II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

COMMISSIONE

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

DECISIONE N. 162

del 31 maggio 1996

concernente l'interpretazione degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1 del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio relativi alla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati

(96/554/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 che la decisione n. 128 del 17 ottobre 1985 dev'essere aggiornata;

considerando, da un lato, che le disposizioni degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1 del regolamento (CEE) n. 1408/71 prevedono un'eccezione alla regola generale enunciata all'articolo 13, paragrafo 2, lettera a) o paragrafo 2, lettera c) di detto regolamento onde agevolare sul piano pratico al lavoratore l'esercizio del suo diritto alla libera circolazione;

considerando che dette 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, lettera a) o paragrafo 2, lettera c) del regolamento suddetto nel caso di periodi di occupazione 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;

considerando che gli articoli 14, paragrafo 1 e 14 ter, paragrafo 1 del regolamento (CEE) n. 1408/71, per il fatto che costituiscono eccezioni devono essere interpretati rigorosamente;

considerando che è opportuno delimitare il loro campo di applicazione in modo più preciso e, a tal fine, registrare diversi casi particolari che possono presentarsi;

considerando che, sebbene le eccezioni alle regole generali previste all'articolo 13 del regolamento summenzionato siano soggette ad un'interpretazione rigorosa, occorre, ai fini della semplificazione, estendere l'applicazione degli articoli 14, paragrafo 1, o 14 ter, paragrafo 1 del regolamento citato al caso di un lavoratore assunto nello Stato membro in cui l'impresa ha la propria sede o un suo stabilimento, allo scopo di 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;

considerando che, a tale proposito, uno dei criteri decisivi per l'applicazione degli articoli 14, paragrafo 1, o 14 ter, paragrafo 1 del regolamento citato è l'esistenza di un legame organico tra l'impresa che ha assunto il lavoratore e quest'ultimo;

considerando che 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; che pertanto occorre limitare la possibilità offerta in questo caso alle imprese che di norma esercitano la loro attività nel territorio dello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore distaccato resta soggetto;

considerando che è opportuno evitare prolungamenti abusivi del periodo di distacco con interruzioni temporanee ripetute;

considerando che le garanzie relative al mantenimento del legame organico non esistono se il lavoratore distaccato è messo a disposizione di una terza impresa;

considerando che le complicazioni amministrative cui intende ovviare l'articolo 14, paragrafo 1, esistono comunque se il lavoratore assunto da un'impresa stabilita in uno Stato membro al fine di essere distaccato in un altro Stato membro è stato in precedenza soggetto alla legislazione di un terzo Stato membro o di un paese terzo e, a maggior ragione, se è stato in precedenza soggetto alla legislazione dello Stato membro nel quale è distaccato; che di conseguenza lo scopo dell'articolo 14, paragrafo 1, sarebbe vanificato; che, mutatis mutandis, altrettanto vale per l'articolo 14 ter, paragrafo 1;

considerando che è necessario effettuare, durante il periodo del distacco, tutti i controlli, in particolare quelli volti ad accertare il versamento dei contributi e il sussistere del legame organico, che consentano di evitare un'utilizzazione abusiva delle disposizioni summenzionate e organizzare una migliore informazione delle istanze amministrative, dei datori di lavoro e dei lavoratori;

considerando in particolare che tanto il lavoratore quanto 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 di invio;

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

DECIDE:

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

   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 limpresa che lo ha distaccato.

   Onde stabilire se tale legame organico sussiste e se il rapporto di subordinazione del lavoratore nei confronti dell'impresa che l'ha distaccato viene mantenuto, è necessario prendere in considerazione un insieme di elementi, in particolare la responsabilità in materia di assunzione, di contratto di lavoro, di licenziamento e di determinazione della natura del lavoro.

2. Nel quadro delle disposizioni di cui al punto 1 della presente decisione, gli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, continuano ad applicarsi, in particolare alle seguenti condizioni:

   a) *Distacco del personale abituale*

      Quando il lavoratore distaccato dall'impresa del paese d'invio presso una impresa dello Stato di impiego, viene anche distaccato presso un'altra o altre imprese del paese di impiego, purché tuttavia il lavoratore continui ad esercitare la sua attività per conto dell'impresa che l'ha distaccato.

      In particolare questo caso si verifica quando l'impresa ha distaccato il lavortore in un altro Stato membro affinché egli vi effettui il lavoro successivamente o simultaneamente in 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 alla disposizione del regolamento (CEE) n. 1408/71 è assunto nello Stato membro nel 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, a condizione che:

      i) esista un legame organico tra detta impresa e il lavoratore per tutta la durata del distacco; e

      ii) la suddetta impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro e cioè,

         — nel caso in cui un'impresa la cui attività consiste nel mettere temporaneamente del personale a disposizione di altre imprese, metta abitualmente del personale a disposizione di utilizzatori che hanno sede sul territorio di tale Stato, al fine di impiegarlo su questo territorio e,

         — negli altri casi, sempreché l'impresa eserciti attività sostanziali nel territorio del primo Stato membro e vi impieghi abitualmente il suo personale.

c) L'interruzione temporanea delle attività del lavoratore presso l'impresa del paese d'impiego non va considerata come un'interruzione del distacco ai sensi degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1.

3. Le disposizioni dei citati articoli 14, paragrafo 1, o 14 ter, paragrafo 1, non si applicano o cessano di applicarsi in particolare:

a) qualora 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) qualora il lavoratore distaccato in uno Stato membro sia messo a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;

c) qualora 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.

4. a) L'istituzione competente dello Stato membro alla cui legislazione l'interessato rimane soggetto in virtù degli articoli 14, paragrafo 1, e 14 ter, paragrafo 1, nei casi previsti dalla presente decisione, informa debitamente il datore di lavoro e il lavoratore interessati delle condizioni cui è subordinata la continuazione dell'assoggettamento del lavoratore distaccato alla sua legislazione. Il datore di lavoro è in tal modo informato della possibilità di controlli durante tutto il periodo di distacco onde verificare che questo non sia cessato. Tali controlli possono riguardare, in particolare, il pagamento dei contributi e il mantenimento del legame organico.

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 avuto luogo la proroga del distacco richiesta;

— se l'attività è interrotta in un caso diverso da quello contemplato al punto 2, 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 di invio comunica all'istituzione del paese d'impiego, eventualmente dietro sua richiesta, le informazioni di cui alla lettera b) del presente punto.

d) Le istituzioni competenti del paese d'invio e del paese d'impiego cooperano all'attuazione dei controlli precitati, come pure qualora sussistano dubbi quanto all'applicabilità dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera a) del regolamento (CEE) n. 1408/71.

5. La presente decisione, che sostituisce la decisione n. 128 del 17 ottobre 1985, è applicabile a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.*

Il Presidente della Commissione amministrativa

G. MICCIO