

Brexit – Lavoratori distaccati – Istruzioni Inps

7 Maggio 2021

Si fa seguito alle precedenti comunicazioni sulla materia, per segnalare che l'Inps, con la [circolare n. 71/21](#), ha fornito indicazioni in merito all'Accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea (UE) e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra (Trade and Cooperation Agreement – TCA) ([G.U. dell'UE del 31/12/2020](#)).

L'accordo (applicato in via provvisoria dal 1° gennaio 2021 – termine del periodo di transizione alla Brexit – al 30 aprile 2021 e formalmente in vigore dal 1° maggio c.a. a seguito del completamento dei processi di ratifica)^[1] definisce le condizioni per la collaborazione tra i Paesi dell'UE e il Regno Unito e regola sia gli scambi di merci e servizi, sia un'ampia gamma di altri settori, tra cui quello della sicurezza sociale.

Con riferimento a tale ultimo settore, le norme di coordinamento sono contenute nell'apposito Protocollo, parte integrante del TCA, che ha validità per 15 anni dall'entrata in vigore dell'accordo (in particolare, le disposizioni sulla legislazione applicabile sono contenute nel Titolo II del Protocollo e nell'Allegato SSC-7).

Nello specifico, con riguardo **ai lavoratori distaccati (art. SSC.11)**, l'Istituto evidenzia che, in deroga alle disposizioni generali in materia di determinazione della legislazione applicabile e *“come misura transitoria in relazione alla situazione esistente prima dell'entrata in vigore del presente accordo”*, il Protocollo prevede che i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in uno Stato diverso da quello in cui ha sede il proprio datore di lavoro (lavoratori dipendenti) o di abituale esercizio dell'attività lavorativa (lavoratori autonomi), restino assoggettati alla legislazione dello Stato di invio per un periodo non superiore a 24 mesi.

Tali disposizioni non sono, tuttavia, applicabili in via generale a tutti gli Stati dell'UE nei rapporti con il Regno Unito, ma soltanto agli Stati che avranno comunicato all'UE, come l'Italia, l'intenzione di voler derogare alle disposizioni generali (c.d. Stati di categoria A).

In particolare, l'Inps sottolinea che i cittadini dell'Unione europea che esercitano un'attività subordinata o autonoma nel Regno Unito alla fine del periodo di transizione (31 dicembre 2020)^[2] e che, a norma del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004, sono soggetti alla legislazione di uno Stato membro, mantengono detta condizione fintantoché continuino a trovarsi senza soluzione di continuità nella fattispecie sopra descritta.

Nel merito, come già chiarito con il messaggio n. 4805/2020 (cfr. [comunicazione Ance del 15 gennaio 2021](#)), viene confermata la validità delle certificazioni di distacco rilasciate per periodi di lavoro con data iniziale precedente all'entrata in vigore del TCA e con data finale successiva al 31 dicembre 2020.

Per tali situazioni di lavoro sarà possibile, alla scadenza del periodo certificato, richiedere un nuovo distacco senza soluzione di continuità in applicazione delle disposizioni del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004.

Viene quindi precisato che eventuali proroghe di distacco (art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004) autorizzate anteriormente al 1° gennaio 2021 e in corso di esecuzione alla predetta data saranno valide fino a naturale scadenza.

Parimenti, anche altri accordi stipulati anteriormente al 1° gennaio 2021, in deroga alle disposizioni generali previste dalla previgente normativa comunitaria, restano validi fino a naturale scadenza.

Diversamente da quanto stabilito dalla previgente normativa comunitaria, le nuove disposizioni in materia di legislazione applicabile contenute nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale non prevedono più la possibilità di prolungare la durata ordinaria del distacco (24 mesi), né di stipulare, in determinati casi e a determinate condizioni, accordi in deroga alle norme generali previste in materia di determinazione della legislazione applicabile.

Con riguardo alle ipotesi di esercizio di attività lavorativa subordinata o autonoma in due o più Stati **(art. SSC.12)**, le previsioni dell'accordo ribadiscono quanto già previsto in materia dai regolamenti comunitari. Criteri speciali per l'applicazione della legislazione del Regno Unito sono riportati nei paragrafi 5 e 6 del citato articolo.

Per quanto ivi non richiamato, si rinvia alla circolare in argomento.

[1] ___ Si evidenzia che l'accordo è stato approvato dal Parlamento europeo il 27 aprile e dal Consiglio dell'UE con [decisione adottata il 29 aprile c.a.](#). La circolare Inps è stata pubblicata a seguito della ratifica del Parlamento Europeo.

L'accordo è stato considerato come un accordo riferito a materie di competenza esclusiva dell'UE e quindi non essendo un accordo misto non richiede la ratifica di ciascun Stato membro dell'UE.

[2] ___ A seguito dell'uscita del Regno Unito dall'Unione europea, il 1° febbraio 2020 è entrato in vigore il c.d. "Withdrawal Agreement", l'Accordo sul recesso del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dall'Unione che ha scongiurato la cessazione immediata nel Regno Unito dell'applicazione del diritto dell'Unione, prevedendone l'applicazione transitoria durante il c.d. periodo di transizione, decorrente dall'entrata in vigore dell'accordo fino al 31 dicembre 2020.