

MoveS seminar Romania & Italy

Posting of workers: the role of national authorities in the enforcement of the rules

Bucharest, 26/10/2022

Marshal Garden Hotel, Panoramic Hall 1

Language: EN, RO, IT

Simultaneous interpretation: EN/RO-IT; RO/EN-IT; IT/EN-RO

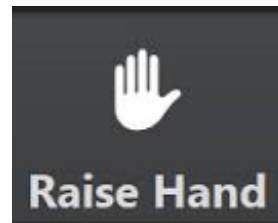
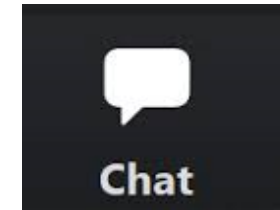
Housekeeping rules – participation to the debate



Chat

In case you would like to make a contribution during the seminar, please use the chat.

The chat can be used to intervene or ask for support.



Raise Hand

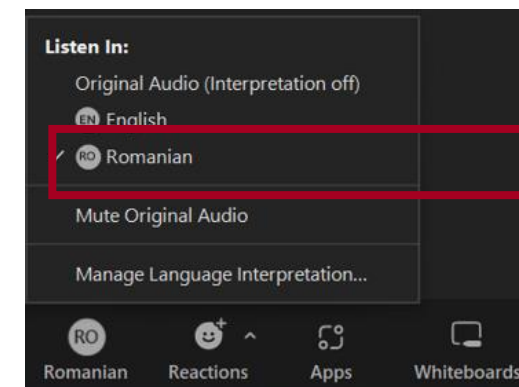
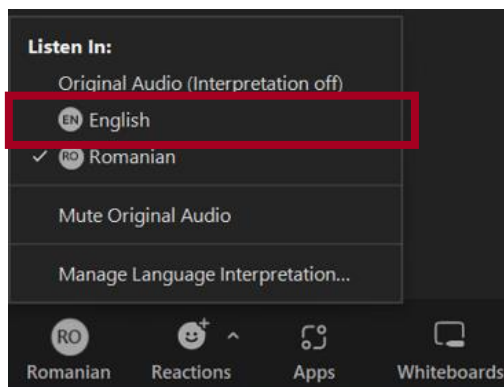
If you have a question, a comment, or you would simply make a contribution to the debate, you are encouraged to virtually raise your hand during the seminar to signal that you would like to intervene. Please wait for the moderator to give you the floor.

Unless you are not given the floor, please keep your microphone and your camera off.

Housekeeping rules – interpretation tool



Online language interpretation from Romanian to English/Italian and from Italian to English/Romanian will be provided. Select "Interpretation" in the toolbar to use the interpretation option.



Housekeeping rules – technical issues



- If you experience technical issues, please send a message in a chat or email us at moves.seminars@eftheia.eu.
- Kindly note that this meeting is being recorded.

Agenda of today



| Time | Topic & Speaker |
|-------------|---|
| 9.30-10.00 | Presentation of the MoveS project Magda Sotropa and Francesco Costamagna, MoveS national experts. |
| 10.00-11.00 | Recent developments of the EU legislation in the fields of posting of workers and the coordination of social security systems Dana-Silvia Contineanu and Carita Rummus, European Commission. |
| 11.00-11.30 | COFFEE BREAK |
| 11.30-12.15 | Posting of workers under Regulation 883/2004 (state of play, recent case law, perspectives) Dr. Nicolas Renuy, University of York. |
| 12.15-13.00 | Posting of workers: labour law issues (state of play, recent case law, challenges) Prof. dr. Charlotte O'Brien, University of York |
| 13.00-14.00 | LUNCH BREAK |
| 14.00-15.00 | The application of posting of workers' rules and the duty of sincere cooperation between national administrative authorities Magda Şotropa, Larisa Papp, Rosa Maria Morrone, Agostino Del Balzo |
| 15.00-15.45 | The role and impact of the European Labour Authority on the enforcement of the rules on posting Segio Bescos, Enforcement and Analysis Unit, European Labour Authority. |
| 15.45-16.30 | Closing of the seminar |

MoveS

project presentation

MoveS



EU-wide network
of independent legal experts
in the fields of
free **movement** of workers (FMW)
social security coordination (SSC)
& Posting



Deloitte.



Funded by the



- Funded by the European Commission (DG EMPL units E1 'FMW' and E2 'SSC')
- 32 countries covered (EU/EEA/CH/UK)
- Implemented by Eftheia, Deloitte Advisory & Consulting, University of Ljubljana, University of Poitiers
- Four-year project (2022-2025)

Objectives:

(1) To provide legal expertise in the areas of FMW, SSC and Posting

- **Legal Reports**
- Bimonthly **Monitoring Reports**
- **Ad hoc requests and comparative assessments**

MoveS Legal Reports

- 2020 *'The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'*
- 2019 *'The application of the social security coordination rules on modern forms of family'*
- 2019 *'The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts' (2020)*
- 2018 *'Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects'*
- 2018 *'Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations'*

Objectives:

(2) Disseminate expertise and increase experts' and practitioners' knowledge by means of:

- **National seminars**
- **Webinars**
- **Information tools & communication**
- **Training for EC staff**

Seminars & webinars

- 8 one-day seminars a year
- 3 webinars
- Audience: Representatives of competent authorities and institutions, social partners, NGOs, judges, lawyers and academics

| | Date | Country (City) |
|----|-------------|-----------------------|
| 1. | 29/03 | Portugal (Lisbon) |
| 2. | 09/05 | Denmark (Copenhagen) |
| 3. | 10/06 | Ljubljana (Slovenia) |
| 4. | 17/06 | Belgium (Brussels) |
| 5. | 23/09 | Iceland (Reykjavík) |
| 6. | 21/10 | Spain (Madrid) |
| 7. | 26/10 | Romania (Bucharest) |
| 8. | 16/11 | Poland (Warsaw) |

Webinars 2022

| | Date | Topic |
|----|-------------|---|
| 1. | 18/03 | Posting of workers: latest developments and prospects in social security and labour law |
| 2. | 24/06 | Free Movement in the gig economy |
| 3. | 14/10 | Remote work and FMW/SSC |

Information tools & Communication



- [A-Z on social security coordination](#)
- [Social Security Coordination Regulations database](#)



Deloitte.



Funded by the



A-Z Information tool

- Moving & working in Europe
- Working in another EU country ▾
- EU social security coordination ▾
- Network of legal experts (MoveS) ▲
- Case law
- A-Z on social security coordination (FAQs)
- Social Security Coordination Regulations database
- Network of experts on statistics

A-Z on social security coordination (FAQs)

The 'A-Z of social security coordination (FAQs)' is a facility setting out the basic principles and frequently raised issues in field of social security coordination.

You are invited to first read the [introduction](#) into the theory of social security coordination and the coordination instruments of the European Union.

You will then find more in-depth information structured in 70 keywords. Each keyword provides answers to specific questions and includes plenty of practical examples and links to further information sources to guide you through this complex topic.

Some keywords provide you with specific definitions (e.g. self-employed person, frontier worker), while others explain the legislative aspects of certain procedures (e.g. cross-border medical care, posting of workers).

You can use this tool to expand your own knowledge or to find the answer to practical questions. All you have to do is click on the relevant keywords below in order to see more detailed information.

- | | | |
|---|--|--|
| <p>A</p> <p>Access to social assistance and other benefits not covered by the material scope of Regulation 883/2004</p> | <p>H</p> <p>Harmonisation of social security</p> | <p>P</p> <p>Paternity benefits</p> <p>Pensions</p> <p>Personal scope</p> |
|---|--|--|

Social Security Coordination Regulations database

| (EC) Regulation No 883/2004 | (EC) Regulation No 987/2009 | (EC) Regulation No 1408/71 | (EC) Regulation No 574/72 | | | | |
|--|--|---|--|--|-------------------------------------|-----------------------------|--|
| <p>(EC) Regulation 883/2004</p> <p>TITLE 1: GENERAL PROVISIONS</p> <p>Art. 1: Definitions</p> <p>Art. 2: Persons covered</p> <p>Art. 3: Matters covered</p> <p>Art. 4: Equality of treatment</p> <p>Art. 5: Equal treatment of benefits, income, facts or events</p> <p>Art. 6: Aggregation of periods</p> <p>Art. 7: Waiving of residence rules</p> <p>Art. 8: Relations between this Regulation and other coordination instruments</p> <p>Art. 9: Declarations by the Member States on the scope of this Regulation</p> <p>Art. 10: Prevention of overlapping of benefits</p> <p>TITLE 2: DETERMINATION OF THE LEGISLATION APPLICABLE</p> | <p>(EC) Regulation 883/2004: Art. 1</p> <p>For the purposes of this Regulation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 'activity as an employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'activity as a self-employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists; 'insured person', in relation to the social security branches covered by Title III, Chapters 1 and 3, means any person satisfying the conditions required under the legislation of the Member State competent under Title II to have the right to | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1052 1043 1294 1118">Implementing Articles of Reg. 987/2009</td> <td data-bbox="1294 1043 1536 1118">Corresponding Articles of Reg. 1408/71</td> <td data-bbox="1536 1043 1778 1118">Administrative Commission Decisions</td> <td data-bbox="1778 1043 2020 1118">Corresponding CJEU Case Law</td> </tr> </table> <p>Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles</p> <p>Art. 1</p> | Implementing Articles of Reg. 987/2009 | Corresponding Articles of Reg. 1408/71 | Administrative Commission Decisions | Corresponding CJEU Case Law | |
| Implementing Articles of Reg. 987/2009 | Corresponding Articles of Reg. 1408/71 | Administrative Commission Decisions | Corresponding CJEU Case Law | | | | |

Cooperation and networking


- **MoveS webpage (EUROPA)**

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=en>


MoveS LinkedIn group:

MoveS – free movement and social security coordination




<https://www.linkedin.com/groups/4291726>






Home
My Network
Jobs
Messaging


MoveS - free movement and social security coordination

Recent

-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

Groups


-  MoveS - free movement and s...
-  ESPN-MISSOC
-  European Social Observatory (...)

See all

Events +

Followed Hashtags

Discover more



Martin Andresen • 2nd

--


6mo • Edited



⋮

I have a question regarding the relationship between FMW and SSC for Third Country nationals (TCN), more specific unemployment benefits. As we know, TCN are covered by Regulation 883/2004 in most member states. This includes unemployment benefits. However, the Directive on union citizenship and also Regulation 492/2011 seems to apply only to EU / EEA citizens and their ...see more


👍 1
💬 1 comment

👍 Like
💬 Comment



Most recent ▾




Filip Van Overmeiren • 1st

Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB

⋮

Hi [Martin Andresen](#), pertinent question and happy to discuss! Feel free to send me a message.

Like · 🗨️ 1
Reply




Filip Van Overmeiren • 1st


Director Global Employer Services / Professor UGent & VUB


⋮


New CJEU case on unemployment benefits

[#socialsecuritycoordination](#) [#socialsecurity](#) [#unemployment](#) [#residence](#)










Funded by the



Thank you for your attention!

Contact us at:

MoveS@eftheia.eu



Recent development of the EU legislation in the fields of posting of workers and the coordination of social security systems Recent case law of the Court of Justice

MoveS seminar Romania & Italy
on Posting of workers: the role of national authorities in the enforcement of the rules,
Bucharest, 26 October 2022

Dana – Silvia Contineanu and Carita Rammus
European Commission – DG Employment

Overview

1. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
2. EU-UK relations
3. COVID-19 and telework
4. Recent case law of the Court of Justice
5. ESSPASS

Overview

6. *Latest available data on posted workers*
7. *State of Play Enforcement Directive 2014/67/EU*
8. Posting eDeclaration
9. State of Play Amending Directive (EU) 2018/957
10. *Implementation report and supporting study*



Revision of the social security coordination Regulations



State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 2021)
- No qualified majority in Council
- Negotiations on-going

EU-UK: a new relationship



EU-UK Withdrawal Agreement
EU-UK Trade and Cooperation Agreement



The EU-UK Withdrawal Agreement

- Entered into force on 1 February 2020
- Transitional period until 31 December 2020
- Full coordination (Art. 30)
 - The complete social security coordination acquis for a certain category of persons
- UK has observer status in the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems



Covid-19 and Telework

Covid 19 and telework

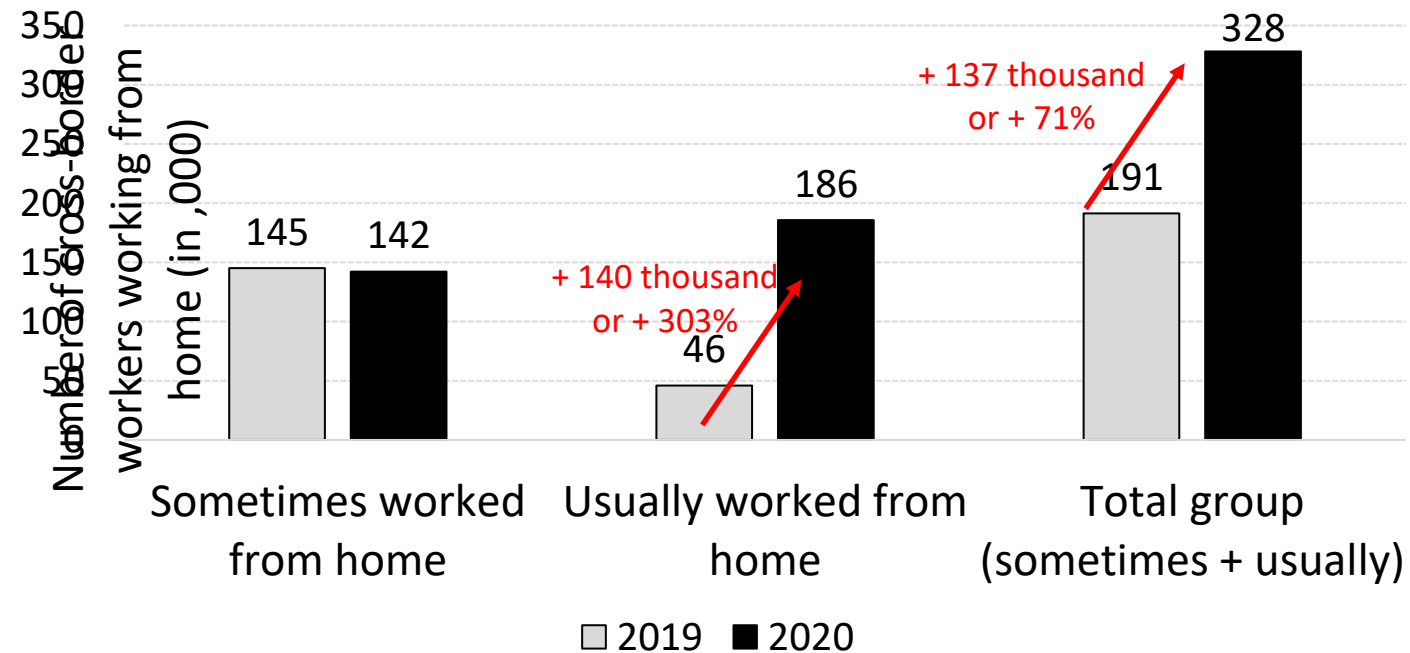
- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- Telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment due to COVID-19 did not lead to a change of applicable legislation.
- Telework should not have been hampered/delayed/interrupted (only) due to the application for a PD A1 and/or an exemption agreement.

Flexibility

- Key during COVID-19 pandemic, in a *force majeure* context → pragmatic solution
- the Administrative Commission adopted a **Guidance Note** for competent institutions, which was valid until 30 June 2022.
- Objective: to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.

Cross-border workers in the EU/EFTA working from home

Estimated number of cross-border workers working from home, in thousand



Source: Eurostat EU-LFS

Employed persons in the EU/EFTA working from home as a % of total employment

| | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|----------------|-----------|---------|-------|-----------|---------|-------|-----------|---------|-------|
| | Sometimes | Usually | Never | Sometimes | Usually | Never | Sometimes | Usually | Never |
| EU-27 | 9.0 | 5.4 | 85.6 | 8.6 | 12.0 | 79.4 | 10.6 | 13.4 | 76.0 |
| Belgium | 17.7 | 6.9 | 75.3 | 16.5 | 17.2 | 66.3 | 13.7 | 26.2 | 60.2 |
| Bulgaria | 0.6 | 0.5 | 98.9 | 1.8 | 1.2 | 97.0 | 3.7 | 2.8 | 93.5 |
| Czechia | 5.4 | 4.6 | 90.0 | 5.9 | 7.2 | 86.9 | 7.3 | 7.2 | 85.5 |
| Denmark | 20.7 | 7.8 | 71.5 | 18.3 | 17.0 | 64.7 | 17.9 | 18.1 | 63.9 |
| Germany | 7.4 | 5.2 | 87.4 | 7.3 | 13.6 | 79.2 | 7.7 | 17.0 | 75.3 |
| Estonia | 13.1 | 6.6 | 80.3 | 10.8 | 12.2 | 77.0 | 11.4 | 14.9 | 73.6 |
| Ireland | 12.9 | 7.0 | 80.2 | 10.5 | 21.5 | 68.1 | 7.3 | 32.0 | 60.7 |
| Greece | 3.4 | 1.9 | 94.8 | 3.4 | 7.0 | 89.6 | 8.2 | 6.7 | 85.1 |
| Spain | 3.5 | 4.8 | 91.7 | 4.2 | 10.9 | 84.9 | 5.8 | 9.5 | 84.6 |
| France | 15.8 | 7.0 | 77.2 | 13.7 | 15.7 | 70.6 | 17.2 | 17.0 | 65.8 |
| Croatia | 5.0 | 1.9 | 93.1 | 7.9 | 3.1 | 89.0 | 8.7 | 4.6 | 86.6 |
| Italy | 1.1 | 3.6 | 95.4 | 1.4 | 12.2 | 86.4 | 6.5 | 8.3 | 85.2 |
| Cyprus | 1.2 | 1.3 | 97.5 | 2.9 | 4.5 | 92.6 | 6.0 | 6.7 | 87.3 |
| Latvia | 1.8 | 3.0 | 95.2 | 1.6 | 4.5 | 94.0 | 2.6 | 11.0 | 86.4 |
| Lithuania | 2.1 | 2.4 | 95.5 | 2.9 | 5.4 | 91.7 | 5.2 | 9.1 | 85.7 |
| Luxembourg | 21.5 | 11.6 | 66.9 | 24.4 | 23.1 | 52.4 | 17.0 | 28.1 | 54.9 |
| Hungary | 3.4 | 1.2 | 95.5 | 7.4 | 3.6 | 89.0 | 8.8 | 4.5 | 86.7 |
| Malta | 5.4 | 6.1 | 88.4 | 10.9 | 14.8 | 74.3 | 14.4 | 14.9 | 70.8 |
| Netherlands | 23.0 | 14.1 | 62.9 | 22.3 | 17.8 | 59.8 | 31.3 | 22.5 | 46.1 |
| Austria | 12.1 | 9.9 | 78.0 | 11.1 | 18.1 | 70.8 | 12.5 | 15.9 | 71.6 |
| Poland | 9.8 | 4.6 | 85.7 | 9.2 | 8.9 | 81.9 | 8.4 | 6.9 | 84.7 |
| Portugal | 9.0 | 6.5 | 84.4 | 8.7 | 13.9 | 77.3 | 11.5 | 14.5 | 74.0 |
| Romania | 0.6 | 0.8 | 98.6 | 0.6 | 2.5 | 96.8 | 4.2 | 2.4 | 93.4 |
| Slovenia | 11.0 | 6.8 | 82.2 | 12.6 | 7.4 | 80.0 | 12.3 | 10.6 | 77.1 |
| Slovakia | 5.8 | 3.7 | 90.5 | 5.9 | 5.7 | 88.4 | 8.4 | 6.6 | 85.0 |
| Finland | 17.6 | 14.1 | 68.4 | 14.1 | 25.1 | 60.7 | 16.2 | 24.8 | 58.9 |
| Sweden | 31.3 | 5.9 | 62.8 | | | | 19.2 | 27.0 | 53.8 |
| Iceland | 24.1 | 5.7 | 70.2 | 29.3 | 8.7 | 62.0 | | | |
| Norway | 5.2 | 5.0 | 89.9 | 6.8 | 4.7 | 88.5 | 25.7 | 16.4 | 58.0 |
| Switzerland | 27.7 | 3.9 | 68.4 | 35.0 | 4.9 | 60.1 | 26.4 | 16.0 | 57.6 |
| United Kingdom | 21.7 | 4.7 | 73.6 | | | | | | |

Source: Eurostat [[lfsa_ehomp](#)]

Telework beyond the pandemic

- Advantages for employers and workers: large-scale telework is here to stay
- In June 2022, the AC has endorsed a **new guidance note**:
 - flexible interpretation of the applicable legislation rules
 - transitory period of 6 months (1 July 2022 - 31 December 2022)
 - no change of applicable legislation during the transitory period to ensure a smooth and full application of the guidance note on 1 January 2023.
- The Commission and Member States' representatives in the AC set up a dedicated **working group**.



Recent case law of the Court of Justice

Applicable legislation

Judgment of 19 May 2022 in case C-33/21

- *Facts :Following an inspection, the Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) considered that the 219 Ryanair employees, assigned to Orio al Serio airport in Bergamo (Italy), were employed on Italian territory and, in accordance with Italian law and regulation 1408/71, had to be insured by the INPS for the period between June 2006 and February 2010.*
- *The Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) also considered that, according to Italian law, the same employees had to be insured by INAIL for the period from 25 January 2008 to 25 January 2013 for the risks related to non-airline work since they were connected to Ryanair's operating base located in Orio al Serio airport. INPS and INAIL, therefore, claimed from Ryanair the payment of social security contributions and insurance premiums related to these periods, which the latter contested before the Italian courts.*

Applicable legislation

- *The Supreme Court of Cassation referred to the Court of Justice a question seeking to know which social security legislation is applicable, in accordance with the relevant provisions of Regulation n°1408/71 and Regulation n°883/2004, to the flight and cabin crew of an airline established in a Member State, where that crew is not covered by E101 certificates and where that crew works for 45 minutes per day in premises intended to be used by staff, known as the "crew room", which that airline has in the territory of another Member State in which that flight and cabin crew reside, and who, for the remaining working time, are aboard that airline's aircraft.*
- *Conflict of law rules under Article 13(2)a of Regulation 1408/71:
a person who is a member of the flight and cabin crew of an airline operating international flights and is employed by a branch or permanent representation owned by that airline is subject to the legislation of the Member State in whose territory such branch or permanent representation is situated.*

Applicable legislation

- *Branch and permanent representation must be understood as:*
 - *a form of secondary establishment*
 - *with an appearance of stability and continuity,*
 - *intended for the carrying out of an actual economic activity,*
 - *and having organised material and human resources and*
 - *a certain autonomy in relation to the main establishment*
- *This is a place where and from which the flight and cabin crew carry out the transport related tasks, where they receive their instructions and where their work tools are located.*
- *Based on those criteria, the Court concluded that the premises at Orio al Serio airport constitute a branch or a permanent representation and workers must be subject to Italian social security legislation.*

Applicable legislation

- *Conflict of law rules under Regulation No 883/2004 :*
 - *Article 13(1)(a): a substantial part of the activity in a MS implies the application of its legislation (less than 25 % of the activity is an indicator that a substantial part of the activity is not being pursued in the relevant MS)*
 - Article 11(5): a new rule under which the activity of a member of the flight crew or cabin crew is deemed to take place in the Member State where the home base is located (as defined in Annex III to Regulation No 3922/91 : where the crew member normally starts and ends a duty period .*
- *Premises in Orio al Serio constitute a home base and workers must be subject to Italian social security legislation.*

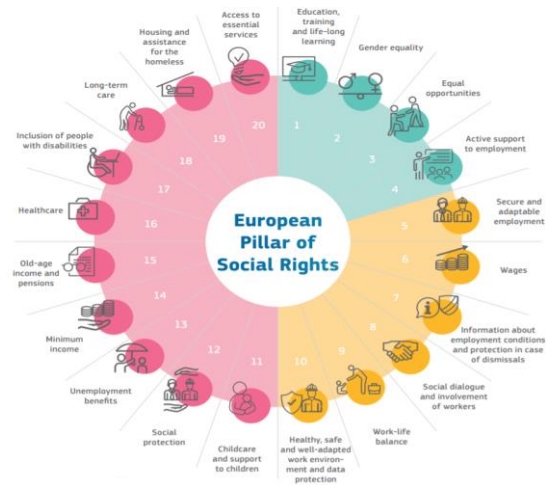
Digitalization of Social Security Coordination

European Social Security Pass (ESSPASS)

- Present and Future -



What is the ESSPASS pilot project?



ESSPASS pilot project to explore a digital solution to facilitate the exercise of citizens social security rights across borders and help reduce the risk of errors and fraud.

ESSPASS pilot project

WHAT?

- Exploring a standard digital solution for the cross-border verification of social security entitlements.
- Digitalising procedures related to the Portable Documents and the European Health Insurance Card (EHIC).

In 2020, more than 3.7 million Portable Documents (PD) A1 were issued and almost 240 million EHIC were in circulation

STATE OF PLAY

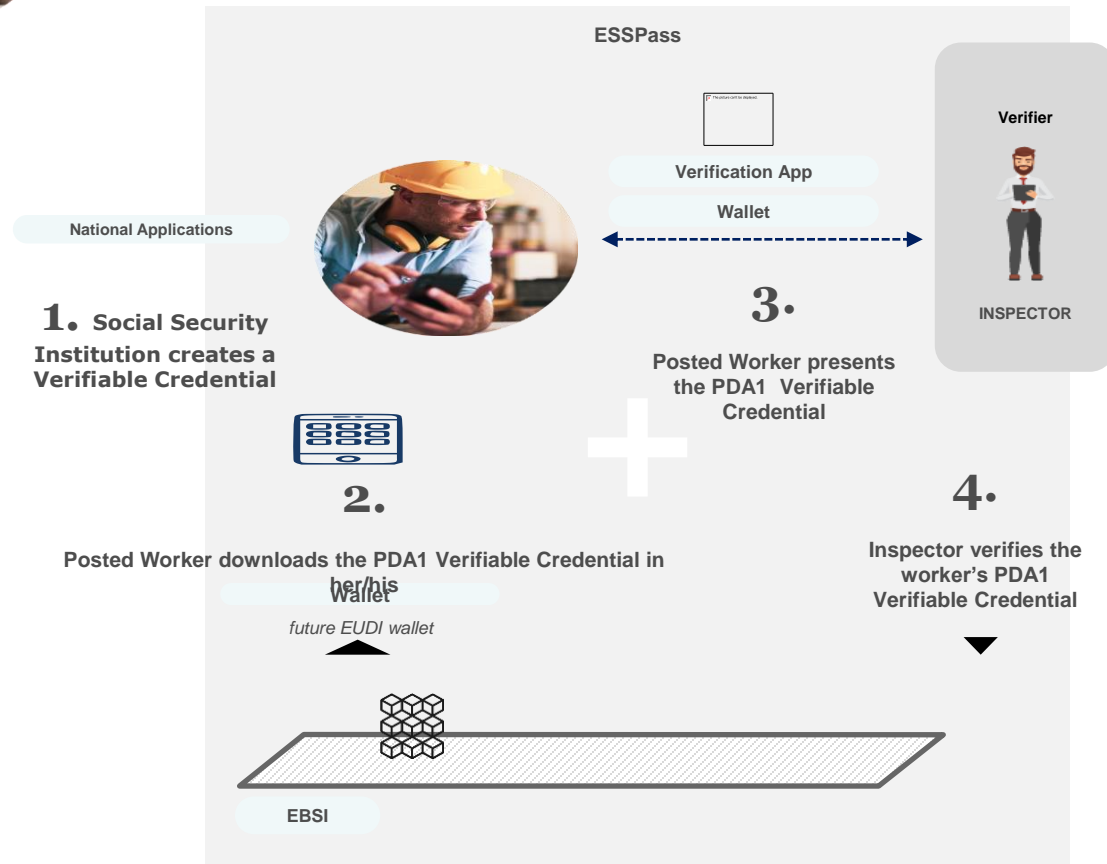
WHY DO WE NEED A PILOT?

- Prove technical feasibility
- Early identify legal and organisational constraints
- Assess costs, benefits and risks
- Verify and gain countries' true commitment

- Current phase of the project on PDA1, co-lead by DG EMPL and INPS (IT)
- Consortia of Member States applied for funding under the Digital Europe Programme to pilot PD A1 and EHIC as of 2023 (ongoing selection)
- 2023 CWP: Initiative on digitalisation of social security coordination, in connection with ESSPASS



ESSPASS



How ESSPASS could help reduce frauds

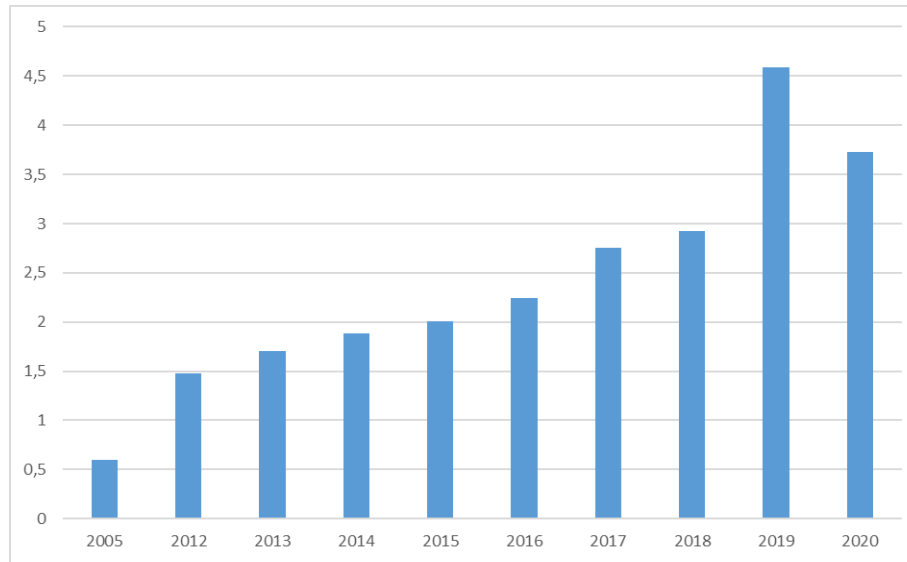
- *ESSPASS can contribute and help prevent/detect fraud and error*
- *Possible examples of fraud activities/errors currently under discussion:*
 - ❖ **A citizen is issued with an EHIC and is already in possession of a valid EHIC in another country**
 - ❖ **A citizen who used to live and work in country A moves to country B, get hired and posted to country A (where he is receiving unemployment benefits) to do the same job he was doing before, to benefit from a cheaper social security scheme while using the care system of country B**
- *Forgery of portable documents and the EHIC - authenticity and integrity*
- *Analysis of the scale of the problem → do the statistics we collect reflect the reality?*
- *Evaluation of risk of fraud through prior checks, data mining and artificial intelligence*

Latest Data on posted workers

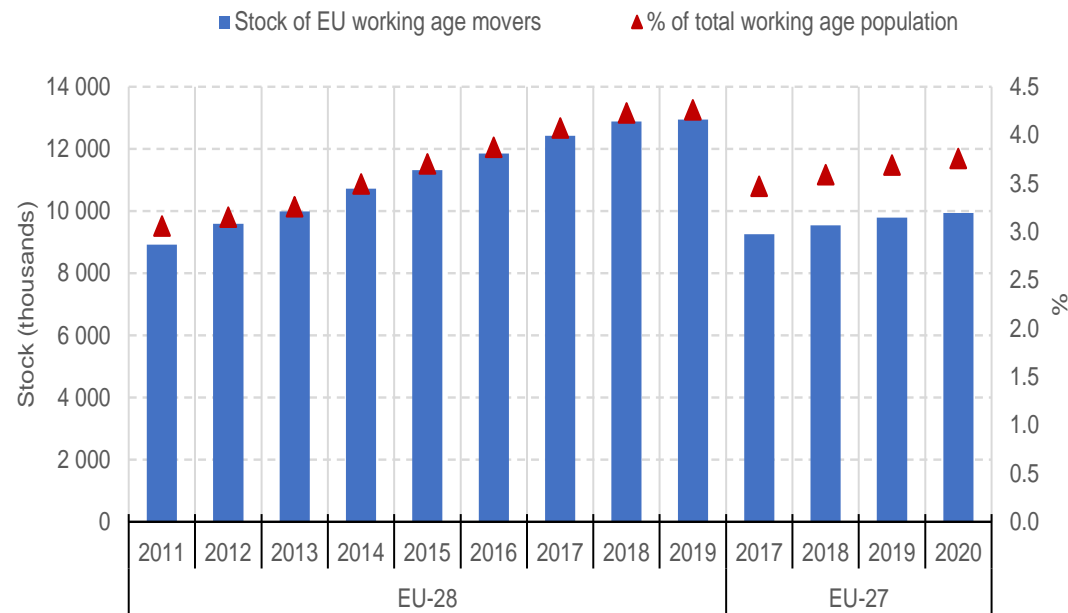
Number of postings in EU27 and EFTA (in million PD A1)

- From 600,000 in 2005 to more than 4.5 million in 2019 and down to 3.7 million in 2020
- Share of PD A1 in national employment average sending MS 1,5%

Source: Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2020, HIVA-KU Leuven,



Stocks of EU movers aged 20-64 years in the European Union, 2011-2020



- *≈ 10 million of EU citizens of working age living in another MS*
- *Number of active movers went down by 4% in 2020.*

Source: Eurostat, population [migr_pop1ctz], Milieu calculations.

Breakdown of postings by sector of activity



- **Transporting and storage (42.3%)**
- **Construction (37.5%)**



- **Water supply, sewerage, waste management and remediation activities (2.5%)**
- **Manufacturing (1.8%)**



- **Agriculture, forestry and fishing & Administrative support services (Both 0.5%)**



Based on Collection of data from the prior notification tools (in 2019)

Enforcement Directive 2014/67 on the posting of workers in the framework of the provision of services

State of Play

Non-conformity of national transposition measures

- *The Commission has started infringement proceedings against 24 Member States (all except Spain, Portugal and Sweden).*
- *The Commission challenged the transposition of Articles 9, 11, 12 and 20, as well as Chapter VI of the Enforcement Directive on Posting of Workers.*
- *After the first step of the infringement proceedings – sending the letters of formal notice - progress noted in a number of Member States.*
- *The Commission will decide on the next steps in the coming months.*

Posting of workers eDeclaration

- *Legal basis: Directive 2014/67/EU, Article 9(1)(a)*
*„a) an obligation for a service provider established in another Member State to make a **simple declaration to the responsible national competent authorities** at the latest at the commencement of the service provision, into (one of) the official language(s) of the host Member State, or into (an)other language(s) accepted by the host Member State, containing the relevant information necessary in order to allow factual controls at the workplace...”*
- *COM Communication „Updating the 2020 New Industrial Strategy”, 5.5.2021*
The Commission will work with Member States to
 - *devise a common form for the declaration of the posting of workers*
 - *in an electronic format*
 - *on a voluntary basis*

Directive 2018/957 on the posting of workers in the framework of the provision of services

State of Play

State of Play – Directive 2018/957

- *The transposition date for the revised Posting of Workers Directive was 30 July 2020.*
- *Since 04/11/2021, All Member States have notified the full transposition of the Directive.*
- *Analysis of the transposition measures*

Implementation report – Directive 2018/957

- *Implementation report due in July 2023 - Work has begun*
- **Article 2 of Directive 2018/957:**
 - 1. The Commission shall review the application and implementation of this Directive. By 30 July 2023, the Commission shall submit a report on the application and implementation of this Directive to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee and propose, where appropriate, necessary amendments to this Directive and to Directive 96/71/EC.**
 - 2. The report referred to in paragraph 1 shall include an assessment of whether further measures to ensure a level playing field and protect workers are required:**
 - (a) in the case of subcontracting;
 - (b) in the light of Article 3(3) of this Directive, taking into account the developments concerning the legislative act amending Directive 2006/22/EC of the European Parliament and of the Council as regards enforcement requirements and laying down specific rules with respect to Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU for posting drivers in the road transport sector.

Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive (EU) 2018/957 and of the Enforcement Directive 2014/67/EU

- *The situation of temporary cross-border mobile workers and workers in subcontracting chains; also include the topic of third country nationals*
- *Will include an assessment whether further measures are needed to ensure a level playing field between posted and other workers, and in particular in case of subcontracting*
- *Results coming end of first quarter 2023*



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

EMPL-E1-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>

COFFEE BREAK
11.00-11.30 EEST

In case you are leaving the meeting, we would appreciate receiving a feedback from your side. Just scan the QR code , thank you!



Posting of workers under Regulation 883/2004

Dr Nicolas Rennuy
MoveS and University of York

The substance of the posting rule

Posting in context



- General rule:
 - MS of work
- Posting:
 - As a 'derogation from the general rule', art. 12 Reg. 883/2004 'must be strictly interpreted.'
 - *C-527/16 Alpenrind*
 - Phenomenon
 - Significant
 - Growing
 - Asymmetric
- Simultaneous employment

Employed persons



1. Duration
2. Non-replacement of posted person
 - C-527/16 *Alpenrind*
3. Prior subjection of worker to laws of MS of origin
 - C-451/17 *Walltopia*
 - *3 months if recruited with a view to being posted (Draft Regulation of 17/12/2021)*

Employed persons



4. Direct link between worker and posting undertaking
5. Posting undertaking normally carries out its activities in MS of origin
 - 'substantial activities, other than purely internal management activities'
 - *C-784/19 Team Power Europe*
6. *Waiting period of 2 months for posting of same person to same MS (Draft Regulation)*

Employed persons



- Career-long posting
 - Link between posted worker and MS of origin
 - Before posting
 - During posting
 - After posting



Deloitte.



Funded by the



The enforcement of the posting rule

Enforcement & compliance



- Do Member States enforce the posting rule?
- Do employers and posted workers comply with the posting rule?
 - If not:
 - Employer
 - Posted worker
 - Institution of MS of origin
 - Institution of MS of destination
 - Competitors in MS of destination

The Portable Document A1



- Declaration that law of MS of origin remains applicable
- Binding on institutions and courts of MS of destination
 - Even in cases of manifest error
 - C-527/16 *Alpenrind*
 - Until withdrawn by institution of MS of origin
 - Art. 5 Reg. 987/2009
 - Until disregarded by court of MS of destination on grounds of fraud
 - C-359/16 *Altun*

The Portable Document A1



- For binding effect
 - Exclusivity
 - Sincere cooperation
 - Mutual trust
 - Legal certainty
 - Freedom to provide services
- Against binding effect
 - MS do not enforce and cooperate (sufficiently)
 - Employers and workers do not comply (sufficiently)

Do Member States enforce the posting rule?



- When issuing the PD A1
 - In theory
 - MS of origin carries out 'a proper assessment of the facts'
 - In practice?
- After issuing the PD A1
 - In theory
 - Institution of MS of destination shares doubts
 - Institution of MS of origin reconsiders/withdraws
 - Conciliation procedure before Administrative Commission
 - In practice?

Improving the enforcement of the posting rule:

The Draft Regulation

Standardising procedures



- Draft Regulation:
 - EC shall adopt implementing acts to ‘shall establish standard procedures [including where appropriate, time limits] for:
 - the issuance, the format and the contents of [PD A1],
 - the elements to be verified before the document can be issued, withdrawn or rectified,
 - the withdrawal or rectification of the document by the issuing institution’

European Labour Authority



- Supportive rather than coercive mandate



Deloitte.



Funded by the



Requiring prior notification



- D. 2014/67: prior notification of MS of destination in labour law
- Reg. 987/2009: notification ‘whenever possible in advance’ of MS of origin in social security law
- Draft Regulation: prior notification of MS of origin
 - ‘in advance or, in exceptional cases, where it is not possible in advance, no later than three days after the start of the activity.’
 - Exception for business trips
 - ‘a temporary [...] activity [...] as an employed or self-employed person, which is limited in time and which is related to the business interests of the employer or, in the case of a self-employed person, the person concerned, excluding the provision of services or the delivery of goods, but including attending [...] business meetings, cultural and scientific events, [...] conferences and seminars, such as those related to academic research, [...], or [...] receiving training’

Facilitating information flows



- EESSI
- European Labour Authority
- Draft Regulation
- European Social Security Pass



Deloitte.



Funded by the



Improving the enforcement of the posting rule:

Beyond the Draft Regulation

Administrative powers



- Who *must* monitor?
 - MS of origin
- Who *can* monitor?
- PD A1 attests to matters that the MS of origin cannot know
 - Time:
 - PD A1 is often issued in advance of posting
 - Need for continuous compliance
 - Need for continuous monitoring
 - Place:
 - Evidence of non-compliance in MS of destination
 - Limits to monitoring capacity of MS of origin
 - MS of destination: monitoring without decision-making role?
 - Shared monitoring role / decision-making role
 - Cf labour law

Judicial review: fraud



- Where can a PD A1 be challenged?
 - Fraudulent PD A1: courts of MS of origin and courts of MS of destination
 - Other PD A1: courts of MS of origin only
- Fraud
 - C-359/16 *Altun*
 - Courts of MS of destination can disregard PD A1
 - Intentional non-compliance with posting conditions
 - ‘a consistent body of evidence’
 - Cooperation as a condition for jurisdiction
 - Joined Cases C-370/17 and C-37/18 *CRPNPAC and Vueling Airlines*

Judicial review: non-fraud



- In cases not covered by *Altun*: only the courts of the MS of origin
- Who can challenge a PD A1?
 - Worker
 - But practical obstacles
 - Social security institution of MS of destination
 - But practical obstacles and legal obstacles
- Result:
 - PD A1 issued without much verification are particularly difficult to challenge in court
 - Removing incentive for MS of origin to monitor
 - Administrations bind courts

Two paths to greater judicial review in non-fraud cases



- Guaranteeing standing of the social security institution of the MS of destination in the courts of the MS of origin
- Returning jurisdiction to courts of MS of destination?
 - Pro
 - Better enforcement and compliance
 - Easier access to courts
 - Con
 - Risk of conflicting administrative and judicial decisions

Conclusion



- Substance
- Enforcement and compliance
- Draft Regulation
- Beyond the Draft Regulation



Deloitte.



Funded by the



Posting of workers: labour law issues

Professor Charlotte O'Brien
MoveS and University of York

Key issues

- The migrant worker that isn't
- Posted worker or just portable work?
- Criteria – rather fluid
- Enforcement
 - Directly effective rights
 - Practical obstacles and (dis)embeddedness
- Disempowerment
 - Exacerbated wrt TCNs

The migrant worker that isn't

- Some sectors and some countries more characterised by posting than others
- Article 45 TFEU?
- Apparent consensus
- Davies & Kramer: quicksand
 - ‘The Posting of Workers’, Forthcoming in: Robert Schütze & Takis Tridimas (eds.) *Oxford Principles of European Union Law Vol 2: The Internal Market*, OUP
- CJEU – annulment actions
 - Case C-620/18 *Hungary v European Parliament and Council* and Case C-626/18 *Poland v European Parliament and Council*.
 - Emphasis upon special, temporary nature
- Hayes & Novitz: Legal fiction
 - “Workers Without Footprints: The Legal Fiction of Migrant Workers as Posted Workers”, in Ryan (ed.), *Labour Migration in Hard Times: Reforming Labour Market Regulation*, (2013), available on [academia.edu](https://www.academia.edu)

Worker as a working unit

- Problematic trend of the *Laval* quartet
- Production factor labour
 - Everson: prioritizing FMS over workers' rights disadvantages the socio-economically disadvantaged
- Directive 2004/38?
 - Some parallels with frontier workers
- Not equivalent with migrant workers; lawful discrimination
- Posting – strongly employer driven
 - De Wispelaere & Rocca 'Posting of workers and the border of the labour market' (2022) *European Labour Law Journal*

Posted worker or portable work?

Is it posting? Is there mobility?

- Digital/remote services – no posting
 - Reference to ‘cost of living’
 - Case C-549/13, *Bundesdruckerei GmbH v Stadt Dortmund*
- Strangers on a train
 - Workers on international train insufficiently connected to host state to be ‘posted’
 - Case C-16/18, *Michael Dobersberger v Magistrat der Stadt Wien*
 - Rocca, “One train! (but different working conditions) – CJEU 19 December 2019, C-16/18 (*Michael Dobersberger v Magistrat der Stadt Wien*)”, *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 3, 2020, 50-71, on [academia.edu](https://www.academia.edu)

Travel, transport, or cabotage

- Case C-815/18, *Federatie Nederlandse Vakbeweging v Van den Bosch Transporten BV*,
- Cabotage: ‘as a rule’ be regarded as posted
- International transport: case-by-case
 - the nature of the activities carried out by the worker concerned in that territory,
 - the degree of connection between the worker’s activities and the territory of each Member State in which the worker operates,
 - and the proportion represented by those activities in the entire transport service
- Case C-428/19 *OL and Others v Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.*
 - AG Opinion: spelled out various factors
 - Court: Yes.

Fluid criteria?

- Access to the host state's labour market?
- Degree of territorial connection?
- Disruption to the host state's labour market
- Cost of living in state of work/state of residence
 - No such indexing required vis-à-vis Art 45 workers exporting family benefits
- Characteristics and nature of the work
 - Iossa and Persdotter 'Cross-Border Social Dumping as a "Game of Jurisdiction" - Towards a Legal Geography of Labour Relations in the EU Internal Market' (2021) JCMS.

Enforcement

- Can rely on PWD against employers before court in home MS
 - Wording of PWD; confirmed in C-815/18 *Bosch Transporten*
- Proportionality of penalties – direct effect
 - Article 20 of Directive 2014/67/EU on the enforcement of Directive 96/71/EC
 - Case C-205/20 *NE v Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*
 - Primacy – disapplication
- Charter of fundamental rights relevant
 - Case C-219/20 *LM v Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld*
 - 5 yr limitation period for failure to comply
 - Article 41, 2nd para Art 47
 - Don't forget para 1!

Disempowerment

- Isolation, dependence, disembedded - exploitation
 - Van Hoek 'Re-embedding the transnational relationship: A tale about the limitations of (EU) law?' (2018) CML Rev
 - Practical barriers to theoretical rights
- Disconnection and associated risks
 - Caro, Berntsen, Lillie & Wagner 'Posted Migration and Segregation in the European Construction Sector' (2015) JEMS
- Third country nationals – especially precarious
 - Davies & Kramer
 - TCN Recruitment-posting corridors

LUNCH BREAK
13.00-14.00 EEST

In case you are leaving the meeting, we would appreciate receiving a feedback from your side. Just scan the QR code, thank you!



The application of posting of workers' rules
and the duty of sincere cooperation
between national administrative authorities

MoveS seminar Bucharest 26 October 2022

Magda Şotropa

MoveS National Expert

Sincere cooperation

- Principle of sincere cooperation -Art. 4 (3) TEU (consolidated version)
- Regulation 883/2004 -Article 76 Cooperation
- Regulation 987/2009- Recital 2, 6, Article 5, Article 6, Article 20
- CJEU
- Decision no A1 of June 12, 2009 of the Administrative Commission

PD A1

- Good faith requires **the issuing institution to evaluate the facts** to guarantee the correctness of the E 101/PD A1 form
- The receiving institution is obliged to receive it – the presumption of correctness
- If the institution receiving the form **is in doubt, the issuing institution must re-examine**
- The conciliation procedure must be followed
- No agreement: the matter must be referred to the Administrative Commission

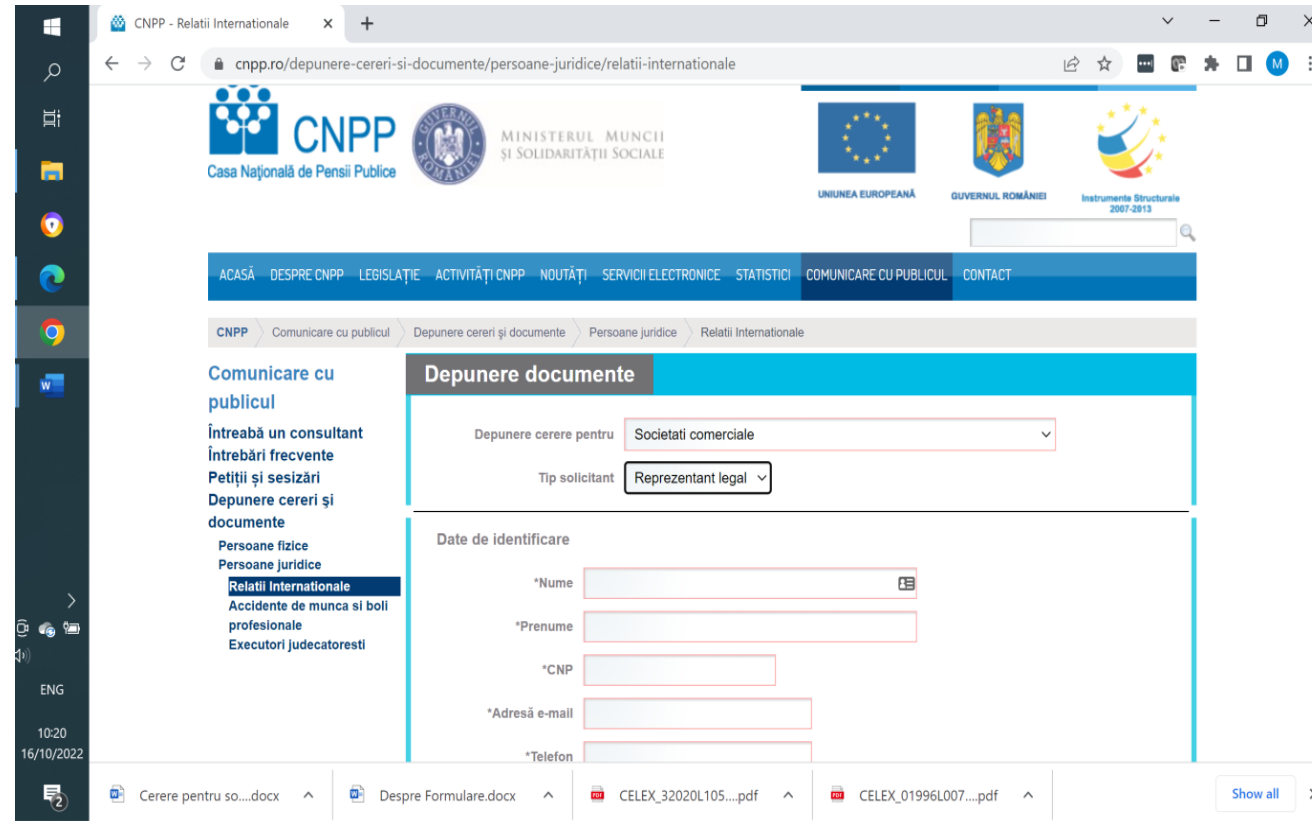
CNPP competent institution

- The National Public Pension House -competent institution in determining the applicable legislation

Digitalisation and simplification

- Project "Efficiency of CNPP activity to determine the legislation applicable to migrant workers, at the level of the public pension system in Romania" carried out in the period 2020-2022

Online submission of documents



The screenshot shows a web browser window with the URL cnpp.ro/depunere-cereri-si-documente/persoane-juridice/relatii-internationale. The page header includes the CNPP logo (Casa Națională de Pensii Publice) and the Ministry of Labour and Social Solidarity. It also features logos for the European Union, the Government of Romania, and the 2007-2013 Structural Instruments. A navigation menu includes links for 'ACASĂ', 'DESPRE CNPP', 'LEGISLAȚIE', 'ACTIVITĂȚI CNPP', 'NOUȚĂȚI', 'SERVICII ELECTRONICE', 'STATISTICI', 'COMUNICARE CU PUBLICUL', and 'CONTACT'. A breadcrumb trail shows the path: CNPP > Comunicare cu publicul > Depunere cereri și documente > Persoane juridice > Relații Internaționale.

The main content area is titled 'Depunere documente' and contains a form with the following fields:

- Depunere cerere pentru:
- Tip solicitant:
- Date de identificare:
 - *Nume:
 - *Prenume:
 - *CNP:
 - *Adresă e-mail:
 - *Telefon:

The left sidebar contains a 'Comunicare cu publicul' section with links for 'Întrebă un consultant', 'Întrebări frecvente', 'Petiții și sesizări', 'Depunere cereri și documente', 'Persoane fizice', 'Persoane juridice', 'Relații Internaționale', 'Accidente de munca și boli profesionale', and 'Executori Judecatoresti'. The Windows taskbar at the bottom shows the date and time as 10:20 on 16/10/2022 and several open files, including 'Cerere pentru so...docx', 'Despre Formulare.docx', and two PDF files.

Simplification of the PDA1 issuance procedure

- Order no. 384/01.07.2022 of the President of the National Public Pension House, the **procedure for issuing portable A1 documents has been simplified.**
- The verification of the fulfilment of the conditions for issuing the portable document A1 (Certificate regarding the social security legislation that applies to the holder) will be carried out on the basis of the information communicated by the applicants, through the declarations on their own responsibility, contained in the new applications, without presenting other additional documents.

Statistical data PD A1 Art 12 R 883

Sursa: Posting of workers Report on A1 Portable Documents, Frederic De Wispelaere, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet – HIVA-KU Leuven

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| No PD A1 issued by RO Art 12 | 10028 | 12036 | 15883 | 38774 | 17983 |
| Germany | 2218 | 3594 | 5438 | 27847 | 12130 |
| Italy | 1079 | 1773 | 2715 | 2237 | 2237 |
| France | 1493 | 1583 | 1965 | 1932 | 838 |
| Spain | 1637 | 1581 | 1717 | 1859 | 764 |
| Austria | 571 | 557 | 582 | 1074 | 251 |
| Belgium | 178 | 173 | 206 | 309 | 71 |
| Poland | 649 | 756 | 1036 | 721 | 361 |

Source: NPPH Activity Report

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|------|------|------|------|
| Refusals to issue PD A1 | 192 | 144 | 144 | 754 | 250 |
| Cases sent to National Fiscal Administration /Police | 50 | 20 | 71 | 50 | 115 |

Thank you for your attention!



INSPECȚIA MUNCII

Sistemul de informare al Pieței Interne
(Internal Market Information System - IMI)
Componenta detașarea lucrătorilor

Larisa Papp

Romanian Labour Inspectorate



Biroul de legatură pentru lucrătorii detașați

- În scopul punerii în aplicare a prevederilor Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, Inspecția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură care:
 - efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale UE sau SEE prin intermediul sistemului IMI (Sistemul de informare al pieței interne)
 - furnizează lucrătorilor și prestatorilor de servicii informații generale în legătură cu dreptul intern în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul României



Ce este IMI ?

- IMI - Internal Market Information System (Sistemul de informare al pieței interne) este un sistem informatic prin intermediul căruia se efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale UE sau SEE



Obiectivul IMI

- Eliminarea obstacolelor din calea cooperării transfrontaliere (barierele lingvistice, diferențele culturale în materie de administrație, lipsa unor proceduri oficiale privind schimburile de informații).
- Îmbunătățirea modului de funcționare a Pieței Interne, prin furnizarea unui instrument de comunicare eficace, ușor de utilizat, destinat implementării cooperării administrative între SM și între acestea și Comisie



Cum funcționează IMI?

- Utilizează seturi pre-definite de întrebări și răspunsuri, traduse în prealabil în toate limbile SM
- Autorități din diferite state membre comunică rapid și ușor cu omologii lor din alte SM



Întrebări primite prin intermediul IMI

Întrebări referitoare la o întreprindere care efectuează detașări

- Întreprinderea care efectuează detașarea este înregistrată legal pe teritoriul României?
- Ce tipuri de activități desfășoară întreprinderea care efectuează detașarea?
- Întreprinderea este autorizată să desfășoare activitate de agent de muncă temporară?
- Întreprinderea desfășoară activități semnificative pe teritoriul României?



Întrebări primite prin intermediul IMI

- **Întrebări referitoare la un lucrător/lucrători detașați**
- Când a fost încheiat CIM?
- Unde a fost recrutat salariatul?
- Ce activitate a desfășurat/desfășoară salariatul?
- Mai există un raport de muncă între cele 2 părți?
- Cui îi este subordonat salariatul?
- Care a fost data de început și data preconizată de încetare a detașării?
- Care a fost/este salariul acordat lucrătorului detașat?
- Timpul de lucru, de repaus, plata orelor suplimentare, plata contribuțiilor sociale la bugetul de stat.



Probleme legate de schimbul de informații prin intermediul sistemul IMI, în ceea ce privește calitatea informațiilor furnizate de autoritatea solicitantă

- Datele referitoare la detasarea lucratorilor, furnizate de către autoritatea solicitantă, constituie încă o problemă care afectează calitatea informațiilor schimbate prin intermediul IMI. Este vorba despre datele insuficiente furnizate de autoritatea solicitantă, cu privire la identitatea lucrătorilor, momentul când au fost identificați la lucru, locul unde au fost găsiți că desfășoară activitate în țara gazdă și dacă aceste persoane sunt încă în acele locații, iar răspunsurile furnizate la aceste întrebări predefinite sunt generale.*



Încălări frecvente ale prevederilor legislației muncii cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României

- netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a comunicării privind detașarea salariaților, în limba română, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfășoare activitatea;
- transmiterea de date incomplete sau eronate în cuprinsul comunicării privind detașarea salariaților;
- refuzul nejustificat al unității/întreprinderii situate pe teritoriul României de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, a documentelor încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României;
- refuzul nejustificat al reprezentantului legal în România al întreprinderii stabilite într-un stat membru al UE sau SEE sau al salariatului desemnat ca persoană de legătură, de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă documentele necesare controlului



Dificultăți întâlnite cu ocazia controalelor efectuate de către inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă

- neidentificarea la locurile de muncă a salariaților nominalizați în comunicări
- neprezentarea de către întreprinderea care detașează a copiilor după documentele privind constituirea și acordarea drepturilor salariale
- neprezentarea contractelor de muncă ale salariaților detașați încheiate cu întreprinderea stabilită într-un stat membru al UE sau SEE
- au fost adresate Inspecției Muncii cereri pentru a solicita prin sistemul IMI, instituțiilor competente din celelalte state membre ale UE și ale SEE, informațiile și documentele necesare efectuării verificărilor, ce nu au putut fi prezentate de către reprezentanții legali ai întreprinderilor stabilite într-un stat membru al UE sau al SEE, precum și verificarea veridicității documentelor prezentate de către aceștia.

VĂ MULȚUMESC!



Posting of workers: the role of national authorities in the enforcement of the rules

R.M. Morrone
Italian National Institute for Social Security (INPS)

exercitationem ullam corporis suscipit laboriosam



Ruolo delle Istituzioni di Sicurezza sociale in materia di distacco dei lavoratori

Premessa

Il distacco transnazionale è caratterizzato da due aspetti fondamentali che sono disciplinati da disposizioni specifiche :

- A. Le disposizioni che tutelano i lavoratori per quanto riguarda i salari, le condizioni di lavoro, la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nello Stato di destinazione, in tale contesto e per questi aspetti del distacco, opera la Direttiva UE 2018/957 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.
- B. Le disposizioni contenute nella regolamentazione comunitaria di sicurezza sociale (Reg. 883/2004 e Reg. 987/2009) che riguardano la tutela dei lavoratori distaccati dal punto di vista previdenziale e delle assicurazioni sociali .

N.B. La Direttiva UE 2018/957 , allo stesso modo della direttiva 96/71/CE, lascia impregiudicata l'applicazione dei regolamenti (CE) n. 883/2004 (1) e (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio (considerando 14 della Direttiva) .

Ruolo delle Istituzioni di Sicurezza sociale in materia di distacco dei lavoratori

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

REGOLAMENTI COMUNITARI

TITOLO II (articoli da 11 a 16) del regolamento (CE) n. 883/2004, come modificato dai regolamenti (CE) n. 988 del 16 settembre 2009 e n. 465 del 22 maggio 2012.

TITOLO II (articoli da 14 a 21) del regolamento di applicazione (CE) n. 987 del 16 settembre 2009 come modificato dal regolamento (CE) n. 465 del 22 maggio 2012

Documenti della Commissione Amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale

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.

DECISIONE A2 del 12 giugno 2009 riguardante 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.

RACCOMANDAZIONE A1 del 18 ottobre 2017 riguardante il rilascio dell'attestato di cui all'articolo 19, paragrafo 2, del regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio

CIRCOLARI INPS n. 83 del 2010, n. 115 del 2015

Ruolo dell'Istituzione di sicurezza sociale dello Stato di invio Verifica delle condizioni e modalità di rilascio del documento portatile A1

Modalità di presentazione delle domande alle sedi dell'INPS e controlli sulla legittimità formale del certificato di distacco

Dal 12 giugno 2019 l'INPS ha adottato un sistema integrato, che prevede la **presentazione on line della domanda** di rilascio della certificazione sulla legislazione applicabile collegata alla procedura di emissione del documento portatile A1. Le certificazioni rilasciate dalle sedi INPS non riportano più la firma manuale né il timbro a inchiostro dell'ufficio.

La certificazione A1 riporta, nella sezione 6, nel campo 6.11 (firma) il nome del responsabile della sede INPS che ha emesso il certificato, invece lo spazio previsto per il timbro contiene la seguente dicitura ***“firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39”***.

L'autenticità del documento portatile A1 è garantita da un numero di protocollo generato in automatico che è riportato, in alto al centro, su ogni pagina del formulario.

Il numero di protocollo (es. INPS.8100.03/09/2019.0060125) è composto da:

- quattro lettere che indicano il nome dell'Istituzione previdenziale (INPS);
- quattro cifre che indicano il codice della Sede INPS che ha emesso il documento portatile A1 (8100) ;
- la data di emissione del documento;
- un numero progressivo di sette cifre

Ruolo dell'Istituzione di sicurezza sociale dello Stato di invio Verifica delle condizioni e modalità di rilascio del documento portatile A1

**Modalità di presentazione delle domande alle sedi dell'INPS e controlli sulla
legittimità formale del certificato di distacco**

Il nuovo sistema di emissione automatizzata dovrebbe aiutare a combattere frodi e falsificazioni legati al documento portatile A1 . Sono in corso implementazioni per renderlo ancora più sicuro attraverso l'uso di un QR code.

Le informazioni contenute nel documento portatile A1 rilasciato al datore di lavoro per il lavoratore distaccato vengono inviate all'Istituzione dello Stato di destinazione via EESSI , utilizzando il flusso amministrativo appositamente previsto (LA_BUC_04)

In questo contesto il sistema EESSI (Electronic Exchange Social Security Information) permette un più rapido ed efficace scambio di informazioni, utili all'Istituzione dello Stato di destinazione per effettuare eventuali verifiche e controlli di conformità tra il documento portatile A1 in possesso del lavoratore e i dati contenuti nel messaggio di notifica del distacco (SED A009) pervenuto attraverso il sistema EESSI.

Ruolo dell'Istituzione di sicurezza sociale dello Stato di invio Verifica delle condizioni e modalità di rilascio del documento portatile A1

Il modulo di domanda di rilascio del documento portatile A1 è stato strutturato secondo le indicazioni contenute nella **Raccomandazione A1 della Commissione Amministrativa** . Alcune verifiche vengono effettuate automaticamente dal sistema al momento della ricezione della domanda, altre sono a cura dell'operatore che procede alla trattazione della domanda. Sulla trattazione delle domande di rilascio del documento portatile A1 è stata anche organizzata una campagna di Audit da parte della Direzione Centrale Audit in collaborazione con la Direzione Centrale Entrate competente per le attività amministrative di rilascio delle certificazioni.

Alla luce dei risultati delle attività di Audit sono state date ulteriori istruzioni alle Strutture territoriali INPS affinché prima del rilascio del documento portatile A1 venga attentamente verificata la sussistenza di tutte le condizioni previste per l'applicazione dell'articolo 12 del Regolamento CE n. 883/2004, in materia di distacco.

Ruolo delle Istituzioni di sicurezza sociale

Collaborazione Amministrativa

DECISIONE A2 del 12 giugno 2009 punto 6

Le istituzioni competenti valuteranno e monitoreranno le situazioni di cui all'articolo 12 del regolamento (CE) n. 883/2004 in modo da garantire adeguatamente ai datori di lavoro e ai lavoratori la libera prestazione dei servizi e la libertà di circolazione dei lavoratori

L'INPS nel quadro delle indicazioni contenute nella Decisione A2 ha predisposto una informativa *ad hoc* per i datori di lavoro e per i lavoratori autonomi, concernente il rilascio dei formulari A1 per il distacco ai sensi del regolamento (CE) N. 883/2004 (allegata alla circolare n. 83 del 2010) .

Nell'informativa è stato evidenziato che :

Nel corso del distacco, le Istituzioni competenti dei Paesi di invio e di impiego, unilateralmente o in collaborazione tra loro, potranno porre in essere tutte le forme di controllo consentite, al fine di verificare ed accertare la sussistenza del legame organico, il regolare versamento dei contributi e, per quanto riguarda i lavoratori autonomi, l'esistenza di un'adeguata infrastruttura nel Paese di provenienza. I controlli potranno essere disposti, altresì, in ogni caso in cui sussistano dubbi circa l'applicabilità delle norme sui distacchi.

Ruolo delle Istituzioni di sicurezza sociale

**Una collaborazione fattiva ed efficace tra le Istituzioni è un aspetto di fondamentale importanza per garantire che le norme sul distacco non vengano applicate in modo fraudolento da imprese che, al limite della legalità, cercano solo di assicurare i lavoratori nello Stato dove i contributi di sicurezza sociale costano di meno.
Il rispetto delle regole è alla base della garanzia dei diritti di sicurezza sociale dei lavoratori e del diritto alla libera circolazione dei servizi**

Ruolo delle Istituzioni di sicurezza sociale

CASO PRATICO

Un 'impresa stabilita in Italia nell'ambito di un contratto di appalto aveva distaccato in un altro Stato UE parte dei suoi dipendenti.

Le condizioni per il distacco erano soddisfatte,

l'impresa esercitava abitualmente attività sostanziale in Italia, anche i lavoratori erano da tempo soggetti alla legislazione italiana. Nello stato estero di occupazione i lavoratori svolgevano attività lavorativa presso diverse località. La sede INPS aveva perciò (erroneamente) rilasciato per lo stesso periodo più documenti portatili A1 uno per ogni cantiere di lavoro.

Questa anomalia era stata oggetto di verifiche da parte degli uffici ispettivi dello Stato di occupazione che aveva chiesto alla sede INPS chiarimenti e ulteriori verifiche .

Nelle operazioni di verifica fu rilevato che, sebbene i contributi di sicurezza sociale fossero stati pagati e fossero state soddisfatte tutte le condizioni previste dall'articolo 12 del reg. 883/2004, i lavoratori erano stati assicurati in Italia sulla base di un contratto di lavoro a tempo parziale . I contributi erano stati quindi versati su una retribuzione più bassa rispetto a quella effettivamente percepita dai lavoratori (elusione contributiva) . Grazie alla collaborazione con gli uffici ispettivi dello Stato di occupazione la sede INPS ha potuto recuperare i contributi effettivamente dovuti.

Ruolo delle Istituzioni di sicurezza sociale

CASO PRATICO

In uno altro caso gli uffici ispettivi dell'INPS, durante una verifica presso un cantiere, avevano trovato diversi lavoratori «distaccati» in possesso del documento portatile A1 rilasciato da un Istituzione di un altro Stato membro che certificava un distacco «previdenziale».

Tuttavia i lavoratori in questione, cittadini italiani, erano stati assicurati in Italia fino a pochi giorni prima dell'inizio del distacco .

Sebbene i certificati fossero autentici non c'erano le condizioni per applicare le norme in materia di distacco (art. 12 del reg. 883/2004), in quanto immediatamente prima dell'inizio del distacco i lavoratori non erano stati soggetti alla legislazione dello Stato di invio.

La sede INPS competente comunicò l'esito delle verifiche all'Istituzione che aveva emesso il documento portatile A1 chiedendo il ritiro della certificazione.

Purtroppo in questo caso la collaborazione tra Istituzioni non è stata tempestiva , la situazione si è risolta solo dopo diversi mesi con l'intervento delle Autorità competenti (2 fase della procedura di conciliazione prevista dalla Decisione A1 della Commissione Amministrativa) .



Thank you

**MoveS seminar
Romania & Italy**
***Posting of workers: the role of national authorities in the
enforcement of the rules***

Dr. Agostino DEL BALZO
Responsabile Processo Vigilanza Ispettorato Territoriale del Lavoro di Torino

Bucharest, 26/10/2022

Decreto Legislativo 17 luglio 2016, n. 136 Attuazione della Direttiva 2014/67/UE

Il D. Lgs. n. 136/2016, che ha abrogato il D.Lgs. 72/2000 ed è in vigore dal 22 luglio 2016, ha recepito la Direttiva 2014/67/UE, che, a sua volta, ha stabilito disposizioni per migliorare l'applicazione della Direttiva 96/71/CE.

Il predetto D. Lgs. si applica *«alle imprese stabilite in un altro Stato membro che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori ((...)), in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che durante il periodo del distacco, continui a esistere un rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato», nonché «alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice avente la propria sede o un'unità produttiva in Italia» (art. 1 – co. 1-2).*

Decreto Legislativo 17 luglio 2016, n. 136
Attuazione della Direttiva 2014/67/UE (segue)

Finalità principali della norma sono la prevenzione ed il contrasto del *dumping* sociale realizzato mediante l'utilizzo elusivo del distacco transnazionale.

L'art. 10 ha introdotto alcuni importanti obblighi informativi:

- a) comunicazione preventiva di distacco entro le h. 24,00 del giorno antecedente l'inizio del distacco con modello UNI_Distacco_UE secondo gli standard e le regole definiti nel D.M. n. 170 del 06.08.2021, che ha abrogato il precedente D.M. 10/08/2016 (sanzione amministrativa da 180 a 600 € per lavoratore interessato; qualora siano violati gli obblighi in materia di trasporto su strada, la sanzione amministrativa è compresa tra 1.200 e 12.000 €);
- b) per tutto il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla cessazione dello stesso, nomina di un referente domiciliato in Italia, incaricato di inviare e ricevere atti e documenti, «in difetto, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi» (sanz.ne amm.va da 2.400 a 7.200 €);

Decreto Legislativo 17 luglio 2016, n. 136
Attuazione della Direttiva 2014/67/UE (segue)

c) per tutto il periodo del distacco, nomina di un referente con poteri di rappresentanza per i rapporti con le parti sociali (sanz.ne amm.va da 2.400 a 7.200 €);

d) per il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla cessazione del medesimo, conservazione, con copia in italiano, del contratto di lavoro, dei prospetti di paga, Lul, CO, mod. A1. (sanz.ne amm.va da 600 a 3.6000 € per ogni lavoratore interessato).

I suddetti obblighi informativi sono stati introdotti per agevolare un'efficace azione di vigilanza.

Autenticità del distacco

L'art. 3 indica gli elementi da valutare in sede ispettiva per accertare l'autenticità del distacco, ossia che l'impresa distaccante «(...) *eserciti*

effettivamente attività' diverse rispetto a quelle di mera gestione o

amministrazione del personale dipendente (...)» e che il lavoratore sia distaccato ai sensi del Decreto.

Distacco non genuino: sanzioni.

Art. 3: «4. *Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione.*

5. *Nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. In ogni caso l'ammontare della sanzione non può essere inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro. Nei casi in cui il distacco non autentico riguardi i minori, il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la pena dell'arresto fino a diciotto mesi e con l'ammenda di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione aumentata fino al sestuplo.»*

Distacco non genuino: sanzioni (segue).

Il distacco non autentico non é comunque assimilabile alla fattispecie di “lavoro nero”, pertanto al soggetto utilizzatore sarà contestata la mancata comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

(Circ. INL n. 1/2017, p. 9).

L'assenza di qualsiasi documentazione inerente il distacco, le operazioni commerciali tra società, l'assunzione all'estero dei lavoratori sono elementi, che comprovano invece la presenza di lavoro nero.

Condizioni di lavoro e occupazione

Oggetto della verifica ispettiva, oltre all'autenticità del distacco, è la verifica del rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione come determinate dagli artt. 2 – co. 1, lett. e) e 4 – co. 1:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali (paga base, EDR, anzianità di servizio, superminimi, indennità di distacco e trasferta) , comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
- non discriminazione tra uomo e donna;
- condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.(cfr. Circ. INL n. 1/2017)

Condizioni di lavoro e occupazione (segue)

«Va precisato che la finalità perseguita dall'art. 4, comma 1, del Decreto è quella di **garantire una sostanziale equiparazione** delle somme erogate a titolo di retribuzione ai lavoratori distaccati rispetto a quelle corrisposte ai lavoratori abitualmente impiegati in Italia, sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva applicabile ai sensi del citato art. 2 del D.Lgs. n. 136 che, a sua volta, richiama l'art. **51** del D.Lgs. n. 81/2015.»(Linee guida cit.- p. 4)

Condizioni di lavoro e occupazione (segue)

«Pertanto, per effettuare il raffronto tra la retribuzione corrisposta al lavoratore distaccato e la retribuzione dovuta ai sensi della contrattazione collettiva applicata in Italia, occorre prendere in considerazione l'importo lordo delle somme erogate anziché i singoli elementi costitutivi, i quali, tuttavia, dovrebbero comunque essere individuati in modo sufficientemente dettagliato, al fine di consentire agli organi di vigilanza la comparazione degli «importi complessivi.» (Linee guida cit. – p. 5)

Distacco non autentico e somministrazione fraudolenta

Qualora il distacco non genuino sia funzionale all'elusione della normativa interna (ad es. orario di lavoro, determinazione degli imponibili contributivi, requisiti e limiti della somministrazione) o dei CCNL, ricorre il reato previsto dall'art. 38 bis del D.Lgs. 81/2015 (somministrazione fraudolenta, in vigore dal 12 agosto 2018 ex lege n. 96/2018).

Distacco non autentico e somministrazione fraudolenta
(segue)

«(...) Il reato di somministrazione fraudolenta può realizzarsi anche (...) nell'ambito di distacchi di personale che comportino (...) ipotesi di distacco transnazionale "non autentico" ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. n. 136/2016."» (circ. INL n. 3/2019).

IMI e cooperazione amministrativa

L'art. 8 del D. Lgs. 136/2016, al fine di «realizzare un'efficace cooperazione amministrativa» tra gli Stati membri, prevede l'utilizzo del da parte delle autorità di controllo del sistema di informazione del mercato interno (IMI= Internal Market Information) per agevolare lo scambio di informazioni e documenti, nonché la notifica di provvedimenti amministrativi ed il recupero di sanzioni amministrative.

Caso di vigilanza - 1

- Impresa artigiana edile rumena A (sede legale in Romania ed iscritta presso il locale Registro del Commercio): dalla visura camerale risulta che presso la sede legale è svolta attività amministrativa mentre non risulta nessuna delle attività previste dall'atto costitutivo (finitura di edifici).
- La suddetta ditta A costituisce in provincia di Torino un'azienda B, esercente attività di fabbricazione di strutture e parti metalliche.

Caso di vigilanza – 1(segue)

La ditta A distacca presso la ditta B n. 6 lavoratori rumeni con qualifica di operaio generico e retribuzione di 1.450 – 1.900 Lei lordi (circa 300- 400 €), cui si aggiungono un'indennità giornaliera forfettaria di 85 € e una trasferta Italia/rimborso forfettario di vitto e alloggio di 30 € giornaliera.

Per tutti i suddetti lavoratori distaccati il contratto non riportava dove si si sarebbe svolta l'attività lavorativa, né il richiamo alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in mancanza di un luogo stabile di lavoro

Caso di vigilanza – 1(segue)

Per tutti i sopra indicati lavoratori è stata prodotta la comunicazione preventiva di distacco transnazionale (modello Uni_distacco_UE), i modelli A1 dei lavoratori recanti tutti le date di inizio e di cessazione, nonché i contratti integrativi del distacco recanti la previsione delle suddette indennità forfettarie, l'autocertificazione (non datata) della residenza dei lavoratori, il rinvio alla legislazione italiana per la disciplina dell'orario di lavoro ed al CCNL Metalmeccanica PMI

Caso di vigilanza – 1(segue)

I lavoratori distaccati sono stati retribuiti dall’Azienda B (distaccataria) e non dalla distaccante con un “*pacchetto retributivo complessivo*” costituito esclusivamente da due componenti: una indennità forfettaria estera (gg lavorativi) pari ad 85,00 euro giornaliera e una trasferta Italia rimborso forfettario di vitto e alloggio pari ad euro 30,00 giornaliera.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Dalle dichiarazioni assunte dai lavoratori distaccati è emerso che tali importi hanno costituito l'unica forma di retribuzione degli stessi, non essendo stati corrisposti agli stessi altri emolumenti economici da parte del formale datore di lavoro (ditta A distaccante).

Dall'indagine ispettiva è emerso che i suddetti lavoratori sono stati impiegati in qualità di operai addetti alla posa del cartongesso presso i cantieri edili in cui ha operato l'Azienda B distaccataria.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Tutti i lavoratori interessati sono risultati titolari di codice fiscale italiano ed inoltre è stato verificato che:

- - cinque dei suddetti lavoratori sono stabilmente residenti in Italia da svariati anni, lo erano all'atto dell'assunzione da parte della società straniera distaccante ed hanno costituito un nucleo familiare stabile composto, per alcuni, anche da figli nati in Italia;
- - per uno dei suddetti lavoratori è stato accertato, altresì, che ha effettuato il suo percorso scolastico in Italia essendo immigrato dalla Romania ancora adolescente;
- tutti i lavoratori sopra elencati hanno precedenti lavorativi pluriennali in Italia alle dipendenze di svariate aziende.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Inoltre, dalle dichiarazioni assunte dai lavoratori distaccati, è emerso che: gli stessi non hanno mai prestato attività lavorativa in Romania; solo di rado fanno ritorno nel paese di origine; hanno sostenuto il colloquio di lavoro in Italia; la forma di assunzione proposta è stata indicata come unica forma per poter essere assunti; il contratto di lavoro è stato sottoscritto in Italia presso la sede della ditta B (distaccataria).

Caso di vigilanza – 1(segue)

Tutti i lavoratori in questione sono risultati titolari, come emerge dalle distinte di bonifico esibite dalla distaccataria a comprova del pagamento delle retribuzioni, di c/c bancari o carte prepagate in Italia.

Altresì è emerso la mancata consegna del modello A1, di cui ignoravano l'esistenza e le finalità garantiste, nonché la mancanza di riferimenti presso la società con sede in Romania.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Le verifiche sulle condizioni di lavoro ai fini del rispetto dell'art. 4 – comma 1 del D. Lgs. 136/2016 (sostanziale equiparazione delle somme erogate a titolo di retribuzione ai lavoratori distaccati rispetto a quelle corrisposte ai lavoratori normalmente impiegati in Italia sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva applicabile dall'impresa italiana utilizzatrice), fermo restando che le somme erogate a titolo di rimborso vitto e alloggio non possono essere considerate rilevanti ai fini della sostanziale equiparazione di cui sopra, non hanno evidenziato differenze nel trattamento normativo e retributivo rispetto ai lavoratori abitualmente impiegati in Italia in applicazione del CCNL Metalmeccanica PMI applicato dalla società distaccataria.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Tale assunto risulta soddisfatto dal “*pacchetto retributivo complessivo*”, richiamato dal contratto integrativo di distacco sottoscritto tra lavoratori e società interessate dalla procedura di distacco, stante l’ammontare dell’indennità forfettaria estera pari ad euro 85,00 giornaliera.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Per quanto sopraesposto, il distacco è stato ritenuto non genuino ed i lavoratori considerati dipendenti dell'azienda utilizzatrice (ditta B distaccataria) ai sensi dell'art. 3 – comma 4 del D. Lgs. 136/20216.

In caso di **distacco non autentico**, il distaccante e il distaccatario, secondo la previsione dell'art. 3, comma 5, D.lgs 136/2016, sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (nel caso esaminato le giornate accertate sono state n. 1.057). In ogni caso l'ammontare della sanzione amministrativa non può essere inferiore ad euro 5.000 né superiore ad euro 50.000.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Nel corso degli accertamenti ispettivi è stata richiesta la traduzione in lingua italiana dei documenti richiesti e necessari alla disamina degli stessi. La società ha ottemperato solo parzialmente a tale richiesta producendo, in lingua rumena, la documentazione denominata “*stat de plata*”; “*fluturasi*”, modello A1, “*report de salariat*” e lettere di dimissione di 3 lavoratori, contravvenendo al disposto dell’art. 10 co. 3 lett. a del dlgs 136/2016, finalizzato all’obbligo di esibire agli organi di vigilanza copia in lingua italiana della documentazione ivi contemplata.

Caso di vigilanza – 1(segue)

La predetta violazione è, pertanto, configurabile sia nel caso di mancata esibizione che nel caso di consegna di documenti non tradotti in lingua italiana (circolare INL n. 1/2017).

La sanzione amministrativa è stabilita dall'art. 12 del D.lgs. 136/2016 commi 2 e 4 e succ. modificazioni di cui all'art. 1 comma 445 della L. 145/2018 da 600,00 a 3600,00 per ogni lavoratore interessato con applicazione della procedura di diffida ex art. 13 d.lgs.124/2004.

Caso di vigilanza – 1(segue)

Accertata la non autenticità del distacco e la conseguente attribuzione *ex lege* alla ditta B dei rapporti di lavoro dei distaccati (v. *supra*), oltre all'irrogazione delle sanzioni amministrative, si è proceduto al calcolo dell'imponibile contributivo omesso dall'azienda distaccataria, determinato in € 121.555, in relazione agli importi netti riconosciuti ai lavoratori distaccati così come riportati sul libro unico del lavoro elaborato dalla predetta società utilizzatrice.

Caso di vigilanza – 1(segue)

In tali casi, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (CE) 987/2009, al recupero dei contributi ed all'irrogazione delle sanzioni civili provvede l'INPS all'esito della procedura di disconoscimento del modello A1.

Caso di vigilanza 2

Accertamento scaturito da richiesta della Guardia di Finanza, che aveva in corso accertamenti su tre SRL di autotrasporti (1 italiana e 2 rumene).

Le 2 società rumene erano state costituite da dipendenti dell'azienda italiana (in una delle società un socio italiano dell'azienda italiana possedeva l'80% della quote societarie) ed utilizzavano mezzi in leasing e mezzi noleggiati dall'impresa italiana.

Caso di vigilanza 2

L'esame delle fatture di noleggio rilevava frequenti discordanze con l'effettivo utilizzo dei mezzi (ad es. mezzi locati contemporaneamente ad entrambe le società).

Dall'esame dei bilanci è emerso che il 90% del fatturato delle società rumene derivava da commesse dell'azienda italiana (sostanziale monocommittenza), che metteva a disposizione anche i propri locali per la gestione delle predette commesse.

Caso di vigilanza 2

La Guardia di Finanza, tenuto conto anche dell'esito delle interrogazioni effettuate tramite il Sistema IMI, ha contestato *«una gestione unitaria di uomini e mezzi formalmente delle società rumene da parte di quella italiana»*.

Per quanto sopra, si è proceduto a considerare il personale assunto dalle società rumene dipendente dell'azienda italiana, adottando i provvedimenti sanzionatori consequenziali e calcolando l'imponibile contributivo dovuto per ciascun dipendente in relazione al rispettivo periodo di impiego, prendendo come riferimento il CCNL Trasporto e Spedizioni e la qualifica di autista terzo livello super.

L'importo totale dell'imponibile contributivo così calcolato è stato pari ad € 1.798.574.

Si ringrazia per l'attenzione!

The role and impact of the European Labour Authority on the enforcement of the rules on posting.

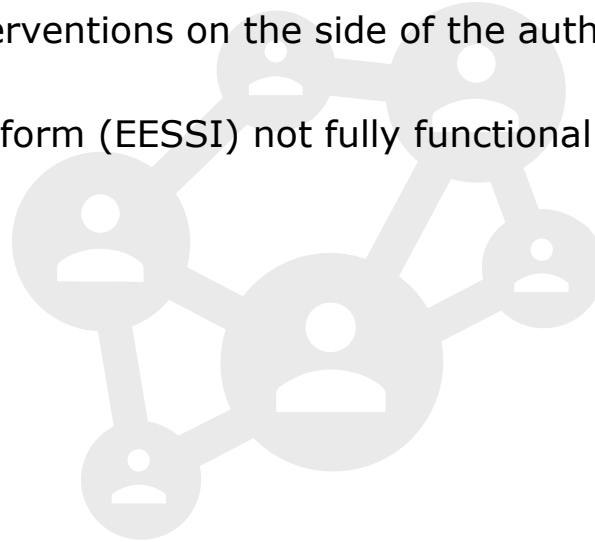
MoveS seminar Bucharest

Difficulties in enforcement practices

- Complex national enforcement structures with different competences (Holistic vs specialized inspectorates)
- Centralized sources of information (lack of)
- Bureaucracy (online/paper applications)
- Complex/abstract national interpretation with respect to the components of salary and allowances. (Collective agreements?)
- Cross-border enforcement of sanctions at national level (IMI module)

Difficulties in enforcement practices

- Non genuine posting situations and undertakings without substantial activities (art. 4 Enf Directive)
- Insufficient preventative or reparatory interventions on the side of the authorities and the social partners
- Data sharing among institutions
- Electronic Exchange of Social Security platform (EESSI) not fully functional yet for ENF purposes
- Language barriers



- **Free movement of workers**
(Regulation 492/2011; Directive 2014/54)
- **EURES**
(Regulation 2016/589)
- **Posting of workers** (Directives 96/71 (as amended by 2018/957) and 2014/67)
- **Social security coordination**
(Regulations 883/2004 and 987/2009)
- **Road transport acquis**
- **Sector specific legislation** (rail, maritime, inland waterways and aviation)

2021 Focus: Seasonal Work



2022 Focus: Road Transport



2023 Focus: Construction

How ELA can help



Enhance and facilitate information/data exchange amongst authorities



Supporting Member States in the organization for concerted and joint inspections



ELA collects information from complaints, own analyses, risk assessment or data provided by social partner organizations.



Organizing common learning (online) platforms and forums (e.g. non genuine posting webinar March 2022, LBC TBC)



In case ELA becomes aware of suspected irregularities in the application of EU law at any time, it shall report it to MS and the Commission

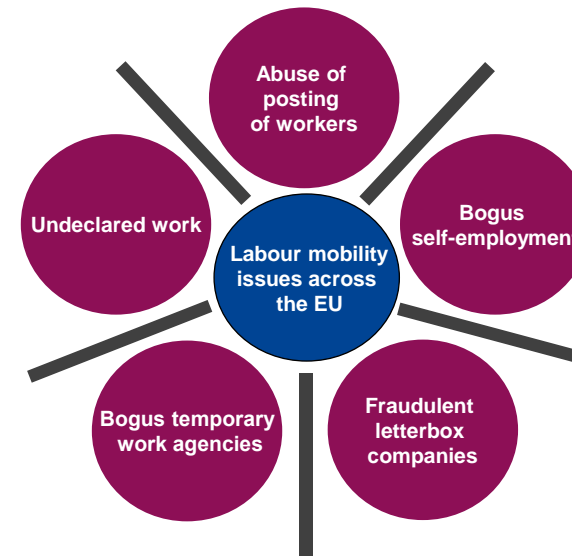


Plan potential follow-up - identify necessity for follow-up to inspections based on the findings



Cross border inspections in enforcing Union law in the area of labour mobility

- Cross-border inspections are **still not common**
- Enforcement bodies have a **limited authority and capacity to tackle labour mobility issues at cross border level**
- The need for CJIs is increasing, especially in areas such as:



CJIs in practice

Benefits



- Bringing together investigative powers, expertise and resources
- Enable comparison of compliance and evidence
- Exchange of practice
- Building a network
- Demonstrate a will to tackle cross-border labour mobility issues

Challenges



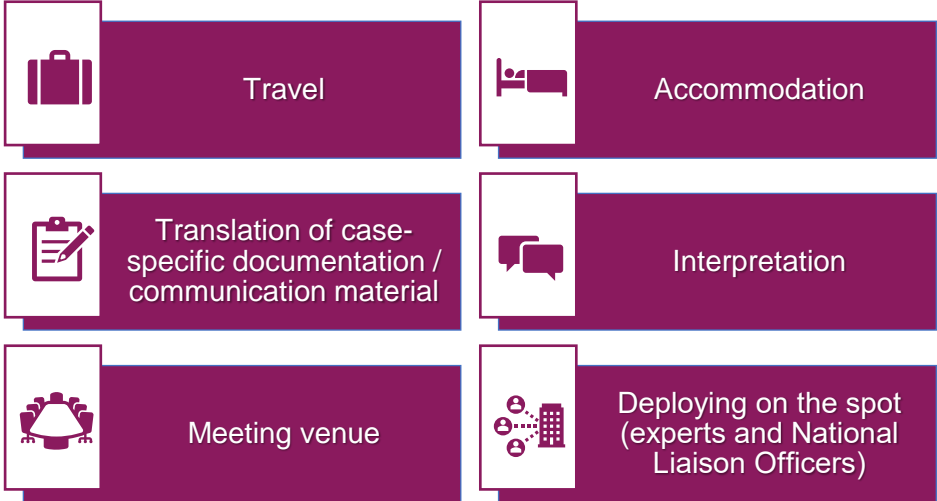
- Insufficient resources (human and financial)
- Coordination
- Information on competences and contact points
- Expertise on cross-border aspects
- Language barriers
- Secure channels for exchange of information



The Authority shall provide **conceptual, logistical and technical support**, and, where appropriate, **legal expertise**, if requested by the Member States concerned, incl. **translation and interpretation services**, to Member States carrying out concerted or joint inspections.



Any new/ other support needed?



Tools to facilitate CJIs



Enforcement and Analysis Unit

Checklist to initiate and carry out a cross-border inspection with ELA support

This checklist is a quick tool that aims to help labour / social inspectors to initiate, plan, carry out and follow up cross-border concerted and joint inspections (CJIs) in the labour mobility field with ELA support. It complements the [Guidelines for concerted and joint inspections](#) that explain in more detail the key practical aspects of CJIs with a particular focus on the use of the tools and templates developed by ELA.

Support for concerted and joint inspections

The European Labour Authority (ELA) provides conceptual, logistical, and technical support as well as legal expertise, translation, and interpretation services to Member States carrying out concerted or joint inspections (CJIs). Coordination and support for CJIs is part of ELA's task to facilitate and enhance cooperation between Member States in the enforcement of relevant EU rules on labour mobility and social security coordination across the Union.

HOW TO APPLY?

- Member State fills in Case Description Template with case data, including requests for financial support.
- ELA evaluates the request as soon as possible within 14 calendar days.
- Concerned Member State(s) and ELA sign the Agreement on cross-border CJIs. ELA provides support to agreed enforcement actions.

Information exchange tools



Modalities to initiate a follow-up procedure in case the concerned Member State decides not to participate in a concerted or joint inspection

Introduction

The aim of these modalities is to guide ELA and Member States (including the NLOs) on follow-up procedures in case one or more concerned Member States decide not to participate in a concerted or joint inspection (CJI).

Analytical support to CJIs

- Conceptual or technical support to be provided by ELA by virtue of Article 9(4)



Bulletin No 4
September 2022

Cross-border inspections

THANK YOU !

We would appreciate to receive your feedback on the organization of this seminar. Therefore, before going, you might consider scanning the QR Code below and let us have your opinion!

