

Guida pratica

# La legislazione applicabile

nell'Unione europea (UE),  
nello Spazio economico europeo (SEE)  
e in Svizzera



Clausola di esclusione della responsabilità:

La presente Guida pratica è stata redatta e approvata dalla Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale.

La presente Guida è stata elaborata per fornire uno strumento di lavoro per consentire di aiutare le istituzioni, i datori di lavoro e i cittadini a determinare la legislazione applicabile in determinate circostanze. Non rispecchia la posizione ufficiale della Commissione europea.

La Commissione amministrativa è composta di rappresentanti degli Stati membri. Norvegia, Islanda, Liechtenstein e Svizzera partecipano in qualità di osservatori. La Commissione amministrativa è incaricata di trattare ogni questione amministrativa e di interpretazione derivante dalle disposizioni dei regolamenti sul coordinamento dei regimi di sicurezza sociale, nonché di promuovere e sviluppare la collaborazione tra i paesi dell'UE.

La Commissione europea partecipa inoltre alle riunioni e svolge le relative attività di segreteria.



## Indice

INTRODUZIONE	4
Perché abbiamo bisogno di questa guida?	4
Le regole in sintesi	4
PARTE I: IL DISTACCO DI LAVORATORI	5
1. Quale sistema di sicurezza sociale si applica ai lavoratori temporaneamente distaccati in un altro Stato membro?	5
2. Come viene definito il distacco dei lavoratori nella legislazione comunitaria specifica?	6
3. Quali criteri si applicano per determinare se un datore di lavoro esercita normalmente le sue attività nello Stato d'invio?	6
4. Quando è possibile qualificare come "legame organico" il rapporto tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato?	8
5. Qual è la situazione del lavoratore assunto in uno Stato membro in vista di un distacco in un altro Stato membro?	9
6. Cosa succede quando un lavoratore è distaccato in più imprese?	10
7. Possono verificarsi situazioni nelle quali è assolutamente impossibile applicare le disposizioni che disciplinano il distacco di lavoratori?	11
8. Qual è la situazione dei lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente in un altro Stato membro?	12
9. Quali criteri permettono di determinare se una persona è considerata come un lavoratore autonomo nello Stato d'invio?	13
10. Cosa s'intende per "attività affine"?	13
11. Quali sono le procedure da seguire in caso di distacco?	14
12. Accordi sulle deroghe alla legislazione relativa al distacco	15
13. A partire da quale momento una persona che ha terminato un distacco può chiederne un altro?	15
14. Come si considerano i distacchi già autorizzati e iniziati in base al regolamento n. 1408/71: vanno presi in considerazione ai fini del periodo di 24 mesi previsto dal regolamento n. 883/2004?	16
15. Sospensione o interruzione del periodo di distacco	17
16. Notifica dei cambiamenti che si verificano durante il periodo di distacco	17



17. Comunicazione delle informazioni e controllo della conformità	18
PARTE II: ATTIVITÀ ESERCITATE IN DUE O PIÙ STATI MEMBRI	19
1. Quale sistema di sicurezza sociale è applicabile alle persone che lavorano normalmente in due o più Stati membri?	19
2. In quali circostanze si può considerare che una persona eserciti normalmente un'attività in due o più Stati membri?	22
3. Come è definita un'attività sostanziale?	25
4 bis. Come determinare la legislazione applicabile ai membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina a far data dal 28 giugno 2012?	29
5. In quale arco di tempo si deve valutare l'attività sostanziale?	32
6. Come si procede quando cambiano i turni di servizio o le modalità di lavoro?	32
7. Come si determina la sede legale o il domicilio dell'attività?	33
8. Quali procedure deve seguire una persona che lavora in due o più Stati membri?	35
9. Come si procede nel caso di lavoratori autonomi che esercitano normalmente la loro attività in due o più Stati membri?	36
10. In quali circostanze si può considerare che una persona eserciti normalmente un'attività autonoma in due o più Stati membri?	36
11. Come si definisce la parte sostanziale di un'attività autonoma?	36
12. Quali procedure deve seguire un lavoratore autonomo che esercita la sua attività in due o più Stati membri?	37
13. Quali criteri si applicano per determinare dove si trova il centro d'interesse delle attività?	37
14. Quale situazione si determina se una persona esercita al tempo stesso un'attività subordinata e un'attività autonoma in più Stati membri?	38
PARTE III: DETERMINAZIONE DELLA RESIDENZA	40
1. In quali casi la «residenza» di una persona è determinante ai fini del regolamento (CE) n. 883/2004?	40
2. Come è definito il termine «residenza»?	40
3. Criteri per determinare il luogo di residenza	42
4. Alcuni esempi nei quali la determinazione del luogo di residenza può presentare difficoltà	43



## PARTE IV: DISPOSIZIONI TRANSITORIE

43

1. Sono previste disposizioni speciali per i casi in cui la legislazione applicabile è già stata determinata in base al regolamento n. 1408/71 ovvero in base al regolamento n. 883/2004 prima del 28 giugno 2012? 49
2. Nel caso in cui una persona soggetta alle disposizioni transitorie, chieda di essere assoggettata alle nuove disposizioni del regolamento n. 883/2004, a decorrere da quale data le si applicheranno tali disposizioni? 51





## Introduzione

### 1. Perché abbiamo bisogno di questa guida?

L'articolo 76 del regolamento (CE) n. 883/2004<sup>1</sup> stabilisce che gli Stati membri<sup>2</sup> comunichino tra di loro e favoriscano lo scambio di esperienze e di buone prassi amministrative al fine di facilitare l'applicazione uniforme del diritto comunitario. Questo principio si basa sull'esigenza di uno scambio di informazioni efficace tra le istituzioni e sull'obbligo per i cittadini e i datori di lavoro di fornire informazioni precise e tempestive.

La presente Guida è stata elaborata per fornire alle varie istanze amministrative e operative coinvolte nell'attuazione di disposizioni comunitarie specifiche uno strumento di lavoro aggiornato per consentire loro di aiutare le istituzioni, i datori di lavoro e i cittadini a determinare la legislazione applicabile in determinate circostanze.

### 2. Le regole in sintesi

Il principio guida è il seguente: "le persone alle quali si applica il presente regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro"<sup>3</sup>. In linea generale, la persona che esercita un'attività dipendente o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di questo Stato membro. Tale principio è definito *lex loci laboris*. Anche la persona che riceve una prestazione in denaro a breve termine sulla base dell'esercizio di un'attività dipendente o autonoma è soggetta alla legislazione di questo Stato membro. Qualunque altra persona è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza (*lex domicilii*).

In alcune situazioni molto specifiche, tuttavia, possono essere presi in considerazione criteri diversi dal luogo effettivo di occupazione. Tali situazioni comprendono il distacco temporaneo di lavoratori in altri Stati membri, l'esercizio di attività professionali in due o più Stati membri e alcune categorie di lavoratori come i funzionari.

La determinazione della «residenza» riveste una particolare importanza per le persone non attive in caso di attività svolte in due o più Stati membri.

Le norme riguardanti la determinazione della legislazione applicabile sono fissate negli articoli da 11 a 16 del regolamento n. 883/2004 e le corrispondenti modalità di applicazione sono stabilite agli articoli da 14 a 21 del regolamento n. 987/2009<sup>4</sup> (questi due testi saranno d'ora in poi congiuntamente denominati "i regolamenti"). Queste norme sono interpretate anche dalla Commissione amministrativa per il

<sup>1</sup> Regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 166 del 30.4.2004, pag.1), rettificata pubblicata sulla GU L 200, del 7.6.2004, pag. 1; modificato da ultimo dal regolamento (UE) n. 465/2012, (GU L 149 dell'8.6.2012, pag.4) (d'ora in poi rispettivamente il "regolamento (CE) n. 883/2004" e il "regolamento (UE) n. 465/2012").

<sup>2</sup> Nel presente testo, il termine "Stato membro" comprende anche gli Stati membri del SEE e dell'EFTA ed inoltre la Svizzera.

<sup>3</sup> Articolo 11, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004.

<sup>4</sup> Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (GU L 284 del 30.10.2009, pag. 1); modificato da ultimo dal regolamento (UE) n. 465/2012 (GU L 149 dell'8.6.2012, pag. 4) (d'ora in poi il "regolamento (CE) n. 987/2009").



coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale (d'ora in poi "la Commissione amministrativa") nella sua decisione A2<sup>5</sup>.

La presente Guida è divisa in quattro parti:

- Parte I : Distacco di lavoratori
- Parte II : Attività esercitate in due o più Stati membri
- Parte III: Determinazione della residenza
- Parte IV: Disposizioni transitorie

## PARTE I: Distacco di lavoratori

### 1. Quale sistema di sicurezza sociale si applica ai lavoratori temporaneamente distaccati in un altro Stato membro?

Un datore di lavoro in uno Stato membro ("Stato d'invio") può a volte avere l'intenzione di inviare uno dei suoi dipendenti a lavorare in un altro Stato membro ("Stato di occupazione")<sup>6</sup>. Questo tipo di lavoratore è definito *lavoratore distaccato*.

Secondo le regole comunitarie, i lavoratori attivi in più Stati membri dell'Unione europea devono essere soggetti ad un'unica legislazione in materia di sicurezza sociale<sup>7</sup>. I regolamenti stabiliscono che il regime di sicurezza sociale applicabile ai cittadini che, per motivi professionali, si spostano da uno Stato membro all'altro è in linea di principio il regime vigente nello Stato membro d'occupazione.

Al fine di incoraggiare per quanto possibile la libertà di movimento dei lavoratori e dei prestatori di servizi, evitare complicazioni amministrative non necessarie e costose e altre complicazioni contrarie agli interessi dei lavoratori, delle imprese e delle amministrazioni, le vigenti disposizioni comunitarie prevedono alcune deroghe al precitato principio generale.

La principale di queste deroghe riguarda l'obbligo di mantenere un lavoratore distaccato nell'ambito del regime di sicurezza sociale dello Stato membro in cui opera l'impresa che lo impiega abitualmente (Stato d'invio) quando il lavoratore interessato è distaccato da questa impresa in un altro Stato membro (Stato di occupazione) per una durata determinata sin dall'inizio (un massimo di 24 mesi), purché continuino a sussistere alcune condizioni analizzate di seguito più in dettaglio.

Queste situazioni – che danno luogo ad un esonero dal pagamento di contributi assicurativi nello Stato di occupazione – generalmente definite "**distacco di lavoratori**", sono disciplinate dall'articolo 12 del regolamento n. 883/2004.

Le regole, che comprendono sia i lavoratori dipendenti che gli autonomi, sono esaminate di seguito.

<sup>5</sup> Decisione A2 del 12 giugno 2009 concernente 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 (GU C 106 del 24.4.2010, pag. 5) (d'ora in poi la "decisione A2 della Commissione amministrativa").

<sup>6</sup> Lo "Stato di occupazione" è quello nel quale la persona esercita un'attività professionale dipendente (o autonoma) così come definita all'articolo 1, lettere a) e b), del regolamento n. 883/2004.

<sup>7</sup> Articolo 11, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004.



## 2. Come viene definito il distacco dei lavoratori nella legislazione comunitaria specifica?

Conformemente alle disposizioni sopra citate del regolamento, “la persona che esercita un’attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro **che vi esercita abitualmente le sue attività** ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro **per suo conto**, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione:

- **che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i 24 mesi**  
e
- **che essa non sia inviata in sostituzione di un’altra persona.**

Le misure relative al distacco hanno lo scopo di facilitare le cose per i datori di lavoro (e i lavoratori) quando è necessario inviare persone a lavorare temporaneamente in un altro paese. Il distacco non deve essere quindi utilizzato per coprire posti di lavoro permanenti o eseguire contratti a durata indeterminata mediante successivi distacchi di diversi lavoratori, per gli stessi posti e per gli stessi scopi.

Oltre al carattere temporaneo del distacco e il fatto che esso non è previsto per sostituire un lavoratore, è opportuno tenere conto di diversi aspetti importanti a proposito di questa particolare figura normativa.

In primo luogo, il datore di lavoro deve **normalmente esercitare le sue attività** nello Stato d’invio. Inoltre, affinché si possa considerare che un lavoratore “svolge un lavoro per conto del datore di lavoro”, deve esistere un **legame organico** per tutto il periodo del distacco tra questo datore di lavoro e il lavoratore distaccato.

## 3. Quali criteri si applicano per determinare se un datore di lavoro esercita normalmente le sue attività nello Stato d’invio?

L’espressione “vi esercita abitualmente le sue attività” designa un’impresa che esercita generalmente **attività sostanziali** diverse dalle attività di pura amministrazione interna sul territorio dello Stato membro nel quale è stabilita. Se le attività dell’impresa si limitano alla gestione interna, non si considererà che l’impresa svolge normalmente le sue attività nello Stato membro. Questo elemento viene determinato tenendo conto di tutti i fattori che caratterizzano le attività dell’impresa in questione; i fattori pertinenti devono essere adeguati alle caratteristiche specifiche di ciascuna impresa e alla natura reale delle attività esercitate.

L’esistenza di attività sostanziali dell’impresa nello Stato d’invio può essere verificata ricorrendo ad un insieme di fattori oggettivi. **Questo elenco non è esaustivo poiché i criteri devono essere adeguati a ciascun caso e tenere conto della natura delle attività esercitate dall’impresa nello Stato in cui è stabilita. Può inoltre essere necessario prendere in considerazione altri criteri che riflettono le caratteristiche specifiche dell’impresa e la reale natura delle attività che esercita nello Stato in cui è stabilita:**

- il luogo in cui l’impresa distaccante ha la propria sede sociale e l’amministrazione;
- il numero di dipendenti amministrativi dell’impresa distaccante nello Stato d’invio e nello Stato d’occupazione – la presenza di solo personale amministrativo nello Stato d’invio esclude di per sé l’applicabilità all’impresa delle disposizioni sul distacco di personale;
- il luogo di assunzione del lavoratore distaccato;
- il luogo in cui è stipulata la maggior parte dei contratti commerciali;





- il diritto applicabile ai contratti stipulati dall'impresa distaccante con i suoi clienti e i suoi dipendenti;
- il numero di contratti eseguiti nello Stato d'invio e nello Stato di occupazione;
- il fatturato realizzato dall'impresa d'invio nello Stato d'invio e nello Stato di occupazione durante un periodo di valutazione sufficiente (ad esempio, un fatturato equivalente a circa il 25% del fatturato totale nello Stato d'invio può essere un indicatore sufficiente; al di sotto di questa soglia del 25% saranno necessari ulteriori controlli)<sup>8</sup>;
- il periodo di attività o la durata di stabilimento dell'impresa nello Stato membro d'invio.

Per valutare l'attività sostanziale nello Stato d'invio, le istituzioni devono inoltre verificare che il datore di lavoro che chiede un distacco sia realmente il datore di lavoro dei lavoratori interessati dal distacco. Ciò sarà tanto più necessario se il datore di lavoro ricorre simultaneamente a personale permanente e a personale interinale.

#### **Esempio:**

La società A dello Stato membro X è incaricata da un cliente di realizzare lavori di verniciatura in uno Stato membro Y. I lavori dovrebbero durare due mesi. Oltre a sette membri del suo personale permanente, la società A intende inviare nello Stato membro Y anche tre lavoratori interinali messi a disposizione dall'agenzia di lavoro interinale B; i lavoratori interinali hanno già lavorato per la società A, che chiede all'agenzia di lavoro interinale B di distaccare questi tre lavoratori interinali nello Stato membro Y contemporaneamente ai suoi sette dipendenti.

Se sussistono le altre condizioni relative al distacco, la legislazione dello Stato membro X continuerà ad applicarsi ai lavoratori interinali e al personale permanente. L'agenzia di lavoro interinale B rimane naturalmente il datore di lavoro dei lavoratori interinali.

#### **4. Quando è possibile qualificare come “legame organico” il rapporto tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato?**

Dall'interpretazione delle disposizioni giuridiche, dalla giurisprudenza dell'Unione europea e dalla prassi quotidiana emerge un certo numero di criteri che consentono di valutare l'esistenza di un **legame organico** tra l'impresa distaccante e il lavoratore distaccato, vale a dire:

- la responsabilità dell'assunzione;
- il contratto deve chiaramente continuare ad applicarsi alle parti interessate durante tutto il periodo del distacco e scaturire dai negoziati che hanno portato all'assunzione;
- il potere di porre fine al contratto di lavoro (in altre parole, il potere di licenziare) deve rimanere esclusivamente nelle mani dell'impresa distaccante;
- l'impresa distaccante deve conservare il potere di determinare la “natura” del lavoro realizzato dal lavoratore distaccato; non si tratta di decidere sui particolari del lavoro da realizzare, né sul modo in cui il lavoro deve essere

<sup>8</sup> In linea di principio, il fatturato può essere valutato a partire dai conti pubblicati dall'impresa per i 12 mesi precedenti. Nel caso di un'impresa di nuova creazione, tuttavia, sarà più opportuno calcolare il fatturato a decorrere dall'inizio delle sue attività (o su un periodo più breve, se ciò è più rappresentativo).



realizzato ma, più generalmente, di determinare il prodotto finale di tale lavoro o il servizio che deve essere fornito;

- l'obbligo di retribuire il lavoratore distaccato continua ad incombere all'impresa che ha concluso il contratto di lavoro, fatti salvi eventuali accordi relativi alle modalità di versamento dei salari al lavoratore dipendente conclusi tra il datore di lavoro nello Stato d'invio e l'impresa nello Stato di occupazione;
- l'impresa distaccante mantiene il potere d'imporre sanzioni disciplinari al lavoratore dipendente.

#### Alcuni esempi:

- a) La società A stabilita nello Stato membro A distacca un dipendente a titolo provvisorio per realizzare un lavoro nella società B stabilita nello Stato membro B. Il lavoratore distaccato resta soggetto al contratto di lavoro concluso con la sola società A dalla quale ha diritto di pretendere la retribuzione.

**Soluzione:** la società A è il datore di lavoro del lavoratore distaccato perché quest'ultimo può essere retribuito solo da lei. Ciò è vero anche se la società B rimborsa alla società A una parte o la totalità del salario versato al lavoratore distaccato e detrae questo salario dalle sue imposte a titolo di spese di funzionamento nello Stato membro B.

- b) La società A stabilita nello Stato membro A distacca un dipendente a titolo provvisorio per realizzare un lavoro nella società B stabilita nello Stato membro B. Il lavoratore distaccato resta soggetto al contratto di lavoro concluso con la società A ed è retribuito dalla società A; il lavoratore distaccato stipula tuttavia un contratto di lavoro complementare con la società B, che gli versa anche un salario.

**Soluzione a):** per la durata del suo distacco nello Stato membro B, il lavoratore ha due datori di lavoro. Quando lavora esclusivamente nello Stato membro B, è soggetto alla legislazione di quest'ultimo, conformemente alle disposizioni dell'articolo 11, paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004. La retribuzione versata dalla società A è quindi presa in considerazione per determinare i contributi di sicurezza sociale che devono essere versati nello Stato membro B.

**Soluzione b):** se, di tanto in tanto, il lavoratore distaccato lavora anche nello Stato membro A, è opportuno fare riferimento alle disposizioni dell'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 per determinare quale delle due legislazioni, dello Stato A o dello Stato B, è applicabile.

- c) La società A stabilita nello Stato membro A distacca una dipendente a titolo provvisorio per effettuare un lavoro nella società B stabilita nello Stato membro B. Il contratto di lavoro concluso con la società A è sospeso per la durata del distacco della lavoratrice nello Stato membro B. La lavoratrice distaccata stipula un contratto di lavoro con la società B per il periodo del suo distacco nello Stato membro B; la lavoratrice è retribuita dalla società B. Soluzione: non si tratta di una situazione di distacco poiché la sospensione del rapporto di lavoro non consente di mantenere l'applicazione della legislazione dello Stato d'invio, per mancanza di un legame sufficiente secondo quanto previsto dal diritto del lavoro. Pertanto, e conformemente alle disposizioni dell'articolo 11,



paragrafo 3, lettera a) del regolamento (CE) n. 883/2004, la lavoratrice è soggetta alla legislazione dello Stato membro B.

Se, in linea di principio, sono le disposizioni della legislazione nazionale dello Stato membro B quelle che si applicano in materia di sicurezza sociale, può essere prevista in entrambi i casi (esempi b e c) una deroga in base all'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004, tenendo conto della natura temporanea del lavoro effettuato nello Stato membro B. Tale deroga deve tuttavia operare nell'interesse del lavoratore distaccato e dovrà essere presentata una domanda in tal senso. Tale accordo deve inoltre essere approvato da entrambi gli Stati membri interessati.

## 5. Qual è la situazione del lavoratore assunto in uno Stato membro in vista di un distacco in un altro Stato membro?

Le norme che disciplinano il distacco di lavoratori prevedono la possibilità di assumere una persona in vista di un suo distacco in un altro Stato membro. I regolamenti richiedono tuttavia che un lavoratore distaccato sia soggetto al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro nel quale il datore di lavoro è stabilito "immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro in questione"<sup>9</sup>. Un periodo di riferimento di **un mese** è accettato, mentre i periodi più brevi richiedono una valutazione caso per caso, tenendo conto di tutti i fattori pertinenti<sup>10</sup>. Qualunque impiego con un datore di lavoro stabilito nello Stato d'invio deve rispettare questa condizione. Non è quindi obbligatorio che il lavoratore abbia lavorato durante questo periodo per il datore di lavoro che ha chiesto il suo distacco. La condizione è rispettata anche nel caso degli studenti o dei pensionati, o di qualunque persona assicurata per il fatto della sua residenza nello Stato membro e soggetta al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio.

Tutte le condizioni abitualmente applicabili al distacco di lavoratori si applicano anche a questo tipo di lavoratore.

Ecco alcuni esempi destinati a chiarire la nozione di assoggettamento al sistema di sicurezza sociale "immediatamente prima" dell'inizio del rapporto di lavoro in alcuni casi particolari:

- a) il 1° giugno, il datore di lavoro A stabilito nello Stato membro A invia in distacco nello Stato membro B i suoi dipendenti X, Y e Z per un periodo di dieci mesi affinché vi effettuino un lavoro per suo conto;
- b) il dipendente X ha iniziato a lavorare per il datore di lavoro A il 1° giugno. Immediatamente prima dell'inizio di questa attività dipendente, egli viveva nello Stato membro A alla legislazione del quale era soggetto poiché seguiva una formazione all'università;
- c) anche la dipendente Y ha iniziato a lavorare per il datore di lavoro A il 1° giugno. Immediatamente prima dell'inizio della sua attività lavorativa, viveva nello Stato membro A ma, essendo una lavoratrice frontaliere, era soggetta alla legislazione dello Stato membro C;

<sup>9</sup> Articolo 14, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009.

<sup>10</sup> Decisione A2 della Commissione amministrativa.



- d) il dipendente Z, che ha anch'egli iniziato a lavorare per il datore di lavoro A il 1° giugno, lavorava nello Stato membro A dal 1° maggio. Era pertanto soggetto alla legislazione dello Stato membro A. Tuttavia, immediatamente prima della data del 1° maggio, il lavoratore Z era stato soggetto alla legislazione dello Stato membro B durante dieci anni sulla base di un rapporto di lavoro.

**Soluzione:** affinché la legislazione dello Stato membro d'invio possa continuare ad applicarsi, una delle condizioni è che il lavoratore interessato sia stato assoggettato al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio immediatamente prima del suo distacco. Non è tuttavia obbligatorio che il lavoratore sia stato impiegato dall'impresa distaccante immediatamente prima del distacco stesso. Dal momento che sono stati soggetti alla legislazione dello Stato membro A immediatamente prima della data del 1° giugno, i lavoratori X e Z riempiono le condizioni per il mantenimento dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio. Il caso è diverso per la lavoratrice Y, che era soggetta alla legislazione dello Stato membro C immediatamente prima della data del 1° giugno. Considerando che essa non era soggetta alla legislazione dello Stato membro d'invio immediatamente prima dell'inizio del suo distacco, sarà in linea di principio soggetta alla legislazione dello Stato membro B nel quale lavora effettivamente.

## 6. Cosa succede quando un lavoratore è distaccato in più imprese?

Il fatto che un lavoratore distaccato in uno Stato membro vi effettua un lavoro successivamente o simultaneamente in due o più imprese situate nello stesso Stato membro non esclude l'applicazione delle disposizioni che disciplinano il distacco di lavoratori. L'elemento essenziale e decisivo è che il lavoro continui ad essere effettuato per conto dell'impresa distaccante. È quindi sempre necessario verificare l'esistenza e il proseguimento, per tutta la durata del distacco, di un legame organico tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante.

Distacchi consecutivi in Stati membri diversi sono in ogni caso considerati come distacchi distinti nel senso dell'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento n. 883/2004. Le disposizioni relative al distacco non si applicano quando una persona è normalmente impiegata simultaneamente in più Stati membri. Questo tipo di situazione deve essere valutata sulla base delle disposizioni dell'articolo 13 del regolamento di base.

## 7. Possono verificarsi situazioni nelle quali è assolutamente impossibile applicare le disposizioni che disciplinano il distacco di lavoratori?

In un certo numero di situazioni, le norme dell'Unione europea escludono a priori l'applicazione delle disposizioni relative al distacco di lavoratori.

In particolare, quando:

- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato mette questo lavoratore a disposizione di un'altra impresa situata nello stesso Stato membro;
- l'impresa presso la quale il lavoratore è distaccato lo mette a disposizione di un'altra impresa situata in un altro Stato membro;
- il lavoratore è assunto in uno Stato membro in vista del suo distacco da un'impresa situata in un secondo Stato membro verso un'impresa situata in



un terzo Stato membro, senza che sia soddisfatto il requisito del previo assoggettamento al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio;

- il lavoratore è assunto in uno Stato membro da un'impresa situata in un altro Stato membro per lavorare nello Stato membro in cui è stato assunto;
- il lavoratore è distaccato per sostituire un altro lavoratore distaccato;
- il lavoratore ha stipulato un contratto di lavoro con l'impresa nella quale è distaccato.

In questi casi, sono chiari i motivi che portano ad escludere rigidamente l'applicazione delle norme che disciplinano il distacco di lavoratori: la complessità dei rapporti che derivano da alcune di queste situazioni, oltre al fatto che non vi è alcuna garanzia sull'esistenza di un **legame organico** tra il lavoratore e l'impresa distaccante, è in diretta contraddizione con l'obiettivo di prevenzione delle complicazioni amministrative e della frammentazione della carriera assicurativa degli interessati, che costituisce la *raison d'être* delle disposizioni che disciplinano il distacco di lavoratori. È anche necessario prevenire qualunque utilizzazione abusiva di queste disposizioni.

In alcune circostanze eccezionali, potrebbe essere possibile sostituire una persona che è già stata distaccata, purché il periodo inizialmente previsto non sia ancora stato completato. Tale situazione potrebbe ad esempio prodursi nel caso in cui un lavoratore distaccato per un periodo di venti mesi si ammalasse gravemente dopo dieci mesi e dovesse essere sostituito. Sarebbe ragionevole, in questo caso, autorizzare il distacco di un'altra persona per coprire il restante periodo di dieci mesi.

Il divieto di sostituire una persona distaccata con un'altra persona distaccata non deve essere considerato solamente dal punto di vista dello Stato d'invio, ma anche da quello dello Stato di destinazione. Il lavoratore distaccato nello Stato membro di destinazione A non può infatti essere sostituito immediatamente né da un lavoratore distaccato dalla stessa impresa o da un'impresa diversa dello Stato membro d'invio B, né da un lavoratore distaccato da un'impresa stabilita in uno Stato membro C.

Dal punto di vista dell'istituzione competente dello Stato membro d'invio, le condizioni di distacco possono in questo caso sembrare effettivamente rispettate. Tuttavia, quando un'attività nello Stato membro A era esercitata precedentemente da un lavoratore distaccato dello Stato membro d'invio B, questo lavoratore non può essere sostituito nell'immediato da un altro lavoratore distaccato, da qualunque Stato membro provenga. Indipendentemente da quale impresa o da quale Stato membro provenga, il diverso lavoratore distaccato, non è prevista la sostituzione immediata di un lavoratore distaccato da parte di un altro lavoratore distaccato.

#### Esempio (contratto quadro a tempo indeterminato):

*X è un'agenzia di lavoro interinale specializzata nel reclutamento di macellai per il settore del taglio di carni nello Stato membro A. L'agenzia X stipula un contratto con il macello Y, situato nello Stato membro B. X invia lavoratori in questo macello per effettuarvi i tagli. Questo servizio del datore di lavoro X è retribuito dal macello Y in funzione del numero di tonnellate di carne tagliata. Il lavoro effettuato dai vari lavoratori distaccati non è sempre identico ma, in linea di principio, ciascuno di loro potrebbe occupare qualunque funzione nel processo di taglio. Ciascun lavoratore è distaccato abitualmente per una durata di dieci mesi. Il contratto tra il datore di lavoro X e il macello Y è un contratto quadro che consente a Y di chiedere l'invio di macellai distaccati per periodi consecutivi (ad esempio un anno), ma questo contratto quadro non è limitato nel tempo. Esiste inoltre un datore di lavoro Z, stabilito nello Stato membro C, che distacca lavoratori nel macello Y. Dopo un certo tempo,*





*un esame mostra che le attività di taglio nel macello Y sono state effettuate per anni, esclusivamente e senza interruzione, da lavoratori distaccati dai datori di lavoro X e Z.*

Si tratta di un esempio di sostituzione non autorizzata di un lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato. Il documento portatile A1 dovrebbe essere ritirato dall'istituzione che lo ha rilasciato e i lavoratori dovrebbero essere assoggettati alla legislazione dello Stato di occupazione a decorrere dalla data in cui l'istituzione competente dello Stato di distacco è stata avvertita e ha ricevuto la prova della situazione prevalente nello Stato di occupazione. In caso di frode, il ritiro dell'A1 può avere anche effetto retroattivo.

Quando un lavoratore distaccato viene sostituito immediatamente da un altro lavoratore distaccato, il secondo lavoratore è soggetto alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato di occupazione sin dall'inizio della sua attività, nella misura in cui, nel caso di specie, non trovi più applicazione l'eccezione prevista all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004.

## **8. Qual è la situazione dei lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente in un altro Stato membro?**

Accade a volte che una persona che esercita abitualmente la sua attività di lavoratore autonomo in uno Stato membro (lo Stato d'invio) intenda lavorare a titolo temporaneo in un altro Stato membro (lo Stato d'occupazione).

Come per i dipendenti distaccati, l'obbligo di assoggettarsi alla legislazione dello Stato d'occupazione durante questo periodo di lavoro temporaneo potrebbe essere fonte di difficoltà amministrative e di confusione. Inoltre, il lavoratore autonomo potrebbe perdere una parte delle prestazioni alle quali ha diritto.

Per questo motivo i regolamenti prevedono una regola specifica per i lavoratori autonomi che esercitano la loro attività in un altro Stato membro a titolo temporaneo. Questa regola è simile, ma non identica, alla regola che riguarda i lavoratori dipendenti distaccati.

Essa prevede che una persona **che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma nello Stato membro di invio** e che si reca a svolgere un'attività **affine** nello Stato membro d'occupazione rimane soggetta alla legislazione dello Stato membro d'invio, a condizione che la durata prevedibile di tale attività non superi i ventiquattro mesi<sup>11</sup>.

## **9. Quali criteri permettono di determinare se una persona è considerata come un lavoratore autonomo nello Stato d'invio?**

I regolamenti stabiliscono che i termini "che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma" designano una persona che esercita abitualmente attività sostanziali sul territorio dello Stato membro nel quale è stabilita. Ciò riguarda in particolare qualunque persona che

- ha esercitato le sue attività autonome per un certo tempo prima di recarsi a lavorare in un altro Stato membro, e

<sup>11</sup> Articolo 12, paragrafo 2, del regolamento 883/2004.



- soddisfa gli eventuali requisiti necessari per la sua attività professionale nello Stato membro nel quale è stabilita, e vi mantiene gli elementi che le consentiranno di riprendere al suo ritorno la sua attività.

Per determinare se una persona è normalmente un lavoratore autonomo nello Stato membro d'invio, è opportuno esaminare i criteri sopra elencati ed eventualmente verificare se, nello Stato d'invio, la persona in questione

- conserva un luogo di lavoro;
- paga le imposte;
- conserva il numero di partita IVA;
- è registrata presso camere di commercio o organismi professionali equivalenti;
- è titolare di una tessera professionale.

I regolamenti prevedono che un lavoratore autonomo che intenda avvalersi delle disposizioni che disciplinano il distacco di lavoratori "deve avere esercitato la sua attività per un certo tempo" prima della data del distacco. A tale riguardo, può essere considerato sufficiente un periodo di due mesi. Qualunque periodo inferiore richiederà una valutazione caso per caso<sup>12</sup>.

## 10. Cosa s'intende per "attività affine"?

Per determinare se una persona si reca in un altro Stato membro per esercitarvi un'attività "affine" a quella che esercita nello Stato d'invio, è opportuno prendere in considerazione la natura reale dell'attività in questione, indipendentemente dalla classificazione di questo tipo di attività nello Stato d'invio (attività dipendente o autonoma).

Per determinare se l'attività lavorativa è "affine", l'attività che la persona indica di voler svolgere deve essere valutata preventivamente, vale a dire prima della sua partenza per lo Stato membro d'occupazione. Il lavoratore autonomo dovrebbe essere in grado di provarlo presentando, ad esempio, contratti che riguardano tale attività lavorativa.

In linea generale, un'attività autonoma nello stesso settore di impiego sarà considerata come un'attività affine. Tuttavia è opportuno riconoscere che, anche nell'ambito di uno stesso settore professionale, le attività possono essere molto diversificate, per cui l'applicazione della regola generale potrebbe a volte essere impossibile.

### Esempi:

- a) A è una persona che esercita abitualmente un'attività autonoma di falegname nello Stato X. Si reca nello Stato Y per lavorare come macellaio autonomo. Non si considererà che A svolge un'"attività affine" nello Stato Y poiché l'attività che vi svolge non ha alcuna affinità con l'attività esercitata nello Stato X.

B dirige un'impresa di costruzioni nello Stato X e accetta commesse per l'installazione di sistemi di tubatura e di cablaggio. Nello Stato Y, firma un contratto per

<sup>12</sup> Decisione A2 della Commissione amministrativa.



l'installazione di un sistema di cablaggio e la riparazione delle fondamenta di un edificio.

- b) B può beneficiare delle disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 2, poiché prevede di recarsi nello Stato Y per esercitarvi un'attività affine, vale a dire un'attività che rientra nello stesso settore professionale, quello delle costruzioni.
- c) C fornisce nello Stato X servizi di trasporto in qualità di lavoratore autonomo. Si trasferisce provvisoriamente nello Stato Y per eseguire un contratto per l'installazione di un sistema di cablaggio e la riparazione della fondamenta di un edificio. Considerando che l'attività esercitata da C nello Stato Y è diversa da quella che esercitava nello Stato X (nello Stato X si tratta di servizi di trasporto, nello Stato Y si tratta di costruzioni) C non può beneficiare delle disposizioni 12, paragrafo 2, del regolamento di base.
- d) D è un avvocato autonomo specializzato in diritto penale nello Stato Y. Ottiene nello Stato Y un incarico di consulenza da una grande impresa in materia di governance d'impresa. Anche se il settore nel quale lavora è diverso, egli esercita sempre un'attività nel settore giuridico e può pertanto beneficiare delle disposizioni relative al distacco di lavoratori.

## 11. Quali sono le procedure da seguire in caso di distacco?

Un'impresa che distacca un lavoratore in un altro Stato membro o, in caso di lavoratore autonomo, la persona stessa, deve prendere contatto con l'istituzione competente dello Stato d'invio, se possibile prima dell'inizio del periodo di distacco.

L'istituzione competente nello Stato d'invio deve immediatamente informare l'istituzione dello Stato di occupazione in merito alla legislazione applicabile. Deve inoltre informare la persona interessata e il suo datore di lavoro (se si tratta di un lavoratore dipendente) sulle condizioni alle quali essi possono continuare ad essere soggetti alla legislazione dello Stato d'invio e sulla possibilità di subire controlli durante l'intero periodo di distacco, al fine di garantire che tali condizioni continuino ad essere soddisfatte.

L'istituzione competente rilascia un attestato A1 (precedentemente si trattava del certificato E 101) ai lavoratori dipendenti o al loro datore di lavoro o ai lavoratori autonomi che devono essere distaccati in un altro Stato membro. Questo attestato certifica che il lavoratore è soggetto alle norme speciali relative ai lavoratori distaccati sino ad una data determinata. Deve inoltre indicare, ove opportuno, a quali condizioni il lavoratore distaccato può beneficiare di tali norme.

## 12. Accordi sulle deroghe alla legislazione relativa al distacco

I regolamenti stabiliscono che un periodo di distacco non può superare i 24 mesi.

Tuttavia, l'articolo 16 del regolamento (CE) n. 883/2004 permette alle autorità competenti di due o più Stati membri di concludere accordi che prevedano eccezioni alle regole relative alla legislazione applicabile, comprese le norme speciali che disciplinano il distacco (sopra citate). Gli accordi conclusi a titolo dell'articolo 16 richiedono il consenso delle istituzioni dei due Stati membri interessati e potranno essere utilizzati solo a favore di una persona o di una categoria di persone. La semplificazione amministrativa che può risultare dagli accordi tra Stati membri non



può essere il solo fattore di motivazione: l'interesse della persona o delle persone interessate rimane il principale criterio da prendere in considerazione.

Ad esempio, quando le parti interessate sanno in anticipo che un distacco durerà più di 24 mesi, deve essere concluso un accordo a titolo dell'articolo 16 tra lo Stato d'invio e lo Stato o gli Stati di occupazione, affinché il lavoratore distaccato possa rimanere soggetto alla legislazione dello Stato d'invio. Gli accordi a titolo dell'articolo 16 possono inoltre essere utilizzati per permettere il distacco retroattivo di un lavoratore quando ciò è nel suo interesse, come ad esempio quando è stato commesso un errore relativo alla legislazione applicabile. Le misure retroattive devono essere tuttavia riservate a situazioni eccezionali.

Quando è prevedibile che il periodo di distacco durerà più di 24 mesi (o quando ciò diviene evidente dopo l'inizio del periodo) il datore di lavoro o la persona interessata devono quanto prima presentare una domanda di proroga all'autorità competente dello Stato membro alla legislazione del quale la persona interessata intende essere soggetta. Questa domanda deve se possibile essere formulata in anticipo. In mancanza di una domanda di proroga del periodo di distacco oltre i 24 mesi, o di un accordo a titolo dell'articolo 16 concluso dagli Stati membri interessati cui è stata inviata tale domanda in vista della proroga dell'applicazione della legislazione dello Stato d'invio, la legislazione dello Stato membro nel quale il lavoratore distaccato lavora effettivamente diventa applicabile dalla fine del periodo di distacco.

### **13. A partire da quale momento una persona che ha terminato un distacco può chiederne un altro?**

Dopo che un lavoratore ha terminato un periodo di distacco, devono passare almeno due mesi a decorrere dalla data della fine del periodo prima che possa essere autorizzato un nuovo periodo di distacco per lo stesso lavoratore, la stessa impresa e lo stesso Stato membro. Una deroga a questo principio può tuttavia essere autorizzata in condizioni specifiche<sup>13</sup>.

D'altro canto, se il lavoratore distaccato non ha potuto per eventi impreveduti portare a termine il suo lavoro, egli stesso o il suo datore di lavoro possono richiedere una proroga del periodo iniziale di distacco per completare tale lavoro (entro il limite di 24 mesi). In questo caso, l'interruzione di due mesi non è obbligatoria. La domanda deve essere presentata e giustificata entro la fine del periodo iniziale di distacco.

#### **Esempi:**

- a) Il lavoratore A è inviato in distacco dallo Stato membro A allo Stato membro B per un periodo di 12 mesi. Durante questo periodo, è gravemente malato per tre mesi e si trova pertanto nell'incapacità di proseguire e di completare il lavoro previsto nello Stato membro B. Non avendo potuto completare il lavoro per eventi impreveduti, il lavoratore A o il suo datore di lavoro possono chiedere una proroga di tre mesi del periodo di distacco iniziale, consecutivo al primo periodo di 12 mesi.
- b) Un lavoratore B è distaccato dallo Stato membro A allo Stato membro B per un periodo di 24 mesi al fine di effettuare lavori di costruzione. Nel corso di questo periodo, risulta che per difficoltà collegate al progetto il

<sup>13</sup> Si veda anche la decisione A2 della Commissione amministrativa.



lavoro non potrà essere completato entro il termine previsto di 24 mesi. Anche se il lavoratore B si è trovato nell'impossibilità di realizzare il lavoro a causa di eventi imprevedibili, lo Stato d'invio non potrà autorizzare una proroga immediatamente consecutiva al periodo iniziale di distacco di 24 mesi. Il solo modo di ottenere una proroga sarà di chiedere alle istituzioni interessate di concludere un accordo a titolo dell'articolo 16 (si veda in merito il punto 12). In mancanza di tale accordo, il distacco si concluderà alla fine dei 24 mesi.

#### **14. Come si considerano i distacchi già autorizzati e iniziati in base al regolamento n. 1408/71<sup>14</sup>: vanno presi in considerazione ai fini del periodo di 24 mesi previsto dal regolamento n. 883/2004?**

Il regolamento (CE) n. 883/2004 non contiene alcuna disposizione esplicita concernente la totalizzazione di periodi di distacco compiuti a titolo dei vecchi e nuovi regolamenti. Tuttavia, il legislatore ha chiaramente inteso limitare il periodo di distacco a 24 mesi.

Pertanto, in virtù dei nuovi regolamenti, nessun nuovo periodo di distacco può essere autorizzato per lo stesso lavoratore, la stessa impresa e lo stesso Stato membro dopo che il lavoratore abbia completato un distacco per una durata totale di 24 mesi (tranne che nel contesto di un accordo concluso a titolo dell'articolo 16)<sup>15</sup>.

Gli esempi seguenti mostrano come i periodi di lavoro compiuti a titolo dei due regolamenti devono essere presi in considerazione.

- a) Modulo di distacco E 101 rilasciato tra il 1°5.2009 e il 30.4.2010 → possibilità di prorogare il distacco a titolo del regolamento (CE) n. 883/2004 sino al 30.4.2011.
- b) Modulo di distacco E 101 rilasciato tra il 1°3.2010 e il 28.2.2011 → possibilità di prorogare il distacco a titolo del regolamento (CE) n. 883/2004 sino al 28.2.2012.
- c) Modulo di distacco E 101 rilasciato tra il 1°5.2008 e il 30.4.2009 + modulo E 102 rilasciato tra il 1°5.2009 e il 30.4.2010 → nessuna possibilità di prorogare il distacco a titolo del regolamento (CE) n. 883/2004 poiché la durata massima del distacco di 24 mesi è già stata completata.
- d) Modulo di distacco E 101 rilasciato tra il 1°3.2009 e il 28.2.2010 + modulo E 102 rilasciato tra il 1°3.2010 e il 28.2.2011 → nessuna possibilità di prorogare il distacco a titolo del regolamento (CE) n. 883/2004 poiché la durata massima del distacco di 24 mesi è già stata completata.
- e) Domanda di distacco per il periodo dal 1°4.2010 al 31.3.2012. Questo periodo non può essere disciplinato dalle disposizioni del regolamento (CEE) n. 1408/71 poiché è superiore a 12 mesi. È pertanto necessario un accordo ai sensi dell'articolo 16.

<sup>14</sup> Regolamento (CEE)n. 1408/71, del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione del regime di sicurezza sociale ai lavoratori subordinate e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, GU L 149 del 5.7.1971, pag. 2 (d'ora in poi, regolamento 1408/71).

<sup>15</sup> Si veda anche la decisione n. A3 del 17 dicembre 2009, relativa alla totalizzazione dei periodi di distacco ininterrotti maturati a norma del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio e del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio (GU C 149 dell'8.6.2010, pag. 3).





## 15. Sospensione o interruzione del periodo di distacco

L'interruzione di lavoro durante il periodo di distacco, quale ne sia il motivo (congedo, malattia, formazione nell'impresa distaccante, ecc.) non costituisce un motivo sufficiente a prorogare il periodo di distacco per una durata equivalente. Il distacco si concluderà pertanto precisamente alla data di scadenza prevista, quali che siano il numero e la durata degli eventi che hanno comportato la sospensione dell'attività.

La decisione n. A2 prevede tuttavia deroghe a questo principio in circostanze specifiche e se il periodo di distacco non supera una durata totale di 24 mesi (si veda il punto 13).

Nel caso di un congedo di malattia avente la durata di un mese, un periodo di distacco inizialmente fissato a 24 mesi non potrà essere esteso a 25 mesi a decorrere dall'inizio del distacco.

In caso di sospensione del lavoro di durata più lunga, la persona interessata potrà rispettare il periodo di distacco precedentemente fissato o porre fine al distacco per organizzarne un altro della stessa persona, tenendo conto della necessaria interruzione di almeno due mesi indicata al punto 13, o di un'altra persona se sono rispettati i criteri applicabili.

## 16. Notifica dei cambiamenti che si verificano durante il periodo di distacco

Il lavoratore distaccato e il suo datore di lavoro devono informare le autorità dello Stato d'invio di qualunque cambiamento verificatosi durante il periodo di distacco, in particolare quando:

- il distacco richiesto non ha avuto luogo o è cessato prima della data finale inizialmente prevista;
- l'attività è interrotta per motivi diversi dalla malattia, dai congedi, dalla formazione, ecc. che comportano di solito solo una breve interruzione (si vedano i punti 13 e 15);
- il lavoratore distaccato è destinato dal suo datore di lavoro ad un'altra impresa situata nello Stato d'invio, in particolare in caso di fusione o di cessione d'impresa.

Se si verifica una delle situazioni sopra citate, spetta all'istituzione competente dello Stato d'invio informare le autorità dello Stato d'occupazione, quando ciò sia opportuno e su domanda.

## 17. Comunicazione delle informazioni e controllo della conformità

Per garantire la corretta applicazione delle norme che disciplinano il distacco, le istituzioni competenti dello Stato membro la cui legislazione continua ad applicarsi al lavoratore distaccato informano debitamente i datori di lavoro e i lavoratori interessati sulle condizioni applicabili al distacco (in particolare attraverso opuscoli informativi o siti web) e sulla possibilità che essi siano sottoposti a controlli diretti volti a garantire che continuano ad essere rispettate le condizioni che hanno permesso il distacco.



Pur facendo in modo di limitare gli ostacoli alla libertà di movimento dei lavoratori e alla libera prestazione dei servizi, le istituzioni competenti degli Stati di invio e di occupazione adottano, individualmente o in collaborazione, le misure necessarie a garantire l'esistenza e il continuo rispetto delle condizioni che caratterizzano la natura specifica del distacco (legame organico, attività sostanziali, attività affine, mantenimento nello Stato di residenza degli elementi che consentono di esercitare un'attività autonoma, ecc.).

La procedura da seguire in caso di disaccordo tra le autorità competenti per quanto riguarda la validità delle modalità del distacco o la legislazione applicabile a situazioni particolari è esposta nella decisione A1<sup>16</sup> della Commissione amministrativa.

---

<sup>16</sup> Decisione A1, del 12 giugno 2009, relativa all'introduzione di una procedura di dialogo e di conciliazione riguardante la validità di documenti, la determinazione della legislazione applicabile e i benefici concessi ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio (GU C 106 del 24.4.2010, pag. 1).



## PARTE II: Attività esercitate in due o più Stati membri<sup>17</sup>

### 1. Quale sistema di sicurezza sociale è applicabile alle persone che lavorano normalmente in due o più Stati membri?<sup>18</sup>

Esistono norme speciali per le persone che lavorano normalmente in due o più Stati membri. Tali norme sono contenute nell'articolo 13 del regolamento n. 883/2004. Come tutte le norme che consentono di determinare la legislazione applicabile, esse hanno lo scopo di garantire che venga applicata la legislazione di sicurezza sociale di un solo Stato membro.

Quando una persona esercita normalmente un'attività da lavoro dipendente, la prima fase consiste nel determinare se **una parte sostanziale della sua attività venga esercitata nello Stato membro di residenza**<sup>19</sup>:

a) In caso **affermativo**, l'articolo 13, paragrafo 1, prevede l'applicazione della legislazione dello **Stato membro di residenza**<sup>20</sup>.

#### Esempio:

Il sig. X vive in Spagna. Il suo datore di lavoro è stabilito in Portogallo. X lavora due giorni alla settimana in Spagna e 3 giorni in Portogallo. Considerando che X lavora due giorni su cinque in Spagna (vale a dire il 40% del suo orario lavorativo), egli svolge una "parte sostanziale" della sua attività in questo paese. X è quindi soggetto alla legislazione spagnola;

b) in caso **negativo**, l'articolo 13, paragrafo 1, stabilisce che una persona che lavora abitualmente in due o più Stati membri è soggetta:

- (i) Alla legislazione **dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro**, se questa persona **è alle dipendenze di una sola impresa o di un solo datore di lavoro**;

#### esempio:

la Sig.ra Z è dipendente di un'impresa la cui sede sociale si trova in Grecia. Lavora un giorno nel suo paese, in Bulgaria, e il resto del tempo in Grecia. Considerando che una giornata a settimana equivale al 20% dell'attività lavorativa, Z non svolge "una parte sostanziale" della sua attività in Bulgaria. Si applica pertanto la legislazione greca;

- (ii) alla legislazione **dello Stato membro in cui ha la propria sede legale o il proprio domicilio l'impresa o il datore di lavoro se è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro** aventi la propria sede legale o il proprio domicilio in un solo Stato membro;

<sup>17</sup> Articolo 13 del regolamento n. 883/2004.

<sup>18</sup> Esistono disposizioni specifiche per la gente di mare e per i membri degli equipaggi di condotta e di cabina, per quali è creata una fictio juris all'articolo 11, paragrafi 4 e 5, del regolamento (CE) n. 883/2004.

<sup>19</sup> Si veda il paragrafo 3 per la definizione della nozione di "parte sostanziale dell'attività".

<sup>20</sup> All'articolo 1, lettera j), del regolamento (CE) n. 883/2004, la residenza è definita come "il luogo in cui una persona risiede abitualmente". Gli elementi che consentono di determinare la residenza figurano all'articolo 11 del regolamento (CE) n. 987/2009.



### **esempio:**

il sig. Y esercita quattro giorni a settimana un'attività di ricercatore in un'università dei Paesi Bassi. Egli vive in Belgio, al confine con i Paesi Bassi, ed effettua il tragitto tre volte a settimana per recarsi nella sua università. Il quarto giorno, lavora dal suo domicilio in Belgio. Oltre al suo lavoro all'università, egli lavora un giorno a settimana per uno studio legale stabilito nei Paesi Bassi. Il sig. Y lavora pertanto per due datori di lavoro che hanno entrambi la loro sede sociale nello stesso Stato membro (i Paesi Bassi). Considerando che egli non esercita una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza, la legislazione applicabile è quella dello Stato membro nel quale sono stabiliti i datori di lavoro, nella fattispecie la legislazione olandese;

- (iii) alla legislazione dello Stato membro in cui l'impresa o il datore di lavoro hanno **la propria sede legale o il proprio domicilio** diverso dallo Stato membro di residenza, se è alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro aventi la propria sede legale o il proprio domicilio in due Stati membri di cui uno è lo Stato membro di residenza<sup>21</sup>.

### **Esempio:**

la sig.ra X è dirigente commerciale per due imprese, una basata in Polonia e l'altra nella Repubblica ceca. La sig.ra X risiede in Polonia, al confine con la Germania. Ogni settimana passa tre giorni lavorativi in Germania nell'impresa polacca e lavora un giorno in Slovacchia e un giorno nella Repubblica ceca per l'impresa ceca.

La sig.ra X non esercita una parte sostanziale della sua attività nel suo Stato membro di residenza (la Polonia). Lavora per due imprese, una delle quali è stabilita nello Stato membro di residenza e l'altra all'esterno. In questa fattispecie, si applica la legislazione di quest'ultimo Stato membro (la Repubblica ceca).

Questa regola è stata introdotta dal regolamento (UE) n. 465/2012 per evitare situazioni nelle quali l'avvio di un'attività minore, ma non marginale, da parte di un datore di lavoro avente la sede legale o il domicilio nello Stato membro di residenza farebbe sì che la legislazione dello Stato di residenza diventasse applicabile "attraverso la porta di servizio";

- (iv) alla legislazione dello **Stato membro di residenza** se è **alle dipendenze di due o più imprese o datori di lavoro, almeno due dei quali hanno la propria sede legale o il proprio domicilio in Stati membri diversi dallo Stato membro di residenza;**

### **Esempio:**

<sup>21</sup> Si tratta di una modifica importante dell'articolo 13, paragrafo 1, dall'entrata in vigore del regolamento (UE) n. 465/2012. Per ulteriori informazioni sulla gestione delle transizioni nella legislazione applicabile, si prega di fare riferimento al paragrafo 15.



il sig. Y vive in Ungheria. Ha due datori di lavoro, uno in Austria e l'altro in Slovenia. Il sig. Y lavora un giorno a settimana in Slovenia e gli altri quattro giorni in Austria.

Anche se Y lavora per diversi datori di lavoro basati in Stati membri diversi da quello di residenza (l'Ungheria), si applica la legislazione di quest'ultimo paese dal momento che è impossibile determinare lo Stato membro, diverso da quello di residenza, nel quale sarebbero stabiliti "la sede sociale o il domicilio" dei suoi datori di lavoro;

- (v) se una persona esercita la sua attività dipendente in due o più Stati membri **per conto di un datore di lavoro con sede al di fuori del territorio dell'Unione europea**, e se la persona risiede in uno Stato membro senza svolgervi un'attività sostanziale, essa sarà soggetta alla legislazione dello **Stato membro di residenza**.

#### **Esempio:**

il sig. P vive in Belgio. L'impresa del suo datore di lavoro ha sede negli Stati Uniti. P lavora abitualmente mezza giornata a settimana in Italia e tre giorni a settimana in Francia. Egli lavora anche un giorno al mese negli Stati Uniti. Per le attività professionali esercitate in Italia e in Francia, si applica la legislazione belga conformemente all'articolo 14, paragrafo 11, del regolamento (CE) n. 987/2009.

Le regole applicabili alle persone che lavorano abitualmente in due o più Stati membri sono della stessa natura di quelle contenute nell'articolo 14 del regolamento (CEE) n. 1408/71, ma sono riunite in un'unica disposizione centrale. Le regole riviste abrogano le disposizioni speciali del regolamento (CEE) n. 1408/71 relative alle persone che lavorano nei trasporti internazionali, nei settori ferroviario, stradale e della navigazione interna, nonché le regole speciali applicabili ai dipendenti pubblici. Esse introducono inoltre la nozione di "parte sostanziale dell'attività" per determinare lo Stato membro con il quale la persona ha il legame più stretto dal punto di vista della copertura di sicurezza sociale.

Queste norme si applicano a un gran numero di lavoratori, compresi gli autonomi (si veda il paragrafo 9), gli autotrasportatori internazionali, i macchinisti, i corrieri internazionali, gli esperti informatici, i consulenti e gli altri professionisti che lavorano in due o più Stati membri.

Con l'entrata in vigore del regolamento (UE) n. 465/2012, l'esercizio di una "parte sostanziale delle attività" costituisce il primo criterio utilizzato per tutte le situazioni nelle quali una persona lavora in due o più Stati membri, con **una sola eccezione**, che deriva dall'applicazione pratica di queste norme: se una persona lavora per uno o più datori di lavoro o imprese la cui sede sociale o il cui domicilio si trovano nel proprio Stato membro di residenza, è sempre la legislazione di quest'ultimo ad essere applicabile. In questo caso, non è necessario determinare se una parte essenziale dell'attività è esercitata nello Stato membro di residenza o no.

In virtù dell'articolo 11, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 883/2004, le persone che ricevono una prestazione in denaro a motivo o in conseguenza di un'attività subordinata o di un'attività lavorativa autonoma<sup>22</sup> sono considerate come esercitanti tale attività. Si considererà pertanto che una persona la quale percepisce, simultaneamente, una prestazione di breve durata da uno Stato membro ed esercita

<sup>22</sup> Ad esempio prestazioni in denaro dell'assicurazione malattia.





un'attività in un altro Stato membro eserciti due attività in due diversi Stati membri e si applicheranno le regole dell'articolo 13. Se la prestazione erogata dallo Stato membro di residenza è dovuta all'esercizio di una "parte sostanziale" delle attività della persona, quest'ultima sarà in tal caso soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza.

Tuttavia gli Stati membri hanno convenuto che una persona che beneficia di prestazioni di disoccupazione nel proprio Stato membro di residenza ed esercita simultaneamente un'attività professionale o commerciale a tempo parziale in un altro Stato membro sia esclusivamente soggetta alla legislazione del primo Stato, sia per il versamento dei contributi che per la concessione delle prestazioni,<sup>23</sup> e hanno raccomandato che siano conclusi accordi che prevedano tale soluzione in base all'articolo 16, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004.

Se una persona percepisce una prestazione di lunga durata<sup>24</sup> da parte di uno Stato membro esercitando al tempo stesso un'attività in un altro Stato membro, non si considera che essa eserciti attività in due o più Stati membri e la determinazione della legislazione applicabile è disciplinata dall'articolo 11, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 883/2004.

## **2. In quali circostanze si può considerare che una persona eserciti normalmente un'attività in due o più Stati membri?**

L'articolo 14, paragrafo 5, del regolamento (CE) n. 987/2009 stabilisce che una persona che "esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri" è una persona che, contemporaneamente o a fasi alterne, esercita una o più attività distinte in due o più Stati membri, per lo stesso datore di lavoro o la stessa impresa o diversi datori di lavoro o imprese.

Questa disposizione è stata adottata al fine di riflettere i diversi casi già trattati dalla Corte di giustizia dell'UE<sup>25</sup>. Lo scopo è di coprire tutti i casi possibili di attività multiple che presentano un elemento transfrontaliero e distinguere le attività il cui esercizio si estende, in generale, abitualmente sul territorio di più Stati membri da quelle che sono esercitate solo a titolo eccezionale o temporaneo.

**Le attività esercitate simultaneamente** comprendono i casi nei quali attività supplementari sono esercitate simultaneamente in diversi Stati membri, nell'ambito di uno stesso contratto o di contratti di lavoro diversi. La seconda attività o l'attività complementare potrebbe essere esercitata durante un congedo retribuito, durante il fine settimana; in caso di lavoro a tempo parziale, è possibile che due attività diverse per due datori di lavoro distinti siano effettuate lo stesso giorno. Ad esempio, un venditore che esercita in uno Stato membro sarebbe tuttavia interessato da questa disposizione se lavorasse come tassista dipendente durante il fine settimana in un altro Stato membro. I lavoratori del settore dei trasporti stradali internazionali che consegnano merci in diversi Stati membri costituiscono un altro esempio di persone che lavorano contemporaneamente in due o più Stati membri. In linea generale, l'esercizio di attività concomitanti costituisce in questo caso un aspetto normale delle modalità di lavoro e non vi è soluzione di continuità tra le attività esercitate nei diversi Stati membri.

<sup>23</sup> Per ulteriori informazioni, si veda la raccomandazione U1 della Commissione amministrativa del 12.6.2009 (GU C 106 del 24.4.2010, pag. 49).

<sup>24</sup> Pensione d'invalidità, di vecchiaia o di reversibilità, pensione percepita in rapporto ad un incidente di lavoro o ad una malattia professionale o prestazioni in denaro dell'assicurazione malattia relative a cure di durata illimitata.

<sup>25</sup> Si vedano, tra l'altro, le cause 13/73 *Willy Hakenberg*, [1973] RACC. 935, 8/75 *Football Club d' Andlau* [175] RACC. 739, C-425/93 *Calle Grenzshop* [RACC.] 1995, I-269.



**Le attività esercitate a fasi alterne** non sono effettuate simultaneamente sul territorio di più Stati membri ma consistono in missioni successive effettuate l'una dopo l'altra in diversi Stati membri. Per determinare se queste attività sono esercitate nel corso di periodi successivi, è opportuno non solo tenere conto della durata prevista dei periodi di attività, ma anche della natura del lavoro in questione. La frequenza delle fasi alterne non riveste particolare importanza, si richiede, tuttavia, una certa regolarità nell'attività. Ad esempio, un rappresentante commerciale che si reca ogni anno in uno Stato membro per prendere contatti con la clientela durante nove mesi e ritorna a lavorare nel suo Stato membro di residenza durante i tre mesi rimanenti esercita attività a fasi alterne.

Lo Stato membro di residenza che deve determinare la legislazione applicabile dovrà procedere ad una valutazione adeguata dei fatti pertinenti e garantire che le informazioni sulla base delle quali viene rilasciato il certificato A1 siano esatte<sup>26</sup>.

Ai fini di questa valutazione, è importante in primo luogo verificare se, alla data di determinazione della legislazione applicabile, è possibile prevedere che periodi di lavoro effettuati in più Stati membri si succederanno con una certa regolarità nel corso dei successivi 12 mesi di calendario. La natura del lavoro, così come risulta dai o dai contratti di lavoro, riveste al riguardo una particolare importanza.

In secondo luogo, le attività descritte nei o nei contratti devono corrispondere a quelle che il lavoratore è realmente suscettibile di esercitare. Al momento di valutare i fatti per determinare la legislazione applicabile, l'istituzione può eventualmente tenere conto anche:

- del modo in cui i contratti di lavoro tra il datore di lavoro e il lavoratore sono stati concretamente eseguiti in passato;
- del tipo di contratto (ad esempio, si tratta di un "contratto quadro" che non indica precisamente lo Stato membro nel quale il lavoratore svolgerà il suo lavoro?), nonché
- delle caratteristiche e delle condizioni dell'attività svolta dal datore di lavoro.

Se la valutazione evidenzia una situazione di fatto diversa da quella descritta nel contratto di lavoro, l'istituzione competente deve basarsi sulla *situazione reale* dell'interessato, come risulta dalla valutazione, e non sul contratto di lavoro<sup>27</sup>. Inoltre, se l'istituzione competente constata, dopo il rilascio del certificato A1, che le condizioni reali di lavoro sono diverse dalla situazione descritta nel contratto e se ha dubbi in merito all'esattezza dei fatti che sono alla base del certificato A1, essa deve riconsiderare la fondatezza di tale rilascio ed eventualmente ritirare il certificato.

### Esempio 1 :

Il sig. X risiede in Estonia e lavora per una società di subappalto nel settore della costruzione. Lavora su richiesta, sulla base di "contratti quadro". I termini del contratto potrebbero significare che potrebbe essergli richiesto di lavorare in Finlandia, in Estonia, in Lettonia e in Lituania. La data e la durata delle sue missioni dipendono dall'evoluzione del cantiere e dalle esigenze di ciascuna missione. Il sig. X lavora dapprima due mesi in Lettonia. Alla fine di questa missione, il contratto quadro è rescisso. Dopo un'attesa di due mesi, il sig. X avvia una nuova attività di 10 mesi in Lituania, sulla base di un nuovo contratto quadro.

<sup>26</sup> Si vedano, per analogia, la causa C -202/97 *Fitzwilliam* [2000] RACC. pagg. I-883, punto 51; la causa C-178/97 *Banks* [2000] RACC. pagg. I-2005, punto 38 e la sentenza della Corte di giustizia del 4 ottobre 2012 nella causa C-115/11 *Format*. [2012] non ancora pubblicata sulla RACC.

<sup>27</sup> Sentenza della Corte di giustizia del 4 ottobre 2012 nella causa C-115/11 *Format*. [2012] non ancora pubblicata sulla RACC.



Il sig. X lavora pertanto in un solo Stato membro alla volta nell'ambito di ciascun contratto. I contratti non si succedono direttamente e i termini di ciascuno di essi non consentono di prevedere se il sig. X lavorerà effettivamente in due o più Stati membri durante un periodo di 12 mesi di calendario. È vero che si potrebbe dedurre dai termini del contratto quadro che il sig. X poteva essere chiamato a lavorare in diversi Stati membri, simultaneamente o a fasi alterne, ma **la sua reale situazione di lavoro** è diversa. Essa non obbedisce a uno schema di lavoro regolare in due o più paesi e, ai fini della determinazione della legislazione applicabile, l'interessato non esercita pertanto "normalmente" attività in due o più Stati membri.

### Esempio 2 :

Il sig. Z risiede in Ungheria ed esercita due attività durante l'anno. Da novembre ad aprile lavora in Austria come istruttore di sci per un'impresa austriaca. Ritorna quindi in Ungheria dove è assunto in un'azienda agricola per raccogliere legumi da maggio ad ottobre. Ha due contratti di lavoro (uno con ciascun datore di lavoro).

Affinché si possa determinare se questa persona esercita normalmente la sua attività in due o più Stati membri e non lavora quindi in un solo Stato membro alla volta, le attività prevedibili devono consistere in attività subordinate che si svolgono sul territorio di più Stati membri in modo non occasionale. Si riterrà che questa persona lavori in due o più Stati membri soltanto se esistono elementi dai quali risulti che la tipologia di attività lavorativa rimarrà invariata nei 12 mesi di calendario a venire. Nel caso di impieghi stagionali, è importante valutare il carattere prevedibile delle attività che saranno esercitate nel Stato membro d'occupazione successivo. Esiste già un contratto di lavoro con un altro datore di lavoro in un altro Stato membro? In caso negativo, è possibile dedurre dall'attività lavorativa svolta nei dodici mesi precedenti che l'attività della persona abbia **uno schema di lavoro che si ripete** negli Stati membri interessati? Esistono periodi di intermittenza tra le attività esercitate in un altro Stato membro che interrompono il ritmo di lavoro "normale" di un'attività esercitata in due Stati membri? In mancanza di elementi che consentano di stabilire chiaramente l'esistenza di modalità di lavoro ripetitive, la legislazione applicabile dovrà essere determinata separatamente per ciascun contratto di lavoro e ciascuno Stato membro, e non in virtù dell'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004.

La situazione di una persona che svolge un lavoro di tipo irregolare in diversi Stati membri rientra nella fattispecie dell'articolo 13, a condizione che il lavoro in Stati membri diversi faccia parte integrante delle modalità di lavoro e che la durata o la natura dell'intervallo tra i periodi non modifichi queste modalità in modo tale da non rendere più possibile considerare che la persona lavori "normalmente" in due o più Stati membri. Si potrebbe certamente verificare che, al momento di una prima determinazione della legislazione applicabile per i successivi 12 mesi di calendario, il carattere incerto o irregolare dello schema di lavoro porti a concludere che una persona non esercita normalmente un'attività in uno o più Stati membri. Tuttavia, se nei successivi 12 mesi di calendario si ripresenta uno schema di lavoro ripetitivo dello stesso tipo, allora si può considerare che la persona lavori in due o più Stati membri.

### Esempio 3 :

La sig.ra Z lavora per una società di attività circensi basata in Italia, alla quale è vincolata da un contratto a tempo indeterminato. Da gennaio a maggio è normalmente in tournée negli Stati membri per circa un mese in ciascun paese, anche se è difficile prevedere in anticipo dove e quando lavorerà.

Nel momento in cui lo Stato membro di residenza deve stabilire quale sia la legislazione applicabile, è **prevedibile** che la sig.ra Z eserciterà normalmente attività all'estero, nell'ambito del suo contratto di lavoro. La sig.ra Z rientra pertanto nella



fattispecie in cui l'attività lavorativa viene esercitata normalmente in più di uno Stato membro. La legislazione applicabile si determina in base all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004, in combinato disposto con l'articolo 14, paragrafo 10, del regolamento (CE) n. 987/2009.

Per stabilire la distinzione tra attività multiple e distacco, sarà determinante valutare la durata e la natura delle attività svolte in uno o più Stati membri (se si tratta di attività permanente o di natura occasionale, puntuale o temporanea).

Per evitare possibili elusioni delle regole relative alla legislazione applicabile, **le attività marginali** non sono prese in considerazione per la determinazione della legislazione applicabile in base all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004.

**Le attività marginali** sono attività permanenti ma trascurabili in termini di tempo o di redditività economica. Si consiglia, a titolo indicativo, di considerare come marginali le attività che rappresentano meno del 5% del tempo di lavoro normale<sup>28</sup> del lavoratore e/o meno del 5% della sua retribuzione globale. La natura delle attività – ad esempio, le attività di sostegno, quelle che non possono essere esercitate in modo indipendente, quelle esercitate al proprio domicilio o a sostegno dell'attività principale – può anch'essa costituire un indicatore di attività marginali. Se una persona esercita "attività di portata marginale" in uno Stato membro e lavora anche in un altro Stato membro, non si può considerare che essa eserciti normalmente un'attività in due o più Stati membri e, pertanto, non coperta rientra nella fattispecie di cui all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004. In questa situazione si ritiene che, **ai fini della determinazione della legislazione applicabile**, la persona eserciti un'attività in un solo Stato membro. Se l'attività marginale comporta l'iscrizione ad un regime di sicurezza sociale, i contributi saranno versati nello Stato membro competente per l'insieme dei redditi di tutte le attività. Questa misura ha lo scopo di prevenire gli abusi consistenti, ad esempio, nel costringere una persona a lavorare per un periodo molto breve in un altro Stato membro per evitare l'applicazione della legislazione del "primo" Stato membro. In questa fattispecie le attività marginali non sono prese in considerazione per determinare la legislazione applicabile. Esse devono essere valutate separatamente da ciascuno Stato membro e non possono essere totalizzate.

La procedura dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009 rimane applicabile a tutti i casi nei quali una persona esercita un'attività in uno Stato e un'attività marginale in un altro. È quanto risulta dal testo dell'articolo 16, che si applica **a tutti i casi** nei quali una persona esercita un'attività in due Stati membri o più, quali che siano le modalità di lavoro.

### 3. Come è definita un'attività sostanziale?<sup>29</sup>

Si considera che una "**parte sostanziale**" dell'attività sia esercitata in uno Stato membro quando in esso si svolge una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore, senza che si tratti necessariamente della parte principale di tali attività.

<sup>28</sup> A norma della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro "s'intende per orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali". In queste condizioni, i periodi di reperibilità, durante i quali il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo specificato dal suo datore di lavoro, saranno considerati come tempi di lavoro completo, indipendentemente dal fatto che, durante i periodi di reperibilità, la persona in questione non esercita un'attività professionale continua".

<sup>29</sup> Articolo 14, paragrafo 8 del regolamento (CE) n. 987/2009.



Per determinare se una parte sostanziale dell'attività di un lavoratore subordinato è esercitata in uno Stato membro, sono presi in considerazione i seguenti criteri indicativi:

- l'orario di lavoro e/o
- la retribuzione

Se, in base ad una valutazione globale, risulta che almeno il 25% dell'orario di lavoro viene svolto nello Stato membro di residenza e/o che almeno il 25% della retribuzione è guadagnata nello Stato membro di residenza, ciò costituisce un **indicatore** del fatto che **una parte sostanziale di tutte le attività del lavoratore sia esercitata** in questo Stato membro.

L'orario di lavoro e/o la retribuzione devono essere presi in considerazione obbligatoriamente, ma ciò non toglie che possano essere presi in considerazione anche altri criteri. Spetta alle istituzioni competenti tenere conto di tutti i criteri pertinenti e, prima di decidere in merito alla legislazione applicabile, effettuare una valutazione globale della situazione della persona.

Oltre ai precedenti criteri, per determinare la legislazione nazionale da applicare **deve** essere presa in considerazione anche la situazione proiettata nei successivi 12 mesi civili<sup>30</sup>. Tuttavia, anche l'attività svolta in precedenza può costituire un indicatore attendibile del comportamento futuro; per cui, qualora non fosse possibile basare una decisione sulle modalità di lavoro o sui turni di servizio previsti, sarà ragionevole prendere in considerazione la situazione dei 12 mesi precedenti e utilizzarla per valutare l'attività sostanziale. Se una società si è costituita di recente, la valutazione può basarsi su un adeguato periodo più breve.

### Esempio:

il sig. X è consulente informatico e lavora in Austria e in Belgio per una società che ha sede in Belgio. Vive in Austria, dove esercita almeno il 25% della sua attività lavorativa. Dal momento che risiede in Austria e soddisfa il requisito di esercitare una parte sostanziale della sua attività in questo Stato membro, si applicherà la legislazione di questo paese (si veda il precedente paragrafo 1, lettera a)). Se, invece, svolgesse meno del 25% della sua attività lavorativa (o guadagnasse meno del 25% della sua retribuzione) in Austria, si applicherebbe la legislazione dello Stato membro in cui la società ha la sua sede sociale o il suo domicilio (paragrafo 1, lettera b), punto i)).

Il sig. P è falegname e lavora per una società la cui sede sociale si trova in Francia e che lo retribuisce. Risiede in Spagna, ma vi ha esercitato solo il 15% della sua attività lavorativa nel corso dei precedenti 12 mesi civili. Si prevede che i suoi ritmi lavorativi rimangano invariati nel corso dei 12 mesi successivi. Si applicherà pertanto la legislazione Franciase (si veda il precedente paragrafo 1, lettera b), punto i)).

Il sig. T è dipendente di due società di trasporti le cui sedi sociali si trovano nei Paesi Bassi, dove non ha mai lavorato. Le società forniscono conducenti di camion a varie compagnie di trasporti internazionali. Il sig. T non lavora né nei Paesi Bassi né in Polonia,

<sup>30</sup> Articolo 14, paragrafo 10 del regolamento (CE) n. 987/2009.



dove risiede. Dal momento che non esercita una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza e percepisce tutto il suo reddito da lavoro dalle società con sede nei Paesi Bassi, si applica la legislazione dello Stato membro nel quale i suoi datori di lavoro hanno la loro sede legale (al di fuori dello Stato membro di residenza, e precisamente nei Paesi Bassi). Si veda il precedente paragrafo 1, lettera b), punto ii).

La sig.ra Z è avvocato. Lavora per due studi uno dei quali si trova in Italia e l'altro in Slovenia, che è anche lo Stato nel quale risiede. La sig.ra Z esercita la maggior parte della sua attività lavorativa in Italia (40%), mentre la parte esercitata nel suo Stato di residenza (20%) non è sostanziale. Neppure l'importo totale della retribuzione percepita in Slovenia raggiunge il 25%. Dal momento che la sede legale di uno dei suoi datori di lavoro è situata al di fuori dello Stato membro di residenza, si applica la legislazione italiana. Si veda il precedente paragrafo 1, lettera b), punto iii).

La sig.ra Y è un avvocato. Lavora in Austria per uno studio il cui domicilio si trova in Austria e in Slovacchia per un altro studio il cui domicilio si trova in Slovacchia. La sig.ra Y vive in Ungheria: è quindi soggetta alla legislazione ungherese. Si veda il precedente paragrafo 1, lettera b), punto iv).

#### 4. Attività sostanziale e lavoratori dei trasporti internazionali

Come già indicato, le norme specifiche applicabili ai lavoratori dei trasporti internazionali, contenute nel regolamento (CEE) n. 1408/71, non sono state riprese nei nuovi regolamenti. Di conseguenza, nel caso degli impiegati nel settore dei trasporti internazionali, si applicheranno le stesse disposizioni generali che si applicano alle persone che lavorano in due o più Stati membri, fatta eccezione per gli impiegati del settore marittimo e per i membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina. **Ulteriori indicazioni sulla legislazione applicabile ai membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina successivamente all'entrata in vigore del regolamento (UE) n. 465/2012, dal 28 giugno 2012, vengono fornite al successivo Paragrafo 4a.**

Il presente paragrafo della Guida ha lo scopo di fornire assistenza per quanto riguarda le modalità di lavoro particolari che si applicano al settore dei trasporti internazionali. Tuttavia, se al momento di una valutazione iniziale, appare chiaro che il lavoratore svolge la sua attività sostanziale nello Stato membro di residenza, non è normalmente necessario applicare i criteri speciali suggeriti nei paragrafi precedenti.

Quando si tratta di “**valutare la parte sostanziale dell'attività lavorativa**” per questo gruppo di lavoratori, l'orario di lavoro è generalmente il criterio più adeguato sul quale basare la decisione. Bisogna ammettere, tuttavia, che nel caso dei lavoratori del settore dei trasporti non è sempre così semplice stabilire il luogo di attività tra due o più Stati membri rispetto ai lavoratori che hanno un impiego transfrontaliero più comune. Può quindi essere necessario un esame più approfondito delle modalità di lavoro per determinare la legislazione applicabile nei casi in cui sia difficile stimare la durata dell'attività lavorativa nello Stato membro di residenza.

Alcuni lavoratori dei trasporti hanno modalità di lavoro fisse, itinerari precisi e tempi di viaggio stimati. Una persona che richiede una decisione sulla legislazione applicabile deve presentare documentazione sufficiente (ad esempio turni di servizio, calendari





di viaggio o altre informazioni) per consentire una valutazione della ripartizione dell'attività tra i tempi di lavoro trascorsi nello Stato di residenza e i tempi di lavoro trascorsi in altri Stati membri.

Se le ore di lavoro passate nello Stato membro di residenza non sono note, o se l'insieme delle circostanze non consente di determinare chiaramente che una parte sostanziale dell'attività è esercitata nello Stato membro di residenza, è possibile ricorrere a un metodo diverso dall'orario di lavoro. In questa prospettiva, si consiglia di dividere l'attività in più elementi o eventi, e quindi di stimare l'ampiezza dell'attività nello Stato membro di residenza basandosi sul numero di eventi avvenuti in questo Stato, sotto forma di percentuale del numero totale di eventi per un periodo dato (come indicato al paragrafo 3, la valutazione deve basarsi per quanto possibile sulle modalità di lavoro applicate nel corso di un periodo di 12 mesi).

Nel caso dei trasporti stradali, le operazioni di carico/scarico e i diversi paesi in cui avvengono potranno fungere da criterio principale, come illustrato nell'esempio seguente.

### **Esempio:**

un autotrasportatore vive in Germania e lavora per una compagnia di trasporti olandese. Il lavoratore esercita la sua attività prevalentemente nei Paesi Bassi, in Belgio, in Germania e in Austria. In un dato periodo di tempo, ad esempio una settimana<sup>31</sup>, egli carica e scarica il camion 5 volte. In totale, vi sono quindi 10 eventi (5 carichi, 5 scarichi). Durante questa settimana, egli carica e scarica una volta in Germania, il suo Stato di residenza. Questa operazione è costituita da due eventi, vale a dire il 20% del totale, e ciò indica che non vi è una parte sostanziale di attività esercitata nello Stato membro di residenza. Di conseguenza, si applica la legislazione olandese dal momento che i Paesi Bassi sono lo Stato membro in cui è stabilita la sede legale del datore di lavoro.

Considerata la grande varietà di modalità operative che possono applicarsi a questo settore, è impossibile consigliare un sistema di valutazione adeguato a tutte le circostanze. Per valutare dove venga svolta la parte sostanziale dell'attività, i regolamenti prevedono specificamente la possibilità di stimare l'orario di lavoro e la retribuzione. Tuttavia, i regolamenti prevedono anche che tali parametri abbiano un valore indicativo nel quadro di una valutazione globale della situazione di una persona. Di conseguenza, le istituzioni designate incaricate di determinare la legislazione applicabile potranno utilizzare misure diverse da quelle raccomandate nei regolamenti e nella presente Guida, secondo quanto sembrerà loro più adatto alle specifiche situazioni da prendere in considerazione.

<sup>31</sup> Questo periodo serve solo da esempio ed è stato scelto a fini di semplicità. Non è pregiudicata la determinazione del periodo di 12 mesi. Questo punto è esaminato al paragrafo 3.



#### 4a. Come determinare la legislazione applicabile ai membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina a far data dal 28 giugno 2012?

Il regolamento (UE) n. 465/2012<sup>32</sup> in vigore dal 28 giugno 2012, designa la “base di servizio” come il solo criterio decisivo per determinare la legislazione di sicurezza sociale applicabile ai membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina<sup>33</sup>. Introducendo la nozione di “base di servizio”, il legislatore ha creato all’articolo 11, paragrafo 5, del regolamento (CE) n. 883/2004 una *fiction* che ha lo scopo di semplificare la determinazione della legislazione applicabile al personale di volo. Questa è direttamente collegata alla “base di servizio” che è il luogo in cui una persona si trova fisicamente e con il quale ha un collegamento stretto rispetto alla sua occupazione.

Tutti i nuovi contratti stipulati con membri di equipaggi aerei di condotta o di cabina dopo il 28 giugno 2012 devono pertanto essere valutati con riferimento al nuovo paragrafo 5 dell’articolo 11. Conformemente all’articolo 19, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009, la legislazione applicabile è determinata e il documento portatile A1 è rilasciato dallo Stato membro nel quale si trova la “base di servizio”, quando l’interessato ha una sola base di servizio stabile. I membri degli equipaggi aerei di condotta o di cabina che sono stati assunti prima del 28 giugno 2012 non sono interessati dalle nuove norme se la loro situazione rimane immutata e a meno che non chiedano di essere soggetti alla nuova regolamentazione (si veda la Parte IV).

##### Esempio 1 :

Una dipendente membro di un equipaggio aereo di cabina è stata assunta il 1° settembre 2012. Risiede in Belgio e lavora a partire da una base di servizi situata a Eindhoven, nei Paesi Bassi, per una compagnia aerea la cui sede sociale si trova in Ungheria. Secondo la nuova norma posta dal paragrafo 5 dell’articolo 11, essa è soggetta alla legislazione di sicurezza sociale olandese. L’istituzione competente dei Paesi Bassi deve informare lei ed il suo datore di lavoro in merito agli obblighi posti dalla legislazione e deve fornire loro tutta l’assistenza necessaria all’espletamento delle formalità richieste. L’istituzione competente dei Paesi Bassi deve, su richiesta della persona interessata o del datore di lavoro, fornire un attestato<sup>34</sup> che certifichi che la legislazione applicabile è quella olandese, indicando eventualmente sino a quale data e a quali condizioni.

Per i membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina che hanno due o più basi di servizio in diversi Stati membri, l’istituzione designata dello Stato membro di residenza determina lo Stato competente sulla base delle norme relative ai conflitti

<sup>32</sup> Regolamento (UE) n. 465/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 maggio 2012, che modifica il regolamento (CE) n. 883/2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale e il regolamento n. (CE) n. 987/2009 che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004, GU L 149 dell’8.6.2012, pag. 4.

<sup>33</sup> La base di servizio è il luogo designato conformemente al regolamento (CEE) n. 3922/91 dall’operatore per ogni membro d’equipaggio dal quale il membro d’equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l’operatore non è responsabile della fornitura dell’alloggio al membro d’equipaggio interessato.

<sup>34</sup> Documento portatile A1.



normativi enunciati all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004<sup>35</sup>. Lo stesso vale per i membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina assunti per brevi missioni successive, solo di qualche mese, in diversi Stati membri (ad esempio mediante agenzie di lavoro interinale). Se essi hanno cambiato base di servizio con regolarità nel corso dei 12 mesi civili che hanno preceduto l'ultima determinazione della legislazione applicabile, o qualora si prevede che la cambieranno con regolarità nel corso dei 12 mesi civili a venire, la loro situazione deve essere valutata conformemente all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004. La procedura dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009 si applica a queste situazioni, per cui l'istituzione designata nello Stato membro di residenza determina la legislazione applicabile alla persona interessata.

## **Esempio 2 :**

Un pilota risiede a Treviri, in Germania, e lavora per due compagnie aeree le cui sedi sociali rispettive si trovano in Lussemburgo e in Germania. La base di servizio designata dalla compagnia aerea A è l'aeroporto di Lussemburgo, mentre quella designata dalla compagnia aerea B è l'aeroporto di Francoforte sul Meno. In virtù della fictio juris creata dall'articolo 11, paragrafo 5, del regolamento (CE) n. 883/2004, si considera che l'interessato eserciti un'attività professionale nei due Stati membri in cui si trovano le basi di servizio: la Germania e il Lussemburgo. In un caso eccezionale come questo, in cui esistono due basi di servizio, la legislazione applicabile deve essere determinata dallo Stato membro di residenza (articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009), conformemente alle regole sui conflitti normativi di cui all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004. Ciò significa che l'istituzione designata dello Stato membro di residenza valuterà se una parte sostanziale delle attività del pilota è esercitata in Germania. A tale scopo, nel caso del personale navigante, l'istituzione può valutare il numero di decolli e di atterraggi ed i luoghi in cui essi avvengono. In funzione del risultato di questa valutazione, si applicherà la legislazione della Germania, se una parte sostanziale delle attività complessive viene esercitata in Germania, altrimenti, si applicherà la legislazione lussemburghese.

Un cambiamento temporaneo della base di servizio, dovuto ad esempio a domande stagionali in specifici aeroporti, ovvero l'apertura di una nuova "base di servizio" in un altro paese da parte dell'operatore, non genera automaticamente un cambio della legislazione applicabile alla persona interessata. Brevi missioni possono ricadere nell'ambito di applicazione delle disposizioni relative al distacco, che autorizzano distacchi che possono arrivare sino a 24 mesi senza che sia necessario cambiare la legislazione applicabile, a condizione che siano rispettate le condizioni relative al distacco<sup>36</sup>.

Anche quando le disposizioni relative al distacco sono inapplicabili e i cambi di base di servizio sono frequenti o regolari, ciò non comporta necessariamente cambiamenti frequenti di legislazione applicabile per i membri degli equipaggi aerei di condotta o di cabina. Dall'articolo 14, paragrafo 10, del regolamento (CE) n. 987/2009 risulta infatti che la legislazione applicabile è valutata sulla base della situazione proiettata

<sup>35</sup> La procedura di determinazione della legislazione applicabile è descritta all'articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009.

<sup>36</sup> Si vedano l'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004, la decisione A2 della Commissione amministrativa e la Parte I della presente Guida.



nei successivi 12 mesi civili e che essa dovrebbe in linea di principio rimanere stabile durante questo periodo. Come indicato al considerando 18 ter del regolamento (CE) n. 465/2012 e al paragrafo 6 della presente Guida, si tratta di evitare il cosiddetto effetto "yo-yo". Ciò significa che la determinazione della legislazione applicabile al personale navigante non dovrebbe essere riesaminata prima di un termine di almeno 12 mesi a decorrere dall'ultima decisione relativa alla legislazione applicabile, a condizione che non vi siano cambiamenti sostanziali nella situazione della persona interessata, ma solo modifiche delle normali modalità di lavoro.

### **Esempio 3 :**

Un'agenzia interinale per il lavoro temporaneo operante nel settore dell'aviazione e con sede sociale a Cipro assume nel mese di agosto un pilota che è immediatamente destinato ad una compagnia aerea che opera nell'UE. I voli di questa compagnia sono programmati in funzione dei bisogni del settore. La compagnia propone voli a partire dalla Spagna e il pilota sarà di base a Madrid in settembre e in ottobre. Sarà quindi inviato in Italia, dove lavorerà per un'altra compagnia aerea partire per la quale la base di servizio è Roma, nuovamente per due mesi. In pratica, la base di servizio del pilota cambia regolarmente da uno Stato membro all'altro, nell'arco di pochi mesi.

Si tratta di un caso in cui si applicano l'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004 e l'articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009 (attività alternate a partire da basi di servizio situate in Stati membri diversi, nel corso dei 12 mesi civili che seguono o precedono la determinazione della legislazione applicabile). La legislazione applicabile deve essere determinata dallo Stato membro di residenza del pilota conformemente all'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004 e deve rimanere stabile per almeno 12 mesi civili a decorrere dall'ultima determinazione sulla legislazione applicabile (si vedano l'articolo 14, paragrafo 10 del regolamento (CE) n. 987/2009 e il paragrafo 6 della presente Guida).

Nell'esempio 2 la legislazione applicabile, determinata dall'istituzione designata dello Stato membro di residenza del pilota, sarebbe sia quella dello Stato di residenza, sia quella della sede legale o del domicilio del datore di lavoro, in funzione della valutazione degli elementi menzionati al paragrafo 4. Qualora il pilota non eserciti una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza ed il datore di lavoro cipriota sia un'impresa vera e propria (si veda a questo proposito il paragrafo 7), si applicherà la legislazione cipriota. Per il personale di volo ad elevata mobilità impiegato mediante agenzie di lavoro interinale, ad esempio, sarà opportuno determinare la legislazione applicabile per un periodo non superiore ai 12 mesi civili, al fine di consentire una nuova valutazione ad intervalli regolari delle modalità di lavoro dell'interessato e della legislazione a lui applicabile.

Il concetto di "base di servizio" dei membri degli equipaggi aerei di condotta e di cabina è un concetto specifico del diritto dell'UE. Il suo utilizzo nel regolamento (CE) n. 883/2004 quale punto di riferimento per la determinazione della legislazione applicabile si limita, come il regolamento stesso, al territorio dell'Unione. Questa nozione non può essere applicata se la persona interessata – pur trattandosi di un cittadino dell'UE – effettua voli verso diversi Stati membri dell'UE partendo da una base di servizio situata al di fuori dell'UE. In tale situazione, varrà la regola generale



applicabile ai conflitti normativi concernenti le persone che lavorano in due o più Stati membri.

Quando un cittadino dell'UE risiede in un paese terzo, ma lavora come membro di equipaggio aereo di condotta o di cabina partendo da una base di servizio situata in uno Stato membro, quest'ultimo Stato è competente per l'insieme delle attività svolte nell'UE. Un cittadino di un paese terzo che risiede legalmente in uno Stato membro dell'UE e che lavora come membro di un equipaggio di condotta o di cabina da una base di servizio situata in un altro Stato membro rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo I del regolamento (UE) n. 1231/2010<sup>37</sup>. Di conseguenza, lo Stato membro nel quale si trova la base di servizio diviene competente in base all'articolo 11, paragrafo 5 del regolamento (CE) n. 883/2004.

## **5. In quale arco di tempo si deve valutare l'attività sostanziale?**

Si veda il punto 3 "Come è definita un'attività sostanziale?"

## **6. Come si procede quando cambiano i turni di servizio o le modalità di lavoro?**

Bisogna considerare che le modalità di lavoro (ad esempio dei lavoratori nel settore dei trasporti internazionali) possono essere soggette a frequenti cambiamenti. Quindi non sarebbe né pratico, né nell'interesse del lavoratore, rivedere la legislazione applicabile ogni volta che un turno di servizio viene modificato. Di conseguenza, una volta determinata la legislazione applicabile, la decisione non deve essere soggetta a revisione, almeno per i 12 mesi successivi – questo, in linea di principio e purché le informazioni fornite inizialmente dal datore di lavoro o dalla persona interessata siano, per quanto di loro conoscenza, veritiere. È ovviamente fatto salvo il diritto di un'istituzione di rivedere una decisione che essa ha adottato se ritiene che ve ne sia un giustificato motivo.

L'obiettivo è garantire la stabilità giuridica ed evitare l'effetto "yo-yo", in particolare per i lavoratori ad elevata mobilità come quelli del settore dei trasporti internazionali.

### **Pertanto:**

- la legislazione applicabile in virtù dell'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 sarà determinata e, in linea di principio, rimarrà stabile per i successivi 12 mesi civili;
- sarà presa in considerazione la situazione proiettata nei 12 mesi civili successivi. Questa situazione futura presunta si basa sul risultato di una valutazione congiunta del contratto di lavoro e di qualunque altra attività che si prevede che il lavoratore intraprenderà al momento della richiesta del modello A1 (si veda il precedente paragrafo 2);
- se niente indica che le modalità di lavoro sono destinate a cambiare in modo significativo nei 12 mesi successivi, l'istituzione designata baserà la sua valutazione globale sui contratti e sulla modalità di lavoro dei 12 mesi precedenti e si servirà del risultato così ottenuto per fare le previsioni per i 12 mesi successivi;

---

<sup>37</sup> Regolamento (UE) n. 1231/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che estende il regolamento (CE) n. 883/2004 e il regolamento (CE) n. 987/2009 ai cittadini di paesi terzi cui tali regolamenti non siano già applicabili unicamente a causa della nazionalità (GU L 344 del 29.12.2010, pag. 1) (d'ora in poi il "regolamento (UE) n. 1231/2010").



- se la persona interessata ritiene tuttavia che le sue modalità di lavoro siano cambiate o cambieranno in modo significativo, questa persona o il suo datore di lavoro possono chiedere un riesame della legislazione applicabile prima della scadenza del periodo di 12 mesi;
- in mancanza di attività lavorativa precedente o se il rapporto di lavoro dura meno di 12 mesi, la sola possibilità è quella di utilizzare i dati già disponibili e chiedere alle persone interessate di fornire qualunque informazione pertinente. In pratica, ciò porterà a fare riferimento alle modalità di lavoro stabilite dall'inizio del rapporto di lavoro o all'attività professionale presunta per i 12 mesi successivi.

È opportuno rilevare che le regole delineate nel presente paragrafo riguardano unicamente le modalità di lavoro. Se altri cambiamenti importanti intervengono nella situazione di una persona nel corso dei 12 mesi che seguono la determinazione della legislazione applicabile (ad esempio cambio di lavoro o del luogo di residenza), la persona e/o il suo datore di lavoro o l'istituzione competente di uno Stato membro nel quale la persona esercita le sue attività sono tenuti a rivolgersi all'istituzione designata dello Stato di residenza affinché la questione della legislazione applicabile possa essere riesaminata. Quest'ultima istituzione è a sua volta tenuta ad effettuare il riesame.

Come indicato in precedenza, ovviamente, l'istituzione designata ha sempre la possibilità di rivedere la propria decisione sulla legislazione applicabile se ritiene che tale riesame sia giustificato. Se le informazioni fornite in occasione della prima analisi volta a determinare la legislazione applicabile non erano intenzionalmente errate, i cambiamenti derivanti dal riesame prenderanno effetto solo a decorrere dalla data del riesame stesso.

## 7. Come si determina la sede legale o il domicilio dell'attività?

Se una persona che lavora in più Stati membri non esercita una parte sostanziale della sua attività nello Stato membro di residenza, la legislazione applicabile è quella dello Stato membro in cui si trovano la sede legale o il domicilio del datore di lavoro.

Il significato dell'espressione **“sede legale o domicilio”** ai fini dell'applicazione del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 è stato definito all'articolo 14, paragrafo 5bis, del regolamento (CE) n. 987/2009 nel modo seguente: sede legale o domicilio in cui sono adottate le decisioni essenziali dell'impresa e in cui si svolgono le funzioni della sua amministrazione centrale.

Questa definizione si basa sull'ampia casistica fornita dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e su altri regolamenti dell'UE. In generale, le attività delle “società schermo” per le quali la sicurezza sociale dei lavoratori dipendenti è collegata a una società di natura puramente amministrativa, senza trasferimento di potere decisionale effettivo, non dovrebbero essere considerate conformi ai requisiti previsti in questo ambito. Le indicazioni che seguono hanno lo scopo di aiutare le istituzioni a valutare le domande quando ritengono di avere a che fare con queste società schermo.

In una causa concernente la fiscalità (causa C-73/06 *Planzer Luxembourg*), la Corte ha dichiarato che la “sede dell'attività economica di una società” è il luogo in cui sono adottate le decisioni essenziali concernenti la direzione generale di questa società e in cui sono esercitate le sue funzioni di amministrazione centrale. La Corte ha spiegato la sua decisione nei termini seguenti:





“La determinazione del luogo della sede dell'attività economica di una società implica la presa in considerazione di un complesso di fattori, al primo posto dei quali figurano la sede legale, il luogo dell'amministrazione centrale, il luogo di riunione dei dirigenti della società e quello, solitamente identico coincidente con quello in cui si determina la politica generale di tale società. Possono essere presi in considerazione anche altri elementi, quali il domicilio dei principali dirigenti, il luogo di riunione delle assemblee generali, di tenuta dei documenti amministrativi e contabili e di svolgimento della maggior parte delle attività finanziarie, in particolare bancarie<sup>38</sup>”.

Ad integrazione della definizione data all'articolo 14, paragrafo 5bis, del regolamento (CE) n. 987/2009, l'istituzione del luogo di residenza – basandosi sulle informazioni disponibili o in stretta collaborazione con l'istituzione situata nello Stato membro nel quale il datore di lavoro ha la sua sede sociale o il suo domicilio – potrebbe prendere in considerazione i seguenti criteri:

- il luogo in cui l'impresa ha la sua sede legale e la sua amministrazione;
- la durata di tempo dal quale l'impresa è basata nello Stato membro;
- il numero di unità del personale amministrativo che lavorano nella sede in questione;
- il luogo in cui è stipulata la maggior parte dei contratti commerciali;
- l'ufficio che determina la politica dell'impresa e le questioni operative;
- il luogo in cui sono situate le principali funzioni finanziarie, in particolare bancarie;
- il luogo designato dalla normativa UE come responsabile per la gestione e il mantenimento dei registri rapporto tenuti in conformità con i requisiti normativi stabiliti per quel settore specifico nel quale l'impresa opera;
- il luogo in cui vengono assunti i dipendenti.

Se, dopo l'esame dei suddetti criteri, le istituzioni non sono ancora in grado di fugare il sospetto che la sede legale sia una società schermo, la persona interessata dovrebbe essere soggetta alla legislazione dello Stato membro nel quale è situata la base operativa con la quale questa persona ha il vincolo più stretto ai fini dello svolgimento della sua attività di lavoro subordinato<sup>39</sup>. Questa base operativa, ai fini dei regolamenti, sarà considerata come la sede legale o il domicilio della società dalla quale dipende la persona in questione.

A tal fine, non bisogna dimenticare che tale società *ha effettivamente assunto* la persona interessata e che esiste un legame organico con la persona ai sensi della Parte I, paragrafo 4, della presente Guida.

<sup>38</sup> Causa C-73/06 *Planzer Luxembourg*, [2007] RACC. pag. I-5655, punto 61.

<sup>39</sup> Si veda inoltre la causa C-29/10 *Koelzsch* [2011], non ancora pubblicata sulla RACC., punti da 42 a 45. Nel caso dei trasporti stradali, il regolamento (CE) n. 1071/2009 che stabilisce norme comuni sulle condizioni da rispettare per esercitare l'attività di trasportatore su strada e abroga la direttiva 96/26/CE del Consiglio (applicabile a decorrere dal 4 dicembre 2011) richiede tra l'altro che le imprese che esercitano la professione di trasportatore su strada “abbiano una sede effettiva e stabile in uno Stato membro”. A tale scopo, le imprese devono disporre di locali nei quali esse conservano i loro principali documenti d'impresa, in particolare i documenti contabili, i documenti di gestione del personale, i documenti contenenti i dati relativi ai tempi di guida e di riposo e qualunque altro documento al quale l'autorità competente deve potere accedere per verificare il rispetto delle condizioni previste dal regolamento.



## 8. Quali procedure deve seguire una persona che lavora in due o più Stati membri?

Una persona normalmente impiegata in due o più Stati membri deve segnalare questa situazione all'istituzione designata nel suo Stato membro di residenza<sup>40</sup>. Se un'istituzione di un altro Stato membro riceve per errore una notifica, essa deve immediatamente trasmettere questa notifica all'istituzione designata situata nello Stato membro di residenza della persona interessata. Se le istituzioni di due o più Stati membri non accordano sono concordi su quale sia il luogo di residenza della persona interessata, esse devono in primo luogo risolvere questo problema tra di loro utilizzando la procedura prevista a tale scopo ed i documenti SED<sup>41</sup> al fine di determinare quale sia lo Stato membro di residenza.

L'istituzione designata dello **Stato membro di residenza** deve determinare la legislazione applicabile tenendo conto delle procedure descritte nella presente Guida. In un primo tempo, tale determinazione, da effettuare tempestivamente, sarà provvisoria. L'istituzione del luogo di residenza deve successivamente notificare, mediante gli appositi SED, questa determinazione alle istituzioni competenti in ciascuno degli Stati membri nei quali viene esercitata un'attività lavorativa e dove sono basati la sede legale o il domicilio del datore di lavoro. La legislazione applicabile diverrà definitiva se non è contestata dalle istituzioni competenti entro due mesi dalla data della notifica.

Quando gli Stati membri hanno già concordato sulla legislazione applicabile in virtù dell'articolo 16, paragrafo 4, del regolamento (CE) n. 987/2009, una decisione definitiva può essere adottata sin dall'inizio; in questo caso l'obbligo di adottare una decisione provvisoria non sussiste.

L'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è considerata applicabile deve quanto prima informarne la persona interessata. L'istituzione può utilizzare una lettera o il documento portatile A1 (certificato che attesta la legislazione applicabile<sup>42</sup>). Se l'istituzione competente rilascia un documento portatile A1 per comunicare quale sia la legislazione applicabile alla persona interessata, essa può farlo a titolo provvisorio o definitivo. Se l'istituzione rilascia un DP A1 per indicare che la determinazione è provvisoria, dovrà rilasciare un nuovo documento alla persona interessata dopo che la determinazione sarà divenuta definitiva.

Un'istituzione può scegliere di rilasciare immediatamente un DP A1 definitivo per informare la persona interessata. Tuttavia, se la competenza di questo Stato membro viene contestata e la competenza finale differisce da quella inizialmente determinata dall'istituzione designata nello Stato membro di residenza, il DP A1 deve essere immediatamente ritirato e sostituito da un DP A1 emesso dallo Stato membro ritenuto infine competente. Ulteriori informazioni sul documento portatile A1 sono disponibili nella guida sull'utilizzo dei documenti portatili<sup>43</sup>.

Se una persona normalmente impiegata in due o più Stati membri non segnala questa situazione all'istituzione designata dello Stato membro nel quale risiede, essa sarà soggetta anche alle procedure previste dall'articolo 16 del regolamento (CE) n. 987/2009 dal momento in cui tale istituzione avrà preso conoscenza della situazione.

<sup>40</sup> L'elenco delle istituzioni europee di sicurezza sociale è disponibile al seguente indirizzo: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)

<sup>41</sup> SED = structured electronic document. Si veda l'articolo 4 del regolamento (CE) n. 987/2009.

<sup>42</sup> Si veda l'articolo 19, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 987/2009.

<sup>43</sup> Si veda <http://ec.europa.eu/social/>



## 9. Come si procede nel caso di lavoratori autonomi che esercitano normalmente la loro attività in due o più Stati membri?

Per le persone che esercitano normalmente attività autonome in due o più Stati membri esiste una regola speciale in base alla quale la persona è soggetta:

- alla legislazione dello Stato membro di residenza se una parte sostanziale dell'attività è esercitata in questo Stato membro;
- alla legislazione dello Stato membro in cui è situato il centro d'interesse dell'attività se la persona non risiede in uno degli Stati membri nei quali è esercitata una parte sostanziale dell'attività.

I criteri che consentono di valutare un'attività sostanziale e il centro d'interesse di una persona sono indicati ai paragrafi 11 e 13.

## 10. In quali circostanze si può considerare che una persona eserciti normalmente un'attività autonoma in due o più Stati membri?

L'espressione "persona che esercita normalmente un'attività autonoma in due o più Stati membri" fa riferimento in particolare a una persona che esercita, simultaneamente o a fasi alterne, una o più attività autonome distinte sul territorio di due o più Stati membri. La natura delle attività non ha importanza al momento di procedere a questa determinazione. Tuttavia le attività marginali e secondarie trascurabili in termini di tempo e di redditività economica non possono essere prese in considerazione per determinare la legislazione applicabile in virtù del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004<sup>44</sup>. Tali attività mantengono una loro rilevanza per l'applicazione della legislazione nazionale di sicurezza sociale; se l'attività marginale comporta un'affiliazione al regime di sicurezza sociale, i contributi saranno versati, per l'insieme dei redditi provenienti da tutte le attività, nello Stato membro competente.

È opportuno non confondere i distacchi temporanei – previsti all'articolo 12, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 883/2004 – e le disposizioni concernenti le persone che esercitano un'attività affine in due o più Stati membri. Nel primo caso, la persona esercita un'attività in un altro Stato membro durante un periodo eccezionale e limitato. Nel secondo caso, le attività esercitate in più Stati membri rientrano nell'ambito delle normali modalità di lavoro con cui la persona svolge la sua attività autonoma.

## 11. Come si definisce la parte sostanziale di un'attività autonoma?

La "parte sostanziale dell'attività autonoma" si considera esercitata nello Stato membro di residenza quando una parte quantitativamente sostanziale di tutte le attività svolte dal lavoratore autonomo viene esercitata in questo paese, malgrado esse non costituiscano necessariamente la parte prevalente di quest'attività.

Per determinare se una parte sostanziale dell'attività di un lavoratore autonomo sia esercitata in uno Stato membro si **deve** prendere in considerazione:

<sup>44</sup> L'articolo 15, paragrafo 5ter, del regolamento (CE) n. 987/2009 stabilisce che le attività marginali non sono considerate ai fini della determinazione della legislazione applicabile ai sensi dell'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004.



- il fatturato;
- l'orario di lavoro;
- il numero delle prestazioni fornite e/o
- il reddito.

Se da una valutazione globale risulta che è soddisfatto almeno il 25% dei criteri sopra elencati, ciò indica che una parte sostanziale di tutte le attività della persona viene esercitata nello Stato membro di residenza.

Questi criteri devono obbligatoriamente essere presi in considerazione, ma l'elenco non è esaustivo ed anche altri criteri possono essere presi in esame.

#### **Esempio:**

il sig. X è muratore ed esercita le sue attività come lavoratore autonomo in Ungheria, dove risiede. A volte, nei fine settimana, presta anche servizi come lavoratore autonomo ad una società agricola in Austria. Il sig. X lavora 5 giorni a settimana in Ungheria e, al massimo, 2 giorni a settimana in Austria. X esercita pertanto una parte sostanziale della sua attività in Ungheria e di conseguenza è applicabile la legislazione ungherese.

## **12. Quali procedure deve seguire un lavoratore autonomo che esercita la sua attività in due o più Stati membri?**

Per determinare la legislazione applicabile a un lavoratore autonomo che esercita la sua attività in due o più Stati membri, le procedure sono le stesse utilizzate per un lavoratore subordinato (si veda il precedente paragrafo 8). Il lavoratore autonomo deve provvedere personalmente a prendere contatto con l'istituzione dello Stato membro di residenza.

## **13. Quali criteri si applicano per determinare dove si trova il centro d'interesse delle attività?**

Se una persona non risiede in uno degli Stati membri nei quali esercita una parte sostanziale delle sue attività, sarà soggetta alla legislazione dello Stato membro nel quale è situato il centro d'interesse delle sue attività.

Per determinare il centro d'interesse delle attività, bisogna prendere in considerazione tutti gli aspetti delle attività professionali di questa persona, in particolare **i seguenti criteri:**

- il luogo in cui sono situati i locali fissi e permanenti a partire dai quali la persona interessata esercita le sue attività;
- la natura abituale o la durata delle attività esercitate;
- il numero delle prestazioni fornite; e
- l'intenzione della persona interessata così come risulta dall'insieme delle circostanze.

Oltre ai criteri sopra elencati, per determinare la legislazione nazionale da applicare deve essere presa in considerazione anche la situazione che si prevede per i 12 mesi successivi civili. La passata esecuzione di prestazioni può a sua volta essere presa in considerazione nella misura in cui offre una descrizione sufficientemente affidabile dell'attività del lavoratore autonomo.



### **Esempio:**

la sig.ra XY è una lavoratrice autonoma. Esercita il 60% delle sue attività in Austria e svolge il 40% del suo orario di lavoro in Slovacchia, anche questo in qualità di lavoratrice autonoma. Risiede in Austria. Poiché esercita la parte sostanziale delle sue attività in Austria, Stato membro in cui risiede, la legislazione applicabile è quella austriaca.

Il sig. Z è un lavoratore autonomo ed esercita parte della sua attività in Belgio e parte nei Paesi Bassi. Vive in Germania. Non ha un locale operativo fisso e permanente. Lavora tuttavia principalmente nei Paesi Bassi e guadagna la maggior parte dei suoi redditi in questo paese. È sua intenzione stabilirsi nei Paesi Bassi, in cui sta per acquisire un locale operativo permanente. Anche se il sig. Z non esercita una parte sostanziale della sua attività nei Paesi Bassi, ha l'intenzione, come risulta dalle circostanze ed in base ai suoi progetti futuri, di fare dei Paesi Bassi il centro d'interesse della sua attività. Il sig. Z è pertanto soggetto alla legislazione olandese.

### **14. Quale situazione si determina se una persona esercita al tempo stesso un'attività subordinata e un'attività autonoma in più Stati membri?**

Se una persona esercita abitualmente un'attività subordinata e un'attività autonoma in diversi Stati membri, sarà soggetta alla legislazione dello Stato membro nel quale esercita l'attività subordinata. Se, parallelamente alla sua attività autonoma, la persona esercita un'attività subordinata in più Stati membri, per determinare quale sia lo Stato membro competente per l'attività subordinata si applicheranno i criteri enunciati all'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004 (esposti al paragrafo 1 person.



## Parte III: Determinazione della residenza

### 1. In quali casi la “residenza” di una persona è determinante ai fini del regolamento (CE) n. 883/2004?

Le regole di risoluzione dei conflitti in materia di legislazione applicabile contenute nel regolamento (CE) n. 883/2004 si basano essenzialmente sul principio della *lex loci laboris* in base al quale, in generale, una persona che esercita un'attività dipendente o autonoma in uno Stato membro è soggetta di norma alla legislazione dello Stato nel quale l'attività economica viene effettivamente esercitata (articolo 11, paragrafo 3, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004).

La *Lex domicilii*, vale a dire la legislazione dello Stato di residenza, si applica tuttavia

- quando una persona non esercita un'attività economica (ad esempio i titolari di pensione, i bambini, gli studenti), conformemente all'articolo 11, paragrafo 3, lettera e), del regolamento (CE) n. 883/2004 ovvero
- quando una persona esercita attività economiche in due o più Stati membri o quando un lavoratore ha più datori di lavoro (articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004)<sup>45</sup>.

Nel regolamento (CE) n. 883/2004, la “residenza” svolge inoltre un ruolo importante in quanto regola di risoluzione dei conflitti in caso di eventuale cumulo di prestazioni:

- all'articolo 17: diritto alle prestazioni di malattia in natura in caso di residenza in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente;
- all'articolo 23: diritto alle prestazioni di malattia in natura per i titolari di pensione;
- all'articolo 58: attribuzione di un'integrazione;
- all'articolo 65: diritto alle prestazioni di disoccupazione nel caso di un disoccupato che risiedeva in uno Stato membro diverso dallo Stato competente;
- all'articolo 67: diritto alle prestazioni familiari per i familiari che risiedono in un altro Stato membro;
- all'articolo 68: regole di priorità nel caso in cui per gli stessi familiari siano previste prestazioni in base alla legislazione di più Stati membri;
- all'articolo 70: prestazioni speciali in denaro di carattere non contributivo.

### 2. Com'è definito il termine “residenza”?

L'articolo 1, lettere j) e k), del regolamento (CE) n. 883/2004 stabilisce una distinzione tra “residenza” e “dimora”: per residenza, s'intende il luogo in cui una persona risiede *abitualmente*, mentre il termine dimora indica la residenza *temporanea*.

La Corte di giustizia ha stabilito che, in questo senso, lo Stato membro di “residenza” è “lo Stato in cui le persone interessate risiedono abitualmente e nel quale si trova anche il centro abituale dei loro interessi.” Ha aggiunto inoltre che, “in tale contesto occorre prendere in considerazione in modo particolare la situazione familiare del lavoratore; i motivi che lo hanno indotto a trasferirsi, la durata e la continuità della

<sup>45</sup> A meno che, ai sensi di questo articolo, non siano decisivi altri elementi.





residenza; il fatto di disporre eventualmente di un lavoro stabile e l'intenzione del lavoratore quale si può desumere da tutte queste circostanze".<sup>46</sup>

Il centro abituale degli interessi deve essere determinato sulla base di un'inchiesta di fatto alla quale sarà opportuno fare riferimento in tutte le circostanze atte a dimostrare la scelta effettiva dell'interessato di scegliere un paese come paese di residenza.<sup>47</sup>

Questa interpretazione del termine "residenza" riveste una portata europea<sup>48</sup>, nel senso che essa si applica per definizione in modo identico a tutte le prestazioni e ai fini dell'applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004 e del regolamento (CE) n. 987/2009<sup>49</sup>. Ciò significa che ogni volta che questi due regolamenti fanno riferimento alla nozione di "residenza", questa definizione europea si applica in particolare a qualunque disposizione dei regolamenti destinata a risolvere eventuali conflitti di normativa.

Tuttavia, considerando che questi due regolamenti non armonizzano i sistemi di sicurezza sociale degli Stati membri, ma si limitano a coordinarli, gli Stati membri possono in linea di principio prevedere (nella loro legislazione nazionale) condizioni supplementari di apertura di un diritto a una prestazione determinata o a una copertura contributiva in un sistema di sicurezza sociale particolare, nella misura in cui tali criteri siano compatibili con il diritto dell'Unione e, in particolare, con il principio fondamentale della parità di trattamento e di non discriminazione delle persone migranti. Quando tali condizioni supplementari riguardano i periodi minimi di residenza, l'articolo 6 del regolamento (CE) n. 883/2004 stabilisce che i periodi maturati in un altro Stato membro siano presi in considerazione nella misura necessaria.

Ulteriori condizioni potrebbero inoltre derivare dal fatto che la legislazione nazionale preveda che la "residenza" nello Stato membro sia conforme alla definizione di "residenza" contenuta nella legislazione nazionale. Tale definizione nazionale potrebbe comportare la necessità di soddisfare taluni requisiti, diversi o ulteriori, ai fini, ad esempio, del diritto ad una prestazione, che devono anche essere conformi alla legislazione dell'UE.<sup>50</sup>

Il termine "dimora"<sup>51</sup> è caratterizzato dal suo carattere temporaneo e dall'intenzione dell'interessato di tornare nel proprio luogo di residenza nel momento in cui l'obiettivo che sottende la dimora in un altro paese sia stato raggiunto. La dimora richiede pertanto la presenza fisica della persona interessata al di fuori del suo luogo abituale di residenza.

Considerando che le norme relative alla legislazione applicabile si basano sul principio secondo il quale le persone alle quali si applicano i regolamenti devono essere unicamente soggette alla legislazione di un solo Stato membro<sup>52</sup>, da tale principio si può desumere che queste persone possono avere un solo luogo di residenza ai sensi dei regolamenti<sup>53</sup>.

<sup>46</sup> Causa C-90/97 *Swaddling* [1999] RACC. pag. I-1075, punto 29.

<sup>47</sup> Causa C-76/76 *Di Paolo* [1977] RACC. pag. 315, punti da 17 a 20, e causa C-102/91 *Knoch* [1992] RACC., pagg. I-4341, punti 21 e 23.

<sup>48</sup> Causa C-90/97 *Swaddling* [1999] RACC. I-1075, punto 28.

<sup>49</sup> La nozione di "residenza" è la stessa ai fini dell'applicazione del regolamento (CE) n. 1408/71 e del regolamento (CE) n. 574/72.

<sup>50</sup> Per quanto riguarda l'introduzione della prova del diritto di residenza, si veda la sentenza nella causa C-140/12 *Brey*, non ancora pubblicata, e la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia.

<sup>51</sup> O qualunque altra forma di presenza in uno Stato membro che non è la residenza abituale.

<sup>52</sup> Articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 883/2004.

<sup>53</sup> Causa C-589/10 *Wencel*, non ancora pubblicata, punti da 43 a 51.



Ne deriva inoltre che queste persone devono avere un luogo di residenza, in mancanza del quale sorgerebbe un conflitto negativo in merito alla legislazione applicabile, circostanza che i regolamenti si sforzano di evitare.

Questo luogo di residenza non deve trovarsi necessariamente nell'ambito di applicazione territoriale dei regolamenti; esso può trovarsi anche in un paese terzo (ad esempio, nel caso di un rappresentante di commercio o di un altro lavoratore itinerante che possiede un domicilio in un paese terzo e che viaggia a titolo professionale in diversi Stati membri, ma che ritorna negli intervalli fra i suoi viaggi di lavoro nel suo paese d'origine<sup>54</sup>).

### 3. Criteri per determinare il luogo di residenza

Riprendendo i criteri di determinazione del luogo di residenza nel senso dell'articolo 1, lettera j), del regolamento (CE) n. 883/2004, stabiliti dalla Corte di giustizia, il legislatore ha previsto all'articolo 11 del regolamento (CE) n. 987/2009 una norma destinata a consentire la determinazione del luogo di residenza di una persona "in caso di divergenza di punti di vista tra le istituzioni di due o più Stati membri". Questo nuovo articolo ha lo scopo di fornire uno strumento per garantire che sia sempre possibile identificare uno Stato membro come paese di residenza nel caso eccezionale in cui due istituzioni non riescano ad intendersi su questo punto.

Per stabilire il **centro degli interessi** della persona interessata, tali istituzioni devono, in base all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009, effettuare congiuntamente, una "valutazione globale" di tutte le informazioni disponibili dei fatti pertinenti, che può, laddove necessario, tenere conto di più criteri.

I **criteri per la determinazione della residenza** sono chiaramente non esaustivi (come indicano i termini "in particolare" utilizzato dalla Corte di giustizia nella causa *Swaddling*, e "se del caso", utilizzato nell'articolo 11 del regolamento (CE) n. 987/2009) e si applicano ogni volta che il luogo di residenza di una persona deve essere determinato:

- la situazione familiare ( stato di famiglia e vincoli familiari);
- la durata e continuità della presenza nel territorio dello Statomembro in questione;<sup>55</sup>
- la situazione occupazionale (natura e caratteristiche specifiche di qualsiasi attività esercitata, in particolare il luogo in cui l'attività è esercitata abitualmente, la stabilità dell'attività e la durata del contratto di lavoro);
- l'esercizio di attività non retribuite;
- per gli studenti, la fonte del loro reddito;
- la situazione abitativa, in particolare, il suo carattere permanente;
- lo Stato membro nel quale si considera che la persona abbia il domicilio fiscale;
- le ragioni del trasferimento;
- la volontà della persona quale risulta da tutte le circostanze.

Questi criteri stabiliscono una distinzione tra gli elementi relativi alle caratteristiche oggettive della residenza abituale, come la durata e la continuità della presenza sul territorio di uno Stato membro, e gli elementi collegati alla situazione dell'interessato.

<sup>54</sup> Causa C-13/73 *Hakenberg* [1973] RACC., pag. 935, punti da 29 a 32.

<sup>55</sup> Non è tuttavia possibile richiedere un periodo minimo di residenza, causa C-90/97 *Swaddling* RACC. [1999], pag. I-1075, punto 30.



Tutti questi elementi sono criteri puramente concreti, il che significa che essi devono essere valutati indipendentemente dalla loro legalità (ad esempio, la natura e le caratteristiche di un'attività retribuita sono determinanti anche in caso di lavoro illegale).

La volontà della persona interessata deve essere valutata "quale risulta da tutte le circostanze". Ciò significa che essa deve basarsi su dati concreti ovvero, che può essere presa in considerazione solo quando è confermata da fatti e circostanze oggettivi. La semplice dichiarazione secondo la quale una persona prevede o auspica di avere la sua residenza in un luogo determinato non è sufficiente.

Quando si applica l'articolo 11 del regolamento (CE) n. 987/2009, vale a dire in caso di divergenza di punti di vista tra le istituzioni di due Stati membri o più, in merito alla determinazione della residenza di una persona, , quando, cioè, la valutazione dei diversi criteri basati su fatti e circostanze rilevanti non consente di giungere ad una soluzione chiara, il paragrafo 2 del suddetto articolo prevede che la volontà della persona interessata sia l'elemento determinante.

Una persona che si trasferisce in un altro paese senza mantenere vincoli importanti con il suo paese d'origine non può essere considerata come residente in questo paese, anche se intende farvi ritorno. È questo in particolare il caso di una persona migrante che non ha né familiari, né casa o appartamenti in locazione, né alcun indirizzo al quale può essere ancora contattata nel suo paese d'origine.

Gli elementi o criteri di determinazione della residenza sopra elencati non sono esaustivi. Essi si applicano unicamente "se del caso", vale a dire che non possono essere tutti utilizzati indifferentemente. Essi derivano dalla giurisprudenza della Corte di giustizia in materia e dall'applicazione dell'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009, ma anche altri criteri possono essere determinanti .

Spesso le istituzioni si accontentano di presumere che il luogo di residenza di una persona corrisponda a quello in cui ha dichiarato di avere la sua dimora. Tuttavia, anche se può essere considerata come un'indicazione della volontà della persona, tale dichiarazione non è assolutamente determinante e non può neanche essere considerata quale prerequisito ai fini della determinazione della residenza di una persona in un determinato luogo.

Anche se i diversi criteri stabiliti dalla Corte di giustizia riportati nell'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009 non rivestono sempre la stessa importanza, non vi è, tuttavia, tra di essi alcun rapporto gerarchico. Non esiste un criterio sbrigativo e semplicistico che possa essere considerato determinante, ma ogni caso deve essere valutato in funzione delle sue caratteristiche specifiche, sulla base di una valutazione globale di tutti i fatti e le circostanze rilevanti.

#### **4. Alcuni esempi nei quali la determinazione del luogo di residenza può presentare difficoltà**

Il luogo di residenza di una persona può essere particolarmente difficile da determinare in due tipi di situazione:

- a) nel caso di persone estremamente mobili che si spostano frequentemente da uno Stato membro a un altro o che vivono simultaneamente in due o più Stati membri (conflitto positivo tra più luoghi di residenza possibili),  
e



- b) nel caso di persone che vivono in condizioni relativamente precarie, come ad esempio un alloggio di fortuna, un ospedale, una residenza per studenti o una prigione, che esse possono considerare come temporanee, ma che non hanno né una residenza abituale né un indirizzo permanente altrove (conflitto negativo in caso di mancanza di una residenza abituale ben definita).

Gli **esempi** seguenti servono unicamente a fornire alcuni orientamenti e ulteriori chiarimenti in alcune situazioni semplificate. Essi non esimono l'istituzione interessata dal valutare ciascuna fattispecie secondo le sue specifiche caratteristiche e circostanze.

Questi esempi hanno lo scopo di richiamare l'attenzione su alcune specifiche caratteristiche che potrebbero essere comuni a più casi, anche se la maggior parte dei casi concreti ne presentano più di una, e di indicare come prenderle in considerazione ai fini della determinazione della residenza. Questi esempi, tuttavia, non valutano né determinano quale sia la legislazione applicabile in una situazione specifica o quale paese sia responsabile di erogare le prestazioni.

Gli esempi illustrano il ragionamento che può portare ad una soluzione a partire dalle informazioni disponibili, ma non escludono la possibilità che una valutazione globale di tutti i fatti e circostanze pertinenti generi in alcuni casi un altro risultato, sulla base di aspetti supplementari o diversi. È inoltre importante rilevare che questi esempi descrivono una situazione in un momento determinato e che la valutazione della residenza potrebbe differire se la situazione dovesse perdurare per un periodo più lungo o se le circostanze dovessero mutare nel tempo.

#### 4.1. Lavoratori frontalieri

Il Sig. A è un cittadino belga che vive con la moglie e i due figli in Belgio. Egli lavora in Francia, dove ha preso in locazione un appartamento. In generale, ritorna tutti i fine settimana in famiglia.

##### Valutazione

Il Sig. A passa la maggior parte del suo tempo in Francia che è anche il paese in cui ha un impiego stabile ed esercita abitualmente un'attività retribuita. D'altra parte, la sua situazione familiare e abitativa, indica chiaramente che il suo centro d'interessi rimane il Belgio. Egli mantiene stretti vincoli con la sua famiglia e ritorna regolarmente nel domicilio familiare (i fine settimana). Questi elementi dimostrano che egli non ha l'intenzione di risiedere in Francia se non in modo temporaneo e unicamente finché ciò risulterà necessario per il suo lavoro.

##### Conclusione

Considerando che il Sig. A non ha l'intenzione di risiedere in Francia se non a titolo provvisorio e che, durante questo periodo, mantiene forti vincoli con la sua famiglia in Belgio, il suo principale centro d'interessi e, di conseguenza, il suo luogo di residenza abituale, è sempre il Belgio. Il Sig. A è il tipico lavoratore frontaliere, ai sensi dell'articolo 1, lettera f), del regolamento (CE) n. 883/2004.<sup>56</sup>

<sup>56</sup> Causa 76/76 Di Paolo RACC. [1977], pag. 315, punti da 17 a 20.



## 4.2. Lavoratori stagionali

Il Sig. B è uno studente polacco che lavora come cameriere in un albergo situato in una stazione sciistica austriaca da Natale al mese d'aprile. Durante questo periodo, alloggia in una piccola camera dell'albergo in cui lavora. Dopo questo periodo, intende tornare a casa dai suoi genitori in Polonia.

### Valutazione

Contrariamente al Sig. A dell'esempio precedente, il Sig. B non ritorna regolarmente al suo paese d'origine durante il suo lavoro stagionale. Tuttavia, la sua situazione abitativa in Austria indica chiaramente che non ha intenzione di viverci in modo permanente. Soggiorna in Austria solo a causa del suo lavoro. Non ha un impiego stabile permanente, ma solo un contratto di lavoro a tempo determinato. Inoltre, la sua volontà di tornare al suo paese d'origine dopo la conclusione del suo impiego, confermata dalle circostanze concrete delle sue condizioni di alloggio e di lavoro, indica che ha sempre mantenuto la sua residenza abituale in Polonia.

### Conclusione

Come la maggior parte dei lavoratori stagionali, il Sig. B soggiorna solo temporaneamente nel suo paese di occupazione e mantiene pertanto la sua residenza nel suo paese d'origine durante il suo lavoro stagionale.

## 4.3. Lavoratori distaccati (A)

Il Sig. C vive con la sua famiglia in Francia. Viene distaccato dal suo datore di lavoro per due anni in Belgio. Durante le vacanze, ritorna dalla sua famiglia, in Francia. In base alla convenzione fiscale tra la Francia e il Belgio, paga l'imposta sul reddito solo in Francia, per i primi sei mesi, e poi in Belgio dopo questo periodo. Egli intende tornare al suo domicilio familiare in Francia dopo la fine della sua attività lavorativa in Belgio.

### Valutazione

Il distacco è limitato nel tempo e quindi temporaneo per sua stessa natura. Analogamente, il fatto che la famiglia del Sig. C continui a risiedere in Francia nel corso del periodo di distacco indica che egli conserva la sua residenza abituale nel paese d'origine per la durata del distacco.

Il fatto che le convenzioni fiscali prevedano solitamente che le tasse siano pagate nel paese di origine per i primi sei mesi di distacco e, al termine di questo periodo, nel paese d'occupazione, non cambia la situazione.

### Conclusione

Il Sig. C continua a risiedere nel suo paese d'origine (la Francia) nel corso del periodo di distacco.

## 4.4. Lavoratori distaccati (B)

Il Sig. D vive con la sua famiglia in Francia. Viene distaccato dal suo datore di lavoro per due anni in Belgio. Dà in locazione la sua casa in Francia e si trasferisce con la famiglia in Belgio, dove si trova il suo nuovo luogo di lavoro.

### Valutazione



Contrariamente al Sig. C dell'esempio precedente, il Sig. D si trasferisce con la famiglia nel nuovo paese d'occupazione per la durata del distacco. Considerando che ha dato in locazione la sua casa in Francia, non vi ritornerà regolarmente.

#### Conclusione

La situazione familiare e lavorativa del Sig. D indica che egli ha effettivamente trasferito il suo centro d'interessi in Belgio e che vi risiederà nel corso del periodo di distacco.

### **4.5. Studenti (A)**

Il Sig. E è uno studente. I suoi genitori vivono in Belgio ma egli prosegue i suoi studi a Parigi, dove prende in locazione un piccolo appartamento. I suoi studi sono comunque finanziati dai suoi genitori, dai quali ritorna tutti i fine settimana.

#### Valutazione

Gli studi del Sig. E costituiscono un'attività non retribuita che figura tra gli elementi elencati all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009. I suoi studi sono finanziati dai suoi genitori, a carico dei quali egli rimane. Per gli studenti, la fonte di reddito, disciplinata all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009, è tra i criteri da prendere in considerazione.

#### Conclusione

Il fatto che il Sig. E ritorni regolarmente (tutti i fine settimana) dai suoi genitori ed il fatto che questi ultimi provvedano al suo sostentamento e finanzino anche i suoi studi, indicano chiaramente che il suo luogo di residenza abituale rimane il Belgio, paese in cui vivono i genitori.

### **4.6. Studenti (B)**

Il Sig. F è uno studente. I suoi genitori vivono in Belgio, ma egli svolge tutti i suoi studi in Francia, dove ha preso in locazione un piccolo appartamento. Ha diritto ad una borsa di studio dalla Francia, che copre tutte le spese. Trascorre la maggior parte dei suoi fine settimana in Francia con gli amici.

#### Valutazione

In questa situazione, la maggior parte degli elementi elencati all'articolo 11, paragrafo 1, del regolamento (CE) n. 987/2009 (attività non retribuite, fonte di reddito, situazione abitativa) fanno presumere che il Sig. F abbia trasferito il suo centro d'interessi in Francia.

#### Conclusione

Considerando che il Sig. F percepisce reddito in Francia dove abita autonomamente, si può ritenere che egli risieda in questo paese.

### **4.7. Titolari di pensione (A)**

Il Sig. G è un pensionato tedesco. Possiede una casa con giardino in Germania. Ha passato la maggior parte delle sue vacanze in Spagna con la moglie. Dopo il pensionamento, il Sig. e la Sig.ra G hanno acquistato un piccolo appartamento in Spagna, nel luogo di villeggiatura in cui avevano trascorso la maggior parte delle loro vacanze. Attualmente vivono per metà dell'anno nel loro appartamento in Spagna e per l'altra metà nella loro casa in Germania.

#### Valutazione





In tale situazione, né la durata, né la continuità della loro presenza in Germania o in Spagna, né la loro situazione familiare consentono una risposta chiara. Si potrebbe considerare l'ipotesi che il Sig. G trasferisca la sua residenza ogni sei mesi, ma tale ipotesi dell'alternanza dei due luoghi di residenza nel corso dell'anno andrebbe evitata.

Il fatto che il Sig. G e sua moglie possiedano una casa in Germania ed abbiano solo un piccolo appartamento in Spagna, che siano cittadini tedeschi ed abbiano trascorso la loro vita attivamente principalmente in Germania e che ricevano una pensione (solamente) dalla Germania, lascia supporre che questo sia il paese con il quale mantengono i legami più stretti, vale a dire il centro principale dei loro interessi personali, sociali ed economici, anche durante i periodi che trascorrono in Spagna.

#### Conclusione

Il Sig. G e sua moglie continuano a risiedere in Germania, anche durante i periodi che trascorrono in Spagna.

### **4.8. Titolari di pensione (B)**

Il Sig. H, cittadino britannico, decide di trasferirsi in Portogallo con la moglie dopo il pensionamento. Acquista una casa, ma mantiene quella che possiede nel Regno Unito, che ora è abitata dalla famiglia della figlia. Non considerano, tuttavia, che la loro nuova casa in Portogallo sia la loro "residenza" e considerano che la loro residenza sia sempre nel Regno Unito.

#### Valutazione

Contrariamente al Sig. G del caso precedente, il Sig. H e la moglie trascorrono la maggior parte del tempo in Portogallo. Possiedono sempre una casa nel Regno Unito, ma essa è abitata dalla famiglia della figlia. Continuano a mantenere rapporti culturali ed economici con il Regno Unito, dove sono cresciuti, dove hanno passato la maggior parte della loro vita attiva e da cui ricevono la loro pensione di vecchiaia, ma prevale il fatto che essi abbiano effettivamente e completamente trasferito la loro residenza in Portogallo.

#### Conclusione

Anche se contrario alle loro intenzioni, il Sig. H e sua moglie dovranno essere considerati come residenti in Portogallo.

### **4.9. Persone inattive, ad elevata mobilità (A)**

Il Sig. I è celibe e disoccupato. Alla ricerca di un lavoro, lascia la sua casa di famiglia e si reca in un altro Stato membro in cui non ha un domicilio legale né un impiego stabile ed alloggia semplicemente presso un amico. Tenta di guadagnarsi da vivere come artista di strada.

#### Valutazione

Il Sig. I non ha stretti vincoli economici e sociali con lo Stato membro in cui vive attualmente. Non vi possiede neppure un domicilio o un indirizzo stabile. Si può quindi presupporre che egli mantenga la sua residenza nel luogo in cui vive la sua famiglia che è l'elemento di maggior stabilità nella sua situazione.

#### Conclusione

Il Sig. I mantiene la sua residenza nel paese d'origine durante il soggiorno nell'altro Stato membro.



#### **4.10. Persone inattive, ad elevata mobilità (B)**

Il Sig. J è celibe e disoccupato. Alla ricerca di un lavoro, rescinde il contratto di locazione del suo appartamento nel paese d'origine e si reca in un altro Stato membro portando con sé tutti gli effetti personali. Non conserva l'indirizzo nel suo paese d'origine e dichiara che non ha l'intenzione di ritornarvi.

##### Valutazione

Il Sig. J non ha vincoli economici e sociali con lo Stato membro in cui vive oggi. Non vi possiede neppure un domicilio o un indirizzo stabile. Tuttavia, egli ha anche eliminato qualunque vincolo con il suo paese d'origine e non vi ha più una residenza abituale. La dichiarazione d'intenzione è quindi sostenuta dalle circostanze di fatto.

##### Conclusione

Anche se il Sig. J considera il suo soggiorno nell'appartamento di un amico come una soluzione "temporanea" questo indirizzo deve essere considerato come il suo luogo di residenza abituale nel senso dell'articolo 1, lettera j), del regolamento (CE) n. 883/2004, poiché non ha mantenuto alcun legame con un altro luogo e non può quindi essere considerato come residente altrove.



## Parte IV: Disposizioni transitorie

### 1. Sono previste disposizioni speciali per i casi in cui la legislazione applicabile sia già stata determinata in base al regolamento n. 1408/71 ovvero in base al regolamento n. 883/2004 prima del 28 giugno 2012?

Gli articoli 87, paragrafo 8 e 87bis del regolamento (CE) n. 883/2004 stabiliscono che se, in conseguenza dell'entrata in vigore del nuovo regolamento, una persona è soggetta alla legislazione di uno Stato membro diverso da quello alla cui legislazione è stata soggetta in virtù del regolamento (CEE) n. 1408/71 o del regolamento (CE) n. 883/2004, così come previsto prima del 28 giugno 2012, la decisione precedente continua ad applicarsi a tale persona fino a quando la situazione rilevante rimane invariata.

La prima condizione che si deve verificare ai fini dell'applicazione dell'articolo 87, paragrafo 8 e dell'articolo 87bis è che, per effetto dell'entrata in vigore del regolamento (CE) n. 883/2004 o del regolamento (UE) n. 465/2012, una persona sarebbe soggetta alla legislazione di uno Stato membro diversa da quella già determinata in base al Titolo II del regolamento (CEE) n. 1408/71<sup>57</sup> o del Titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 così come veniva applicato prima del 28 giugno 2012.

La seconda condizione per l'applicazione dell'articolo 87, paragrafo 8 e dell'articolo 87bis è che la situazione cui la determinazione precedente si riferiva rimanga invariata.

Questa disposizione ha lo scopo di evitare numerosi cambiamenti di legislazione applicabile al momento del passaggio al nuovo regolamento e di consentire un "atterraggio morbido" alla persona interessata per quanto riguarda la legislazione applicabile nel caso in cui si verifichi una discrepanza tra la legislazione applicabile (Stato membro competente) in base al regolamento (CEE) n. 1408/71 ovvero in base alla versione precedente del regolamento (CE) n. 883/2004 e la legislazione applicabile in base alle modifiche del regolamento (CE) n. 883/2004.

Dalla discussione svoltasi nell'ambito della Commissione Amministrativa, è risultato che si devono stabilire regole semplici, applicate in modo coerente da parte di tutte le istituzioni designate, affinché i criteri utilizzati siano percepiti come equi, realizzabili e trasparenti.

In base al regolamento (CEE) n. 1408/71, l'istituzione designata dello Stato membro competente è tenuta a rilasciare alla persona interessata un certificato dal quale risulti che è soggetta alla legislazione di tale Stato (articolo 12bis del regolamento (CEE) n. 574/72<sup>58</sup>). In virtù del regolamento (CE) n. 883/2004, l'istituzione designata dello Stato membro competente deve inoltre informare la persona interessata e fornirgli, su sua richiesta, un attestato relativo alla legislazione applicabile (articolo 16, paragrafo 5, e articolo 19, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 987/2009). Poiché lo Stato membro competente che è stato determinato da ultimo in base al

<sup>57</sup> La Commissione amministrativa ha convenuto che l'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento (CE) n. 883/2004 si applicherà anche ai battellieri del Reno per i quali, in precedenza, la legislazione applicabile era determinata in virtù dell'articolo 7, paragrafo 2, del regolamento (CEE) n. 1408/71.

<sup>58</sup> Regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 74 del 27.3.1972, pag. 1).



regolamento (CEE) n. 1408/71 o al regolamento (CE) n. 883/2004 e che ha rilasciato l'attestato relativo alla legislazione applicabile, è quello più idoneo a verificare se la situazione in esame sia rimasta invariata dopo l'entrata in vigore del regolamento (CE) n. 883/2004 o delle successive modifiche, **si è convenuto che:**

- se necessario, lo Stato membro competente determinato da ultimo ai sensi del regolamento (CEE) n. 1408/71 o del regolamento (CE) n. 883/2004, che ha rilasciato l'attestato relativo alla legislazione applicabile (modulo E101, DP A1), verificherà se la relativa situazione sia rimasta invariata e, in questo caso, fornirà un nuovo attestato sulla legislazione applicabile (documento portatile A1).

Nel valutare la variazione della situazione rilevante si fa riferimento alla situazione concreta della persona interessata, o del suo datore di lavoro, che sarebbe stata decisiva ai fini della decisione sulla legislazione applicabile determinata, da ultima, in virtù del regolamento (CEE) n. 1408/71 o del titolo II del regolamento (CE) n. 883/2004 nella sua versione precedente agli emendamenti. **Pertanto:**

- per variazione della "situazione rilevante", ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 8, e dell'articolo 87bis del regolamento (CEE) n. 1408/71 si intende che, dopo l'entrata in vigore del regolamento (CE) n. 883/2004 o dei successivi emendamenti, la situazione concreta che rileva ai fini della determinazione della legislazione applicabile in base alle norme precedenti di cui al Titolo II del regolamento (CEE) 1408/71 o al regolamento (CE) n. 883/2004, è cambiata e che questo cambiamento avrebbe comportato che la persona interessata divenisse soggetta alla legislazione di uno Stato membro diversa da quella determinata da ultima ai sensi del Titolo II del regolamento (CEE) n. 1408/71 o del regolamento (CE) n. 883/2004;
- di norma, un nuovo rapporto di lavoro subordinato, inteso come cambiamento del datore di lavoro, conclusione di uno dei rapporti di lavoro o cambiamento transfrontaliero di residenza, costituisce sempre un cambiamento della situazione rilevante. In caso di pareri divergenti, le istituzioni interessate devono trovare una soluzione comune;
- lo scadere di un attestato relativo alla legislazione applicabile (modulo E101, documento portatile A 1) non va considerato come una variazione della "situazione rilevante";
- quando una persona sceglie di essere assoggettata alla legislazione dello Stato membro che sarebbe applicabile in virtù del regolamento (CE) n. 883/2004 e successive modifiche, deve presentare una domanda, ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 8, e dell'articolo 87bis di tale regolamento, all'istituzione designata di questo Stato membro ovvero, se esercita un'attività lavorativa in due o più Stati membri, presso l'istituzione designata dello Stato membro di residenza.

### Esempio 1

Dal 1.1.2010, una persona esercita un'attività subordinata per un solo datore di lavoro in Francia, dove risiede, e in Spagna, dove è basato il datore di lavoro. La persona esercita solo il 15% della sua attività in Francia. La Francia è lo Stato membro competente in virtù dell'articolo



14, paragrafo 2, lettera b), punto i) del regolamento (CEE) n. 1408/71, ma non lo è in applicazione dell'articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento (CE) n. 883/2004. Ciò comporta l'applicazione dell'articolo 87, paragrafo 8, e la persona continua ad essere coperta dalla legislazione francese dopo l'entrata in vigore del regolamento (CE) n. 883/2004, a meno che non opti per la legislazione spagnola in applicazione dell'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento (CE) n. 883/2004.

## Esempio 2

Un pilota che risiede in Germania è impiegato dal 2009 in una compagnia aerea la cui sede legale si trova in Irlanda. La sua base di servizio si trova in Lussemburgo. In base al regolamento (CEE) n. 1408/71, il pilota non era occupato in modo prevalente in Germania e l'Irlanda era pertanto lo Stato membro competente. Egli esercitava, tuttavia, una parte sostanziale della sua attività professionale in Germania, ai sensi del regolamento (CE) n. 883/2004 nel testo in vigore dal 1° maggio 2010. In applicazione dell'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento (CE) n. 883/2004, il pilota potrebbe rimanere coperto dalla legislazione determinata, da ultimo, in base al Titolo II del regolamento (CEE) n. 1408/71 (quella irlandese). Conformemente all'articolo 87bis del regolamento (CE) n. 883/2004, egli può rimanere soggetto alla legislazione irlandese in materia di sicurezza sociale sino al 27 giugno 2022<sup>59</sup> se la situazione per lui rilevante rimane invariata, sebbene la sua base di servizio si trovi in Lussemburgo.

I regolamenti (CE) n. 883/2004 e (CE) n. 987/2009 vengono applicati nei rapporti con la Svizzera dal 1° aprile 2012 e nei rapporti con l'Islanda, il Liechtenstein e la Norvegia dal 1° giugno 2012. Considerando che il periodo transitorio costituisce una clausola di protezione ed ha lo scopo di impedire cambiamenti di legislazione applicabile alla data di entrata in vigore delle nuove norme per la determinazione della legislazione applicabile, l'articolo 87 dovrà essere applicato, per analogia, per l'intero periodo di dieci anni. Ne consegue che il periodo transitorio di dieci anni scadrà per la Svizzera il 31 marzo 2022 e, per i rapporti con l'Islanda, il Liechtenstein e la Norvegia, il 31 maggio 2022.

Le modifiche introdotte dal regolamento (UE) n. 465/2012, ad esempio l'introduzione della nozione di "base di servizio" quale elemento decisivo per la determinazione della legislazione applicabile ai membri di equipaggi aerei di condotta o di cabina, sono applicabili nei rapporti con l'Islanda, Liechtenstein e Norvegia a decorrere dal 2 febbraio 2013.

Per quanto riguarda i cittadini di paesi terzi, in base al regolamento (UE) n. 1231/2010, in vigore dal 1° gennaio 2011 il periodo transitorio di cui all'articolo 87, paragrafo 8, del regolamento (CE) n. 883/2004 terminerà il 31 dicembre 2020, mentre, il periodo stabilito all'articolo 87bis terminerà il 27 giugno 2022.

<sup>59</sup> 10 anni a decorrere dall'entrata in vigore del regolamento (UE) n. 465/2012.



**2. Nel caso in cui una persona soggetta alle disposizioni transitorie, chieda di essere assoggettata alle nuove disposizioni del regolamento n. 883/2004, a decorrere da quale data le si applicheranno tali disposizioni?**

Come già indicato, una persona per la quale la legislazione applicabile sia stata determinata in virtù del regolamento (CEE) n. 1408/71 o del regolamento (CE) n. 883/2004 nel testo in vigore prima del 28 giugno 2012, può chiedere di essere assoggettata alla legislazione applicabile in virtù del regolamento (CE) n. 883/2004 e successive modifiche. Per quanto riguarda la transizione dal regolamento (CEE) n. 1408/71 al regolamento (CE) n. 883/2004, se la persona ha presentato la sua domanda prima del 31 luglio 2010, il cambio della legislazione applicabile dovrebbe essere effettivo a decorrere dal 1° maggio 2010, vale a dire dalla data di entrata in vigore dei nuovi regolamenti. Se la domanda è stata presentata dopo il 31 luglio 2010, vale a dire più di tre mesi dopo la data di entrata in vigore dei nuovi regolamenti, qualunque decisione adottata decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Per quanto riguarda la transizione dal regolamento (CE) n. 883/2004 al regolamento di modifica, (UE) n. 465/2012, si considera che le decisioni relative alle domande presentate entro il 29 settembre 2012 decorrano dal 28 giugno 2012, mentre le decisioni relative alle domande presentate dopo il 29 settembre 2012 decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda.



