2024/1754

24.6.2024

RACCOMANDAZIONE n. 1/2024 DEL COMITATO SPECIALIZZATO PER IL COORDINAMENTO DELLA SICUREZZA SOCIALE ISTITUITO DALL'ARTICOLO 8, PARAGRAFO 1, LETTERA P), DELL'ACCORDO SUGLI SCAMBI COMMERCIALI E LA COOPERAZIONE TRA L'UNIONE EUROPEA E LA COMUNITÀ EUROPEA DELL'ENERGIA ATOMICA, DA UNA PARTE, E IL REGNO UNITO DI GRAN BRETAGNA E IRLANDA DEL NORD, DALL'ALTRA,

del 5 giugno 2024

per quanto riguarda gli ulteriori orientamenti per l'attuazione del protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione («protocollo») relativi all'interpretazione dell'articolo SSC.11 del protocollo sulla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati e ai lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente al di fuori dello Stato di competenza [2024/1754]

IL COMITATO SPECIALIZZATO PER IL COORDINAMENTO DELLA SICUREZZA SOCIALE,

visto l'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione tra l'Unione europea e la Comunità europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra ([1]) («accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione»), in particolare l'allegato SSC-7, articolo SSCI.74, del protocollo,

visto l'articolo SSC.11 del protocollo,

visto l'articolo SSC.14 del protocollo nonché l'allegato SSC-7, articoli SSCI.5, SSCI.6 e da SSCI.13 a SSCI.18, del protocollo,

considerando quanto segue:

(1) L'articolo 8, paragrafo 4, lettera c), dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione conferisce al comitato specializzato per il coordinamento della sicurezza sociale («comitato specializzato») il potere di adottare raccomandazioni su qualunque materia nei casi previsti da tale accordo, deliberando secondo le modalità stabilite all'articolo 10 dell'accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione.

(2) A norma dell'allegato SSC-7, articolo SSCI.74, del protocollo, il comitato specializzato può adottare ulteriori orientamenti per l'attuazione del protocollo e del relativo allegato SSC-7.

(3) Le disposizioni dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, del protocollo, che prevedono un'eccezione alla regola generale di cui all'articolo SSC.10, paragrafo 3, lettera a), del protocollo, mirano in particolare a evitare ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle istituzioni di sicurezza sociale possibili complicazioni amministrative derivanti dall'applicazione della regola generale di cui all'articolo SSC.10, paragrafo 3, lettera a), del protocollo quando è di breve durata il periodo di occupazione in uno Stato diverso da quello in cui l'impresa che invia il lavoratore ha la propria sede legale o il proprio domicilio o da quello in cui il lavoratore autonomo esercita abitualmente la sua attività.

(4) A tal fine, la prima condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo è l'esistenza di un legame organico tra datore di lavoro e lavoratore da esso assunto.

(5) La tutela del lavoratore e la sicurezza giuridica di cui beneficia tale lavoratore e l'istituzione presso la quale è assicurato esigono la garanzia assoluta che il legame organico sia mantenuto nel corso di tutto il periodo di attività di lavoro temporaneo nell'altro Stato (periodo di distacco).

(6) La seconda condizione decisiva per l'applicazione dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo è l'esistenza di legami tra il datore di lavoro e lo Stato in cui è stabilito. La possibilità di un periodo di distacco nell'altro Stato dovrebbe dunque essere limitata alle sole imprese che esercitano abitualmente la loro attività nel territorio dello Stato alla cui legislazione il lavoratore distaccato resta sottoposto; si suppone perciò che le disposizioni di cui sopra si applichino solo a imprese che svolgono normalmente attività consistenti nel territorio dello Stato in cui sono stabilite.

([1]) GU L 149 del 30.4.2021, pag. 10.

(7) Per le persone che esercitano un'attività subordinata e un'attività autonoma dovrebbero essere precisati periodi indicativi, fatta salva una valutazione caso per caso.

(8) Non può esserci più garanzia di mantenimento del legame organico se il lavoratore distaccato è messo a disposizione di una terza impresa.

(9) 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 organi amministrativi, i datori di lavoro e i lavoratori.

(10) Il lavoratore e il datore di lavoro dovrebbero essere debitamente informati delle condizioni alle quali il lavoratore distaccato può rimanere soggetto alla legislazione del paese dal quale è stato inviato.

(11) L'obbligo reciproco di informazione e di cooperazione di cui all'articolo SSC.59, paragrafo 5, del protocollo impone alle istituzioni competenti una serie di obblighi ai fini dell'attuazione dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, del protocollo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE RACCOMANDAZIONE:

1) le disposizioni dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo dovrebbero applicarsi a un lavoratore soggetto alla legislazione di uno Stato (Stato di invio) in ragione dell'esercizio di un'attività alle dipendenze di un datore di lavoro e che è inviato da tale datore di lavoro, per svolgervi un'attività lavorativa per conto di quest'ultimo, in un altro Stato (Stato di occupazione).

Il lavoro dovrebbe essere 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 da cui il lavoratore è stato inviato.

Per stabilire se tale legame organico persiste, supponendo perciò che il lavoratore continui a essere subordinato al datore di lavoro da cui è stato inviato, si dovrebbe tener conto di vari elementi, tra cui 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.

Ai fini dell'applicazione dell'allegato SSC-7, articolo SSCI.13, paragrafo 1, del protocollo, a titolo indicativo, si può considerare soddisfatto il requisito formulato con i termini «immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro» se la persona interessata è stata soggetta per almeno un mese alla legislazione dello Stato in cui il datore di lavoro è stabilito. Periodi più brevi richiederebbero 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 normalmente attività consistenti nel territorio dello Stato in cui è stabilito, 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 legale e l'amministrazione dell'impresa, la quantità di personale amministrativo che lavora nello Stato di stabilimento e nell'altro Stato, 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 interessati e il numero di contratti eseguiti nello Stato di invio. Quanto precede non è un elenco esaustivo poiché i criteri dovrebbero essere adattati a ogni caso specifico e tener conto della natura delle attività dell'impresa nello Stato in cui è stabilita.

2) a) Il «telelavoro transfrontaliero» è un'attività che può essere svolta ovunque, che potrebbe essere eseguita presso i locali o il domicilio del datore di lavoro e che:

— è realizzata in uno o più Stati diversi da quello in cui sono situati i locali o il domicilio del datore di lavoro; e

— si basa sull'utilizzo di tecnologie dell'informazione che consentono al lavoratore di restare connesso all'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'impresa e ai portatori di interessi/clienti, in modo da svolgere le mansioni affidategli dal datore di lavoro o, nel caso dei lavoratori autonomi, dai clienti;

b) l'espressione «inviata da tale datore di lavoro» di cui all'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo dovrebbe applicarsi anche ai lavoratori che hanno ricevuto il consenso, formale o informale, del datore di lavoro per svolgere l'attività di telelavoro transfrontaliero per conto di quest'ultimo per il 100 % del loro orario di lavoro, in via temporanea, in modo occasionale e al di fuori della normale organizzazione del lavoro. In tali situazioni dovrebbero essere soddisfatte le altre condizioni relative a un periodo di distacco di cui all'articolo SSC.11 del protocollo e all'allegato SSC-7, articolo SSCI.13, dello stesso.

3) Ai fini dell'applicazione dell'allegato SSC-7, articolo SSCI.13, paragrafo 3, del protocollo, il soddisfacimento dei requisiti nello Stato in cui la persona è stabilita 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, si può ritenere che lo svolgimento della propria attività per almeno due mesi soddisfi il requisito formulato con i termini «per un certo tempo prima della data in cui» la persona «intende avvalersi delle disposizioni di detto articolo». Periodi più brevi richiederebbero una valutazione caso per caso che tenga conto di tutti gli altri fattori in causa.

4) a) A norma delle disposizioni di cui al punto 1) della presente raccomandazione, al lavoratore distaccato dovrebbe continuare ad applicarsi l'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo se il lavoratore distaccato, inviato da un'impresa dello Stato di invio presso un'altra dello Stato di occupazione, è anche inviato presso una o più altre imprese del medesimo Stato di occupazione, fintantoché il lavoratore continua a svolgere il suo lavoro per l'impresa da cui è stato inviato. Ciò avviene, in particolare, quando l'impresa invia il lavoratore presso uno Stato per eseguirvi, successivamente o simultaneamente, un lavoro in due o più imprese situate nello stesso Stato. L'elemento essenziale e decisivo è che il lavoro continui a essere svolto per conto dell'impresa di invio.

Periodi di distacco consecutivi presso Stati diversi dovrebbero comunque essere considerati un nuovo periodo di distacco ai sensi dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo;

b) una breve interruzione, qualunque ne sia la ragione (vacanze, malattia, formazione presso l'impresa di invio ecc.), dell'attività del lavoratore distaccato nell'impresa dello Stato di occupazione, non dovrebbe interrompere il periodo di distacco ai sensi dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo;

c) terminato un periodo di distacco, non può essere autorizzato alcun nuovo periodo di distacco per lo stesso lavoratore, le stesse imprese e lo stesso Stato 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.

5) Le disposizioni dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo non dovrebbero applicarsi o dovrebbero cessare di applicarsi in particolare:

a) quando l'impresa presso la quale il lavoratore è stato inviato lo mette a disposizione di un'altra impresa dello Stato in cui essa è situata;

b) quando il lavoratore inviato presso uno Stato è messo a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato;

c) quando il lavoratore è assunto in uno Stato per essere inviato da un'impresa situata in un secondo Stato presso un'impresa in un terzo Stato.

6) a) L'istituzione competente dello Stato alla cui legislazione la persona interessata rimane soggetta a norma dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera a), del protocollo dovrebbe informare debitamente il datore di lavoro e il lavoratore interessati, nei casi disciplinati dalla presente raccomandazione, delle condizioni alle quali il lavoratore distaccato può continuare a essere soggetto alla sua legislazione. Il datore di lavoro dovrebbe dunque essere informato circa la possibilità di controlli durante il periodo di distacco miranti ad accertare che tale periodo non sia scaduto. Tali controlli potranno riguardare, in particolare, il versamento dei contributi e il mantenimento del legame organico.

L'istituzione competente dello Stato in cui la persona interessata è stabilita, alla cui legislazione il lavoratore autonomo è soggetto a norma dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, lettera b), del protocollo, dovrebbe informare debitamente quest'ultimo delle condizioni alle quali può continuare a essere soggetto alla sua legislazione. La persona interessata dovrebbe essere informata 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 versamento dei contributi e il mantenimento dell'infrastruttura necessaria a svolgere la sua attività nello Stato in cui tale persona è stabilita;

b) inoltre, il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro dovrebbero informare l'istituzione competente dello Stato di invio di eventuali cambiamenti intervenuti durante il periodo di distacco, in particolare:

— se il periodo di distacco richiesto non ha avuto luogo;

— se l'attività è stata interrotta in un caso diverso da quello previsto al punto 4), lettera b), della presente raccomandazione;

— se il lavoratore distaccato è stato assegnato dal suo datore di lavoro a un'altra impresa nello Stato di 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 dovrebbe fornire all'istituzione dello Stato di occupazione le informazioni di cui al punto 6), lettera b), della presente raccomandazione;

d) le istituzioni competenti dello Stato di invio e dello Stato di occupazione dovrebbero collaborare nell'esecuzione dei suddetti controlli e qualora sorgano dubbi sull'applicabilità dell'articolo SSC.11, paragrafo 1, del protocollo.

7) Le istituzioni competenti dovrebbero valutare e monitorare le situazioni di cui all'articolo SSC.11, paragrafo 1, del protocollo. In particolare, i criteri per verificare se un datore di lavoro eserciti 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 la sua attività in un certo Stato, dovrebbero essere applicati in modo coerente e uniforme nelle stesse situazioni o in altre comparabili.

8) Nel fissare e classificare i criteri per valutare la situazione delle imprese e dei lavoratori e nell'ambito delle misure di controllo adottate, il comitato specializzato, al fine di attuare l'articolo SSC.11, paragrafo 1, del protocollo, dovrebbe incoraggiare la cooperazione tra le istituzioni competenti degli Stati, nonché lo scambio di informazioni, esperienze e buone pratiche. A tal fine, esso può redigere in fasi successive, a beneficio delle autorità amministrative, delle imprese e dei lavoratori, ulteriori orientamenti relativi ai lavoratori distaccati e allo svolgimento, da parte dei lavoratori autonomi, di un'attività secondaria al di fuori dello Stato in cui sono stabiliti.

Fatto a Bruxelles, il 5 giugno 2024

Per il comitato specializzato per il coordinamento della sicurezza sociale

I copresidenti

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR