

[E14.2022]

LAVORO IN DUE O
PIÙ STATI MEMBRI

LEGISLAZIONE
APPLICABILE

L'EDITORIALE

17
05
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 9m

LAVORO IN DUE O PIÙ STATI MEMBRI: LEGISLAZIONE APPLICABILE

Crea frequenti grattacapi all'imprenditore, o al suo HR a seconda dell'organigramma aziendale, la gestione di lavoratori che per finalità lavorative si trovino a varcare la soglia dei confini italiani o eventualmente ad uscirne al fine di perseguire obiettivi lavorativi in Paesi UE o Extra-UE.

Questi rapporti di lavoro citati si contraddistinguono, infatti, sin dal principio. Di seguito riportiamo alcune problematiche e questioni logiche per finalità puramente esemplificative:

- innanzitutto bisogna capire come inquadrare il rapporto dal punto di vista formale (si tratta di un distacco? Si

tratta di un'assunzione in loco? È meglio sospendere il rapporto originario?);

- poi, a seconda di come la situazione è stata inquadrata, risulta necessario capire e circoscrivere quali adempimenti siano necessari (è necessario trasmettere l'A1? Se sì quale tipologia? Devo effettuare notifiche specifiche per quello stato? Oppure devo trasmettere il modello Unidistacco? Che tipo di permesso di soggiorno mi serve? Come si richiede il permesso di soggiorno?)

Le disposizioni che ruotano attorno a questi rapporti di lavoro sono molteplici: certamente la prima domanda da porsi al fine di discriminare le nozioni, che funge da spartiacque, è capire se i collegamenti che si stanno per instaurare siano con uno dei 27 Stati UE o eventualmente con uno Stato Extra UE.

In ambito comunitario la fattispecie della mobilitazione dei

lavoratori appare più semplice, in funzione dell'esistenza di alcune specifiche libertà (in particolare libera circolazione di persone, di merci, di beni e di servizi), che ci permettono di superare le formalità amministrative connesse al rilascio dei permessi di soggiorno (quantomeno in prima battuta).

Le fonti (regolamenti, normativa interna di recepimento di direttive europee nonché direttive self-executing, etc...) dettano le linee guida cui tutti i 27 stati membri devono uniformarsi al fine di avere indicazioni di base chiare e universali. Analizziamo di seguito alcune considerazioni circa la casistica del lavoro svolto in due o più stati membri.

CASISTICA DEL LAVORO IN DUE O PIÙ STATI - LE FONTI

A far data dal maggio 2010, le fonti di riferimento sono contenute nel regolamento (CE) n. 883 del 29 aprile 2004, come modificato dal regolamento (CE) n. 988 del 16 settembre 2009, e nel regolamento di applicazione (CE) n. 987 del 16 settembre 2009.

Nello specifico il Regolamento n. 883/2004 concerne il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (testo rilevante ai fini del SEE e per la Svizzera) e si applica alle legislazioni nazionali relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti le prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti, le prestazioni di pensionamento anticipato, le prestazioni di malattia, maternità e paternità assimilate, le prestazioni di disoccupazione, le prestazioni familiari, le prestazioni per infortunio sul lavoro e malattie professionali e gli assegni in caso di morte. Per capirci questo regolamento è il riferimento nell'ambito di:

- assicurazione IVS e Gestioni speciali dei lavoratori autonomi;
- gestione separata di cui all'art.21, comma 2, della legge 8 agosto 2005, n.335;
- regimi speciali di assicurazione per invalidità, vecchia-

ia e superstiti;

- assicurazione obbligatoria per tubercolosi;
- assicurazione obbligatoria per disoccupazione involontaria, CIG, CIGS mobilità;
- prestazioni familiari;
- assicurazioni obbligatorie per malattia e maternità.

Il Regolamento 16 settembre 2009, n. 987 stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 (rilevante ai fini del SEE e per la Svizzera).

I PRINCIPI

La normativa comunitaria è innanzitutto orientata a garantire ai cittadini di uno stato membro UE, che si trovino a svolgere la propria prestazione lavorativa in uno stato membro diverso da quello di cittadinanza, i seguenti principi fondamentali:

- la parità di trattamento: ciascuno Stato è tenuto ad assicurare ai cittadini degli altri Stati membri lo stesso trattamento e gli stessi benefici riservati ai propri cittadini;
- il mantenimento dei diritti e dei vantaggi acquisiti: ovvero la cd esportabilità delle prestazioni, concernente la possibilità di ottenere il pagamento delle prestazioni nel Paese di residenza anche se a carico di un altro Stato;
- la totalizzazione dei periodi di assicurazione e contribuzione: consente di cumulare i periodi assicurativi maturati nei vari Stati, se non sovrapposti, nel rispetto e nei limiti delle singole legislazioni nazionali, al fine di poter perfezionare i requisiti richiesti per il diritto alle prestazioni;
- l'unicità della legislazione applicabile: i regolamenti prevedono in linea di massima che d volta in volta sia individuato un unico luogo per il versamento della contribuzione.

LEGISLAZIONE APPLICABILE

Entriamo quindi nel merito della casistica connessa all'attività lavorativa svolta in due o più stati, che vede come riferimento principe il disposto dell'articolo 13 del regolamento comunitario n. 883/2004 rubricato "Esercizio di attività in due o più Stati membri".

È peculiare osservare che in ambito comunitario, contra-

riamente a quanto può accadere nel caso di lavoro in Stati Extra-UE, la posizione previdenziale del soggetto debba essere una sola, ovvero agganciata ad un solo stato. Ma quale legislazione risulta prevalente?

Di seguito i casi che possono verificarsi con riferimento al lavoro subordinato:

CONDIZIONE SOGGETTIVA	LEGISLAZIONE APPLICABILE
Il soggetto esercita la parte sostanziale della sua attività complessiva nello stato di residenza	Legislazione dello stato di residenza
Il soggetto dipende da più imprese o più datori di lavoro aventi la propria sede o il proprio domicilio in diversi stati membri	Legislazione sarà quella dello stato di residenza del lavoratore
La persona non esercita una parte sostanziale dell'attività complessiva nello stato di residenza	Legislazione dello stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro che la occupa ha la propria sede o domicilio

Nell'ambito del lavoro autonomo:

CONDIZIONE SOGGETTIVA	LEGISLAZIONE APPLICABILE
Il soggetto esercita la parte sostanziale della sua attività complessiva nello stato di residenza	Legislazione dello stato di residenza
La persona non esercita una parte sostanziale dell'attività complessiva nello stato di residenza	Legislazione dello stato membro in cui si trova il centro di interessi delle sue attività

Lo stesso principio di unicità della legislazione applicabile vi sarà anche in caso di **svolgimento contestuale di attività di lavoro autonomo e subordinata in vari stati membri**. In questo caso si considera tendenzialmente prevalente la legislazione dello stato membro in cui viene esercitata l'attività subordinata (secondo le disposizioni viste a questo proposito nella prima tabella sopra).

Inquadrata la casistica, l'articolo 14 del regolamento 987/2009 interviene a precisazione di alcune specifiche necessarie che di seguito si riportano sinteticamente.

In particolare l'articolo 14, paragrafo 6, del regolamento

987/2009 chiarisce che per **"persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma in due o più Stati membri"**, si intende "una persona che esercita, contemporaneamente o a fasi alterne, una o più attività lavorative autonome distinte, a prescindere dalla loro natura, in due o più Stati membri".

Nel caso di esercizio di un'attività autonoma o di un'attività ad essa assimilata in due o più Stati membri, **riveste poi carattere di fondamentale importanza la definizione di "parte sostanziale di un'attività autonoma" e di "centro di interessi"**.

In base all'articolo 14, paragrafo 8, del regolamento di applicazione per "parte sostanziale di un'attività autonoma" esercitata in uno Stato membro si intende che in esso è esercitata una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore autonomo, senza che si tratti necessariamente della parte principale di tali attività.

Al fine di stabilire se una parte sostanziale delle attività sia svolta in un dato Stato membro, occorre far riferimento:

- al fatturato;
- all'orario di lavoro;
- al numero di servizi prestati e/o al reddito.

Analogo discorso vale anche per i lavoratori autonomi. Nel caso degli autonomi in particolare l'attività deve essere valutata tenendo conto della situazione proiettata nei dodici mesi successivi alla data in cui si procede alla determinazione della legislazione da applicare. Inoltre, in linea di massima, nell'ipotesi in cui il valore dell'attività, misurato in base agli indicatori sopraccitati, sia, rispetto a questi, inferiore al 25%, si può affermare che una parte sostanziale delle attività non è svolta nello Stato membro in questione.

Infine, il paragrafo 9 dell'articolo 14 del regolamento di applicazione precisa che per determinare il "centro di interessi" delle attività di un lavoratore autonomo occorre prendere in considerazione "tutti gli elementi che compongono le sue attività professionali, in particolare il luogo in cui si trova la sede fissa e permanente delle attività dell'interessato, il carattere abituale o la durata delle attività esercitate, il numero di servizi prestati e la volontà dell'interessato quale risulta da tutte le circostanze".

MODELLO A1

La gestione amministrativa del rapporto, come detto in principio, non necessiterà della richiesta di permessi di soggiorno (trattandosi di Comunità Europea), tuttavia sarà necessario presentare il modello A1 all'ente preposto. Il lavoratore residente in Italia e che svolge attività lavorativa

in Italia e in uno o più Paesi comunitari deve presentare la richiesta di rilascio del documento portatile A1 all'INPS. Qualora il soggetto sia residente in un altro Paese comunitario, la domanda di rilascio del modello A1 dovrà essere presentata all'istituzione previdenziale del luogo di residenza. Nello specifico la sede INPS competente a cui deve essere trasmessa la richiesta è quella di residenza del lavoratore o quella di iscrizione (nel caso di lavoratore autonomo). Da un punto di vista operativo la richiesta può essere presentata a mano oppure inoltrata tramite utilizzo di PEC o lettera raccomandata A/R.

Il richiedente viene poi avisato dell'avvenuta definizione della domanda, tramite e-mail e/o sms, rispettivamente all'indirizzo e al numero di telefono mobile indicati nella domanda. Una copia del documento portatile A1 verrà trasmessa al richiedente via PEC o via e-mail.

Infatti per l'ipotesi di modello A1 connesso allo svolgimento di attività lavorativa in due o più stati non è ancora disponibile la modalità di presentazione telematica. Quest'ultima è tuttora disponibile per:

- lavoratore marittimo (art. 11, par, 4, Reg. CE n. 883/2004)
- lavoratore subordinato distaccato (art. 12, par, 1, Reg. CE n. 883/2004)
- accordo in deroga per il distacco del lavoratore dipendente (art. 16 Reg. CE n. 883/2004).

PER APPROFONDIRE

[ASPETTI AMMINISTRATIVI] Gestione dei lavoratori all'estero e politiche di ingresso in Italia con Paolo Tormen e Fabiola Giornetta, il 25.05.2022 dalle 10:00 alle 12:00 >> [ISCRIVITI](#)

[ASPETTI CONTRIBUTIVI E FISCALI] Gestione dei lavoratori all'estero e politiche di ingresso in Italia con Paolo Tormen e Fabiola Giornetta, il 22.06.2022 dalle 10:00 alle 12:00 >> [ISCRIVITI](#)

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

