza dei requisiti e la validità dei formulari, ed inoltra la richiesta all'Autorità competente del Paese in cui si reca il lavoratore per svolgervi l'attività lavorativa e per conoscenza ne invia una copia anche alla ditta.

Quando arriva la risposta dell'Autorità straniera, la Direzione Regionale INPS ne dà comunicazione alla ditta richiedente, alla sede INPS presso cui il lavoratore è iscritto, alla sede INAIL e al Ministero della Salute.

La sede provinciali INPS, ricevuta la comunicazione, provvede al rilascio del formulario E 101 per il periodo di esonero concordato, ai sensi dell'art. 11 del reg. CEE 574/72

La stessa procedura, con gli adattamenti del caso, viene seguita nel caso di distacco del lavoratore autonomo.

### **Lavoratori stranieri distaccati in Italia.**

L'iter procedurale che accompagna il distacco di un lavoratore straniero in Italia prevede che l'Autorità straniera invii alla Direzione Regionale INPS competente la richiesta di esonero contenente tutti i dati e i requisiti che dovranno essere esaminati dalla stessa.

La Direzione Regionale, valutati tutti requisiti, comunica all'Autorità straniera se concede o meno l'autorizzazione e dà, altresì, comunicazione alla sede INPS, INAIL e alla Direzione Provinciale del Lavoro che il lavoratore è esonerato dalla legislazione previdenziale italiana e rimane, quindi, assoggettato al solo regime previdenziale del Paese di provenienza.

Per quanto riguarda le richieste di distacchi superiori ai 5 anni, le Direzioni Regionali INPS valuteranno, ai fini della loro concessione, la presenza di uno o più di seguenti requisiti:

- prossimo raggiungimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore;
- brevità del periodo richiesto, con assicurazione del rientro nel Paese di origine alla scadenza dello stesso;
- Particolari mansioni svolte dal lavoratore connesse alla sua alta professionalità.

I fattori sopra elencati vanno valutati alla luce del trattamento riservato dai singoli Stati ai lavoratori italiani, in un corretto regime di reciprocità.

E' invece necessario che la Direzione regionale competente richieda al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un parere vincolante nell'ipotesi di richieste relative :

- ai progetti internazionali che interessano più stati membri;
- agli accordi relativi ad intere categorie di lavoratori.
- ad eventuali futuri accordi generali tra Stati.

E' opportuno chiarire che, attraverso l'art. 17, possono essere concordate eccezioni relative non solo alla durata del distacco, ma anche a qualsiasi altra norma in materia di legislazione applicabile.

L'unico vincolo che l'art. 17 pone agli accordi di deroga è che gli stessi siano stipulati nell'interesse del lavoratore.

A tale proposito si evidenzia come, analogamente a quanto previsto nel citato accordo italo-tedesco del 2000 (vedi p. 9), la fattispecie del distacco di un lavoratore con rapporto di lavoro sospeso può essere regolata, mediante accordo ai sensi dell'art. 17, anche con altri Paesi che applichino il Reg. 1408/71, purché siano rispettati i requisiti previsti nel citato accordo e sia presentata l'ulteriore documentazione ivi riportata.

---

## **GUIDA PRATICA AI DISTACCHI NELL'UNIONE EUROPEA**

### **LA NORMATIVA COMUNITARIA DI COORDINAMENTO**

La normativa comunitaria in materia di coordinamento dei regimi di sicurezza sociale è contenuta nel Regolamento CEE 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno dell'Unione e nel Reg.to applicativo n. 574/72. Tali regolamenti trovano applicazione, oltre che nei 27 Stati membri dell'Unione Europea (Francia, Belgio, Lussemburgo, Italia, Germania, Olanda, Spagna, Portogallo, Grecia, Gran Bretagna, Austria, Finlandia, Svezia, Danimarca, Irlanda, Lituania, Slovenia, Polonia, Estonia, Lettonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Malta, Cipro, Repubblica Slovacca, Bulgaria e Romania) anche nei Paesi che hanno ratificato l'accordo sullo Spazio Economico Europeo, e cioè Islanda, Liechtenstein, e Norvegia e in Svizzera.

Con il regolamento n. 859/2003, con esclusione della Danimarca e della Svizzera (per la Svizzera vedi pag. 4), il campo di applicazione personale di tale normativa è stato esteso ai cittadini di Stati terzi.

Si tratta di una normativa che attua il coordinamento delle legislazioni interne degli Stati Membri. Tale coordinamento, che non intacca la libertà degli Stati di determinare la propria legislazione nazionale di sicurezza sociale, si basa sui seguenti principi:

- parità di trattamento tra i lavoratori dei Paesi contraenti;
- mantenimento dei diritti acquisiti (mediante l'esportabilità delle prestazioni) ed in via di acquisizione (mediante la totalizzazione dei periodi assicurativi o di residenza ai fini dell'apertura del diritto alle prestazioni);
- unicità della legislazione applicabile.

Quest'ultimo principio tende ad evitare che un lavoratore che si sposti da uno Stato all'altro possa, proprio a causa delle peculiarità delle legislazioni nazionali degli Stati in cui svolge la propria attività, non essere assicurato in nessun Paese o essere assoggettato contemporaneamente a due sistemi di sicurezza sociale. A tal fine il Regolamento 1408/71 stabilisce che la legislazione applicabile è, in linea di massima, quella del Paese in cui si svolge l'attività lavorativa, a prescindere dalla residenza del lavoratore (c. d. territorialità dell'obbligo assicurativo). Tale principio, costituisce uno dei capisaldi dei sistemi di sicurezza sociale, poiché senza l'obbligo contributivo (per i sistemi assicurativi) o fiscale (per i sistemi fondati sulla fiscalità generale) verrebbe meno la fonte di finanziamento primaria della sicurezza sociale, con possibili ricadute sull'esistenza stessa dei regimi previdenziali pubblici.

### **IL DISTACCO**

Una deroga di carattere temporaneo al principio della territorialità della legislazione applicabile e del conseguente obbligo assicurativo è costituita dall'istituto del "distacco" che consente al lavoratore di mantenere l'assoggettamento alla legislazione previdenziale del Paese in cui opera normalmente, durante i periodi in cui è inviato dal proprio datore di lavoro, a prestare la sua opera in un altro Stato Membro.

La definizione di lavoratore distaccato può essere tratta dall'art. 14.1.a) del Reg. 1408/71, nonché dalla decisione della CASSTM n.181 del 13 dicembre 2000, secondo cui trattasi di persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro (paese d'invio) presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è inviata da detta impresa nel territorio di un altro Stato membro (paese d'impiego) per effettuarvi un lavoro per conto della medesima, per un periodo determinato. Il lavoro è considerato effettuato per conto dell'impresa del paese di invio, allorché vi sia la prova che tale lavoro è effettuato per detta impresa e che sussiste un legame organico tra il lavoratore e l'impresa che lo ha distaccato. Onde stabilire se tale legame organico sussista e se il rapporto di subordinazione del lavoratore nei confronti dell'impresa che l'ha distaccato venga mantenuto, è necessario prendere in considerazione un insieme di elementi, in particolare la responsabilità in materia di assunzione, di contratto di lavoro, di licenziamento.

La legislazione in materia di distacchi è applicabile anche allorché il lavoratore viene inviato dall'impresa del paese d'invio, in un altro Stato membro, affinché egli effettui il lavoro successivamente o simultaneamente in due o più imprese situate nel paese d'impiego, per conto dell'impresa che l'ha distaccato.

La legislazione del Paese di provenienza rimane applicabile anche quando il lavoratore viene assunto da una impresa operante in uno Stato membro, allo scopo di essere immediatamente distaccato, per conto di detta

impresa, sul territorio di un altro Stato membro, a condizione che:

- esista un legame organico tra detta impresa ed il lavoratore per tutta la durata del distacco;
- la suddetta impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro.

E' previsto che le Istituzioni competenti del Paese di invio e del Paese di occupazione cooperino, durante il periodo di distacco, per l'effettuazione dei necessari controlli volti ad accertare il versamento dei contributi e la sussistenza del legame organico, al fine di evitare abusi.

Il vantaggio, per il lavoratore distaccato, è principalmente quello di mantenere una posizione assicurativa unica evitando, fra l'altro, al momento del pensionamento, gli svantaggi derivanti da una carriera assicurativa frammentata, che comporta inevitabili complicazioni burocratiche e probabili decurtazioni delle pensioni che saranno erogate da istituti assicuratori di Paesi diversi.

Il periodo di distacco è pari a 12 mesi. Per tale periodo, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, l'istituzione competente dello Stato la cui legislazione rimane applicabile (per l'Italia la sede INPS competente per territorio) compila e rilascia al richiedente un apposito formulario (per l'U.E. il modello E101) che attesta l'assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale che essa applica. Nel caso in cui sia il lavoratore a richiedere il rilascio del formulario, il datore di lavoro dovrà confermare il proprio obbligo assicurativo nei confronti del lavoratore interessato.

Il lavoratore dovrà portare con sé il formulario ed esibirlo in caso di eventuali controlli.

Durante il periodo di distacco, pertanto, il datore di lavoro deve continuare a versare i contributi in Italia senza bisogno di altre formalità.

Allo scadere di tale primo periodo si può ottenere la proroga del distacco per altri 12 mesi, previa autorizzazione dell'Autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro. In tal caso la richiesta dev'essere inoltrata, normalmente con apposito modulo E 102, dal datore di lavoro all'Autorità competente dello Stato in cui si svolge l'attività. Pertanto, in caso di proroga del distacco, il versamento dei contributi in Italia potrà proseguire solo a seguito dell'autorizzazione da parte dell'Autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro. L'autorizzazione è contenuta in un apposito riquadro in calce al formulario stesso.

I formulari che attestano l'assoggettamento alla legislazione previdenziale italiana sono rilasciati dall'INPS, in quanto istituzione designata, anche per i lavoratori iscritti all'INPGI, all'ENPALS. A tal fine è necessario consegnare all'INPS un certificato rilasciato dall'istituzione alla quale il lavoratore è iscritto, dalla quale risulti che il "lavoratore distaccato è realmente iscritto al fondo di appartenenza e continuerà ad esserlo per tutta la durata del distacco".

## **L'ART. 17**

E' inoltre, previsto che le Autorità competenti possano concordare ulteriori eccezioni al principio della territorialità dell' obbligo assicurativo. Infatti l'art. 17 del Reg. CEE n.1408/71, rubricato *"Eccezioni alle disposizioni dagli articoli da 13 a 16"*, prevede che *"Due o più Stati Membri, le autorità competenti di detti Stati o gli organismi desinati da tali Autorità possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di determinate categorie di persone o di determinate persone, eccezioni alle disposizioni degli articoli da 13 a 16"*. A tal fine il datore di lavoro deve inoltrare apposita richiesta alla Direzione Regionale INPS competente, che provvederà a chiedere l'accordo dell'Autorità competente del Paese in cui il lavoratore è inviato.

Le richieste di proroga del distacco ai sensi dell'art. 17 del Regolamento vengono di norma accettate senza particolari problemi da tutti gli Stati fino ad un periodo complessivo di 5 anni dall'inizio del distacco, compresi i due anni per i quali vengono rilasciati i modelli E101 ed E102.

E' possibile superare il limite convenzionale dei cinque anni, motivando adeguatamente le richieste di proroga con l'interesse specifico del lavoratore alla continuità contributiva che si verifica, per esempio, allorché il lavoratore è prossimo all'età pensionabile, ovvero al suo rientro definitivo in patria.

La raccomandazione n. 16 del 12 dicembre 1984, invita le Autorità competenti a concludere accordi, a norma dell'art. 17 del Reg. 1408/71, in favore di lavoratori che siano distaccati per periodi superiori ai 12 mesi, a motivo delle loro conoscenze e attitudini particolari o del carattere peculiare degli obiettivi dell'impresa che li occupa. Si pensi ai giornalisti, corrispondenti dall'estero, ai dirigenti di linee aeree, ai dipendenti di imprese multinazionali, etc.

Durante tutto il periodo di distacco il datore di lavoro è tenuto al versamento contributivo come se il lavoratore operasse in Italia, senza alcun adempimento specifico. Anche in tal caso, infatti, la retribuzione imponibile è determinata ai sensi dell'art. 12 della legge 153/69 e successive modifiche e integrazioni.

Il lavoratore distaccato ed i familiari che lo accompagnano, rimanendo iscritti al servizio sanitario nazionale, hanno diritto all' assistenza sanitaria diretta prestata dall'istituzione dello Stato estero. A tal fine essi devono esibire la Carta sanitaria europea, che comprova l'iscrizione al S.S.N., al momento della richiesta delle prestazioni, che vengono poi rimborsate dal Servizio Sanitario Nazionale italiano.

### **Casi particolari di distacco.**

**Svizzera e Slovenia.** Al fine del computo del limite massimo dei cinque anni devono essere conteggiati anche i periodi di distacco eventualmente fruiti ai sensi delle previgenti convenzioni.

### **Svizzera - Casi particolari.**

#### **Campo di applicazione generale:**

- non applica il regolamento 859
- si applica il protocollo aggiuntivo , punto 4) che dispone : “La regolamentazione dell’art. 5 della Convenzione si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro cittadinanza, ad eccezione delle lettera f) del citato articolo”. Pertanto, trattandosi di norma che esula dal campo di applicazione del 1408 , è comunque mantenuto in vigore anche se non inserito nell’allegato III.

### **Grecia.**

L’allegato VII del Reg.to 1408/71 elenca i casi in cui è consentita una doppia contribuzione. Naturalmente con l’art. 17 si può derogare anche a tale previsione normativa, attraverso un accordo che consenta l’esonero contributivo dalla legislazione di sicurezza sociale di uno dei due Paesi.

Richieste di tale genere pervengono con una certa frequenza da soggetti che svolgono attività subordinata in Italia e sono assicurati come liberi professionisti in Grecia. In tal caso la Direzione Regionale INPS competente inoltrerà la richiesta di esonero dalla legislazione previdenziale greca all’Autorità competente di tale Paese, corredandola con una certificazione fornita dal lavoratore, attestante la copertura contributiva in Italia.

### **Germania.**

Nel mese di novembre 2004 è stato stipulato con la Germania un accordo generale sui criteri di applicazione dell’art. 17 del Regolamento (CEE) 1408/71.

Si riportano qui di seguito i punti salienti dell’Accordo:

#### **Accordi ai sensi dell’art. 17 del Reg. (CEE) 1408/71:**

Entrambe le parti convengono che gli accordi ai sensi dell’art. 17 non possono essere stipulati se fin dall’inizio del distacco all’estero la durata prevista dello stesso supera i 5 anni.

Se un distacco originariamente limitato a 5 anni, deve essere prorogato, si può avere un ulteriore accordo ai sensi dell’art. 17 per un massimo di 3 anni, purché vi siano motivazioni adeguate. Le motivazioni devono riguardare il tipo e le modalità di lavoro all’estero, la specifica qualifica del lavoratore e indicazioni concrete circa il termine effettivamente previsto del distacco.

Oltre gli 8 anni può essere preso in considerazione un ulteriore accordo per un breve periodo ai sensi dell’art. 17, solo eccezionalmente, per casi singoli, in presenza di particolari circostanze, che riguardano il lavoratore o i suoi familiari (es. imminente pensionamento o conclusione di un ciclo di formazione di un familiare che accompagna il lavoratore all’estero).

Entrambe le parti concordano che per il futuro ci si atterrà a tali regole.

Per quanto riguarda i distacchi in corso, si concorderanno soluzioni adeguate caso per caso, tenendo conto dei legittimi interessi del lavoratore.

#### **Accordi ai sensi dell’art. 17 del Reg. (CEE) 1408/71 per periodi pregressi**

Entrambe le parti convengono che anche per periodi pregressi possano essere stipulati accordi ai sensi dell’art. 17, purché

- a. siano nell’interesse del lavoratore e
- b. nel periodo pregresso i contributi siano stati versati esclusivamente al sistema previdenziale del Paese di provenienza.

Per quanto riguarda le future proposte di accordo, anche relative a periodi parzialmente pregressi e che derivano da richieste formulate a partire dal 1° gennaio 2005, si deve esplicitamente confermare la sussistenza dei requisiti sopra ricordati.

### **Dipendenti della Biblioteca Hertziana, dell’Istituto storico germanico e dell’Istituto di storia dell’arte.**

La parte tedesca informa che, in presenza dei seguenti criteri, applicherà l’art. 13.2.d) del reg. (CEE) 1408/71 (“personale assimilato” a dipendente pubblico):

- 6) al rapporto di lavoro si applica il contratto collettivo degli impiegati federali (BAT);
- 7) il lavoratore deve essere stato soggetto alla legislazione tedesca prima di essere distaccato in Italia;
- 8) il lavoratore deve aver stipulato un contratto di lavoro con il datore di lavoro tedesco secondo il diritto tedesco;
- 9) Il datore di lavoro deve essere finanziato in grandissima parte da fondi pubblici;

10) Il datore di lavoro deve esercitare un'attività non lucrativa in ambito scientifico o culturale.

Questi criteri sono tutti necessari.

La parte tedesca informa la parte italiana che in presenza di questi requisiti verrà rilasciato l'attestato E 101.

La parte tedesca dichiara che la Biblioteca Hertziana di Roma, l'Istituto storico germanico di Roma e l'Istituto di storia dell'arte di Firenze soddisfano questi criteri.

Qualora anche altre istituzioni dovessero soddisfare questi criteri, la parte tedesca ne informerà la parte italiana.

Con la Germania vige anche l'accordo del 4 dicembre 2000 (diffuso con Messaggio INPS 21.01.2002, n. 30) che consente, in presenza di particolari condizioni, il distacco anche in caso di rapporto di lavoro "sospeso"

I requisiti previsti dall'Accordo sono i seguenti:

- Il contratto con la ditta inviante deve essere sospeso e non rescisso;
- I contributi previdenziali continuano ad essere versati sulla base delle retribuzioni erogate dalla ditta inviante;
- interesse certificato del lavoratore a mantenere la previdenza del Paese di provenienza;
- alta professionalità del lavoratore interessato.

In base a tale accordo vengono concessi solo 4 anni, non prorogabili.

## **PROCEDURA**

### **Lavoratori italiani distaccati all'estero.**

Nel caso in cui un datore di lavoro intenda:

- distaccare all'estero un lavoratore per un periodo superiore a due anni;
  - oppure prorogare un distacco già autorizzato con i modelli E 101 ed E 102
- dovrà inviare all'Istituto una richiesta di applicazione dell'art. 17 del Reg.to 1408/71 in cui avrà cura di specificare tutti i dati relativi al lavoratore, compresa la data di nascita, la ditta presso la quale viene inviato all'estero e il periodo di distacco per il quale si chiede l'esonero dalla legislazione previdenziale del Paese in cui il lavoratore viene inviato. Inoltre, qualora siano stati utilizzati i modelli E 101 e E 102, dovrà allegarli alla richiesta di distacco.

La Direzione Regionale INPS esamina la richiesta, verifica la sussistenza dei requisiti e la validità dei formulari, ed inoltra la richiesta all'Autorità competente del Paese in cui si reca il lavoratore per svolgervi l'attività lavorativa e per conoscenza ne invia una copia anche alla ditta.

Quando arriva la risposta dell'Autorità straniera, la Direzione Regionale INPS ne dà comunicazione alla ditta richiedente, alla sede INPS presso cui il lavoratore è iscritto, alla sede INAIL e al Ministero della Salute.

La sede provinciali INPS, ricevuta la comunicazione, provvede al rilascio del formulario E 101 per il periodo di esonero concordato, ai sensi dell'art.11 del reg. CEE 574/72

La stessa procedura, con gli adattamenti del caso, viene seguita nel caso di distacco del lavoratore autonomo.

### **Lavoratori stranieri distaccati in Italia.**

L'iter procedurale che accompagna il distacco di un lavoratore straniero in Italia prevede che l'Autorità straniera invii alla Direzione Regionale INPS competente la richiesta di esonero contenente tutti i dati e i requisiti che dovranno essere esaminati dalla stessa.

La Direzione Regionale, valutati tutti requisiti, comunica all'Autorità straniera se concede o meno l'autorizzazione e dà, altresì, comunicazione alla sede INPS, INAIL e alla Direzione Provinciale del Lavoro che il lavoratore è esonerato dalla legislazione previdenziale italiana e rimane, quindi, assoggettato al solo regime previdenziale del Paese di provenienza.

Per quanto riguarda le richieste di distacchi superiori ai 5 anni, le Direzioni Regionali INPS valuteranno, ai fini della loro concessione, la presenza di uno o più di seguenti requisiti:

- prossimo raggiungimento dell'età pensionabile da parte del lavoratore;
- brevità del periodo richiesto, con assicurazione del rientro nel Paese di origine alla scadenza dello stesso;
- particolari mansioni svolte dal lavoratore connesse alla sua alta professionalità.

I fattori sopra elencati vanno valutati alla luce del trattamento riservato dai singoli Stati ai lavoratori italiani, in un corretto regime di reciprocità.

E' invece necessario che la Direzione regionale competente richieda al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un parere vincolante nell'ipotesi di richieste relative :

- ai progetti internazionali che interessano più stati membri;
- agli accordi relativi ad intere categorie di lavoratori.
- ad eventuali futuri accordi generali tra Stati.

E' opportuno chiarire che, attraverso l'art. 17, possono essere concordate eccezioni relative non solo alla durata del distacco, ma anche a qualsiasi altra norma in materia di legislazione applicabile.

L'unico vincolo che l'art. 17 pone agli accordi di deroga è che gli stessi siano stipulati nell'interesse del lavoratore.

A tale proposito si evidenzia come, analogamente a quanto previsto nel citato accordo italo-tedesco del 2000 (vedi p.9), la fattispecie del distacco di un lavoratore con rapporto di lavoro sospeso può essere regolata, mediante accordo ai sensi dell'art. 17, anche con altri Paesi che applichino il Reg. 1408/71, purché siano rispettati i requisiti previsti nel citato accordo e sia presentata l'ulteriore documentazione ivi riportata.

## **GUIDA PRATICA AI DISTACCHI DEI LAVORATORI NEGLI STATI MEMBRI DELL'UNIONE EUROPEA.**

### **1. PERCHE' UNA GUIDA?**

Il fenomeno della mobilità transnazionale, di carattere temporaneo e di matrice tecnologica, sta sempre più soppiantando in Europa l'emigrazione di tipo classico che, per oltre un secolo, ha caratterizzato lo spostamento massiccio di forze lavoro scarsamente professionalizzate dai Paesi a economia debole e prevalentemente agricola verso Paesi a forte e consolidata industrializzazione. Il problema di garantire a questo moderno tipo di mobilità internazionale un sistema di copertura assicurativa che fosse funzionale alle sue peculiari caratteristiche, ha trovato nella figura del distacco, disciplinata da specifiche norme dei Regolamenti CEE n. 1408/71<sup>1</sup> e 574/72<sup>2</sup>, la sua più idonea soluzione, utilizzata dai soggetti interessati in misura sempre più massiccia. Uno scenario di questo genere presenta, da un lato, l'esigenza di fornire a tali soggetti (imprese, lavoratori, istituzioni assicuratrici) la più ampia informativa circa gli aspetti legali e pratici connessi all'utilizzazione della figura del distacco e, dall'altro, il rischio che proprio l'ampio e ricorrente utilizzo di questa figura comporti abusi o quantomeno scorrette applicazioni delle norme specifiche. Questa esigenza e questo rischio – oggi più che mai attuali dopo l'estensione dei Regolamenti CEE di sicurezza sociale ai cittadini di Paesi terzi regolarmente residenti in un Paese membro - sono stati sempre molto presenti alla Commissione Amministrativa per la Sicurezza Sociale dei Lavoratori Migranti (CASSTM), organismo comunitario competente in materia, al punto da emanare, tenendo anche conto dell'importante giurisprudenza emanata al riguardo dalla Corte di Giustizia Europea, tutta una serie di Decisioni aventi l'obiettivo di chiarire, interpretare e rendere più semplice ed omogenea l'applicazione delle specifiche normative comunitarie. Con la più recente di tali Decisioni, il punto 10 della decisione n. 181 del 13 dicembre 2000<sup>3</sup>, la CASSTM aveva preso l'impegno di elaborare "...ad uso delle amministrazioni, 20001, impegna la Commissione amministrativa per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti ad "elaborare progressivamente, ad uso delle imprese e dei lavoratori un codice di buone pratiche in materia di distacco di lavoratori dipendenti e di esercizio da parte di lavoratori autonomi di un'attività temporanea al di fuori del loro Stato di residenza" residenza".

Pertanto considerato il carattere graduale dell'elaborazione della guida il presente testo non è da considerarsi esaustivo per quanto riguarda ulteriori questioni controverse.

La presente guida intende fornire ai diversi livelli produttivi e amministrativi impegnati nell'attuazione delle specifiche disposizioni comunitarie, un valido strumento di lavoro che consenta, attraverso un approccio quanto più possibile semplice e chiaro, di superare i dubbi interpretativi e le perplessità applicative che quotidianamente si presentano in questo delicato settore.

Infatti il documento che si propone intende esporre in maniera discorsiva i principi e le regole enunciate negli articoli 14, par. 1, 14 bis, par. 1 e 14 ter, par. 1 e 2, del regolamento 1408/71<sup>2</sup> (denominato di seguito "il regolamento"), della decisione già adottata in materia di distacco dei lavoratori (n. 181), delle sentenze della

---

<sup>1</sup> Decisione n. 181 della CASSTM del 13 dicembre 2000 riguardante l'interpretazione degli artt. 14, par. 1, 14 bis, par. 1, e 14 ter, par. 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativi alla legislazione applicabile ai lavoratori dipendenti distaccati e ai lavoratori autonomi che svolgono temporaneamente un'attività al di fuori del loro Stato di competenza.

<sup>2</sup> Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di previdenza sociale ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori autonomi, nonché ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149 del 5.7.1971, pag. 2, versione aggiornata tramite il regolamento 118/97, GU L 28 del 30 gennaio 1997).

Corte di Giustizia (Van Der Vecht, Fitzwilliams, Banks, ecc.) e tiene conto dei preziosi suggerimenti fatti pervenire dagli Stati Membri sulla base delle rispettive esperienze nazionali.

## **2. QUALE REGIME DI PREVIDENZA SOCIALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI INVIATI TEMPORANEAMENTE IN UN ALTRO STATO MEMBRO?**

Secondo quanto stabiliscono le norme comunitarie il lavoratore che si sposta nell'ambito dell'Unione Europea deve essere assoggettato ad un'unica legislazione di sicurezza sociale, salvo eccezioni esplicitamente previste (art. 13, par. 1, del regolamento).

Il regolamento stabilisce (art. 13, par. 2, punti a, b e c), che il regime previdenziale applicabile a coloro i quali, per motivi di lavoro, si spostano da uno Stato membro all'altro, è quello fissato dalla legislazione del nuovo Stato di occupazione.

Con l'intento di favorire quanto più possibile la libera circolazione dei lavoratori ed evitare ai lavoratori, alle imprese e ai competenti organismi, inutili e costose complicazioni amministrative, le vigenti norme comunitarie prevedono alcune eccezioni al principio generale ora ricordato.

La principale di queste eccezioni è costituita dalla possibilità di conservare il regime previdenziale dello Stato in cui l'impresa opera normalmente (cosiddetto Stato d'invio), in tutti i casi in cui il lavoratore è inviato da tale impresa in un altro Stato membro (cosiddetto Stato di occupazione) per un periodo di tempo che sin dall'inizio si prevede limitato (massimo 12 mesi, prorogabile di altri 12) e sempreché continuino a sussistere determinate condizioni cui si farà cenno nei punti seguenti.

Analoga eccezione è prevista per quei lavoratori dipendenti distaccati temporaneamente, dalla impresa da cui dipendono, a bordo di una nave battente bandiera diversa da quella dello Stato alla cui legislazione tali lavoratori sono di norma assoggettati.

Queste situazioni, situazioni - che di fatto esonerano dal pagamento dei contributi assicurativi nello Stato di occupazione, meglio conosciute come distacco del lavoratore dipendente, sono disciplinate, rispettivamente, dagli articoli 14, par 1 e 14 ter, par. 1, del regolamento.

## **3. E PER I LAVORATORI AUTONOMI CHE SVOLGONO TEMPORANEAMENTE UN' ATTIVITÀ IN UNO STATO DELL'UNIONE DIVERSO DAL PROPRIO?**

Anche per questi lavoratori, nei casi in cui, per un limitato periodo di tempo (massimo 12 mesi, prorogabile di altri 12), intendano svolgere la loro attività in uno Stato membro diverso da quello in cui svolgono normalmente tale attività, o su di una nave battente bandiera di uno Stato membro diverso da quello in cui normalmente operano, è prevista la possibilità di conservare il regime assicurativo previsto in quest'ultimo Stato.

Questa situazione, che, per l'assenza di un datore di lavoro distaccante, non può essere formalmente definita come "distacco", ma che di questa figura ha le caratteristiche sostanziali, è disciplinata, dal regolamento, artt. 14 bis, par. 1, e 14 ter, par. 2.

## **4. QUALI CARATTERISTICHE DEVE AVERE, SECONDO LA SPECIFICA REGOLAMENTAZIONE COMUNITARIA, IL DISTACCO DEI LAVORATORI DIPENDENTI?**

In base a quanto prevedono le succitate disposizioni del regolamento, un lavoratore è considerato in distacco regolare quando l'impresa che opera in uno Stato membro e dalla quale tale lavoratore "*dipende normalmente*", lo invii nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro "*per conto della medesima*" impresa e sempreché "*la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi*" e il lavoratore non sia inviato in sostituzione di un altro giunto al termine del suo periodo di distacco.

Quindi, oltre al carattere temporaneo dell'invio e alla circostanza che l'invio non avvenga in sostituzione di altro lavoratore, gli elementi distintivi e irrinunciabili di un distacco regolare - che costituiscono la causa più frequente di perplessità interpretative e applicative - sono il permanere, durante tutto il periodo di distacco, del rapporto di dipendenza rispetto all'impresa distaccante e la circostanza che il lavoro sia svolto per conto e nell'interesse di quest'ultima.

In termini più sintetici e secondo l'ormai costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, ripresa nella decisione n. 181, i predetti elementi distintivi devono considerarsi sussistenti quando esista e permanga, durante tutto il periodo di distacco, un legame organico tra impresa distaccante e lavoratore distaccato.

## **5. QUANDO SI PUÒ PARLARE DI LEGAME ORGANICO TRA IMPRESA DISTACCANTE E LAVORATORE DISTACCATO ?**

Esistono in materia alcuni punti fermi, derivanti da una interpretazione attenta delle norme oltreché dalla giurisprudenza comunitaria e dalla prassi quotidiana, secondo i quali la sussistenza del legame organico tra

impresa distaccante e lavoratore distaccato, segnatamente:

- non può prescindere dalla verifica che esso discenda e permanga tra le stesse persone le cui volontà sono confluite nella stipula del contratto di lavoro e sia sorto proprio in dipendenza di quell'incontro delle volontà negoziali che hanno condotto al provvedimento di assunzione;
- implica che il potere di risoluzione del contratto di lavoro che si realizza con il licenziamento sia attribuito esclusivamente all'impresa distaccante;
- comporta che permanga nei poteri dell'impresa distaccante quello di determinare la "natura" del lavoro svolto dal soggetto distaccato, intendendo sotto questo profilo non certo la facoltà di delineare nei minimi dettagli il tipo di lavoro da svolgere e le relative modalità di svolgimento, ma certamente quella più generale di decidere il prodotto finale da ottenere ovvero il servizio fondamentale da garantire;
- implica che l'obbligo della retribuzione è a carico dell'impresa che ha concluso il contratto e, quindi, prescinde dalla considerazione di chi materialmente provveda alla erogazione della retribuzione del lavoratore essendo necessario e sufficiente che il relativo onere finanziario gravi sul bilancio dell'impresa distaccante. al lavoratore.

## **6. SI PUÒ PARLARE ANCORA DI DISTACCO NEL CASO DI LAVORATORI ASSUNTI IN UN PAESE MEMBRO PER ESSERE DISTACCATI IN UN ALTRO ?**

E' un caso che riguarda, ma non esclusivamente, le imprese di lavoro interinale, e che può prestarsi, per la sua peculiarità, ad una serie di indebite applicazioni e di abusi (si consideri il fenomeno delle "letterbox companies").

Secondo la Decisione 181 – che riprende al riguardo gli orientamenti della Corte di Giustizia europea - per poter rimanere, in questi casi, nell'ambito del distacco, l'impresa distaccante deve, tra l'altro, esercitare "*abitualmente attività significative sul territorio*" dello Stato membro d'invio. Lo svolgimento nello Stato d'invio delle sole attività interne di gestione non può quindi giustificare l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco.

L'esistenza o meno di *attività significative* nello Stato d'invio è verificabile attraverso il controllo di una serie di elementi obiettivi.

Tra questi, tenendo sempre presente la natura delle attività svolte, assumono particolare importanza, pur non esaurendo la gamma dei possibili indicatori:

- il luogo in cui l'impresa distaccante ha la sua sede e la sua amministrazione;
- la consistenza dell'organico del personale amministrativo dell'impresa distaccante presente nello Stato d'invio e in quello di occupazione (la presenza di solo personale amministrativo nello Stato d'invio esclude di per sé l'applicabilità all'impresa delle disposizioni in materia di distacchi);
- il luogo di assunzione dei lavoratori distaccati;
- il luogo in cui viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti;
- la legislazione applicabile ai contratti conclusi dall'impresa distaccante con i suoi clienti e con i suoi lavoratori;
- l'entità dei fatturati realizzati dall'impresa distaccante nello Stato membro d'invio e in quello di occupazione durante un periodo sufficientemente definito. Ad esempio un fatturato pari al 25% del totale rappresenta un indicatore sufficiente circa lo svolgimento di attività significative sul territorio del Paese membro d'invio).circa del totale potrebbe rappresentare un indicatore sufficiente, fatti salvi i casi da esaminare singolarmente qualora il fatturato sia inferiore al 25%.

Oltre alla presenza di questi indicatori, le imprese in questione, al fine di poter soddisfare al requisito dell' "esercizio abituale di attività significative" sul territorio dello Stato d'invio, devono esercitare la loro attività in tale Stato da un certo lasso di tempo. Il requisito si può ritenere sicuramente soddisfatto se l'attività è svolta da almeno 4 ; se il periodo è inferiore ai 4 mesi, la valutazione è fatta caso per caso tenuto conto anche di tutti gli altri elementi.

**7. E SE UN LAVORATORE VIENE DISTACCATO PER OPERARE PRESSO PIÙ IMPRESE** La circostanza che il lavoratore in distacco operi, in tempi diversi o durante lo stesso periodo di tempo, presso più imprese del dello stesso Stato membro di occupazione oppure successivamente in diversi Stati di occupazione, non vale, di per sé, ad escludere in questi casi esclude l'applicazione delle disposizioni in materia di distacco.

L'elemento essenziale e discriminante è anche in questi casi la verifica che il lavoro continui ad essere svolto per conto e, quindi, nell'interesse dell'impresa distaccante.

Occorre, in definitiva, verificare sempre e comunque la sussistenza e la permanenza, durante tutto il periodo di distacco, di quel legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante di cui più sopra sono stati elencati gli elementi caratteristici maggiormente indicativi.

## **8. ESISTONO SITUAZIONI IN CUI E' ASSOLUTAMENTE ESCLUSA L'APPLICABILITA' DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DISTACCO ?**

Esistono almeno quattro situazioni in cui le vigenti disposizioni escludono "a priori" l'applicabilità della normativa in materia di distacchi.

Si tratta, in particolare, dei casi in cui:

- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui tale impresa è situata;
- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;
- il lavoratore sia assunto in uno Stato membro per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Stato membro presso un'impresa di un terzo Stato membro;
- il lavoratore viene assunto in uno Stato membro da un'impresa situata in un altro Stato membro per svolgere un lavoro nel primo Stato membro.

Sono evidenti in questi casi le motivazioni che hanno indotto ad escludere in maniera drastica l'applicabilità del distacco: infatti, la particolare complessità dei rapporti posti in essere da queste situazioni, oltre a non garantire affatto la sussistenza del legame organico tra lavoratore e impresa distaccante, contrasta pesantemente con l'obiettivo di evitare complicazioni amministrative e interruzioni della carriera assicurativa in corso.

## **9. NEL CASO DEL LAVORATORE AUTONOMO ESISTONO LIMITI ALL'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DISTACCO?**

el caso di un lavoratore autonomo che intenda svolgere temporaneamente attività lavorative, dipendenti o autonome, in uno Stato membro diverso da quello in cui normalmente svolge la propria attività, la verifica del permanere delle condizioni che consentono a questo soggetto il mantenimento del regime assicurativo previsto in quest'ultimo Stato, deve basarsi su elementi obiettivi diversi da quelli che abbiamo visto caratterizzare il lavoro dipendente.

Le disposizioni a livello comunitario indicano alcuni di questi elementi; si richiede in particolare che il lavoratore autonomo:

- anteriormente allo spostamento transnazionale, abbia svolto, per un certo tempo, nello Stato membro di provenienza, "attività significative" (cfr. punto 6 precedente);
- sia in grado di comprovare, eventualmente attraverso la presentazione dei relativi contratti, il carattere effettivo dell'attività da svolgere temporaneamente in regime di distacco:

durante l'attività temporanea nello Stato membro diverso da quello di residenza continui a rispettare in quest'ultimo Paese le condizioni necessarie per la ripresa dell'attività autonoma al suo rientro (ad es. mantenimento di uno studio professionale o di altra infrastruttura professionale, prosecuzione dei versamenti contributivi al regime professionale; versamento di imposte, mantenimento del numero di partita IVA, mantenimento dell'iscrizione all'ordine professionale e/o alla camera di commercio, ecc.).

Ovviamente, rispetto a quest'ultima elencazione, va tenuto presente che si tratta di un'elencazione meramente indicativa, dal momento che, tenuto conto della vastità delle professioni interessate, gli indicatori da considerare possono essere molteplici e, in alcuni casi, anche del tutto assenti (si pensi al caso degli informatici o dei traduttori). E' necessaria dunque in questo settore una valutazione caso per caso, evitando fuorvianti e inopportune rigidità.

L'attuale scenario produttivo richiede da parte di dirigenti industriali, commercianti, funzionari pubblici, esperti, ecc. l'effettuazione di frequenti e brevissime trasferte nell'ambito dei Paesi membri. E' evidente che l'attivazione anche in questi casi delle procedure comunitarie in materia di distacchi sarebbe praticamente impossibile oltre che inopportuna. Pertanto nel caso di trasferte contenute nell'arco di 3-4 giorni non è necessario il ricorso a dette procedure essendo sufficiente che, nel caso di eventuali controlli, il soggetto interessato sia in grado, attraverso la documentazione in possesso, di dimostrare la brevità della trasferta stessa.

### **COME OTTENERE L'AUTORIZZAZIONE AL DISTACCO PER I PRIMI 12 MESI**

Per ottenere l'autorizzazione al distacco l'impresa interessata (ovvero il lavoratore autonomo) deve rivolgersi all'istituzione territorialmente competente del Paese membro in cui detta impresa ha la propria sede (o in cui il lavoratore autonomo opera normalmente) compilando il modulo comunitario di richiesta E002 (V. Appendice 1) sul quale vanno riportate, oltre alla denominazione e all'indirizzo dell'impresa distaccante, le generalità complete del lavoratore o dei lavoratori da distaccare e le risposte al questionario. Detto modulo non va ovviamente compilato in quei Paesi in cui già sia prevista una modulistica nazionale avente le stesse caratteristiche. Alla richiesta vanno allegati, per ogni lavoratore, 3 esemplari del modulo E 101 (V. Appendice 2) completati nei punti da 1 a 4. Gli esemplari da allegare diventano quattro (per ciascun dipendente), nei casi

in cui il lavoratore debba essere distaccato in Belgio, nei Paesi Bassi o in Finlandia, tenuto conto che una copia del modulo deve essere inviata anche alle istituzioni competenti di detti Paesi. L'istituzione alla quale è stata richiesta l'autorizzazione al distacco, accertata l'esistenza di tutte le condizioni necessarie, (ad es. la regolarità dell'impresa sotto i vari profili amministrativi e assicurativi, l'iscrizione del lavoratore al rispettivo regime assicurativo, ecc.), compila i punti 5 e 6 del modulo e ne rilascia due copie, una per il lavoratore e una per il datore di lavoro, conservando il terzo esemplare agli atti degli uffici. Il modello E101 non può avere una validità superiore ai 12 mesi, e deve essere richiesto con un congruo anticipo rispetto all'inizio del periodo di distacco. Tuttavia le vigenti disposizioni ammettono che la richiesta possa venire effettuata a distacco iniziato ed anche, con effetto retroattivo, al termine dello stesso. In questi casi, laddove sia stata effettuata contribuzione anche nel Paese di occupazione, quest'ultimo dovrà provvedere alla restituzione delle somme indebitamente percepite. Non possono accogliersi richieste retroattive una volta trascorso un anno dalla fine del periodo di distacco. Retroattività superiori richiedono il ricorso agli accordi ex art. 17 del regolamento 1408/71 cui si fa cenno in seguito. Una volta che un lavoratore abbia terminato il periodo iniziale di distacco, un nuovo periodo di distacco concernente lo stesso lavoratore non può essere autorizzato prima che siano trascorsi almeno tre mesi dal termine del precedente periodo di distacco. Il lavoratore in distacco e l'impresa distaccante devono sempre essere in grado di esibire il modello E101 in modo da consentire agli organismi assicuratori di controllo dei Paesi interessati di effettuare le necessarie verifiche. A tal fine i modelli E101 (come anche gli E102 di cui si dirà trattando la proroga del distacco) devono essere conservati, anche dopo la fine del periodo di distacco, per un periodo di almeno due anni. Oltre al modello E101, i lavoratori in distacco, al fine di poter ottenere nel Paese di occupazione, per sé e per i propri familiari, l'assistenza di malattia e maternità, devono farsi rilasciare dalla competente istituzione del Paese membro d'invio il modello E111 o, se del caso, il modello E106 (qualora abbiano trasferito la residenza o dimora abituale nel Paese di occupazione) ovvero il modello E128 (qualora abbiano mantenuto la residenza nel Paese d'invio). Nel caso di rifiuto, da parte delle istituzioni del Paese d'invio, al rilascio del modello provenienza continui a rispettare in quest'ultimo Stato le condizioni necessarie per la ripresa dell'attività autonoma al suo rientro (ad es. mantenimento di uno studio professionale o di altra infrastruttura professionale, prosecuzione dei versamenti contributivi al regime professionale; versamento di imposte, mantenimento del numero di partita IVA, mantenimento dell'iscrizione all'ordine professionale e/o alla camera di commercio, ecc);

Va tenuto presente che si tratta di un'elencazione meramente indicativa, dal momento che, tenuto conto della vastità delle professioni interessate, gli indicatori da considerare possono essere molteplici e, in alcuni casi, anche del tutto assenti (si pensi al caso degli informatici o dei traduttori).

E' necessaria, dunque, in questo settore una valutazione caso per caso, evitando eccessive rigidità.

## **10. COSA FARE PER OTTENERE L'ATTESTATO DI DISTACCO PER I PRIMI 12 MESI?**

In caso di distacco l'impresa interessata (ovvero il lavoratore dipendente ovvero il lavoratore autonomo) deve rivolgersi all'organismo territorialmente competente dello Stato membro di invio (o dello Stato in cui il lavoratore autonomo opera normalmente) per ottenere il "certificato di legislazione applicabile" ("formulario E 101", cfr. allegato 1) che attesti che il lavoratore stesso è assoggettato alla legislazione di tale Stato membro e quindi deve essere esonerato dall'applicazione della legislazione dello Stato di occupazione (per quanto riguarda le disposizioni specifiche del distacco di breve durata, cfr. punto 11 seguente).

Il formulario non può avere una validità superiore ai 12 mesi, e deve essere richiesto con un congruo anticipo rispetto all'inizio del periodo di distacco.

Tuttavia, eccezionalmente può anche essere rilasciato nel corso di tale periodo ovvero anche al termine del periodo stesso, ma comunque entro un ragionevole lasso di tempo.

Una volta che un lavoratore abbia terminato il periodo iniziale di distacco, un nuovo periodo di distacco concernente lo stesso lavoratore, le stesse ditte e lo stesso Stato membro, non può essere concesso prima che siano trascorsi almeno due mesi dal termine del precedente periodo di distacco. Una deroga a tale principio è tuttavia prevista in particolari situazioni.

Comunque il lavoratore in distacco e l'impresa distaccante devono sempre essere in grado di esibire il formulario E101 in modo da consentire agli organismi assicuratori di controllo degli Stati interessati di effettuare le necessarie verifiche.

A tal fine i formulari E101 (come anche gli E102 di cui si dirà trattando la proroga del distacco) devono essere conservati, anche dopo la fine del periodo di distacco.

Oltre al formulario E101, i lavoratori in distacco, al fine di poter ottenere nello Stato di occupazione, per sé e per i propri familiari, l'assistenza di malattia e maternità, devono farsi rilasciare dalla competente Istituzione dello Stato d'invio l'attestato riguardante il diritto alle prestazioni sanitarie in natura, sia il formulario E106 (qualora abbiano trasferito la residenza o la dimora abituale nello Stato di occupazione) ovvero la tessera sanitaria europea o il formulario E 111 (qualora abbiano mantenuto la residenza nello Stato d'invio).

Nel caso in cui non sia più possibile utilizzare la procedura di distacco, le imprese e/o i lavoratori interessati devono rivolgersi alle Istituzioni territorialmente competenti dello Stato di occupazione, al fine di ottenere l'iscrizione al regime assicurativo previsto in detto Stato per la categoria cui i lavoratori appartengono.

## **11. PER DISTACCHI NON SUPERIORI A TRE MESI E' PREVISTA UNA PROCEDURA SEMPLIFICATA.**

Come si è visto i distacchi sono, in generale, limitati ad un massimo di 12 mesi. Tuttavia, in molti casi, le imprese, a causa del tipo di attività svolta, devono inviare i propri dipendenti all'estero con estrema frequenza e per brevi o brevissime trasferte.

In questi casi sarebbe impossibile, o estremamente difficoltoso, attivare in tempo utile la normale procedura prevista per il rilascio dei formulari E101, lasciando così gli interessati privi delle prescritte certificazioni. Conseguentemente, nei casi in cui la prevedibile durata del distacco non sia superiore ai tre mesi, può essere seguita, in applicazione di quanto stabilito dalla Commissione Amministrativa con la decisione n.148<sup>3</sup>, una procedura semplificata.

In base a tale procedura dietro richiesta delle imprese interessate – che possono utilizzare anche in questo caso il modello E002 contrassegnando l'apposita casella –interessate, gli organismi competenti dello Stato d'invio possono rilasciare in via preventiva un congruo stock di formulari E101, precompilati nell'ultimo riquadro (indicazione dell'ufficio, con il relativo indirizzo, timbro, data e firma), muniti di numerazione progressiva e contrassegnati con l'apposita stampigliatura "*Distacco di durata non superiore a tre mesi a norma della Decisione della Commissione Amministrativa CEE n. 148 del 25 giugno 1992*".

All'atto dell'effettiva utilizzazione del formulario, l'impresa distaccante provvede a completare i modelli in tutte le loro voci, rimettendone una copia al lavoratore ed un'altra, entro 24 ore, all'istituzione territorialmente competente che - effettuati i dovuti controlli - la conserverà agli atti<sup>4</sup>.

## **12. COME OTTENERE L'AUTORIZZAZIONE AL DISTACCO PER ULTERIORI 12 MESI.**

Qualora il distacco si protragga, imprevedibilmente, oltre i 12 mesi iniziali, il datore di lavoro (ovvero il lavoratore autonomo) deve rivolgersi – ovviamente con un sufficiente anticipo rispetto alla scadenza dei primi 12 mesi di distacco - alle autorità competenti dello Stato membro di occupazione per acquisire il consenso a mantenere l'iscrizione dei lavoratori al regime assicurativo dello Stato membro d'invio.

A tale scopo vanno allegate al modulo di richiesta E002,utilizzate, per ciascun lavoratore interessato, quattro copie del modulo E 102 (V. Appendice 3), formulario E 102, compilate in tutte le voci figuranti nella parte A.

L'autorità competente o l'organismo designato dello Stato di occupazione, effettuati i controlli di rito e ove conceda il suo assenso al mantenimento del regime assicurativo dello Stato d'invio, completa i formulari E102 nella Parte B e ne rilascia due copie al datore di lavoro che provvede a consegnarne una al lavoratore interessato.

Anche i modelliformulari E102 vanno conservati con cura dai soggetti interessati ed esibiti su richiesta degli organismi di controllo per almeno i due anni successivi alla fine della proroga..

## **13. CHE FARE NEI CASI IN CUI SI PREVEDE CHE IL DISTACCO, PER VALIDI MOTIVI, AVRÀ UNA DURATA SUPERIORE A 12 MESI?**

Allorquando si prevede che il distacco avrà una durata superiore a 12 mesi, il datore di lavoro (ovvero il lavoratore dipendente) o il lavoratore autonomo devono ricorrere alla procedura prevista dall'art. 17 del regolamento.

Per ottenere il distacco in deroga alle disposizioni ordinarie, è necessario che il datore di lavoro, o il lavoratore dipendente, o il lavoratore autonomo si rivolgano, utilizzando il modello E002, all'autorità ministeriale competente o all'organismo designato dello Stato alla cui legislazione determinati lavoratori o una determinata categoria di dipendenti (ad esempio, quelli di una banca, di una società assicuratrice o di una linea aerea) desiderano restare assoggettati, per sollecitare l'accordo previsto dall'art. 17 del regolamento fra detta autorità, o detto organismo designato, e quella o quello dell'altro Stato interessato.

Alla richiesta dovrà essere allegata un'apposita relazione con la quale saranno adeguatamente illustrate, conformemente alle indicazioni di cui alla raccomandazione n. 16<sup>5</sup>, le motivazioni che ne giustificano la

<sup>3</sup> Decisione n. 48 della CASSTM del 25 giugno 1992 riguardante l'utilizzazione dell'attestato riguardante la legislazione applicabile (E 101) in caso di distacchi non superiori a tre mesi, GU n. L 22, del 30.1.1993.

<sup>4</sup> La Finlandia non applica questa procedura ma utilizza una procedura elettronica specifica.

<sup>5</sup> Raccomandazione n. 16 della CASSTM del 12 dicembre 1984, riguardante la conclusione di accordi ai sensi dell'art.17 del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio (G.U. n. C 273 del 24/10/1985).

presentazione (è opportuno presentare la richiesta con congruo anticipo, per evitare ritardi determinati da eventuali difficoltà o contestazioni nello Stato di occupazione). La richiesta può essere presentata retroattivamente in situazioni eccezionali.

L'autorità competente o l'organismo designato dello Stato d'invio cui la richiesta è stata presentata - ove sia raggiunto l'accordo con l'autorità o con l'organismo designato dello Stato membro di occupazione - rilascia il formulario E101 o ne dà comunicazione sia all'impresa richiedente che all'organismo territorialmente competente per il rilascio del formulario E101.

Quest'ultimo organismo, acquisita la comunicazione ministeriale, rilascia per ciascun dipendente un modulo E101 in duplice copia, rispettivamente per l'impresa e per il lavoratore.

Nei casi in esame, l'organismo competente per il rilascio del formulario E101, oltre a barrare la casella relativa all'art. 17, deve riportare ai punti 5.2 e/o 5.3 del predetto modello l'intero periodo per il quale l'accordo è stato concluso, nonché gli estremi della comunicazione con la quale l'autorità competente o l'organismo designato dello Stato di occupazione consente all'interessato di restare soggetto alla legislazione dello Stato d'invio.

L'originale di quest'ultima comunicazione in possesso dell'impresa distaccante dovrà essere trasmesso all'impresa presso la quale il distacco viene operato, per poter documentare in ogni momento la legittimità dell'esenzione dalla legislazione previdenziale dello Stato in cui viene svolta l'attività e giustificare il conseguente mancato versamento dei contributi previsti da tale legislazione.

E' evidente che la durata del distacco autorizzato sulla base degli accordi in esame non può protrarsi all'infinito, tant'è che - in seno alla stessa Commissione amministrativa - si è raggiunta un'intesa perché, in linea di massima, gli accordi conclusi in forza dell'art. 17 citato non possano riguardare periodi complessivamente superiori ai 5 anni. Va, infine, opportunamente rilevato che la Corte di Giustizia ha sottolineato che l'accordo fra gli Stati membri sulla base dell'art. 17 può valere non solo per l'avvenire ma anche, con effetto retroattivo, per l'eventuale sistemazione di periodi pregressi. In questi casi, ove si dimostri l'avvenuto versamento di contribuzione anche nel Paese di occupazione, quest'ultimo dovrà, su richiesta degli interessati, procedere senza indugio alla restituzione delle somme indebitamente percepite. La richiesta di sistemazione retroattiva non potrà comunque essere presentata trascorsi cinque anni dalla fine del periodo considerato.

#### **14. SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL PERIODO DI DISTACCO**

Le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa durante il periodo di distacco, a qualsiasi titolo dovute (per ferie, malattia, periodi d'istruzione presso l'impresa distaccante ecc.), non costituiscono un'interruzione del distacco che giustifichi una protrazione del medesimo per un equivalente periodo. Esso, pertanto, prenderà fine esattamente alla scadenza del periodo programmato, indipendentemente dal numero e dalla durata degli eventi che hanno dato luogo alla sospensione dell'attività.

Tuttavia, sospensioni superiori ai due mesi, interrompono definitivamente il distacco e richiedono una nuova autorizzazione che, nei confronti dello stesso lavoratore non può essere concessa se non siano trascorsi almeno tre mesi dalla precedente interruzione.

Non possono essere consentiti, quindi, prolungamenti abusivi del periodo di distacco attraverso interruzioni temporanee ripetute.

Nell'eventualità che il distacco del lavoratore non abbia avuto materialmente seguito o che non si sia fatto uso di una proroga, come pure nel caso d'interruzione del distacco prima della scadenza prevista, il lavoratore e il datore di lavoro devono informare della cessazione del distacco l'organismo competente dello Stato d'invio.

Gli stessi obblighi d'informazione sussistono qualora il lavoratore - nel corso del distacco - venga assegnato o trasferito ad altra impresa dello Stato di provenienza, come, ad esempio, nell'ipotesi di trasferimento o alienazione dell'impresa o di fusione della stessa con un'altra impresa.

#### **15. L'OBLIGO DI INFORMATIVA E IL CONTROLLO DI REGOLARITA' DEI DISTACCHI. IL RUOLO DELLA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA IN CASO DI DIVERGENZE TRA ORGANISMI COMPETENTI.**

Allo scopo di garantire il corretto utilizzo della fattispecie del distacco, gli organismi competenti dello Stato alla cui legislazione i lavoratori restano assoggettati, sono tenuti, attraverso la elaborazione e la consegna di appositi pieghevoli di altro materiale divulgativo, ad informare, sia il datore di lavoro che i lavoratori distaccati, delle condizioni cui è subordinato il distacco, avvertendoli della possibilità di essere assoggettati a controlli diretti a verificare la permanenza delle condizioni che hanno consentito il distacco medesimo.

Analoghe informazioni debbono essere fornite, a cura delle competenti istituzioni dello Stato di residenza, ai lavoratori autonomi che svolgono temporaneamente attività lavorative in un altro Stato membro.

Pur fornendo alle imprese e ai lavoratori ogni garanzia diretta ad evitare ostacoli alla libera circolazione dei

lavoratori e alla libera prestazione di servizi, gli organismi competenti dello Stato d'invio e dello Stato di occupazione, singolarmente o in collaborazione tra loro, assumono tutte le iniziative finalizzate a verificare l'esistenza e il permanere delle condizioni che caratterizzano la figura del distacco (legame organico, esercizio di attività significative nello Stato d'invio, permanenza nello Stato di residenza di infrastrutture necessarie all'esercizio di un'attività autonoma, ecc.).

Qualora tali controlli portino a formulare dubbi circa la correttezza del distacco e/o la validità e la correttezza del rilascio dei moduli E101 e non si raggiunga un accordo tra gli organismi competenti in causa, ciascuno di questi può presentare alla Commissione Amministrativa, tramite il rappresentante governativo, una propria nota. La Commissione esamina la nota, per un tentativo di conciliazione dei punti di vista divergenti, nel corso della prima riunione successiva al ventunesimo giorno dall'introduzione della nota stessa.

**RACCOMANDAZIONE N. 16 del 12 dicembre 1984 relativa alla conclusione di accordi nel quadro dell'articolo 17 del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio(85/C 273/03)**

LA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA DELLE COMUNITÀ EUROPEE PER LA SICUREZZA SOCIALE DEI LAVORATORI MIGRANTI, visto il parere del comitato consultivo per la sicurezza sociale dei lavoratori migranti, adottato nella 15a riunione dell'11 aprile 1984, considerando che l'articolo 17 del regolamento (CEE) n. 1408/71 stabilisce che due o più stati membri, le autorità competenti di detti stati o gli organismi designati da tali autorità possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di talune categorie di persone che esercitano un'attività subordinata o autonoma, o nell'interesse di alcune di tali persone, eccezioni alle disposizioni di detto regolamento relative alla determinazione della legislazione applicabile; considerando che taluni lavoratori, a motivo delle loro conoscenze e attitudini particolari o del carattere peculiare degli obiettivi dell'impresa o dell'organizzazione che li occupa, sono distaccati, nell'interesse di questa impresa o organizzazione ed in nome o per conto di essa, per più di 12 mesi in uno stato membro diverso da quello nel quale sono normalmente occupati; considerando che, nell'interesse di questi lavoratori, è opportuno consentire loro di scegliere tra la possibilità di essere soggetti alla legislazione dello stato membro nel quale lavorano e la possibilità di continuare per tutta la durata del distacco ad essere soggetti alla legislazione dello stato membro nel quale sono normalmente occupati,

RACCOMANDA alle autorità competenti degli stati membri di concludere, o far concludere dagli organismi da esse designati, accordi nel quadro dell'articolo 17 del regolamento (CEE) n. 1408/71, applicabili ai lavoratori che, a motivo delle loro conoscenze e attitudini particolari o del carattere peculiare degli obiettivi dell'impresa o dell'organizzazione che li occupa, sono distaccati, nell'interesse di questa impresa od organizzazione ed in nome o per conto di essa, per un periodo superiore a 12 mesi in uno stato membro diverso da quello nel quale sono normalmente occupati. Questi accordi dovranno prevedere che, per tutta la durata del distacco, detti lavoratori, a condizione che vi consentano, resteranno soggetti alla legislazione dello stato dal quale sono stati distaccati.

Presidente della commissione amministrativa J. DOWNEY

**Decisione n. 181 del 13 dicembre 2000 concernente l'interpretazione degli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, relativi alla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati ed ai lavoratori autonomi che svolgono un'attività all'esterno dello Stato competente (Testo rilevante ai fini del SEE) (2001/891/CE)**

LA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA DELLE COMUNITÀ EUROPEE PER LA SICUREZZA SOCIALE DEI LAVORATORI MIGRANTI,

visto l'articolo 81, lettera a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, ai sensi del quale è incaricata di trattare ogni questione amministrativa o d'interpretazione derivante dalle disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e dai regolamenti successivi, considerando quanto segue:

(1) La decisione n. 162 del 31 maggio 1996 dev'essere aggiornata.

(2) Le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, dell'articolo 14 bis, paragrafo 1, e dell'articolo 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 che prevedono un'eccezione alla regola generale enunciata dall'articolo 13, paragrafo 2, lettere a), b) o c), di detto regolamento, hanno segnatamente per oggetto quello di promuovere la libera prestazione dei servizi a beneficio delle imprese che ne fanno uso, inviando lavoratori in altri Stati membri diversi da quello in cui hanno la sede, così come la libera circolazione dei lavoratori in altri Stati membri e che esse mirano quindi a superare gli ostacoli che possono impedire la libera circolazione dei lavoratori e a favorire anche l'interconnessione economica, evitando le complicazioni amministrative, segnatamente per i lavoratori e per le imprese.

(3) Queste stesse disposizioni mirano, quindi, ad evitare sia ai lavoratori che ai datori di lavoro e alle istituzioni della sicurezza sociale, le complicazioni amministrative che risulterebbero dall'applicazione della regola generale fissata dall'articolo 13, paragrafo 2, lettere a) b) o c), del regolamento suddetto nel caso di periodi di attività di breve durata in uno Stato membro o su una nave battente bandiera di uno Stato membro diverso da quello in cui l'impresa ha la propria sede o un proprio stabilimento, ovvero diverso da quello in cui il lavoratore autonomo svolge generalmente la sua attività.

(4) È opportuno che venga precisata la portata dell'articolo 14 bis, paragrafo 1, lettera a), tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

(5) L'articolo 14, paragrafo 1, l'articolo 14 bis, paragrafo 1, e l'articolo 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71 costituiscono eccezioni alla regola generale prevista dall'articolo 13, paragrafo 2, lettere a), b) e c).

(6) È opportuno delimitare il campo di applicazione di queste stesse disposizioni in modo più preciso e, a tal fine, registrare diversi casi particolari suscettibili di presentarsi.

(7) È opportuno, per semplificare, estendere l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1, di questo stesso regolamento qualora un lavoratore sia assunto nello Stato membro in cui l'impresa ha la propria sede o il proprio stabilimento, per essere distaccato nel territorio di un altro Stato membro o a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, e questo per tener conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

(8) La prima condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1, del regolamento è l'esistenza di un legame organico tra l'impresa che ha assunto il lavoratore e quest'ultimo.

(9) La protezione del lavoratore e la sicurezza giuridica cui tanto il lavoratore quanto l'istituzione presso cui quest'ultimo è assicurato hanno diritto esigono che siano fornite tutte le garanzie per quanto riguarda il mantenimento del legame organico durante il periodo del distacco.

(10) La seconda condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1 di detto regolamento impone l'esistenza di collegamenti dell'impresa con lo Stato di stabilimento. È opportuno limitare la possibilità di distacco unicamente alle imprese che svolgono normalmente un'attività sul territorio dello Stato membro alla cui legislazione è sottoposto il lavoratore distaccato, poiché sono prese in considerazione solo le imprese che esercitano abitualmente attività significative sul territorio dello Stato membro di stabilimento.

(11) È opportuno evitare prolungamenti abusivi del periodo di distacco con interruzioni temporanee ripetute.

(12) Le garanzie relative al mantenimento del legame organico non sussistono se il lavoratore distaccato è messo a disposizione di una terza impresa.

(13) Le complicazioni amministrative, cui intende ovviare l'articolo 14, paragrafo 1, si pongono comunque nel caso in cui il lavoratore assunto da un'impresa stabilita in uno Stato membro al fine di essere distaccato in un altro Stato membro sia stato in precedenza soggetto alla legislazione di un terzo Stato membro o di un paese terzo e, a maggior ragione, nel caso in cui sia stato in precedenza soggetto alla legislazione dello Stato membro nel quale è stato distaccato. La finalità dell'articolo 14, paragrafo 1 ne risulterebbe stravolta. Mutatis mutandis, altrettanto dicasi per l'articolo 14 ter, paragrafo 1.

(14) È necessario che si possano effettuare, per la durata del distacco, tutti i controlli, segnatamente quelli volti ad accertare il versamento dei contributi e il sussistere del legame organico, che consentano di evitare ogni abuso delle disposizioni summenzionate e organizzare una adeguata informazione delle istanze amministrative, dei datori di lavoro e dei lavoratori.

(15) In particolare, il lavoratore e il datore di lavoro devono essere debitamente informati delle condizioni cui è subordinata la continuazione dell'assoggettamento del lavoratore distaccato alla legislazione dello Stato membro del paese d'invio.

(16) L'attestato (formulario E 101), pur dovendo essere preferibilmente rilasciato a priori, può avere un effetto retroattivo.

(17) Occorre precisare gli effetti giuridici di tale attestato previsto dagli articoli 11 e 11 bis del regolamento (CEE) n. 574/72 e, quindi, il profilo del dovere di collaborazione tra istituzioni.

(18) La valutazione e il controllo delle situazioni delle imprese e dei lavoratori devono essere effettuati dagli organismi di previdenza sociale con le dovute garanzie, al fine di non ostacolare la libera prestazione dei servizi e la libera circolazione dei lavoratori.

(19) Il principio di cooperazione leale, di cui all'articolo 10 CE, impone agli organismi competenti un certo numero di obblighi per l'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1 e 14 ter, paragrafi 1 e 2, e che è opportuno precisare il ruolo della commissione amministrativa onde facilitare l'applicazione di tale principio.

(20) È opportuno, inoltre, precisare il ruolo e le modalità di ricorso della Commissione amministrativa chiamata a svolgere un ruolo di conciliazione in caso di divergenza di punti di vista delle istituzioni per quanto riguarda la legislazione applicabile.

Deliberando secondo le condizioni stabilite all'articolo 80, paragrafo 3, del regolamento (CEE) n. 1408/71, DECIDE:

1. Le disposizioni dell'articolo 14, paragrafo 1, e dell'articolo 14 ter, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 1408/71 si applicano ad un lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato membro (paese d'invio) in quanto esercita un'attività subordinata presso un'impresa e che è inviato da detta impresa in un altro Stato membro (paese d'impiego) per effettuare un lavoro per conto della stessa.

Il lavoro viene considerato come svolto per conto dell'impresa del paese d'invio allorché è comprovato che tale lavoro è effettuato per detta impresa e che sussiste un legame organico tra il lavoratore e l'impresa che lo ha distaccato.

Onde stabilire se tale legame organico sussiste, supponendo quindi che il lavoratore resti collocato sotto l'autorità dell'impresa di invio, è necessario considerare alcuni elementi, in particolare la responsabilità in materia di assunzione, di contratto di lavoro, di licenziamento, di potere di determinare la natura del lavoro.

2. L'articolo 14 bis, paragrafo 1, prescrive che prima di svolgere un lavoro sul territorio dello Stato di attività, il lavoratore debba aver svolto un'attività autonoma sul territorio dello Stato di residenza. Tale obbligo presuppone che il lavoratore svolga da un certo tempo attività significative sul territorio dello Stato di residenza prima di spostarsi verso un altro Stato membro per svolgervi un'attività lavorativa, come lavoratore dipendente o autonomo, la cui portata e la cui durata siano definite in precedenza e la cui effettività debba essere provata attraverso la presentazione dei contratti corrispondenti.

Inoltre, durante il periodo nel corso del quale svolge il lavoro, il lavoratore deve continuare a rispettare nello Stato di residenza le condizioni necessarie per l'esercizio della sua attività al suo ritorno. A tale fine deve mantenere l'infrastruttura necessaria per l'esercizio della sua attività nello Stato di residenza, in conformità con le disposizioni legali di tale Stato, ad esempio tramite l'uso di uffici, il versamento dei contributi al regime di previdenza sociale, il versamento di imposte, il possesso di un documento professionale e di un numero di partita iva, ovvero l'iscrizione presso camere di commercio o organizzazioni professionali.

3. Nel quadro delle disposizioni di cui al paragrafo 1 della presente decisione, l'articolo 14, paragrafo 1, e l'articolo 14 ter, paragrafo 1, suindicati continuano ad applicarsi, segnatamente alle seguenti condizioni:

a) distacco del personale abituale.

Quando il lavoratore, distaccato dall'impresa del paese d'invio, presso un'impresa del paese di occupazione, lo è anche in una o più imprese dello stesso Stato in cui svolge l'attività, nella misura tuttavia in cui il lavoratore continua a svolgere la sua attività per conto dell'impresa che l'ha distaccato; questo caso può presentarsi soprattutto se l'impresa ha distaccato il lavoratore in uno Stato membro affinché egli vi effettui il lavoro successivamente o simultaneamente presso due o più imprese situate nello stesso Stato membro.

b) Distacco del personale assunto per essere distaccato Quando il lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato membro, conformemente alle disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71, è assunto nello Stato membro sul cui territorio l'impresa ha la propria sede o un proprio stabilimento, allo scopo di essere distaccato per conto di detta impresa, sia nel territorio di un altro Stato membro, sia a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, purché:

- i) esista un legame organico tra detta impresa e il lavoratore per tutta la durata del distacco;
- eii) la suddetta impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro, e cioè che l'impresa eserciti abitualmente attività significative sul territorio del primo Stato membro.
- Per determinare, se necessario o in caso di dubbio, se un'impresa esercita abitualmente attività significative sul territorio dello Stato membro in cui risiede, l'organismo competente di quest'ultimo è tenuto a esaminare l'insieme dei criteri che caratterizzano le attività esercitate da questa impresa, quali, il luogo della sede dell'impresa e della sua amministrazione, l'organico del personale amministrativo che lavora rispettivamente nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro, il luogo in cui i lavoratori, distaccati sono assunti e quello in cui viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti, la legge applicabile ai contratti conclusi dall'impresa con i suoi lavoratori e con i suoi clienti e i fatturati realizzati durante un periodo sufficientemente definito in ciascuno Stato membro interessato. Ai fini di tale determinazione i criteri da seguire vanno scelti di volta in volta in funzione del caso specifico, tenendo conto della reale natura e delle attività svolte dall'impresa nello Stato di residenza.
- In particolare, a un'impresa residente in uno Stato membro, che invii lavoratori sul territorio di un altro Stato membro e che svolga nel primo Stato membro attività di gestione puramente interne, non potrebbe applicarsi l'articolo 14, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CEE) n. 1408/71.
- c) L'interruzione temporanea delle attività del lavoratore presso l'impresa del paese di occupazione non va considerata come un'interruzione del distacco ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1.

4. Le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, citati non trovano applicazione qualora:

- a) l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato metta quest'ultimo a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa è situata;
- b) il lavoratore distaccato in uno Stato membro sia messo a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;
- c) il lavoratore sia assunto in uno Stato membro per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Stato membro presso un'impresa di un terzo Stato membro.

5. a) L'istituzione competente dello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore dipendente è soggetto ai sensi degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, nei casi considerati dalla presente decisione, informa debitamente il datore di lavoro e il lavoratore interessato delle condizioni cui è subordinata la continuazione dell'assoggettamento del lavoratore distaccato alla sua legislazione. Il datore di lavoro è in tal modo informato delle possibilità di controlli per tutta la durata del distacco, onde verificare che questo non sia cessato. Tali controlli possono riguardare, in particolare, il pagamento dei contributi e il mantenimento del legame organico. L'organismo competente dello Stato di residenza alla cui legislazione è assoggettato il lavoratore autonomo ai sensi dell'articolo 14 bis, paragrafo 1, e dell'articolo 14 ter, paragrafo 2, suindicati, informa adeguatamente quest'ultimo delle condizioni alle quali è subordinato il mantenimento del suo assoggettamento alla sua legislazione. L'interessato viene così informato della possibilità di controlli effettuabili durante il periodo di svolgimento dell'attività temporanea nello Stato di attività, al fine di verificare che le condizioni di esercizio non siano mutate. Tali controlli possono riguardare sia il versamento dei contributi, sia il mantenimento dell'infrastruttura necessaria alla continuazione della sua attività nello Stato di residenza.

b) Il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro informano l'istituzione competente del paese d'invio di qualsiasi modifica intervenuta nel corso del distacco, in particolare:

- se il distacco richiesto non ha poi avuto luogo o se non ha più luogo la proroga del distacco richiesta,
- se l'attività è interrotta in un caso diverso da quello contemplato al paragrafo 3, lettera c), della presente decisione;
- se il lavoratore distaccato è stato assegnato dal suo datore di lavoro ad un'altra impresa del paese d'invio, soprattutto in caso di fusione o di trasferimento dell'impresa.

c) L'istituzione competente del paese d'invio comunica all'istituzione del paese di occupazione, eventualmente dietro sua richiesta, le informazioni di cui alla lettera b).

d) Le istituzioni competenti del paese d'invio e del paese di occupazione collaborano all'attuazione dei controlli precitati, come pure nel caso in cui sussistano dubbi riguardo all'applicabilità dell'articolo 14, paragrafo 1, lettere a) e b), 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71.

6. Il modello E 101 deve preferibilmente essere rilasciato prima dell'inizio del periodo di cui si tratta: tuttavia può anche essere rilasciato nel corso di tale periodo, ovvero anche dopo il termine del periodo; in questo caso può avere un effetto retroattivo.

7. Il dovere di collaborazione al quale fa riferimento il punto 5, lettera d), della presente decisione, impone anche:

- a) all'organismo competente del paese d'invio di procedere ad una valutazione corretta dei fatti pertinenti per l'applicazione degli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE)

n. 1408/71 e 11, e 11 bis, del regolamento (CEE) n. 574/72 e quindi di garantire la corretta compilazione dei punti che figurano nel formulario E 101;

b) all'istituzione competente del paese di occupazione e di qualsiasi altro Stato membro di considerarsi vincolato dal formulario E 101 per tutto il tempo in cui non sarà stato ritirato o dichiarato invalido dall'istituzione competente del paese d'invio;

c) all'istituzione competente del paese d'invio di riconsiderare la fondatezza del rilascio di questo formulario e di ritirare eventualmente tale formulario quando l'istituzione del paese di occupazione presenta dubbi circa l'esattezza dei fatti alla base di tale formulario.

8. Gli organismi di sicurezza sociale valutano e controllano le situazioni previste dagli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71, offrendo alle imprese e ai lavoratori interessati tutte le garanzie necessarie, al fine di non ostacolare la libera prestazione di servizi e la libera circolazione dei lavoratori. In particolare, i criteri seguiti, segnatamente per valutare se un'impresa eserciti abitualmente attività significative sul territorio di uno Stato, se un legame organico sia mantenuto fra un lavoratore e un'impresa o se un lavoratore autonomo mantenga l'infrastruttura necessaria all'esercizio della sua attività in uno Stato, debbono essere oggettivamente definiti, portati a conoscenza degli interessati e costantemente applicati nei casi in cui ricorrono situazioni simili o equivalenti.

9. In caso di disaccordo persistente, ogni organismo competente interessato può presentare alla Commissione amministrativa, tramite il rappresentante di governo, una nota che sarà esaminata nel corso della prima riunione successiva al ventesimo giorno dopo l'introduzione di tale nota, per tentare di conciliare i punti di vista divergenti per quanto attiene alla legislazione applicabile nel caso specifico.

10. La commissione amministrativa favorisce la cooperazione fra le autorità competenti degli Stati membri per l'attuazione delle disposizioni di cui agli articoli 14, paragrafo 1, 14 bis, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafi 1 e 2, facilitando il controllo e lo scambio di informazioni, di esperienze e di buone procedure nella definizione e nella standardizzazione dei criteri di valutazione delle situazioni, tanto delle imprese quanto dei lavoratori, e nelle misure di controllo applicate. A tale proposito, essa elabora progressivamente ad uso delle amministrazioni, delle imprese e dei lavoratori un codice di buone procedure in materia di distacco di lavoratori dipendenti e di esercizio da parte di lavoratori autonomi di un'attività temporanea al di fuori del loro Stato di residenza.

11. La presente decisione, che sostituisce la decisione n. 162 del 31 maggio 1996, si applica a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Il Presidente della Commissione amministrativa

Jean-Claude Fillon

### **DECISIONE N. 148 del 25 giugno 1992 concernente l'uso dell'attestato relativo alla legislazione applicabile (E 101) in caso di distacco di durata non superiore a tre mesi (93/68/CEE)**

LA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA DELLE COMUNITÀ EUROPEE PER LA SICUREZZA SOCIALE DEI LAVORATORI MIGRANTI, visto l'articolo 81, lettera a), del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati ed autonomi, nonché ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, che le conferisce l'incarico di trattare qualsiasi questione amministrativa relativa all'applicazione di detto regolamento, considerando che la decisione n. 125 deve essere modificata, tenuto conto della necessità di limitare i rischi di abuso, e che a tal fine occorre indicare in tutti i casi una data precisa nel riquadro 5 del formulario E 101;

considerando che le condizioni della vita economica moderna obbligano numerosi collaboratori di imprese industriali, commerciali ed agricole ad effettuare frequenti trasferte di breve durata per le necessità dell'impresa da cui dipendono;

considerando che in questi casi è difficile ottenere in tempo utile, prima della partenza, dall'istituzione designata del paese in cui l'impresa ha la propria sede, un attestato relativo alla legislazione applicabile;

considerando che occorre snellire la procedura di rilascio dell'attestato relativo alla legislazione applicabile affinché l'assicurato sia munito di un documento comprovante che egli si trova a soggiornare in uno Stato membro per eseguirvi un lavoro e che egli continua ad essere assoggettato alla legislazione del paese in cui si trova l'azienda da cui dipende,

DECIDE:

1. Per distacchi di durata non superiore a tre mesi, l'istituzione di cui all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CEE) n. 574/72 può rilasciare alle imprese che ne fanno richiesta i formulari E 101 muniti di un numero d'ordine, di cui essa compila unicamente il riquadro 5.

2. L'impresa compila il formulario in duplice copia. Una delle copie è consegnata al lavoratore prima della sua partenza, l'altra è spedita entro 24 ore all'istituzione designata del paese in cui l'impresa ha la propria sede.

3. La presente decisione, che sostituisce la decisione n. 125, è applicabile a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Il presidente della Commissione amministrativa  
S. PINTO PIZARRO

**Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (Estratto)**

## **TITOLO II**

### **DETERMINAZIONE DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE**

#### **Articolo 13**

##### **Norme generali**

1. Le persone per cui è applicabile il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un solo Stato membro, fatti salvi gli articoli 14 quater e 14 septies. Tale legislazione è determinata in base alle disposizioni del presente titolo.
2. Con riserva degli articoli da 14 a 17:
  - a) la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro o se l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di un altro Stato membro;
  - b) la persona che esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro;
  - c) la persona che esercita la sua attività professionale a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato;
  - d) gli impiegati pubblici e il personale assimilato sono soggetti alla legislazione dello Stato membro al quale appartiene l'amministrazione da cui essi dipendono;
  - e) la persona chiamata o richiamata alle armi o al servizio civile da uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato. Se il beneficio di tale legislazione è subordinato al compimento di periodi di assicurazione prima della chiamata alle armi o al servizio civile o dopo il congedo dal servizio militare o dal servizio civile, i periodi di assicurazione compiuti sotto la legislazione di ogni altro Stato membro sono computati, nella misura necessaria, come se si trattasse di periodi di assicurazione compiuti sotto la legislazione del primo Stato. Il lavoratore subordinato o autonomo, chiamato o richiamato alle armi o al servizio civile, conserva la qualità di lavoratore subordinato o autonomo;
  - f) la persona cui cessi d'essere applicabile la legislazione di uno Stato membro senza che ad essa divenga applicabile la legislazione di un altro Stato membro in forza di una delle norme enunciate alle precedenti lettere o di una delle eccezioni o norme specifiche di cui agli articoli da 14 a 17, è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, in conformità delle disposizioni di questa sola legislazione.

#### **Articolo 14**

##### **Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività subordinata**

La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a) è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni e particolarità:

- 1) a) La persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è distaccata da questa impresa nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro per conto della medesima, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona giunta al termine del suo periodo di distacco;
- b) se la durata del lavoro da effettuare si prolunga per circostanze imprevedibili oltre la durata prevista in un primo tempo e supera i dodici mesi, la legislazione del primo Stato membro rimane applicabile fino al compimento di tale lavoro, a condizione che l'autorità competente dello Stato membro nel cui territorio l'interessato è distaccato o l'organismo designato da tale autorità abbia dato il proprio accordo; tale accordo deve essere richiesto prima della fine del periodo iniziale di dodici mesi. Tuttavia, tale accordo non può essere dato per un periodo superiore a dodici mesi.
- 2) La legislazione applicabile alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri è determinata come segue:
  - a) la persona che fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per

conto proprio, trasporti internazionali di passeggeri o di merci per ferrovia, su strada, per via aerea o per vie navigabili interne e che ha la propria sede nel territorio di un Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato. Tuttavia:

I) la persona dipendente da una succursale o da una rappresentanza permanente dell'impresa in questione nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel quale essa ha la propria sede è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale succursale o rappresentanza permanente si trova;

II) la persona occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede è soggetta alla legislazione di tale Stato, anche se l'impresa da cui dipende non ha né sede, né succursale, né rappresentanza permanente in tale territorio;

b) la persona che non rientra nei casi previsti alla lettera a) è soggetta:

I) alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, se esercita parte della sua attività in tale territorio o se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di diversi Stati membri;

II) alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio, se non risiede nel territorio di uno degli Stati membri nel quale esercita la sua attività.

3) La persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro in un'impresa che ha la propria sede nel territorio di un altro Stato membro e che è attraversata dalla frontiera comune di questi Stati è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale impresa ha la propria sede.

#### **Articolo 14 bis**

##### **Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività autonoma**

La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera b) è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni e particolarità:

1) a) la persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro e svolge un lavoro nel territorio di un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, purché la durata prevedibile di tale lavoro non sia superiore a dodici mesi;

b) se la durata del lavoro da effettuare si prolunga, per circostanze imprevedibili, oltre la durata prevista in un primo tempo e supera i dodici mesi, si continua ad applicare la legislazione del primo Stato membro fino al compimento del lavoro, a condizione che l'autorità competente dello Stato membro nel cui territorio si è recato l'interessato per svolgere detto lavoro o l'organismo designato da tale autorità abbia dato il proprio accordo; tale accordo deve essere richiesto prima che scada il periodo iniziale di dodici mesi; tuttavia, tale accordo non può essere concesso per un periodo superiore a dodici mesi.

2) La persona che di norma esercita un'attività autonoma nel territorio di due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio risiede, qualora essa eserciti parte della sua attività nel territorio di tale Stato membro. Qualora essa non eserciti un'attività nel territorio dello Stato membro in cui risiede, essa è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio esercita la sua attività principale. I criteri atti a determinare l'attività principale sono definiti dal regolamento di cui all'articolo 98.

3) La persona che esercita un'attività autonoma presso un'impresa che ha sede nel territorio di un Stato membro ed è attraversata dalla frontiera comune a due Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale impresa ha la propria sede.

4) Se la legislazione cui una persona dovrebbe essere soggetta conformemente ai paragrafi 2 o 3 non consente a detta persona di essere iscritta, neppure a titolo volontario, a un regime di assicurazione vecchiaia, l'interessato è soggetto alla legislazione dell'altro Stato membro che gli si potrebbe applicare indipendentemente da dette disposizioni o, qualora gli si possano in tal modo applicare le legislazioni di due o più Stati membri, alla legislazione determinata di comune accordo da tali Stati membri o dalle loro autorità competenti.

#### **Articolo 14 ter**

##### **Norme particolari applicabili ai marittimi**

La norma enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera c), è applicata tenuto conto delle seguenti eccezioni e particolarità:

1) la persona che esercita un'attività subordinata presso un'impresa dalla quale dipende normalmente, nel territorio di uno Stato membro o a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro, e che è distaccata da tale impresa per effettuare un lavoro per conto della medesima a bordo di una nave che batte bandiera di un altro Stato membro, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, alle condizioni previste dall'articolo 14, paragrafo 1;

2) la persona esercita normalmente un'attività autonoma nel territorio di uno Stato membro o a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro e che svolge per proprio conto un lavoro a bordo di una nave che

batte bandiera di un altro Stato membro rimane soggetta alle legislazione del primo Stato membro, alle condizioni previste dall'articolo 14 bis, paragrafo 1;

3) la persona che, non esercitando abitualmente la propria attività professionale in mare, svolge, senza far parte dell'equipaggio, un

lavoro nelle acque territoriali o in un porto di uno Stato membro, su una nave che batte bandiera di un altro Stato membro che si trovi nelle suddette acque territoriali o nel suddetto porto, è soggetta alla legislazione del primo Stato membro;

4) la persona che esercita un'attività subordinata a bordo di una nave che batte bandiera di uno Stato membro ed è retribuita per tale attività da un'impresa o da una persona avente la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di un altro Stato membro, è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato, purché vi risieda; l'impresa o la persona che corrisponde la retribuzione è considerata datore di lavoro ai fini dell'applicazione di detta legislazione.

#### ***Articolo 14 quater***

##### **Norme particolari applicabili alle persone che esercitano simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di vari Stati membri**

La persona che esercita simultaneamente un'attività subordinata a un'attività autonoma nel territorio di vari Stati membri è soggetta:

a) fatta salva la lettera b), alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio esercita un'attività subordinata o, qualora eserciti una tale attività nel territorio di due o più Stati membri, alla legislazione determinata conformemente all'articolo 14, punti 2 o 3;

b) nei casi menzionati nell'allegato VII:

- alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio esercita un'attività subordinata, essendo questa legislazione determinata

conformemente all'articolo 14, punti 2 o 3, qualora essa eserciti siffatta attività nel territorio di due o più Stati membri, e

- alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio esercita un'attività autonoma, essendo questa legislazione determinata conformemente all'articolo 14 bis, punti 2, 3 o 4, qualora essa eserciti siffatta attività nel territorio di due o più Stati membri.

#### ***Articolo 14 quinquies***

##### **Disposizioni varie**

1. La persona di cui all'articolo 14, paragrafi 2 e 3, all'articolo 14 bis, paragrafi 2, 3 e 4, all'articolo 14 quater, lettera a) e all'articolo 14 sexies, è considerata, ai fini dell'applicazione della legislazione determinata in base a tali disposizioni, come se esercitasse l'insieme della sua o delle sue attività professionali nel territorio dello Stato membro in questione.

2. La persona di cui all'articolo 14 quater, lettera b), ai fini della fissazione del tasso di contributi a carico dei lavoratori autonomi, a norma della legislazione dello Stato membro nel cui territorio esercita l'attività autonoma, è considerata come se esercitasse la propria attività subordinata nel territorio di questo Stato membro.

3. Le disposizioni della legislazione di uno Stato membro che prevedono che il titolare di una pensione o di una rendita, che esercita un'attività professionale, non è soggetto all'assicurazione obbligatoria per tale attività, si applicano anche al titolare di una pensione o di una rendita acquisita in base alla legislazione di un altro Stato membro, a meno che l'interessato non faccia espressa domanda di esservi assoggettato rivolgendosi all'istituzione designata dall'autorità competente del primo Stato membro e menzionata nell'allegato 10 del regolamento di cui all'articolo 98.

#### ***Articolo 14 sexies***

##### **Norme particolari applicabili alle persone assicurate in un regime speciale per i dipendenti pubblici che esercitano simultaneamente un'attività subordinata e/o autonoma nel territorio di uno o più Stati membri**

La persona che esercita l'attività di dipendente pubblico, o il personale assimilato, e che è assicurata in un regime speciale per i dipendenti pubblici di uno Stato membro e che esercita simultaneamente un'attività subordinata e/o autonoma nel territorio di uno o più altri Stati membri, è soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui è assicurata in un regime speciale per i dipendenti pubblici.

#### ***Articolo 14 septies***

##### **Norme particolari applicabili ai dipendenti pubblici che esercitano simultaneamente la loro attività in**

**più di uno Stato membro e che sono assicurati in un regime speciale in uno di tali Stati**

La persona simultaneamente impiegata come dipendente pubblico in due o più Stati membri, o personale assimilato, che è assicurata in almeno uno di tali Stati membri in un regime speciale per i dipendenti pubblici, è soggetta alla legislazione di ciascuno di tali Stati membri.

**Articolo 15**

**Norme concernenti l'assicurazione volontaria o l'assicurazione facoltativa continuata**

1. Gli articoli da 13 a 14 quinquies non sono applicabili in materia di assicurazione volontaria o facoltativa continuata, tranne nel caso in cui, per uno dei settori contemplati all'articolo 4, in un determinato Stato membro esista soltanto un regime di assicurazione volontaria.
2. Qualora l'applicazione delle legislazioni di due o più Stati membri comporti il cumulo dell'iscrizione:
  - a un regime di assicurazione obbligatoria e a uno o più regimi d'assicurazione volontaria o facoltativa continuata, l'interessato è soggetto esclusivamente al regime di assicurazione obbligatoria;
  - a due o più regimi di assicurazione volontaria o facoltativa continuata, l'interessato non può essere ammesso che al regime di assicurazione volontaria o facoltativa continuata per il quale ha optato.
3. Tuttavia in materia di invalidità, di vecchiaia e di morte (pensioni), l'interessato può essere ammesso all'assicurazione volontaria o facoltativa continuata di uno Stato membro, anche se egli è soggetto obbligatoriamente alla legislazione di un altro Stato membro, sempreché tale cumulo sia esplicitamente o implicitamente consentito nel primo Stato membro.

**Articolo 16**

**Norme particolari concernenti il personale di servizio delle missioni diplomatiche e degli uffici consolari, nonché gli agenti ausiliari delle Comunità europee**

1. Le disposizioni dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera a) sono applicabili ai membri del personale di servizio delle missioni diplomatiche o uffici consolari ed ai domestici privati al servizio di agenti di tali missioni o uffici.
2. Tuttavia, i lavoratori di cui al paragrafo 1, che sono cittadini dello Stato membro accreditante o dello Stato membro d'invio, possono optare per l'applicazione della legislazione di tale Stato. Questo diritto di opzione può essere esercitato nuovamente alla fine di ogni anno civile e non ha effetto retroattivo.
3. Gli agenti ausiliari delle Comunità europee possono optare fra l'applicazione della legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono occupati e l'applicazione della legislazione dello Stato membro cui sono stati soggetti da ultimo oppure dello Stato membro del quale sono cittadini, per quanto riguarda le disposizioni diverse da quelle relative agli assegni familiari, la cui concessione è disciplinata dal regime applicabile a detti agenti. Questo diritto di opzione, che può essere esercitato una sola volta, ha effetto a partire dalla data di entrata in servizio.

**Articolo 17**

**Eccezioni alle disposizioni degli articoli da 13 a 16**

Due o più Stati membri, le autorità competenti di detti Stati o gli organismi designati da tali autorità possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di determinate categorie di persone o di determinate persone, eccezioni alle disposizioni degli articoli da 13 a 16.

**Articolo 17 bis**

**Norme particolari concernenti i titolari di pensioni o di rendite spettanti in forza della legislazione di uno o più Stati membri**

Il titolare di una pensione o di una rendita spettante in forza della legislazione di uno Stato membro o di pensioni o di rendite spettanti in forza delle legislazioni di più Stati membri, che risiede nel territorio di un altro Stato membro, può essere esonerato, a sua richiesta, dall'applicazione della legislazione di quest'ultimo Stato, a condizione che non sia soggetto a detta legislazione a causa dell'esercizio di un'attività professionale.

**Regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità ( Estratto)**

**TITOLO III**

**APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO RELATIVE ALLA DETERMINAZIONE DELLA LEGISLAZIONE APPLICABILE**

#### **Articolo 10 ter**

##### **Formalità previste in applicazione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera f) del regolamento**

La data e le condizioni alle quali la legislazione di uno Stato membro cessa di essere applicabile ad una persona contemplata dall'articolo 13, paragrafo 2, lettera f) del regolamento sono determinate secondo le disposizioni di detta legislazione. L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro la cui legislazione diviene applicabile all'interessato si rivolge all'istituzione designata dall'autorità competente del primo Stato membro per conoscere tale data.

#### **Articolo 10 quater**

##### **Formalità previste in caso di applicazione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera d), del regolamento per i funzionari e il personale assimilato**

Per l'applicazione dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera d), l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro di cui si applica la legislazione rilascia un certificato in cui si attesta che il funzionario o membro del personale assimilato è soggetto alla sua legislazione.

#### **Articolo 11**

##### **Formalità in caso di distacco di un lavoratore subordinato in applicazione dell'articolo 14, paragrafo 1 e dell'articolo 14 ter, paragrafo 1 del regolamento e in caso di accordi conclusi in applicazione dell'articolo 17 del regolamento**

1. L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro, la cui legislazione rimane applicabile, rilascia un certificato nel quale si attesta che il lavoratore subordinato rimane soggetto a tale legislazione e fino a quale data:

- a) su richiesta del lavoratore subordinato o del suo datore di lavoro nei casi di cui all'articolo 14, paragrafo 1 e all'articolo 14 ter, paragrafo 1 del regolamento;
- b) in caso di applicazione dell'articolo 17 del regolamento.

2. L'accordo deve essere chiesto dal datore di lavoro nei casi di cui all'articolo 14, paragrafo 1, lettera b) ed all'articolo 14 ter, paragrafo 1 del regolamento.

#### **Articolo 11 bis**

##### **Formalità in caso di un'attività esercitata nel territorio di uno Stato membro diverso da quello sul cui territorio l'interessato svolge normalmente un'attività autonoma in applicazione dell'articolo 14 bis, paragrafo 1 e dell'articolo 14 ter, paragrafo 2 del regolamento e in caso di accordi conclusi in applicazione dell'articolo 17 del regolamento**

1. L'istituzione designata dalle autorità competenti dello Stato membro la cui legislazione rimane applicabile rilascia un certificato attestante che il lavoro autonomo resterà soggetto a detta legislazione e fino a quale data:

- a) su richiesta del lavoratore autonomo nei casi in cui all'articolo 14 bis, paragrafo 1 e all'articolo 14 ter, paragrafo 2 del regolamento;
- b) nei casi in cui l'articolo 17 del regolamento è d'applicazione.

2. L'accordo deve essere chiesto dal lavoratore autonomo nei casi di cui all'articolo 14 bis, paragrafo 1, lettera b) ed all'articolo 14 ter, paragrafo 2 del regolamento.

#### **Articolo 12**

##### **Disposizioni particolari concernenti l'iscrizione al regime tedesco di sicurezza sociale dei lavoratori subordinati**

Quando la legislazione tedesca applicabile — in virtù dell'articolo 13, paragrafo 2, lettera a), dell'articolo 14, paragrafi 1 e 2, o dell'articolo 14 ter, paragrafo 1 del regolamento o in virtù di un accordo concluso in applicazione dell'articolo 17 del regolamento — ad un lavoratore subordinato che dipende da un'impresa o da un datore di lavoro la cui sede o domicilio non si trovano nel territorio della Repubblica federale di Germania e il lavoratore subordinato non ha posto di lavoro fisso nel territorio della Repubblica federale di Germania, detta legislazione è applicata come se il lavoratore subordinato fosse occupato nel luogo della sua residenza nel territorio della Repubblica federale di Germania.

Se il lavoratore subordinato non ha residenza nel territorio della Repubblica federale di Germania, la legislazione tedesca si applica come se egli fosse occupato in un luogo per il quale è competente l>Allgemeine Ortskrankenkasse Bonn (Cassa generale locale di malattia di Bonn), Bonn.

#### **Articolo 12 bis**

##### **Norme applicabili alle persone di cui all'articolo 14, paragrafi 2 e 3, all'articolo 14 bis, paragrafi da 2 a 4, e all'articolo 14 quater del regolamento che svolgono normalmente un'attività subordinata o autonoma nel territorio di due o più Stati membri**

Per l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 14, paragrafi 2 e 3, dell'articolo 14 bis, paragrafi da 2 a 4, e dell'articolo 14 quater del regolamento, si applicano le seguenti norme:

1) a) La persona che svolge normalmente la sua attività nel territorio di due o più Stati membri o in un'impresa la cui sede si trova nel territorio di uno Stato membro e che è attraversata dalla frontiera comune di due Stati membri o che svolge simultaneamente un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro e un'attività autonoma nel territorio di un altro Stato membro informa di questa situazione l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro nel cui territorio risiede;

b) se la legislazione dello Stato membro nel cui territorio la persona risiede non gli è applicabile, l'istituzione designata dall'autorità competente di detto Stato membro informa della situazione l'istituzione designata dalle autorità competenti dello Stato membro la cui legislazione è applicabile.

1 bis. Se, a norma dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera a), del regolamento, una persona che fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua trasporti internazionali è soggetta alla legislazione dello Stato membro sul cui territorio si

trova, a seconda dei casi, la sede dell'impresa, la succursale o altra sede che la occupa, o il luogo in cui risiede ed è prevalentemente occupata, l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro interessato rilascia alla persona in questione un certificato in cui si attesta che è soggetta alla sua legislazione.

2) a) Se, conformemente all'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto i) o all'articolo 14 bis, paragrafo 2, prima frase, la persona che svolge normalmente un'attività subordinata o autonoma nel territorio di due o più Stati membri e che svolge parte della sua attività nello Stato membro nel cui territorio risiede è soggetta alla legislazione di detto Stato membro, l'istituzione designata dall'autorità competente dello stesso rilascia all'interessato un certificato dal quale risulta che egli è soggetto alla legislazione di tale Stato membro e ne trasmette copia all'istituzione designata dall'autorità competente di ogni altro Stato membro:

i) nel cui territorio detta persona svolge parte della sua attività e/o

ii) nel caso che essa svolga un'attività subordinata nel cui territorio un'impresa o un datore di lavoro da cui essa dipende ha la propria sede o il proprio domicilio;

b) quest'ultima istituzione fornisce, se necessario, all'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile, le informazioni necessarie per il computo dei contributi che il datore o i datori di lavoro e/o detta persona sono tenuti a versare in virtù di tale legislazione.

3) a) Se, conformemente all'articolo 14, paragrafo 3 o all'articolo 14 bis, paragrafo 3 del regolamento, la persona occupata nel territorio di uno Stato membro presso un'impresa la cui sede si trovi nel territorio di un altro Stato membro e che è attraversata

dalla frontiera comune di detti Stati, o che svolga un'attività autonoma in una tale impresa, è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio l'impresa stessa abbia sede, l'istituzione designata dall'autorità competente di quest'ultimo Stato membro rilascia all'interessato un certificato dal quale risulta che egli è soggetto alla legislazione di tale Stato membro e ne trasmette copia all'istituzione designata dall'autorità competente di ogni altro Stato membro:

i) nel cui territorio detta persona svolge un'attività subordinata o autonoma;

ii) nel cui territorio detta persona risiede;

b) il paragrafo 2, lettera b) è applicabile per analogia.

4) a) Se ai fini dell'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera b), punto ii) del regolamento la persona che non risiede nel territorio di alcuno degli Stati membri in cui svolge la sua attività subordinata è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio l'impresa o il datore di lavoro che occupa l'interessato ha la propria sede o il proprio domicilio, l'istituzione designata dall'autorità competente di quest'ultimo Stato membro rilascia all'interessato un certificato dal quale risulta che egli è soggetto alla legislazione di tale Stato membro e ne trasmette copia all'istituzione designata dall'autorità competente di ogni Stato membro:

i) nel cui territorio detta persona svolge parte della sua attività subordinata;

ii) nel cui territorio detta persona risiede.

b) il paragrafo 2, lettera b) è applicabile per analogia.

5) a) Se, conformemente alle disposizioni dell'articolo 14 bis, paragrafo 2, seconda frase del regolamento, la persona che svolge normalmente un'attività autonoma nel territorio di due o più Stati membri, ma che non svolge nessuna parte di quest'attività nel territorio dello Stato membro in cui risiede, è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio egli svolge la sua attività principale, l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro nel cui territorio essa risiede ne informa immediatamente l'istituzione designata dall'autorità competente degli Stati membri interessati;

b) le autorità competenti degli Stati membri interessati o le istituzioni designate da dette autorità competenti stabiliscono di comune accordo la legislazione applicabile all'interessato, tenuto conto delle disposizioni di cui alla lettera d) e delle disposizioni dell'articolo 14 bis, paragrafo 4 del regolamento entro e non oltre 6 mesi a decorrere dal giorno in cui la situazione dell'interessato è stata comunicata ad una delle istituzioni in causa;

c) l'istituzione che applica la legislazione determinata come applicabile all'interessato rilascia allo stesso un

certificato in cui si attesta che è soggetto a detta legislazione e ne invia copia alle altre istituzioni interessate;

d) per stabilire, ai fini dell'articolo 14 bis, paragrafo 2, terza frase del regolamento, l'attività principale dell'interessato, viene anzitutto tenuto conto della località dove è situata la sede fissa e permanente in cui l'interessato svolge le sue attività. In mancanza di quanto precede, si tiene conto di criteri quali la natura abituale o la durata delle attività svolte, il numero di servizi resi e il reddito derivante da dette attività;

e) le istituzioni interessate si trasmettono qualsiasi informazione necessaria a indicare sia l'attività principale dell'interessato sia i contributi da pagare ai sensi della legislazione considerata essergli applicabile.

6) a) Senza pregiudizio di quanto disposto al paragrafo 5, in particolare alla lettera b), se l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro la cui legislazione sarebbe applicabile in virtù dell'articolo 14 bis, paragrafi 2 o 3 del regolamento, stabilisce che le disposizioni del paragrafo 4 di detto articolo si applicano alla persona interessata, l'istituzione stessa ne informa le autorità competenti degli altri Stati membri interessati o le istituzioni designate da tali autorità; se necessario, la legislazione da applicarsi all'interessato viene determinata di comune accordo;

b) le informazioni di cui al paragrafo 2, lettera b), saranno fornite dalle istituzioni degli Stati membri interessati all'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro la cui legislazione è stata riconosciuta applicabile.

7) a) Se, conformemente all'articolo 14 quater del regolamento, una persona che svolge simultaneamente un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro e un'attività autonoma nel territorio di un altro Stato membro è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio svolge l'attività subordinata, l'istituzione designata dall'autorità competente di questo ultimo Stato membro le rilascia un certificato dal quale risulta che egli è soggetto alla legislazione di tale Stato membro e ne trasmette copia all'istituzione designata dall'autorità competente di ogni altro Stato membro:

i) nel cui territorio detta persona svolge la sua attività autonoma,

ii) nel cui territorio detta persona risiede;

b) il paragrafo 2, lettera b) è applicabile per analogia.

8) Se conformemente all'articolo 14 quater, lettera b) del regolamento, la persona che esercita simultaneamente un'attività subordinata e un'attività autonoma nel territorio di vari Stati membri è soggetta alla legislazione di due Stati membri, si applicano per analogia i punti 1, 2, 3 e 4 per quanto concerne l'attività subordinata e i punti 1, 2, 3, 5 e 6 per quanto concerne l'attività autonoma.

Le istituzioni designate dalle autorità competenti dei due Stati membri la cui legislazione è in definitiva applicabile se ne informano reciprocamente.

#### **Articolo 12 ter**

##### **Regole applicabili alle persone di cui agli articoli 14 sexies o 14 septies del regolamento**

Le disposizioni dell'articolo 12 bis, paragrafi 1, 2, 3 e 4, si applicano per analogia alle persone di cui all'articolo 14 sexies o all'articolo 14 septies del regolamento. Nei casi contemplati dall'articolo 14 septies del regolamento le istituzioni designate dalle autorità competenti degli Stati membri la cui legislazione è applicabile si informano reciprocamente.

#### **Articolo 13**

##### **Esercizio del diritto di opzione da parte del personale di servizio delle missioni diplomatiche e degli uffici consolari**

1. Il diritto di opzione previsto all'articolo 16, paragrafo 2 del regolamento deve essere esercitato per la prima volta entro tre mesi dalla data alla quale il lavoratore subordinato è stato assunto presso la missione diplomatica o l'ufficio consolare di cui trattasi o è entrato al servizio personale di agenti di tale missione o ufficio. L'opzione decorre dalla data d'entrata in servizio.

Quando l'interessato esercita nuovamente il diritto di opzione alla fine di un anno civile, l'opzione ha effetto dal primo giorno dell'anno successivo.

2. L'interessato che eserciti il diritto di opzione ne informa l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro per la legislazione del quale ha optato, avvisando nel contempo il datore di lavoro. Questa istituzione ne informa, se necessario, ogni altra istituzione dello Stato membro in conformità delle direttive emanate dall'autorità competente di questo Stato membro.

3. L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro per la cui legislazione ha optato l'interessato gli rilascia un certificato in cui si attesta che è soggetto alla legislazione di tale Stato membro per il periodo in cui è occupato presso la missione diplomatica o l'ufficio consolare di cui trattasi o al servizio personale di agenti di tale missione o ufficio.

4. Se l'interessato ha optato per l'applicazione della legislazione tedesca, le disposizioni di tale legislazione sono applicate come se lo stesso fosse occupato nel luogo in cui ha sede il governo tedesco. L'autorità competente designa l'istituzione competente in materia di assicurazione malattia.

#### **Articolo 14**

### **Esercizio del diritto di opzione da parte degli agenti ausiliari delle Comunità europee**

1. Il diritto di opzione previsto all'articolo 16, paragrafo 3 del regolamento deve essere esercitato al momento della conclusione del contratto di assunzione. L'autorità abilitata a concludere tale contratto informa l'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro per la legislazione del quale l'agente ausiliario ha optato. Detta istituzione ne informa, se necessario, ogni altra istituzione dello Stato membro.
2. L'istituzione designata dall'autorità competente dello Stato membro per la cui legislazione ha optato l'agente ausiliario, gli rilascia un certificato in cui si attesta che è soggetto alla legislazione di tale Stato membro per il periodo in cui è occupato al servizio delle Comunità europee in qualità di agente ausiliario.
3. Le autorità competenti degli Stati membri designano, se necessario, le istituzioni competenti per gli agenti ausiliari delle Comunità europee.
4. Se l'agente ausiliario occupato nel territorio di uno Stato membro diverso dalla Repubblica federale di Germania ha optato per l'applicazione della legislazione tedesca, le disposizioni di tale legislazione sono applicate come se l'agente fosse occupato nel luogo in cui ha sede il governo tedesco. L'autorità competente designa l'istituzione competente in materia di assicurazione malattia.

**Regolamento (CE) n. 859/2003 del Consiglio del 14 maggio 2003 che estende le disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 ai cittadini di paesi terzi cui tali disposizioni non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 63, punto 4,

vista la proposta della Commissione(1),

visto il parere del Parlamento europeo(2),

considerando quanto segue:

(1) In occasione della riunione straordinaria di Tampere del 15 e 16 ottobre 1999 il Consiglio europeo ha solennemente concluso che l'Unione europea dovrebbe garantire l'equo trattamento dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio degli Stati membri, garantire loro diritti e obblighi analoghi a quelli dei cittadini dell'Unione europea, rafforzare la non discriminazione nella vita economica, sociale e culturale, nonché ravvicinare lo status giuridico dei cittadini dei paesi terzi a quello dei cittadini degli Stati membri.

(2) Con una risoluzione adottata il 27 ottobre 1999(3) il Parlamento europeo ha chiesto la rapida realizzazione delle promesse relative a un equo trattamento dei cittadini dei paesi terzi che risiedono legalmente negli Stati membri e la definizione del loro status giuridico con diritti uniformi quanto più possibile analoghi a quelli di cui godono i cittadini dell'Unione europea.

(3) Anche il Comitato economico e sociale europeo ha invitato a realizzare la parità di trattamento nel settore sociale tra i cittadini comunitari e i cittadini di paesi terzi, segnatamente nel suo parere del 26 settembre 1991 in merito allo statuto dei lavoratori migranti dei paesi terzi(4).

(4) A norma dell'articolo 6, paragrafo 2, del trattato sull'Unione europea, l'Unione rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950, e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.

(5) Il presente regolamento rispetta i diritti fondamentali ed è conforme ai principi riconosciuti in particolare dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare lo spirito dell'articolo 34, paragrafo 2.

(6) La promozione di un livello elevato di protezione sociale e l'innalzamento del tenore e della qualità della vita negli Stati membri costituiscono obiettivi della Comunità.

(7) Per quanto concerne le condizioni della protezione sociale dei cittadini di paesi terzi, e più in particolare il regime di sicurezza sociale loro applicabile, il Consiglio "Occupazione e politica sociale", nelle sue conclusioni del 3 dicembre 2001, ha ritenuto che il coordinamento applicabile ai cittadini dei paesi terzi dovrebbe concedere loro un insieme di diritti uniformi quanto più possibile analoghi a quelli di cui godono i cittadini dell'Unione europea.

(8) Attualmente il regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità(5), che costituisce lo strumento fondamentale del coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale dei diversi Stati membri, e il regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71(6) si applicano solo a determinati cittadini di paesi terzi. Complessità giuridiche ed amministrative derivano dalla molteplicità e dalla varietà degli strumenti giuridici impiegati per tentare di risolvere quei problemi di coordinamento dei regimi di sicurezza sociale degli Stati membri cui possono trovarsi confrontati i cittadini di paesi terzi che siano nella stessa condizione di cittadini comunitari. Ciò è fonte di notevoli difficoltà per gli interessati, per i loro datori di lavoro e per i competenti enti nazionali di sicurezza sociale.

(9) È pertanto opportuno prevedere l'applicazione delle norme di coordinamento del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 ai cittadini di paesi terzi legalmente soggiornanti nella Comunità ai quali le disposizioni di detti regolamenti non siano attualmente applicabili a causa della nazionalità e che soddisfino le altre condizioni previste dal medesimo regolamento; una siffatta estensione è particolarmente importante nella prospettiva dell'imminente allargamento dell'Unione europea.

(10) L'applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 a queste persone non conferisce loro il diritto all'ingresso, al soggiorno o alla residenza, né l'accesso al mercato del lavoro in uno Stato membro.

(11) Le disposizioni dei regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72 sono applicabili, in virtù del presente regolamento, solo a condizione che l'interessato sia già in situazione di soggiorno legale nel territorio di uno Stato membro. La legalità del soggiorno è quindi presupposto dell'applicazione di tali disposizioni.

(12) Le disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 non si applicano ad una situazione i cui elementi si collochino tutti all'interno di un solo Stato membro. Ciò vale in particolare quando la situazione di un cittadino di un paese terzo presenta unicamente legami con un paese terzo e un solo Stato membro.

(13) Il mantenimento del diritto alle indennità di disoccupazione, previsto dall'articolo 69 del regolamento (CEE) n. 1408/71, è subordinato alla condizione che l'interessato si iscriva come richiedente lavoro presso gli uffici di collocamento di ciascuno degli Stati membri in cui si reca. Tali disposizioni si possono pertanto applicare ad un cittadino di un paese terzo soltanto se ha il diritto, all'occorrenza tenuto conto del suo titolo di soggiorno, di iscriversi come richiedente lavoro presso gli uffici di collocamento dello Stato membro in cui si reca e di esercitarvi legalmente un'occupazione.

(14) È opportuno adottare disposizioni transitorie volte a proteggere le persone cui il presente regolamento si applica e ad evitare che esse perdano diritti in ragione della sua entrata in vigore.

(15) Per conseguire tali obiettivi è necessario ed opportuno impiegare, ai fini dell'estensione del campo di applicazione delle norme di coordinamento dei regimi nazionali di sicurezza, uno strumento giuridico comunitario vincolante e direttamente applicabile in tutti gli Stati membri che abbiano partecipato all'adozione del presente regolamento.

(16) Il presente regolamento lascia impregiudicati i diritti e gli obblighi risultanti da accordi internazionali conclusi con paesi terzi di cui la Comunità è parte e che prevedono vantaggi in materia di sicurezza sociale.

(17) Poiché gli obiettivi dell'azione prevista non possono essere sufficientemente realizzati dagli Stati membri e possono dunque, a motivo delle dimensioni dell'azione in questione, essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può adottare misure, conformemente al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. In conformità con il principio di proporzionalità enunciato nel medesimo articolo, il presente regolamento non va al di là di quanto necessario per il raggiungimento di tali obiettivi.

(18) A norma dell'articolo 3 del protocollo sulla posizione del Regno Unito e dell'Irlanda allegato al trattato sull'Unione europea ed al trattato che istituisce la Comunità europea, l'Irlanda ed il Regno Unito hanno notificato, con lettere in data 19 e 23 aprile 2002, che intendono partecipare all'adozione ed applicazione del presente regolamento.

(19) A norma degli articoli 1 e 2 del protocollo sulla posizione della Danimarca allegato al trattato sull'Unione europea e al trattato che istituisce la Comunità europea, la Danimarca non partecipa all'adozione del presente regolamento e non è vincolata da essa né è soggetta alla sua applicazione,

#### HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

##### Articolo 1

Fatte salve le disposizioni di cui all'allegato del presente regolamento, le disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 e del regolamento (CEE) n. 574/72 si applicano ai cittadini di paesi terzi cui tali disposizioni non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità, nonché ai loro familiari e superstiti, purché siano in situazione di soggiorno legale nel territorio di uno Stato membro e si trovino in una situazione in cui non tutti gli elementi si collochino all'interno di un solo Stato membro.

##### Articolo 2

1. Il presente regolamento non prevede alcun diritto per un periodo anteriore al 1o giugno 2003.

2. Ogni periodo di assicurazione e, eventualmente, ogni periodo di occupazione, di attività autonoma o di residenza compiuto sotto la legislazione di uno Stato membro prima del 1o giugno 2003 è preso in considerazione per la determinazione dei diritti acquisiti in conformità delle disposizioni del presente regolamento.

3. Fatte salve le disposizioni del paragrafo 1, un diritto è acquisito, in virtù del presente regolamento, anche quando la data di realizzazione del rischio sia anteriore al 1o giugno 2003.

4. Ogni prestazione che non è stata liquidata o che è stata sospesa a causa della cittadinanza o della residenza dell'interessato è liquidata o ristabilita, a richiesta dell'interessato, a decorrere dal 1o giugno 2003, a meno che i diritti anteriormente liquidati non abbiano dato luogo a liquidazione in capitale.

5. I diritti degli interessati che hanno ottenuto la liquidazione di una pensione o rendita prima del 1o giugno 2003, possono essere riveduti su loro richiesta, tenendo conto delle disposizioni del presente regolamento.

6. Se la domanda di cui al paragrafo 4 o al paragrafo 5 è presentata nel termine di due anni dal 1o giugno 2003, i diritti previsti dal presente regolamento sono acquisiti a decorrere da tale data; agli interessati non potranno essere opposte le disposizioni previste dalla legislazione di qualsiasi Stato membro concernenti la decadenza o la prescrizione dei diritti.

7. Se la domanda di cui al paragrafo 4 o al paragrafo 5 è presentata dopo la scadenza del termine previsto al paragrafo 6, i diritti che non sono decaduti o prescritti sono acquisiti a decorrere dalla data della domanda, fatte salve le disposizioni più favorevoli della legislazione di ciascuno Stato membro.

##### Articolo 3

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile negli Stati membri conformemente al trattato che istituisce la Comunità europea.

Fatto a Bruxelles, addì 14 maggio 2003.

Per il Consiglio

Il Presidente

A.-A. Tsouatzopoulos

(1) GU C 126 E del 28.5.2002, pag. 388.

(2) Parere reso il 21.11.2002 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(3) GU C 154 del 5.6.2000, pag. 63.

(4) GU C 339 del 31.12.1991, pag. 82.

(5) GU L 149 del 5.7.1971, pag. 2. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1386/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 187 del 10.7.2001, pag. 1).

(6) GU L 74 del 27.3.1972, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 410/2002 della Commissione (GU L 62 del 5.3.2002).

## **ALLEGATO - DISPOSIZIONI PARTICOLARI DI CUI ALL'ARTICOLO 1**

### **I. GERMANIA**

II. Per quanto riguarda le prestazioni familiari il presente regolamento si applica unicamente ai cittadini dei paesi terzi in possesso di un titolo di soggiorno chiamato "Aufenthaltserlaubnis" o "Aufenthaltsberechtigung" a norma del diritto tedesco.

### **III. II. AUSTRIA**

IV. Per quanto concerne le prestazioni familiari, il presente regolamento si applica unicamente ai cittadini dei paesi terzi che soddisfano le condizioni richieste dalla legislazione austriaca per poter beneficiare in permanenza degli assegni familiari.

## **INDIRIZZI AUTORITÀ STRANIERE**

Austria	Bundesministerium Für Soziale Sicherheit Und Generationen Abteilung Ii/B/4 - A – 1010 Wien
Belgio	Office National De Securite Sociale Services Des Conventions Internationales Bureau 3a 099 Place Victor Horta, 11 Be – 1060 Bruxelles
Danimarca	Den Sociale Sikringsstyrelse Landemaerket 11 1119 Copenhagen
Finlandia	Finnish Centre for Pensions FIN-00065 Eläketurvakeskus Finland
Francia	Cleiss - Centre Des Liaisons Europeennes Et Internationales De Securite' Sociale 11, Rue De La Tour Des Dames 75436 Paris Cedex 09
Germania	DVKA, Postfach 20 04 64, D-53134 Bonn
Gran Bretagna	Inland Revenue - National Insurance Contributions Office - International Services Rooms Bp1301/Bp1302 - Bamburgh House - Benton Park View Longbenton Newcastle Upon Tyne Ne98 Izz
Grecia	Repubblica Greca Ministry Of Labour And Social Security General Secretariat Of Social Security International Affaires Division European Union Section Stadiou Str. 29 101 10 Athen
Irlanda	Social Welfare Services Office Department Of Social Community And Family Affairs Cork Road, Waterford

Lussemburgo	Ministere De La Securite' Sociale 26, Rue Ste Zithe L-2936 Luxembourg
Olanda (Paesi Bassi)	Sociale Verzekeringsbank Afdeling Internationale Detachering Kantoor Verzekeringen Van Heuven Goedhartlaan,1 Postbus 357 1180 Aj Amstelveen (NL)
Portogallo	Departamento De Relações Internacionais De Segurança Social Rua Da Junqueira, 112 Apartado 3072 – P 1300-344 Lisboa
Slovenia	Ministry Of Labour, Family And Soc. Affairs Kotnikova, 5 1000 Ljubjana
Spagna	Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales –Tesoreria General De La Seguridadsocial <b>Subdireccion General De Inscripcion, Afiliacion Y Recaudacion En Periodo Voluntario</b> C.Astro, 5y7 28007 Madrid
Svezia	Forsakringskassan Lokalkontorsomrade Solna-Sundbyberg Box 1137, 172 23 Sundbyberg  Forsakringskassan Box 20026 SE-200 74 Malmo  Forsakringskassan Ullevikontoret 405 12 Goteborg
Polonia	Zaklad Ubezpieczen Spolecnych Ul.Czerniakowska 16 - 00-701 Warszawa
Ungheria	Foglalkoztatáspolitikai Es Munkaugyi Miniszterium – 1051 Budapest – Arany Janos U. 6 – 8 – 36 -1 - 3323100
Repubblica Ceca	Czech Social Security Administration - Mr Juraj Martonik - Krizova 25 225 08 Prague 5
<i>Slovacchia</i>	
Lituania	Valstybinio Socialinio Draudimo Fondo Valdyba Uzsenio Pensiju Skyrius The Board Of State Social Insurance Fund Foreign Pensions Division Code 8873597, T. Sevcenkos 16, Building 3, 3rd Floor Lt – 03111 Vilnius
Estonia	<u>Social Insurance Board and local pension offices</u> (Sotsiaalkindlustusamet, Pensioniametid) Functions: administration of the schemes of pension insurance, family benefits, social benefits for disabled persons and funeral grants; registration of insured persons and beneficiaries; verification of the insurance periods, posting Competent Institution: for the processing applications of the above-mentioned benefits; arrangement of the payment through banks or post offices. Contact: Sotsiaalkindlustusamet Lembitu Street 12, TALLINN 15092

	<p> Tel: 00372 6 408 120  Fax: 00372 6 408 155  E-mail: ska@ensib.ee  www.ensib.ee (website in English also available)  Contact persons:  REET KABI  Deputy Head of International Relations Department  Social Insurance Board  Tel: 00372 6 408 134  Fax: 00372 6 408 122  E-mail: reet.kabi@ensib.ee  AVE LIBLIK-TALU  Chief Specialist of International Relations Department  Social Insurance Board  Tel: 00372 6 408 135  Fax: 00372 6 408 122  E-mail: ave.liblik@ensib.ee  <u>Estonian Health Insurance Fund</u>  (Eesti Haigekassa) </p> <p> Functions: registration of the health insured persons; grant and payment of sickness and maternity benefits in cash; sickness and maternity benefits in kind.  Competent Institution: for the processing applications of the abovementioned benefits; issuing of forms E 104-123 and E 125-128.  Contact:  Eesti Haigekassa,  Lembitu Street 10,  TALLINN 10114 </p>
Malta	<p> Enforcement Section  Department Of Social Security  38, Ordnance Street  Valletta Cmr 02 </p>
SVIZZERA	<p> Ufficio Federale delle assicurazioni sociali  Affari internazionali  Effingerstrasse, 20  CH-3003 BERNA </p>