

DECISIONE A2

del 12 giugno 2009

riguardante l'interpretazione dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio sulla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati e ai lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente al di fuori dello Stato di competenza

(Testo rilevante ai fini del SEE e dell'accordo CE/Svizzera)

(2010/C 106/02)

LA COMMISSIONE AMMINISTRATIVA PER IL COORDINAMENTO DEI SISTEMI DI PREVIDENZA SOCIALE,

visto l'articolo 72, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale⁽¹⁾, ai sensi del quale la commissione amministrativa è incaricata di trattare ogni questione amministrativa e di interpretazione derivante dalle disposizioni del regolamento (CE) n. 883/2004 e del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale⁽²⁾,

visto l'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004,

visti gli articoli 5 e 6 nonché gli articoli da 14 a 21 del regolamento (CE) n. 987/2009,

considerando che quanto segue:

- (1) Quanto disposto all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, prevede un'eccezione alla regola generale di cui all'articolo 11, paragrafo 3, lettera a), del medesimo regolamento, che mira soprattutto a facilitare la libera prestazione di servizi da parte dei datori di lavoro che distaccano lavoratori dipendenti in Stati membri diversi da quello in cui hanno sede nonché la libertà dei lavoratori dipendenti di spostarsi verso altri Stati membri. Tali disposizioni mirano anche a superare ostacoli che possono impedire la libertà di circolazione dei lavoratori nonché a incoraggiare l'integrazione economica risparmiando complicazioni amministrative, in particolare ai lavoratori e alle imprese.
- (2) Tali disposizioni mirano quindi a evitare, ai lavoratori, ai datori di lavoro e agli enti di sicurezza sociale, possibili complicazioni amministrative derivanti dall'applicazione della regola generale di cui all'articolo 11, paragrafo 3, lettera a), del suddetto regolamento quando è di breve durata il periodo di occupazione in uno Stato membro

diverso da quello in cui l'impresa ha la sua sede legale o domicilio o da quello in cui il lavoratore autonomo abitualmente esercita la sua attività.

- (3) A tal fine, la prima condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo 12, paragrafo 1, del suddetto regolamento è l'esistenza di un legame organico tra datore di lavoro e lavoratore da esso assunto.
- (4) La tutela del lavoratore e la sicurezza giuridica di cui beneficia lui e l'istituzione presso la quale è assicurato, esigono la garanzia assoluta che, per la durata del distacco, il legame organico venga mantenuto.
- (5) La seconda condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo 12, paragrafo 1, del suddetto regolamento è l'esistenza di legami tra il datore di lavoro e lo Stato membro in cui questi ha sede. La possibilità di distaccare dovrebbe dunque essere limitata alle sole imprese che normalmente esercitano la loro attività sul territorio dello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore distaccato resta sottoposto; si suppone perciò che le disposizioni di cui sopra si applicano solo a imprese che esercitano abitualmente attività sostanziali sul territorio dello Stato membro in cui hanno sede.
- (6) Per i lavoratori sia dipendenti che autonomi si devono precisare dei periodi indicativi, fatta salva una valutazione caso per caso.
- (7) Non può esserci più garanzia di mantenimento del legame organico se il lavoratore distaccato è messo a disposizione di una terza impresa.
- (8) Durante il periodo di distacco è necessario poter effettuare tutti i controlli, in particolare riguardo al versamento dei contributi e al mantenimento del legame organico, atti a impedire abusi delle suddette disposizioni nonché informare adeguatamente gli enti amministrativi, i datori di lavoro e i lavoratori.

⁽¹⁾ GU L 166 del 30.4.2004, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1.

- (9) Il lavoratore e il datore di lavoro devono essere debitamente informati delle condizioni alle quali il lavoratore distaccato può rimanere soggetto alla legislazione del paese dal quale è stato distaccato.
- (10) Le istituzioni competenti devono valutare e monitorare la situazione delle imprese e dei lavoratori in modo da garantire appropriatamente la libera prestazione di servizi e la libertà di circolazione dei lavoratori.
- (11) Il principio di leale cooperazione, enunciato all'articolo 10 del trattato, impone alle istituzioni competenti una serie di obblighi ai fini dell'attuazione dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Deliberando secondo le modalità stabilite all'articolo 71, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 883/2004,

DECIDE:

1. Le disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 si applicano a un lavoratore, soggetto alla legislazione di uno Stato membro (Stato d'invio) in quanto agisce al servizio di un datore di lavoro, che lo ha distaccato in un altro Stato membro (Stato di occupazione) perché vi svolga un lavoro per suo conto.

Il lavoro sarà considerato svolto per conto del datore di lavoro dello Stato di invio se accertato che il lavoro è stato eseguito per quel datore di lavoro e che persiste il legame organico tra il lavoratore e il datore di lavoro che lo ha distaccato.

Per stabilire se tale legame organico persiste, supponendo perciò che il lavoratore continui a essere subordinato al datore di lavoro che lo ha distaccato, si deve tener conto di vari elementi, come responsabilità nell'assunzione, contratto di lavoro, retribuzione (fatti salvi eventuali accordi tra il datore di lavoro nello Stato di invio e l'impresa nello Stato di occupazione sul pagamento dei lavoratori), licenziamento e potere di determinare la natura della prestazione.

Per applicare l'articolo 14, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009, a titolo indicativo, si può considerare soddisfatto il requisito formulato con le parole «immediatamente

prima dell'inizio del rapporto di lavoro» se l'interessato è stato soggetto per almeno un mese alla legislazione dello Stato membro in cui il datore di lavoro è stabilito. Periodi più brevi richiederanno una valutazione caso per caso che tenga conto di tutti gli altri fattori in causa.

Per determinare, ove necessario e nei casi dubbi, se un datore di lavoro svolge abitualmente attività sostanziali nel territorio dello Stato membro in cui ha sede, l'istituzione competente di quest'ultimo deve esaminare tutti i criteri che caratterizzano le attività svolte da tale datore di lavoro, come il luogo in cui si trova la sede e l'amministrazione dell'impresa, la quantità di personale amministrativo che lavora nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro, il luogo di assunzione dei lavoratori distaccati e il luogo in cui è conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti, la legislazione applicabile ai contratti stipulati con i dipendenti, da un lato, e con i clienti, dall'altro, il fatturato durante un periodo da considerare tipico in ciascuno degli Stati membri interessati e il numero di contratti eseguiti nello Stato di invio. Quanto precede non è un elenco esaustivo poiché occorrerebbe adattare i criteri a ogni caso specifico e tener conto della natura delle attività svolte dall'impresa nello Stato in cui ha sede.

2. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 14, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 987/2009, il soddisfacimento dei requisiti nello Stato membro in cui la persona ha sede si valuta in base a criteri come la disponibilità di uno spazio adibito a ufficio, il pagamento di tasse, il possesso di una tessera professionale e di una partita IVA o la registrazione presso camere di commercio o ordini professionali. A titolo indicativo, svolgere la propria attività per almeno due mesi si può ritenere che soddisfi il requisito formulato con i termini «per un certo tempo prima della data in cui» la persona «intende valersi delle disposizioni di detto articolo». Periodi più brevi richiedono una valutazione caso per caso che tenga conto di tutti gli altri fattori in causa.
3. a) In conformità delle disposizioni del punto 1 della presente decisione, si continua ad applicare al distacco di personale l'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 se il lavoratore, distaccato da un'impresa dello Stato di invio presso un'altra dello Stato di occupazione, viene anche distaccato presso una o più altre imprese del medesimo Stato d'occupazione e se, comunque, il lavoratore continua a svolgere il suo lavoro per l'impresa che lo ha distaccato. Ciò avviene, in particolare, quando l'impresa distacca il lavoratore presso uno Stato membro per eseguirvi, successivamente o simultaneamente, un lavoro in due o più imprese situate nello stesso Stato membro. L'elemento essenziale e decisivo è che il lavoro continui a essere svolto per conto dell'impresa di invio;

distacchi consecutivi presso diversi Stati membri sono comunque considerati nuovi distacchi ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004;

- b) una breve interruzione, qualunque ne sia la ragione (vacanze, malattia, formazione presso l'impresa d'invio, ecc.), dell'attività del lavoratore nell'impresa dello Stato d'occupazione, non interrompe il periodo di distacco ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004;
- c) terminato un periodo di distacco, non può essere autorizzato nessun nuovo periodo di distacco per lo stesso lavoratore, le stesse imprese e lo stesso Stato membro finché non siano trascorsi almeno due mesi dalla data di scadenza del precedente periodo di distacco. In particolari circostanze è tuttavia ammesso derogare a questo principio.
4. Le disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 non si applicano o cesseranno di essere applicate in particolare:
- a) quando l'impresa presso la quale il lavoratore è stato distaccato lo mette a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa ha sede;
- b) quando il lavoratore distaccato presso uno Stato membro è messo a disposizione di un'impresa con sede in un altro Stato membro;
- c) quando il lavoratore è assunto in uno Stato membro per essere distaccato da un'impresa con sede in un secondo Stato membro presso un'impresa in un terzo Stato membro.
5. a) L'istituzione competente dello Stato membro alla cui legislazione l'interessato rimane soggetto ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004, informerà debitamente il datore di lavoro e il lavoratore interessati, nei casi contemplati dalla presente decisione, delle condizioni alle quali il lavoratore distaccato può continuare a essere soggetto alla sua legislazione. Il datore di lavoro deve essere informato sulla possibilità di controlli durante il periodo di distacco miranti ad accertare che tale periodo non sia scaduto. I controlli potranno riguardare soprattutto il pagamento dei contributi e il mantenimento del legame organico.
- L'istituzione competente dello Stato membro in cui ha sede l'interessato, alla cui legislazione il lavoratore autonomo è soggetto ai sensi dell'articolo 12, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 883/2004, informerà debitamente quest'ultimo delle condizioni alle quali può continuare a essere soggetto alla sua legislazione. L'interessato sarà dunque informato della possibilità di controlli nel periodo durante il quale svolge un'attività temporanea nello Stato in cui lavora, miranti ad accertare che le condizioni che si applicano a tale attività non siano mutate. I controlli potranno riguardare soprattutto il pagamento dei contributi e il mantenimento dell'infrastruttura necessaria a svolgere la sua attività nello Stato nel quale ha sede;
- b) il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro informeranno inoltre l'istituzione competente dello Stato di invio di ogni cambiamento che avvenga durante il periodo di distacco e, in particolare:
- se il distacco richiesto non ha avuto luogo,
- se l'attività è stata interrotta in un caso diverso da quello previsto al paragrafo 3, lettera b), della presente decisione,
- se il lavoratore distaccato è stato assegnato dal suo datore di lavoro a un'altra impresa nello Stato d'invio, in particolare nel caso di un'impresa che venga fusa o trasferita;
- c) se del caso e a richiesta, l'istituzione competente dello Stato di invio fornirà all'istituzione dello Stato di occupazione le informazioni di cui alla lettera b);
- d) le istituzioni competenti dello Stato di invio e dello Stato di occupazione collaboreranno nell'esecuzione dei suddetti controlli e se sorgono dubbi sull'applicabilità dell'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004.
6. Le istituzioni competenti valuteranno e monitoreranno le situazioni di cui all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004 in modo da garantire adeguatamente ai datori di lavoro e ai lavoratori la libera prestazione dei servizi e la libertà di circolazione dei lavoratori. In particolare, i criteri per verificare se un datore di lavoro svolga abitualmente le sue attività nel territorio di uno Stato, se esista un legame organico tra l'impresa e il lavoratore o se un lavoratore autonomo mantenga l'infrastruttura necessaria a svolgere l'attività in un certo Stato, vanno applicati in modo coerente e uniforme nelle stesse situazioni o in altre comparabili.

7. Nel fissare e classificare i criteri per valutare la situazione delle imprese e dei lavoratori e nell'ambito dei controlli effettuati, la commissione amministrativa, al fine di attuare l'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, incoraggia la cooperazione tra le autorità competenti degli Stati membri, agevola il lavoro di monitoraggio e lo scambio di informazioni, esperienze e buone pratiche. A tal fine, essa redigerà in fasi successive, a beneficio delle autorità amministrative, delle imprese e dei lavoratori, una guida delle buone pratiche relative al distacco dei lavoratori e allo svolgimento da parte dei lavoratori autonomi di un'attività secondaria al di fuori dello Stato in cui hanno sede.
8. La presente decisione sarà pubblicata nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*. Essa si applica a decorrere dalla data di entrata in vigore del regolamento (CE) n. 987/2009.

La presidente della commissione amministrativa
Gabriela PIKOROVÁ
