

[24.2021]

BREXIT E DISTACCO DEI LAVORATORI

L'EDITORIALE

24
06
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



BREXIT E DISTACCO DEI LAVORATORI

LA SITUAZIONE

Durante la primavera del 2016 il popolo britannico decise di fare un passo indietro uscendo dalla Comunità Europea, l'UE dava quindi avvio all'iter comunitario che ha portato, in data 17 ottobre 2019, alla definizione dell'accordo di recesso, vigente dal 01.02.2020. Si tratta di un documento molto importante recante i principali step da seguire per organizzare una cd uscita ordinata dell'Inghilterra. Con riferimento alla gestione delle risorse umane, iniziamo a vivere concretamente gli effetti di quella scelta in questi giorni, ovvero più propriamente dal 31.12.2020.

Vediamo allora cosa è successo dal punto di vista normativo e come cambiano le dinamiche per aziende, imprese e per i lavoratori stessi, che debbano, per esigenze lavorative, spostarsi da Italia a Inghilterra e viceversa.

L'accordo di recesso prevedeva, all'art 126, un periodo di transizione, decorrente dal 01.02.2020 al 31.12.2020, durante il quale il diritto dell'Unione continuava ad applicarsi al Regno Unito e nel Regno Unito (con alcune eccezioni, ad esempio l'Inghilterra era già uscita dalle istituzioni europee, tra cui il Parlamento Europeo e la Commissione Europea).

A livello nazionale con circolare n. 16 del 4 febbraio 2020, l'INPS ha recepito tale disposizione comunicando l'estensione dei regolamenti europei, compresa la direttiva 96/71/CE relativa ai posted workers, anche ai distacchi UK fino a tutto il 2020.

Durante l'ottobre 2020, la commissione europea con un avviso (denominato "AVVISO AI PORTATORI DI INTERESSI RECCESSO DEL REGNO UNITO E NORME UNIONALI NEL SETTORE DEL DISTACCO DEI LAVORATORI") ha fornito alcune indicazioni circa lo scenario post periodo di transizione.

Con particolare riferimento al DISTACCO DEI LAVORATORI DOPO LA FINE DEL PERIODO DI TRANSIZIONE (DAL 1° GENNAIO 2021), la commissione prevedeva che la direttiva 96/71/CE non avrebbe più trovato applicazione:

- alle imprese stabilite in uno Stato membro dell'UE ("imprese dell'UE") che inviano ("distaccano") lavoratori nel Regno Unito
- alle imprese stabilite nel Regno Unito ("imprese del Regno Unito") che inviano ("distaccano") lavoratori nell'UE.

In tali casi:

- avrebbe trovato applicazione il diritto nazionale degli Stati membri dell'UE
- con garanzia in caso di distacco di un lavoratore da parte di un'impresa stabilita nel Regno Unito in uno stato UE (in conformità all'articolo 1, paragrafo 4, della direttiva 96/71/CE) che ai lavoratori inviati ("distaccati") del riconoscimento delle condizioni di lavoro almeno pari a quelle dei lavoratori distaccati da un'impresa stabilita nell'UE.

Il tutto con espressa eccezione per:

- i trasferimenti intrasocietari, vale a dire i trasferimenti di dirigenti, specialisti e dipendenti in tirocinio trasferiti nell'UE da imprese stabilite nel Regno Unito, ai quali si applica il diritto dell'Unione.
- i distacchi in uno stato membro dell'UE di cittadini UK che risiedono e lavorano legalmente in un altro stato membro - secondo la sentenza Vander Elst della Corte di giustizia dell'Unione europea, costituisce restrizione alla libera prestazione dei servizi il fatto che uno Sta-

to membro (paese ospitante) imponga ai lavoratori di paesi terzi che siano dipendenti, in maniera regolare e stabile di un prestatore di servizi stabilito in un altro Stato membro e distaccati nel primo Stato membro, formalità amministrative come l'obbligo di ottenere un permesso di lavoro. Tale tipo di restrizione è conforme alla libera prestazione dei servizi solo se giustificata da un legittimo interesse pubblico e proporzionata.

Giunti quasi al termine del periodo di transizione, in assenza di interventi normativi, in data 22 dicembre 2020 l'INPS ha trasmesso il messaggio n. 4805 relativo all'applicazione dei regolamenti europei ai distacchi formulati in data antecedente al 31.12.2020 con termine successivo a tale data.

Lo scorso 24 dicembre 2020, Unione europea e EURATOM, da una parte, e Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra concludevano il TCA (Trade and Cooperation Agreement) – accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione – pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea con L 444 del 31 dicembre 2020.

Pertanto d'ora in avanti nelle relazioni con il Regno Unito bisogna far riferimento al TCA e documentazione connessa. In particolare il tema della sicurezza sociale, trova spazio nel "Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale" (PSSC). Quest'ultimo documento è parte integrante del TCA, è composto da 71 articoli, e dedica il titolo secondo alla "determinazione della legislazione applicabile", ivi affrontando anche la tematica del distacco dei lavoratori.

Per meglio circoscrivere il panorama normativo è intervenuta l'INPS con circolare n. 53/2021 del 6 aprile e successivamente, con particolare focus sul tema dei distacchi, con circolare 71/2021 del 27 aprile scorso.

LE REGOLE DEL DISTACCO IN UK OGGI

Nell'ambito del distacco, ci interessa in particolar modo l'articolo SSC.11, rubricato per l'appunto "Lavoratori distaccati", che deroga alla disciplina generale (contenuta

all'articolo SSC.10), secondo la quale "una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato è soggetta alla legislazione di tale Stato".

Nello specifico, l'art SSC.11 prevede che chiunque "eserciti un'attività subordinata in uno Stato per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è inviata da tale datore di lavoro, per svolgervi un'attività lavorativa per conto di quest'ultimo, in un altro Stato, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato purché:

- a. la durata di tale attività lavorativa non sia superiore a 24 mesi
- b. tale persona non sia inviata in sostituzione di un altro lavoratore distaccato."

La medesima disposizione trova applicazione anche al caso in cui l'attività, svolta nello stato di invio, sia di tipo autonomo. Pertanto, anche il lavoratore autonomo rimane soggetto alla legislazione dello Stato di origine purché la durata prevedibile di tale attività non superi 24 mesi.

Salta all'occhio l'assenza, nel Protocollo sul coordinamento della sicurezza sociale, di riferimenti alla possibilità di prolungare la durata del distacco oltre i 24 mesi, né di derogare in determinati casi a tale previsione (alla stessa stregua di quanto avviene in ambito europeo ex art 16 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Il trattamento derogatorio dell'art SSC.11 è espressamente rivolto ad una platea circoscritta identificata negli stati della categoria A. Infatti, una delle particolarità del protocollo è proprio la suddivisione degli stati membri dell'UE in 3 categorie:

- categoria A: gli Stati membri che hanno comunicato all'Unione la propria intenzione di derogare all'articolo SSC.10, avvalendosi della disposizione riportata all'art SSC.11
- categoria B: gli Stati membri che hanno comunicato la propria intenzione di non derogare all'articolo SSC.10
- categoria C: gli Stati membri che hanno comunicato se desiderano derogare o meno all'articolo SSC.10.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha comu-

nicato l'interesse dell'Italia all'inclusione nell'elenco degli Stati della categoria A. Pertanto a livello nazionale nei rapporti con il Regno Unito le anzidette disposizioni trovano applicazione dal 1° febbraio 2021 e per i successivi 15 anni (periodo di validità del Protocollo ai sensi dell'art SSCI.70).

Alcune utili definizioni dei termini e riferimenti dell'art SSC.11, sono riportate dall'art. SSCI.13 (allegato SSC-7 "Parte di esecuzione"). Di seguito si riportano le più rilevanti:

- a. per "persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è inviata da tale datore di lavoro in un altro Stato" si intende anche una persona assunta nella prospettiva di essere inviata in un altro Stato purché, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro, la persona interessata fosse già soggetta alla legislazione dello Stato in cui il suo datore di lavoro è stabilito
- b. per datore di lavoro "che vi esercita abitualmente le sue attività" si intende un datore di lavoro che svolge normalmente attività consistenti, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato in cui è stabilito, tenendo conto di tutti i criteri che caratterizzano le attività dell'impresa in questione. I criteri applicati devono essere adatti alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e alla effettiva natura delle attività svolte
- c. per "persona che esercita abitualmente un'attività autonoma" si intende una persona che svolge abitualmente attività consistenti nel territorio dello Stato in cui è stabilita. La persona deve avere già svolto la sua attività per un certo tempo prima della data in cui intende avvalersi delle disposizioni di detto articolo e, nel periodo in cui svolge temporaneamente un'attività in un altro Stato, deve continuare a soddisfare nello Stato in cui è stabilita i requisiti richiesti per l'esercizio della sua attività al fine di poterla riprendere al suo ritorno
- d. il criterio per determinare se l'attività che un lavoratore autonomo si reca a svolgere in un altro Stato sia "affine" all'attività lavorativa autonoma abitualmente

esercitata è quello della effettiva natura dell'attività e non della qualificazione di attività subordinata o autonoma attribuita eventualmente a tale attività dall'altro Stato.

LE ISTRUZIONI OPERATIVE DELL'INPS

Conformemente alle indicazioni contenute nel messaggio INPS n. 4805/2020, si conferma 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.

In tali casi, alla scadenza del periodo di distacco è possibile chiedere un nuovo distacco senza soluzione di continuità in applicazione delle consuete disposizioni europee (regolamento (CE) n. 883/2004).

Inoltre, si prevede che i periodi di distacco autorizzati prima dell'entrata in vigore del TCA debbano essere considerati per il calcolo del periodo di distacco ininterrotto complessivo. Ovvero, per maggiore chiarezza si riportano gli esempi riportati nella circolare INPS:

- formulario di distacco rilasciato per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020: estensione del distacco possibile fino al 31 dicembre 2021 (ulteriori 12 mesi, nel limite di 24 complessivi), conformemente all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004
- formulario di distacco rilasciato per il periodo dal 1° luglio 2019 al 31 dicembre 2020: estensione del distacco possibile fino al 30 giugno 2021 (ulteriori 6 mesi, nel limite di 24 complessivi), conformemente all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004
- formulario di distacco rilasciato per il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2021 (24 mesi complessivi): estensione del distacco possibile solo previa autorizzazione della proroga ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004.

Per quanto riguarda le proroghe autorizzate, ex art. 16 del regolamento (CE) n. 883/2004, anteriormente al 1° gennaio 2021 e in corso di esecuzione alla predetta data si intendono valide fino a naturale scadenza.

In quanto alla modulistica da utilizzare, l'art SSCI.75 (allegato SSC-7 "Parte di esecuzione") rubricato "Disposizioni provvisorie sui moduli e i documenti", prevede la validità di tutti i moduli e i documenti rilasciati dalle istituzioni competenti nel formato utilizzato nel periodo immediatamente precedente all'entrata in vigore del protocollo.

Pertanto, seppure limitatamente ad un periodo transitorio, tutti i moduli e i documenti rilasciati prima e durante tale periodo transitorio sono validi fino alla loro scadenza o annullamento.

Nello specifico tra moduli e documenti validi sono espressamente citati:

- a. tessere europee di assicurazione malattia rilasciate per conto del Regno Unito, che costituiscono validi documenti attestanti il diritto a prestazioni ai fini degli articoli SSC.17 [Dimora al di fuori dello Stato competente], SSC.25 [Dimora del pensionato o dei suoi familiari in uno Stato diverso dallo Stato di residenza – Dimora nello Stato competente – Autorizzazione a ricevere cure adeguate al di fuori dello Stato di residenza], paragrafo 1, e SSCI.22 [Dimora in uno Stato diverso dallo Stato competente] del presente allegato
- b. i documenti portatili che attestano la situazione previdenziale di una persona ai fini dell'applicazione del protocollo.

Quindi l'azienda che intende distaccare un lavoratore in UK, potrà, almeno per adesso, continuare a formulare il modello A1 tramite il sito dell'INPS, nelle medesime modalità degli altri stati UE.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO


 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

