

Circolari Inps nn. 83/98/99 del 2010 – Regolamenti CE in materia di sicurezza Distacco comunitario

22 Luglio 2010

Dal 1° maggio 2010 il coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale dei 27 Stati membri dell'Unione europea è disciplinato dalle norme del regolamento (CE) n. 883/2004, così come modificato dal regolamento (CE) n. 988/2009, e dal regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009, in sostituzione dei precedenti regolamenti CEE nn. 1408/1971 e 574/1972.

Le norme dei regolamenti richiamati da ultimo continuano ad applicarsi solo in determinati casi.

Con la circolare n. 82/2010 l'Inps ha fornito chiarimenti in merito ai principi e alle disposizioni generali dei nuovi regolamenti, sottolineando la novità dello scambio telematico di informazioni tra le varie istituzioni degli Stati membri, finalizzato a semplificare e velocizzare la trattazione e definizione delle pratiche in materia.

Al riguardo, sono stati predisposti appositi sistemi per la compilazione dei diversi documenti e la trasmissione degli stessi tra gli Stati dell'Ue, attraverso i cosiddetti "punti di accesso" che, per l'Italia, sono stati individuati nelle seguenti istituzioni:

- Ministero del lavoro;
- Inail;
- Inps;
- Inpdap.

Specifiche circolari sono state quindi diramate per i diversi settori della sicurezza sociale, tutte disponibili in una sezione dedicata del sito web dell'Istituto.

Tra queste, si evidenzia, in particolare, che nella circolare n. 85/10 viene precisato che le norme sulla totalizzazione dei periodi assicurativi compiuti negli Stati comunitari o convenzionati sono applicabili anche per il conseguimento del diritto al trattamento speciale di disoccupazione per i lavoratori licenziati da imprese edili e affini di cui all'articolo 9, secondo comma, della legge n.427/1975.

A tal fine, la cessazione dal lavoro deve essersi verificata in Italia nel settore

dell'edilizia e la contribuzione estera da prendere in considerazione deve riferirsi a periodi di effettiva attività svolta esclusivamente nel settore edilizio (cfr. circolare Inps n. 3/92).

In analogia al principio che esclude la totalizzazione per il diritto alla mobilità, l'Istituto chiarisce che per quanto riguarda i seguenti trattamenti speciali:

- TS/DS edile ai sensi dell'articolo 11, commi 2 e 3, della legge n. 223/91
- TS/EDILE ai sensi dell'articolo 3, commi 3 e 4, della legge n. 451/94

la totalizzazione non è ammessa poiché è richiesto, anche in questi casi, un requisito specifico che, per le sue caratteristiche, non può che essere perfezionato sulla base dei soli periodi di assicurazione maturati in Italia.

Alla legislazione applicabile e al distacco comunitario è dedicata, invece, l'allegata circolare n.83/10 esaminata, in sintesi, qui di seguito.

Le nuove disposizioni attinenti ai lavoratori che si spostano all'interno dell'Unione europea sono contenute nel Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 (articoli da 11 a 16) e nel Titolo II del regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009 (articoli da 14 a 21).

Innanzitutto, l'articolo 11 del regolamento n. 883/2004 afferma il principio generale dell'unicità della legislazione applicabile, in base al quale le persone destinatarie della normativa comunitaria sono soggette alla legislazione di un solo Stato.

Per la concreta applicazione di tale principio i regolamenti stabiliscono alcuni criteri che, con riferimento alle diverse fattispecie, consentono di individuare la legislazione da applicare.

Per quanto di interesse, secondo il principio della territorialità (c.d. *lex loci laboris*), i lavoratori occupati nel territorio di uno Stato membro sono soggetti alla legislazione di tale Stato, anche nel caso in cui i lavoratori medesimi abbiano la residenza in un altro Stato membro o l'impresa/datore di lavoro abbia la sede legale o la sede dell'attività in uno Stato diverso.

Tuttavia, anche la nuova normativa comunitaria contempla, ai sensi dell'articolo 12 del regolamento n.883/2004, il distacco di lavoratori dipendenti o autonomi quale eccezione a tale principio.

Nello specifico, la persona che svolge un'attività subordinata in uno Stato membro

alle dipendenze di un datore di lavoro che esercita abitualmente le sue attività in tale Stato, può essere distaccata in un altro Stato membro e rimanere soggetta alla legislazione del primo Stato (principio della personalità) se:

- l'attività lavorativa nello Stato di destinazione sia svolta per conto del datore di lavoro da cui normalmente dipende;
- la durata prevedibile dell'attività non sia superiore a ventiquattro mesi (in precedenza erano dodici);
- la persona non venga inviata in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del periodo massimo di ventiquattro mesi.

Si sottolinea che il regolamento di applicazione prevede che per "persona che esercita un'attività subordinata" nel senso sopra indicato si intende anche una persona assunta nella prospettiva del distacco in un altro Stato membro, purché, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro in questione, la persona interessata fosse già soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui il suo datore di lavoro è stabilito.

Un lavoratore può quindi essere assunto per essere distaccato e la data di assunzione può coincidere con l'inizio del distacco, purché il lavoratore, prima dell'assunzione finalizzata al distacco, risulti iscritto al regime assicurativo dello Stato membro di provenienza da almeno un mese.

Per il mantenimento della legislazione dello Stato membro di invio è inoltre indispensabile che il datore di lavoro di norma svolga attività sostanziali sul territorio dello Stato in cui ha stabilito la propria sede.

Al fine di stabilire la sussistenza di tale requisito è necessario che l'istituzione competente dello Stato membro di invio valuti una serie di elementi caratterizzanti l'attività del datore di lavoro e la natura delle attività svolta, prendendo a riferimento - chiarisce l'Inps - un periodo indicativo di almeno due mesi.

Essenziali per la liceità del distacco sono inoltre le condizioni seguenti:

- a) l'attività svolta dal lavoratore nello Stato di destinazione deve essere esercitata per conto del datore di lavoro che lo ha distaccato; deve, cioè, mantenersi per tutto il periodo del distacco un legame diretto tra lavoratore e datore di lavoro.
- b) deve trattarsi di un'attività limitata nel tempo, considerando che il distacco, di norma, non può essere superiore a 24 mesi;

c) il lavoratore non deve essere inviato in sostituzione di un lavoratore che è giunto al termine del distacco, avendo riferimento alle mansioni specifiche del lavoratore distaccato e dei lavoratori già distaccati nello stesso Stato membro nei due anni che precedono il rilascio dell'attestazione relativa alla legislazione applicabile.

L'Istituto precisa altresì che in considerazione delle caratteristiche peculiari del contratto di apprendistato, l'apprendista, in linea di principio, non può essere distaccato, salva l'ipotesi in cui l'esercizio dell'attività all'estero rientri nel programma di formazione ed, in tal caso, il datore di lavoro dovrà fornire idonea documentazione comprovante la continuazione dell'attività formativa all'estero secondo le modalità previste dalla normativa italiana (registrazione delle ore, presenza di un tutor ecc.).

Ai sensi di quanto prescritto dalla Decisione comunitaria allegata alla circolare, viene quindi evidenziato che la temporanea sospensione del lavoro da parte del lavoratore distaccato dovuta a ferie, malattia, corsi di formazione presso l'impresa distaccante etc., non costituisce un'interruzione del periodo di distacco che possa consentirne il prolungamento oltre la data inizialmente fissata. Pertanto, un'estensione del distacco che tenga conto dei periodi di sospensione non potrà essere autorizzata.

L'interruzione del distacco è invece determinata dal rientro del lavoratore nello Stato di provenienza prima del termine previsto e, in tal caso, il lavoratore e/o il datore di lavoro devono informare della cessazione anticipata l'istituzione competente dello Stato membro di provenienza, alla quale deve riferirsi anche quando il lavoratore, durante il periodo di distacco, venga assegnato o trasferito a un'altra impresa nello Stato di provenienza.

Si precisa, inoltre, che, nel caso di distacchi consecutivi nello stesso Stato membro, il secondo sarà considerato separato solo se viene rispettato un periodo di interruzione di almeno due mesi. Peraltro, i distacchi consecutivi in Stati membri diversi danno in ogni caso origine a un nuovo distacco.

Come accennato, le nuove disposizioni comunitarie hanno esteso la durata massima del distacco da dodici a ventiquattro mesi, con conseguente abrogazione delle disposizioni riguardanti la proroga del distacco previste dall'articolo 14 del regolamento n. 1408/71.

Tuttavia, qualora per particolari esigenze la durata del distacco debba essere

prorogata, l'articolo 16 del regolamento n. 883/2004 (che sostituisce l'articolo 17 del regolamento n. 1408/71) consente agli organismi competenti degli Stati membri interessati (che per l'Inps sono le Direzioni regionali) di stipulare, per alcune persone o categorie, Accordi in deroga.

I nuovi regolamenti, infine, allo scopo di garantire alle persone interessate la piena tutela dei diritti di sicurezza sociale, prevedono norme più dettagliate per i casi di lavoro contemporaneo in due o più Stati.

La persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta:

a) alla legislazione dello Stato membro di residenza se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro o se dipende da più imprese o da più datori di lavoro aventi la propria sede legale o la sede delle loro attività in diversi Stati membri;

b) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro che la occupa ha la sua sede legale o la sede delle sue attività, se essa non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza.

Qualora il lavoratore eserciti un'attività subordinata in due o più Stati membri per conto di un datore di lavoro stabilito sul territorio di uno Stato extracomunitario e risieda in uno Stato membro, è soggetto alla legislazione dello Stato di residenza, anche se in tale Stato non vi esercita una parte sostanziale della sua attività.

Per stabilire se una parte sostanziale dell'attività sia svolta in uno Stato membro deve farsi riferimento ad alcuni parametri generali. Occorre verificare, innanzitutto, che l'attività, tenendo conto dell'orario di lavoro e della retribuzione, sia almeno pari al 25 % dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore.

Se invece il lavoratore esercita abitualmente un'attività subordinata e un'attività autonoma in vari Stati membri è soggetto alla legislazione dello Stato membro in cui esercita l'attività subordinata, mentre nel caso in cui eserciti un'attività lavorativa autonoma in uno Stato membro e un'attività subordinata in due o più Stati membri, la legislazione da applicare è determinata secondo i criteri sopra indicati relativi all'esercizio abituale di attività subordinata in diversi Stati membri.

Per gli ulteriori chiarimenti forniti dall'Istituto si rinvia ad una puntuale lettura della

circolare, in particolare riguardo le modalità per individuare la legislazione applicabile nell'ipotesi di esercizio dell'attività in due o più Stati membri, che prevedono, in caso di divergenza tra gli Stati membri, l'applicazione di una legislazione in via provvisoria e l'espletamento di una procedura di conciliazione nel merito, nonché le disposizioni relative alle forme di assicurazione.

Con la circolare n. 99/10, parimenti allegata, l'Inps, a fronte dell'estensione del periodo di distacco da 12 a 24 mesi, ha trasmesso il nuovo formulario A1 (Certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato), pubblicato dai competenti organismi comunitari e sostitutivo del formulario E 101, mentre, eccezioni a parte, il formulario E 102 è stato abolito (cfr. in proposito News Ance n. 647/2010).

La circolare chiarisce, inoltre, che i nuovi regolamenti non contengono alcuna disposizione transitoria relativa alla totalizzazione dei periodi di distacco maturati a norma dei regolamenti nn.1408/71 e 883/2004.

Pertanto, al fine di garantire la continuità giuridica tra i due regolamenti e assicurare l'applicazione uniforme delle regole sul distacco durante il periodo di transizione, la Decisione comunitaria n. A3 del 17 dicembre 2009 ha stabilito che, qualora il periodo di distacco abbia avuto inizio prima della data di entrata in vigore del regolamento n. 883/2004, ossia prima del 1° maggio 2010, e sia proseguito successivamente, per il calcolo del periodo massimo di distacco di 24 mesi si considerano sia i periodi antecedenti che quelli successivi al 1° maggio 2010.

Per maggiore chiarezza, il Ministero del lavoro ha fornito una serie di esempi, allegati alla circolare, relativi alle situazioni più ricorrenti che possono verificarsi al 1° maggio 2010.

Si rammenta che i nuovi regolamenti non si applicano a Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera, Paesi per i quali continuano a trovare applicazione le disposizioni dei regolamenti nn.1408/71 e 574/72 e ad essere utilizzati i formulari E 101 ed E 102.

I regolamenti e i formulari citati da ultimo continuano ad essere applicati anche ai cittadini degli Stati terzi alle condizioni previste dal regolamento n. 859/2003.

Si segnala, infine, che con l'allegata circolare n. 98/10 l'Inps, in ottemperanza alla

richiesta di diffusione da parte della Commissione europea, ha fornito i link per accedere a portali e siti web contenenti informazioni sulla nuova regolamentazione comunitaria e sulle legislazioni nazionali in materia di sicurezza sociale.

2841-Circoalre Inps n. 99-10.pdf [Apri](#)

2841-Circolare Inps n. 98-10.pdf [Apri](#)

2841-Circolare Inps n. 83-10.pdf [Apri](#)