



LA LEGISLAZIONE DI SICUREZZA SOCIALE APPLICABILE AI LAVORATORI INVIATI ALL'ESTERO

A cura di Rosa Maria Morrone

La legislazione di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori all'estero

❑ Disposizioni e criteri di carattere generale

- *Distacco/trasferta*
- *Stati convenzionati e Stati non convenzionati*

❑ Stati convenzionati: gli Accordi e Convenzioni bilaterali di sicurezza sociale

- *Campo di applicazione soggettivo e materiale*
- *Rilascio certificazioni*

❑ Stati che applicano la normativa comunitaria: I regolamenti comunitari di sicurezza sociale

- *Campo di applicazione territoriale/soggettivo e materiale*
- *Le disposizioni generali in materia di legislazione applicabile*
- *Le disposizioni in materia di distacco*
- *Le disposizioni che regolano l'esercizio di attività in due o più Stati*
- *Gli Accordi in deroga*
- *Il rilascio delle certificazioni (documento portatile A1)*

La legislazione di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori all'estero

**Disposizioni e criteri di carattere
generale
Distacco/trasferta**

La legislazione di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori all'estero

Definizione del termine «**legislazione**» nel contesto della normativa internazionale di sicurezza sociale

Ai fini dell'applicazione del regolamento CE n. 883/2004 ,si intende per «**legislazione**» , in relazione a ciascuno Stato membro, le leggi, i regolamenti, le altre disposizioni legali e ogni altra misura di attuazione riguardanti i settori di sicurezza sociale di cui all'articolo 3 paragrafo 1 (articolo 1 lettera I del Reg, 883/2004) .

Analoghe definizioni relativamente al termine «**legislazione**» sono riportate negli Accordi e Convenzioni bilaterali stipulati dall'Italia con alcuni Stati extracomunitari

In tale contesto per quanto riguarda la «legislazione italiana» il termine legislazione è riferito a tutta la normativa nazionale che disciplina le forme obbligatorie di assicurazione con riferimento alle materie comprese nel campo di applicazione dei diversi strumenti giuridici internazionali (Regolamenti comunitari /Accordi e Convenzioni bilaterali)

La legislazione di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori all'estero

«IL DISTACCO DEI LAVORATORI»

Il distacco del lavoratore, secondo il diritto del lavoro italiano, si configura come un provvedimento organizzativo con il quale il datore di lavoro distaccante, per **soddisfare un proprio interesse**, pone **temporaneamente** uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per **l'esecuzione di una determinata attività lavorativa** concordata e regolata da un contratto concluso tra le due parti - Art. 30 del D. Lgs. 276/2003

Il distacco può avvenire tra due imprese con sede in Italia

può essere disposto dal datore di lavoro anche per l'invio in missione all'estero del proprio personale dipendente

In tal caso si applica esclusivamente la legislazione italiana

Nel caso il lavoratore sia distaccato all'estero devono essere regolati gli aspetti previdenziali del distacco e, pertanto, si rende necessario stabilire la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore sulla base dello strumento giuridico internazionale rilevante per il caso concreto (normativa comunitaria /Accordo bilaterale)

Il «distacco» nella normativa internazionale di sicurezza sociale

Distacco internazionale come definito nei regolamenti comunitari e nelle Convenzioni bilaterali di sicurezza sociale regola gli aspetti previdenziali e delle assicurazioni sociali (diritti e obblighi del datore di lavoro/lavoratore)

Il distacco disciplinato dalla regolamentazione comunitaria - Art. 12 del regolamento CE n. 883/2004

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 definizione del distacco nelle Convenzioni bilaterali

Il lavoratore dipendente da un'impresa o da un datore di lavoro avente la propria sede o il proprio domicilio in uno dei due Stati Contraenti, che viene inviato nel territorio dell'altro Stato per un periodo di tempo limitato, continua ad essere sottoposto alla legislazione del primo Stato.....

Distacco/trasferta all'estero aspetti previdenziali

La **trasferta** riguarda la situazione del lavoratore dal punto di vista giuslavoristico dell'esecuzione della prestazione lavorativa .
La **trasferta** è un cambiamento provvisorio, rispetto a quanto previsto dal contratto, del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa.
Si distingue dal distacco (art. 30) perché a differenza del distacco manca la «delega» ad altro datore di lavoro.



Il lavoratore può essere inviato in trasferta anche all'estero



Nel caso il lavoratore sia inviato in «**trasferta**» **all'estero** devono essere regolati gli aspetti previdenziali della trasferta e, pertanto, si rende necessario stabilire la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore sulla base dello strumento giuridico internazionale rilevante per il caso concreto (normativa comunitaria /Accordo bilaterale)

Distacco/trasferta all'estero aspetti previdenziali

Il distacco, disciplinato dai Regolamenti comunitari e dagli Accordi e Convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale, riguarda **la legislazione di sicurezza sociale applicabile** al lavoratore nei casi in cui si trovi a svolgere la sua attività lavorativa fuori dal territorio dello Stato dove lavora abitualmente. Esso consente di mantenere la legislazione dello Stato di provenienza esonerando dagli obblighi previdenziali previsti dalla legislazione dello Stato estero di destinazione.



Per il distacco «previdenziale» i diversi strumenti giuridici internazionali non prevedono una durata minima ma solo una durata massima

Nel caso di lavoratore inviato all'estero, sia che si tratti di lavoratore inviato **in trasferta** o che si tratti di lavoratore inviato **in distacco**, per gli aspetti previdenziali occorre sempre fare riferimento alle norme sul distacco, contenute nei diversi strumenti giuridici internazionali che legano lo Stato estero all'Italia (Regolamenti comunitari ovvero Accordo/Convenzione bilaterale)

La legislazione di sicurezza sociale applicabile ai lavoratori all'estero

**Disposizioni e criteri di carattere
generale
Stati convenzionati/Stati non
convenzionati**

Criteria generali – Stati convenzionati/non convenzionati

Normativa internazionale in materia di legislazione applicabile Aspetti previdenziali

Classificazione dei lavoratori con riferimento
allo **Stato estero di destinazione**

- 1** Lavoratori che si recano in Stati non convenzionati
- 2** Lavoratori che si recano in Stati con i quali sono in vigore **Accordi/Convenzioni Bilaterali**
- 3** Lavoratori che si recano in Stati cui si applica la **normativa comunitaria**

Criteria generali – Stati non convenzionati
Adempimenti in materia di Legislazione applicabile e
Certificati di copertura/distacco

1

Lavoratori che si recano
in uno **Stato non convenzionato**
per regolare gli aspetti
previdenziali

Non è previsto il rilascio
di alcuna certificazione
di copertura/distacco

Se si tratta di trasferimento e
non di trasferta, il lavoratore
deve essere assicurato in Italia
in base al regime previsto dalla
legge n. 398/1987

Per l'assistenza sanitaria è previsto il Mod. D.P.R. 618/80

Criteri generali – Stati convenzionati

2

Lavoratori che si recano in Stati con i quali sono in vigore Accordi/Convenzioni Bilaterali per regolare gli aspetti previdenziali

E' necessario fare riferimento alle disposizioni in materia di legislazione applicabile previste dai singoli Accordi e Convenzioni

Per mantenere la legislazione italiana è necessario richiedere il certificato di distacco/copertura

Criteria generali – Stati convenzionati

3

Lavoratori che si recano in Stati cui si applica la normativa comunitaria

E' necessario fare riferimento alle disposizioni in materia di legislazione applicabile contenute nella regolamentazione comunitaria

Per mantenere la legislazione italiana è necessario richiedere il certificato sulla legislazione applicabile (documento portatile A1)


Accordi e Convenzioni bilaterali

**Accordi e Convenzioni Bilaterali
Disposizioni in materia di
legislazione applicabile**

Accordi e Convenzioni bilaterali

L'Italia è legata da Accordi e Convenzioni bilaterali con i seguenti Stati

Argentina	Australia	Bosnia Erzegovina	Brasile	Canada- Quebec
Santa Sede	Jersey e Isole del Canale	Macedonia	Montenegro	Principato di Monaco
Rep. di Capo Verde	Rep. di San Marino	Serbia	Stati Uniti	Tunisia
Turchia	Uruguay	Venezuela	Israele	COREA



Con la Repubblica della Corea è in vigore un'Intesa con la quale sono state concordate disposizioni relative al distacco dei lavoratori

Accordi e Convenzioni bilaterali

Campo di applicazione soggettivo



Accordi e Convenzioni bilaterali

Si applicano ai soli cittadini delle due Parti contraenti gli Accordi e Convenzioni stipulati dall'Italia con i seguenti Stati



Bosnia	Brasile	Capo Verde	Jersey
Isole del Canale	Isola di Man	Macedonia	Montenegro
Principato di Monaco	Serbia	Tunisia	

Accordi e Convenzioni bilaterali

Campo di applicazione materiale

Ciascun Accordo definisce con una disposizione specifica le materie e , quindi, le forme di assicurazione che rientrano nell'ambito di applicazione dell'Accordo medesimo

Per i lavoratori **inviati** in uno Stato legato all'Italia da un Accordo bilaterale che si avvalgono delle disposizioni in materia di distacco, l'esonero riguarda solo gli obblighi relativi alle forme assicurative previste dall'Accordo

Per le assicurazioni non regolate dall'Accordo il lavoratore deve essere assicurato in base alla legislazione dello Stato estero di destinazione

Accordi e Convenzioni bilaterali

Principi fondamentali

Unicità
della legislazione
applicabile

Territorialità
dell'obbligo assicurativo
c.d. lex loci laboris

Distacco

Una **deroga temporanea**
al principio della territorialità
della legislazione applicabile la cui durata è
disciplinata in modo diverso da ciascun Accordo

Proroga del distacco

La proroga del periodo di distacco è
sempre subordinata
all'**autorizzazione** da
parte dell'Autorità competente
dello Stato di destinazione

Accordi e Convenzioni bilaterali

Accordi in deroga

Quasi tutti gli Accordi e le Convenzioni Bilaterali prevedono, per alcuni lavoratori o categorie di lavoratori, la possibilità di stipulare Accordi in deroga alle disposizioni in materia di legislazione applicabile contenute negli Accordi e Convenzioni medesimi

Ciascun Accordo prevede formulari specifici per certificare la copertura assicurativa

Formulari
di
distacco

Formulari
di proroga
del distacco

Accordi e Convenzioni bilaterali

Le richieste di proroghe del distacco e le richieste di Accordi in deroga/eccezioni per **lavoratori inviati** in uno Stato legato all'Italia da un Accordo bilaterale devono essere inoltrate al Ministero del lavoro che le trasmetterà per l'autorizzazione all'Autorità competente dello Stato di destinazione



Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Direzione Generale Politiche previdenziali ed assicurative
Div.VI – sicurezza sociale europea ed internazionale
Via Flavia, 6 00187 ROMA

Alla richieste di proroga deve essere allegata copia del certificato di distacco rilasciata in precedenza dalla sede INPS e tutta la documentazione utile a giustificare la richiesta

Accordi e Convenzioni bilaterali

Particolarità

STATI UNITI

L'accordo prevede la possibilità di optare, in presenza di determinate condizioni, per il mantenimento della legislazione italiana o statunitense senza limiti di durata

N.B. La possibilità di opzione è riservata ai soli cittadini italiani o statunitensi, nel caso di cittadini di altri Stati è necessario attivare, per il tramite del Ministero del lavoro, la procedura prevista per gli Accordi in deroga ai sensi dell'articolo 7 paragrafo 6 dell'Accordo IT/USA

Adempimenti in materia di legislazione applicabile –Rilascio certificazione

**Lavoratori che si recano
in Stati con i quali sono in vigore Convenzioni Bilaterali**



Per mantenere l'assicurazione in Italia ed essere esonerati dagli obblighi assicurativi previsti dalla legislazione dello Stato di destinazione deve essere richiesto il certificato di copertura/distacco

Le assicurazioni non regolate dalla Convenzione sono obbligatorie e la relativa contribuzione deve essere versata in Italia, in base alla legge 398/ 87, sulle retribuzioni convenzionali

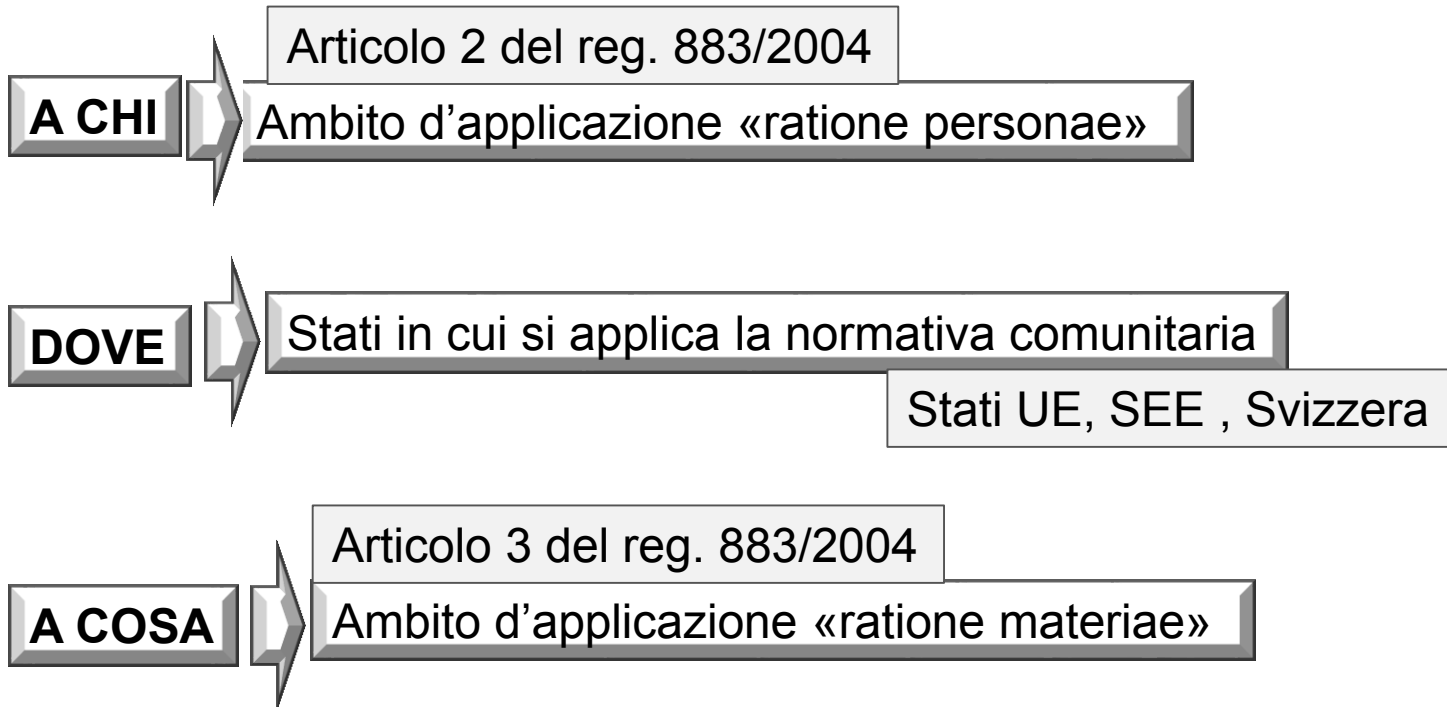
Circolare INPS n. 87 /1994

Applicazione della normativa comunitaria

I REGOLAMENTI COMUNITARI
Efficacia e natura giuridica
**Campo di applicazione soggettivo/
territoriale/materiale**

Applicazione della normativa comunitaria

le norme comunitarie di sicurezza sociale trovano applicazione nei confronti delle **persone**, nei **territori** e per le **assicurazioni** previste dai regolamenti



Applicazione della normativa comunitaria – Territori

I regolamenti si applicano agli Stati dell'Unione europea

Austria	Belgio	Bulgaria	Cipro	Danimarca
Estonia	Finlandia	Francia	Germania	Grecia
Irlanda	Italia	Lettonia	Lituania	Lussemburgo
Malta	Paesi Bassi	Polonia	Portogallo	Regno Unito
Repubblica Ceca	Romania	Slovacchia	Slovenia	Spagna
Svezia	Ungheria	Croazia		

Applicazione della normativa comunitaria – Territori

I regolamenti si applicano anche ai seguenti territori

per quanto riguarda :

- LA FINLANDIA, alle Isole Aland;
- LA FRANCIA, ai Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e Isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Reunion, Isole di Sant Martin e di Sant Barthèlemi, facenti parti del Dipartimento della Guadalupa);
- LA NORVEGIA, alle Isole Svalbard;
- IL REGNO UNITO, a Gibilterra;
- IL PORTOGALLO, alle Isole Azzorre e di Madera;
- LA SPAGNA, alle Isole Canarie, Ceuta e Melilla.

Applicazione della normativa comunitaria – Territori

I regolamenti comunitari di sicurezza sociale si applicano anche ai seguenti Stati

Svizzera

In applicazione dell'Accordo CH- UE stipulato tra gli Stati membri dell'Unione europea e la Svizzera

Stati dello spazio economico europeo –
SEE - Islanda, Liechtenstein e Norvegia

In applicazione dell'Accordo SEE stipulato tra gli Stati membri dell'Unione europea e gli Stati SEE

Applicazione della normativa comunitaria – Soggetti

Campo di applicazione soggettivo rilevante per l'applicazione delle disposizioni sulla legislazione applicabile

I regolamenti comunitari si applicano

- Ai cittadini degli Stati UE
- ai rifugiati e apolidi residenti in uno Stato UE

L'Accordo CH-UE si applica

(regolamento 883/2004 si applica alla Svizzera dal 1° aprile 2012)

- ai cittadini degli Stati UE
- ai cittadini svizzeri
- ai rifugiati e apolidi residenti in uno Stato UE o in Svizzera

L'Accordo SEE si applica

(regolamento 883/2004 si applica agli Stati SEE dal 1° giugno 2012)

- ai cittadini degli Stati SEE
- ai cittadini degli Stati UE
- ai rifugiati e apolidi residenti in uno Stato UE o in uno Stato SEE

Applicazione della normativa comunitaria – Soggetti

I regolamenti comunitari di sicurezza sociale si applicano anche ai cittadini degli Stati terzi alle condizioni previste dal Regolamento 859/2003, richiamate dal Regolamento 1231/2010

Le condizioni sono

- 1** **Residenza legale in Stati UE**
- 2** **Legame con almeno due Stati membri**
- 3** **La nazionalità unico impedimento**

I regolamenti 859/2003 e 1231/2010 non si applicano nei confronti della Danimarca . Il Regno Unito non applica il regolamento 1231/2010. Per i cittadini dei Paesi terzi nei rapporti con il Regno Unito si applicano i regolamenti 1408/971 e 574/1972 (Distacco 1 anno /modello E101- Proroga 1 anno – modello E102)

Circolari 118/2003 e 51/2011

Applicazione della normativa comunitaria – Residenza

Com'è definito il termine residenza

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

La Corte di giustizia ha stabilito che 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.”



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.

Applicazione della normativa comunitaria – Residenza effetti sulla legislazione applicabile

Nei casi in cui la residenza è una condizione di applicabilità della regolamentazione comunitaria se viene accertato che il lavoratore non soddisfa questa condizione



Il lavoratore deve essere assoggettato alla legislazione dello Stato in cui è svolta l'attività lavorativa, in applicazione del principio di territorialità della legislazione applicabile

La residenza è una condizione di applicabilità per i cittadini dei Paesi terzi e per gli apolidi e rifugiati

Applicazione della normativa comunitaria – Materie

I regolamenti comunitari si applicano alle legislazioni nazionali relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti

- le prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti
- le prestazioni di pensionamento anticipato
- le prestazioni di **malattia, maternità*** e paternità assimilate
- le prestazioni di disoccupazione
- le prestazioni familiari
- le prestazioni per infortunio sul lavoro e malattie professionali
- gli assegni in caso di morte

* Per prestazioni di malattia/maternità si intendono anche le cure mediche e l'assistenza sanitaria per malattia e maternità

Articolo 3 del regolamento CE n. 883/2004

Applicazione della normativa comunitaria – Materie

I Regolamenti si applicano a tutte le norme di legge e di regolamenti che disciplinano le seguenti forme di assicurazione gestite dall'INPS

- assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti e relative gestioni speciali dei lavoratori autonomi
- la gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995
- regimi speciali di assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti
- assicurazione obbligatoria per la tubercolosi
- assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria, ivi compresi i sussidi straordinari e l'indennità di mobilità
- prestazioni familiari
- assicurazioni obbligatorie per la malattia e la maternità.

si applicano anche :

- ai regimi dei dipendenti pubblici gestiti dall'ex INPDAP
- al regime previdenziale dei lavoratori dello spettacolo gestito dall'ex ENPALS
- al regime previdenziale dei giornalisti gestito dall'INPGI
- ai regimi previdenziali gestiti dalle Casse professionali

Regolamenti comunitari

REGOLAMENTI COMUNITARI
Efficacia e natura giuridica
Principi fondamentali

Regolamenti comunitari – Efficacia e natura giuridica

I Regolamenti comunitari

- ❑ Sono atti giuridici vincolanti e immediatamente applicabili negli Stati membri dell'Unione europea
- ❑ Si applicano nei rapporti tra gli Stati membri dell'Unione europea e gli Stati del SEE per effetto dell'Accordo SEE, entrato in vigore dopo la ratifica da parte dei singoli Stati
- ❑ Si applicano nei rapporti tra gli Stati membri dell'Unione europea e la Svizzera per effetto dell'Accordo CH-UE, entrato in vigore dopo la ratifica da parte dei singoli Stati

Regolamenti comunitari – Efficacia e natura giuridica

❑ I regolamenti comunitari **non si sostituiscono** alle legislazioni nazionali ma ne **coordinano** l'applicazione stabilendo, in particolare:

➤ i criteri per determinare la legislazione da applicare, nel rispetto del principio generale **dell'unicità della legislazione applicabile**

➤ i criteri secondo cui le legislazioni degli Stati devono essere applicate se una persona ha diritto a prestazioni a carico di più Stati

❑ Il diritto alle prestazioni viene determinato alle condizioni e in base ai requisiti stabiliti dalle legislazioni nazionali

❑ Una volta stabilito lo Stato di cui si applica la legislazione gli eventuali obblighi di sicurezza sociale verranno determinati in base alla legislazione nazionale di detto Stato

Regolamenti comunitari – Principi fondamentali

PRINCIPI FONDAMENTALI

Alle persone cui si applica la normativa comunitaria sono garantiti



Normativa comunitaria – Legislazione applicabile

NORMATIVA COMUNITARIA **Disposizioni in materia di** **legislazione applicabile**

Normativa comunitaria – Legislazione applicabile

Le disposizioni in materia di legislazione applicabile Sono contenute

nel 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

nel 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

Circ. n. 83 del 2010
n. 115 del 2012

Legislazione applicabile - Disposizioni generali

**Principio dell'unicità
della legislazione applicabile**

Le persone destinatarie della normativa
comunitaria sono soggette
alla legislazione di un solo Stato

Il lavoratore subordinato o autonomo
è soggetto alla legislazione
dello Stato in cui l'attività è svolta, in
base al principio di territorialità

Lex loci laboris

Articolo 11 par. 1 reg. 883/2004

Legislazione applicabile - Disposizioni generali

La persona che beneficia dell'indennità di disoccupazione a carico dello Stato in cui risiede

è soggetta alla legislazione dello Stato di residenza

Nel caso detta persona svolga attività lavorativa in un altro Stato, per stabilire la legislazione applicabile la titolarità dell'indennità di disoccupazione è equiparata allo svolgimento di un'attività subordinata - art. 11 par. 2- - Raccomandazione della Commissione Amministrativa n. U1/2009-

La persona chiamata alle armi o richiamata alle armi o che presta servizio civile in uno Stato è soggetta alla legislazione di tale Stato

Lex loci laboris

Le persone che non rientrano nelle ipotesi espressamente previste

Legislazione dello Stato di residenza

Articolo 11 par. 3 reg. 883/2004

Legislazione applicabile - Disposizioni generali

La persona che svolge un'attività subordinata o autonoma a bordo di una nave è soggetta alla legislazione dello Stato di cui la nave batte bandiera



Lex loci laboris

Il lavoratore subordinato occupato a bordo di una nave è soggetto alla legislazione del suo Stato di residenza se in tale Stato il datore di lavoro ha gli uffici o la sede delle sue attività



Legislazione Stato di residenza

Articolo 11 par. 4 reg. 883/2004

Legislazione applicabile - Disposizioni generali

“un’attività svolta dagli equipaggi di condotta e di cabina addetti ai servizi di trasporto aereo passeggeri o merci è **considerata un’attività svolta nello Stato membro in cui è situata la base di servizio**”

base di servizio è

“il luogo, designato 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.”

Definizione contenuta nell’allegato III del regolamento (CEE) n. 3922/91

Articolo 11 par. 5 reg. 883/2004

NORMATIVA COMUNITARIA
Disposizioni particolari in materia
di legislazione applicabile

IL DISTACCO DEI LAVORATORI

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori

In determinate situazioni e per alcune categorie di lavoratori sono state previste disposizioni particolari che derogano al principio di territorialità della legislazione applicabile



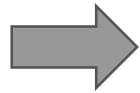
Distacco dei lavoratori



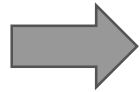
rappresenta una deroga temporanea al principio della territorialità (*lex loci laboris*) della legislazione applicabile

Articolo 12 reg. 883/2004

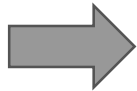
Disposizioni in materia di distacco



Articoli 12 e 16 paragrafo 1
del regolamento (CE) n. 883/2004



Articolo 14 paragrafi da 1 a 4
del regolamento (CE) n. 987/2009



Decisione A2 della Commissione amministrativa
per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale
del 12 giugno 2009

Legislazione applicabile – Distacco lavoratore subordinato

**Un lavoratore subordinato
può essere distaccato a condizione che**

1

dipenda da un datore di lavoro **che esercita abitualmente** la sua attività nello Stato di invio

2

l'attività nello Stato di destinazione sia svolta **per conto del datore** di lavoro distaccante

3

la durata di tale attività non sia superiore a **ventiquattro mesi**

4

non sia inviato in sostituzione di un lavoratore giunto al termine del periodo massimo di 24 mesi

Articolo 12 par. 1 reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Distacco lavoratore subordinato

Per l'applicazione dell'articolo 12, paragrafo 1,

La prima condizione è l'esistenza di un **legame organico** tra datore di lavoro e lavoratore, il legame deve essere mantenuto per tutta la durata del distacco

La seconda condizione è l'esistenza di un legame tra il datore di lavoro e lo Stato membro in cui questi ha la propria sede. La possibilità di distaccare dovrebbe essere limitata alle sole imprese che normalmente esercitano la loro attività sul territorio dello Stato membro alla cui legislazione il lavoratore distaccato rimane assoggettato

Decisione A2 considerando 3, 4, 5

Legislazione applicabile – Distacco lavoratore subordinato legame organico

Per il mantenimento del legame organico



Devono rimanere in capo al datore di lavoro



- responsabilità nell'assunzione
- contratto di lavoro
- obbligo di corrispondere la retribuzione
- potere di licenziamento
- potere di determinare la natura della prestazione

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Il datore di lavoro **deve svolgere normalmente attività sostanziali**, diverse dalle mere attività di gestione interna, nel territorio dello Stato membro in cui è stabilito

I criteri per verificare tale condizione devono essere adattati alle caratteristiche specifiche di ciascun datore di lavoro e alla effettiva natura delle attività svolte

Articolo 14 par. 2 reg. 987/2009

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori ulteriori condizioni

Verifica della consistenza dell'attività del datore di lavoro nello Stato di invio

L'Istituzione competente nel caso di dubbi accerta
la consistenza dell'attività valutando



- il luogo della sede dell'impresa e della sua amministrazione
- l'organico del personale amministrativo che lavora rispettivamente nello Stato membro di stabilimento e nell'altro Stato membro
- il luogo in cui i lavoratori distaccati sono assunti e quello in cui viene conclusa la maggior parte dei contratti con i clienti
- la legge applicabile ai contratti conclusi dall'impresa con i suoi lavoratori e clienti
- i fatturati realizzati durante un periodo sufficientemente definito in entrambi gli Stati
- il tempo trascorso dalla costituzione dell'impresa nello Stato di invio

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori ulteriori condizioni

Verifica della consistenza dell'attività del datore di lavoro nello Stato di invio

La valutazione sulla consistenza delle attività
deve essere effettuata prendendo a riferimento
un periodo significativo

In linea di principio, il fatturato può essere valutato sulla base dei bilanci pubblicati dell'impresa relativi ai 12 mesi precedenti la data di inizio del distacco.

Nel caso di un'impresa di recente costituzione sarebbe tuttavia più appropriato prendere in considerazione il fatturato raggiunto dall'inizio delle attività, o un periodo più breve ma maggiormente rappresentativo delle sue attività

Circ. 105/2010 – guida ai distacchi

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori

La normativa sui distacchi è applicabile anche ai lavoratori subordinati assunti per essere distaccati a condizione che



“immediatamente prima dell’inizio del rapporto di lavoro in questione», detti lavoratori risultino iscritti da almeno un mese al regime assicurativo dello Stato in cui il datore di lavoro è stabilito

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 (es. iscrizione al servizio sanitario nazionale)



N.B. alla domanda di rilascio del documento portatile A1 da presentare all'INPS deve essere allegata copia della tessera sanitaria del lavoratore.

Articolo 14 par. 1 reg. 987/2009

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori Esclusioni

Situazioni in cui è esclusa la possibilità di applicare le norme sui distacchi

- **l'impresa** presso la quale il lavoratore è stato distaccato lo mette a disposizione di un'altra impresa dello Stato membro in cui essa è situata;
- **l'impresa** presso la quale il lavoratore è stato distaccato lo mette a disposizione di un'impresa situata in un altro Stato membro;
- **il lavoratore** è assunto in uno Stato membro per essere distaccato, da un'impresa situata in un secondo Stato membro, presso un'impresa in un terzo Stato membro senza aver prima soddisfatto il requisito del collegamento precedente al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio;  [Esempio 1](#)
- **il lavoratore** è assunto in uno Stato membro da un'impresa situata in un secondo Stato membro per lavorare nel primo Stato membro;  [Esempio 2](#)
- **il lavoratore** è stato distaccato in sostituzione di un'altra persona distaccata;
- **il lavoratore** ha concluso un contratto di lavoro con l'impresa presso la quale è distaccato.

Allegato alla circolare n. 105 del 2010

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori Esclusioni

Situazioni in cui è esclusa la possibilità di applicare le norme sui distacchi

ESEMPIO 1 : Lavoratore assunto in Italia (**1° stato membro**) da un'impresa che ha sede in Francia (**2° stato membro**) per essere inviato in distacco presso un'impresa che ha sede in Germania (**3° stato membro**) , senza che il lavoratore abbia soddisfatto il requisito di almeno un mese di assicurazione in Francia immediatamente prima dell'inizio del distacco

ESEMPIO 2: lavoratore assunto in Francia (**1° stato membro**) da un'impresa che ha sede in Italia (**2° stato membro**) per essere distaccato in Francia (**1° stato membro**) .

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori

Lavoratore distaccato in più imprese nello stesso Stato membro

Il fatto che un lavoratore distaccato in uno Stato membro vi effettua un lavoro 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

Permanenza del legame organico tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante

In tali ipotesi si rilascia un unico documento portatile A1 con l'indicazione delle diverse imprese/luoghi in cui il lavoratore svolgerà l'attività lavorativa nel Paese di destinazione

Legislazione applicabile – Distacco lavoratore autonomo

Il lavoratore autonomo può essere distaccato a condizione che



nello Stato di provenienza siano mantenute tutte le condizioni e gli elementi necessari per la ripresa dell'attività stessa al termine del periodo di distacco (uffici, infrastrutture, macchinari, ecc)

Articolo 14 par. 3 reg. 987/2009

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Legislazione applicabile – Distacco lavoratore autonomo

Il lavoratore autonomo può essere distaccato a condizione che

l'attività svolta nello Stato di destinazione sia "**affine**" a quella esercitata nello Stato in cui è stabilito



l'affinità deve essere determinata con riferimento all'effettiva natura dell'attività

Articolo 14 par. 4 reg. 987/2009

Legislazione applicabile – Distacco lavoratore autonomo

Carattere abituale dell'attività

❑ Esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma la persona che svolge "abitualmente attività sostanziali nel territorio dello Stato membro in cui è stabilita"

❑ il lavoratore autonomo deve aver già svolto la sua attività per un certo tempo prima della data di inizio del distacco

esercizio dell'attività
da almeno due mesi

Articolo 14 par. 3 reg. 987/2009

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Legislazione applicabile – Distacco Lavoratore autonomo

Ulteriori precisazioni

Per determinare se il lavoratore autonomo esercita di norma la sua attività nello Stato in cui è stabilito si deve valutare



- la natura abituale dell'attività
- l'esistenza di uffici e/o infrastrutture adeguate
- il pagamento delle imposte e dei contributi
- il possesso di una tessera professionale e di un numero di partita IVA
- l'iscrizione alla Camera di Commercio, agli ordini e/o organizzazioni professionali

Articolo 14 par. 3 reg. 987/2009

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori

Interruzione temporanea e nuovo distacco

➤ Ferie, malattia, periodi di istruzione presso l'impresa distaccante **non interrompono il periodo di distacco**

➤ L'**interruzione** del distacco o **il trasferimento del lavoratore** ad altra impresa **deve essere comunicata** all'Istituzione competente dello **Stato di invio**

Decisione A2 del 12 giugno 2009

Legislazione applicabile – Distacco dei lavoratori

Distacchi consecutivi e nuovo distacco

❑ Distacchi consecutivi **nello stesso Stato membro**



il secondo è considerato **nuovo distacco** solo se viene rispettato un periodo di **interruzione di due mesi**

❑ Distacchi consecutivi **in Stati membri diversi**



danno origine a un **nuovo distacco**

Decisione A2 del 12 giugno 2009

NORMATIVA COMUNITARIA
Disposizioni particolari in materia
di legislazione applicabile

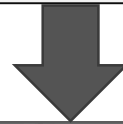
ESERCIZIO DI ATTIVITÀ IN DUE O
PIÙ STATI MEMBRI

Circolari INPS n. 83 del 2010 e n. 115 del 2012

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Definizione di attività autonoma / subordinata

La qualificazione dell'attività –autonoma /subordinata- deve essere effettuata sulla base del principio enunciato dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee nella sentenza relativa alla **Causa C-221/95**.



la natura dell'attività esercitata in ciascuno Stato deve essere valutata in funzione delle disposizioni previdenziali dello Stato membro nel cui territorio l'attività è esercitata e non già in funzione della nozione che ne viene data secondo le disposizioni giuslavoristiche (nozioni legate all'esistenza o meno del vincolo di subordinazione)

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Disposizioni che regolano **l'esercizio di un'attività subordinata in due o più Stati membri**



Articolo 13 paragrafo 1
del regolamento 883/2004

Articolo 14 paragrafi 5 e 11
del regolamento 987/2009

Disposizioni che regolano **l'esercizio di un'attività autonoma in due o più Stati membri**



Articolo 13 paragrafo 2
del regolamento 883/2004

Articolo 14 paragrafi 6 e 9
del regolamento 987/2009

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Disposizioni che regolano l'esercizio di un'attività subordinata e di un'attività autonoma in due o più Stati membri

Articolo 13 paragrafo 3
del regolamento 883/2004

Articolo 14 paragrafo 5
del regolamento 987/2009

Disposizioni comuni relative all'esercizio di attività in due o più Stati membri

Articolo 13 paragrafo 5
del regolamento 883/2004

Articolo 14 paragrafi 7, 8 e 10
del regolamento 987/2009

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Alla persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri



che dipende da **un solo datore di lavoro**

A

se svolge nello Stato di residenza una parte sostanziale dell'attività



si applica la legislazione dello Stato di residenza

B

se non svolge nello Stato di residenza una parte sostanziale dell'attività



si applica la legislazione dello Stato in cui ha sede l'impresa da cui dipende

Articolo 13 par. 1 lett. a) e par 1 lett. b) i reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Persona, **residente in Francia**, che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri, dipende da **un solo datore di lavoro che ha sede in Francia**

ES.1A

sia nel caso la persona **svolga** in Francia una parte sostanziale dell'attività o che **non la svolga**

si applica in ogni caso la legislazione **francese** in quanto la residenza del lavoratore e la sede del datore di lavoro sono entrambe in Francia

ES. 1B

Persona, residente in Francia, che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri, dipende da un solo datore di lavoro che ha sede in Italia

se la persona non svolge in Francia una parte sostanziale dell'attività

si applica la legislazione italiana in quanto il datore di lavoro ha la propria sede in Italia

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Alla persona che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri



che dipende **da 2 o più datori di lavoro**

C

se svolge nello Stato di residenza una parte sostanziale dell'attività



si applica la legislazione dello Stato di residenza

D

se non svolge nello Stato di residenza una parte sostanziale dell'attività e le imprese hanno sede in un solo stato membro



si applica la legislazione dello Stato in cui hanno sede le imprese

Articolo 13 par. 1 lett. a) e par. 1 lett. b) ii) reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Persona, **residente in Francia**, che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri, dipende da **due datori di lavoro** che hanno **sede in Francia**

ES.2C

sia nel caso la persona **svolga** in Francia una parte sostanziale dell'attività o che **non la svolga**

si applica in ogni caso la legislazione **francese** in quanto la residenza del lavoratore e la sede dei due datori di lavoro sono in Francia

ES. 2D

Persona, **residente in Francia**, che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri, dipende da **due datori di lavoro** che hanno **sede in Italia**

se la persona **non svolge** in Francia una parte sostanziale dell'attività

si applica la legislazione **italiana** in quanto i due datori di lavoro da cui il lavoratore dipende hanno la loro sede in Italia

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Alla persona che esercita un'attività subordinata
in due o più Stati membri



alle dipendenze di 2 o più imprese **se non svolge**
parte sostanziale dell'attività nello Stato di residenza

E

se le imprese hanno sede in
due Stati membri di cui uno è lo
Stato di residenza della persona



si applica la legislazione dello
Stato membro, diverso da quello
di residenza, in cui ha sede
l'impresa

F

se le imprese hanno sede in
almeno due Stati membri diversi
dallo Stato di residenza



si applica la legislazione dello
Stato membro di residenza

Articolo 13 par. 1 lett. b) iii)/par 1 lett.b) iv reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Persona, **residente in Austria**, che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri, dipende da **due datori** di lavoro che hanno **sede** uno in **Austria** e uno in **Italia**

ES.2E

nel caso la persona **non svolga in Austria** una parte sostanziale dell'attività

si applica la legislazione **italiana** in quanto l'Italia è lo stato in cui il lavoratore non risiede e nel quale uno dei due datori di lavoro ha la propria sede

ES. 2F

Persona, **residente in Austria**, che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri, dipende da **due datori** di lavoro che hanno **sede in Italia e Germania**

la persona **non svolge** in Austria una parte sostanziale dell'attività

si applica la legislazione **austriaca** in quanto stato di residenza del lavoratore

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Alla persona che esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri e risiede in uno Stato membro senza esercitarvi una parte sostanziale dell'attività

Si applica la legislazione dello Stato membro di residenza

se il datore di lavoro da cui dipende è stabilito fuori dal territorio dell'Unione europea

ESEMPIO

Persona, che risiede **in Belgio** senza esercitarvi alcuna attività, esercita abitualmente un'attività subordinata in **Olanda e Italia**, dipende da **un datore di lavoro** che ha **sede in Bosnia**

si applica la legislazione **belga** in quanto il Belgio è lo stato di residenza del lavoratore

Articolo 14 par. 11 reg. 987/2009

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

L'articolo 13 del regolamento (CE) n. 883/2004 si applica anche

- ai dipendenti dei trasporti internazionali e al personale viaggiante

- alle situazioni di distacco di breve durata già disciplinate dalla decisione della CASSTM n. 148 del 25 giugno 1992, come nel caso dei cosiddetti «trasfertisti», quando lo svolgimento di un'attività in più Stati riveste carattere di abitualità ed è rilevabile dal contratto di lavoro

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

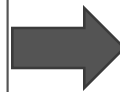
A

Alla persona che esercita **abituamente** un'attività autonoma in due o più Stati membri



si applica

la legislazione dello Stato membro di residenza



se

esercita una **parte sostanziale** della sua attività in tale Stato

B

Alla persona che esercita un'attività autonoma in due o più Stati membri diversi dallo Stato membro di residenza



si applica la legislazione dello Stato membro in cui si trova il **centro di interessi** delle sue attività

Articolo 13 par. 2 lett. a) e par. 2 lett. b) reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Alla persona che esercita un'attività subordinata e un'attività autonoma in due o più Stati membri



si applica legislazione dello Stato membro in cui è esercitata l'attività subordinata

N.B. La qualificazione dell'attività (subordinata /autonoma) è una qualificazione previdenziale. Non dipende dalla presenza/assenza del rapporto di subordinazione ma dal regime previdenziale a cui il lavoratore deve essere obbligatoriamente assicurato in base alla legislazione dello Stato dove viene svolta l'attività lavorativa

Articolo 13 par. 3 reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Al pubblico dipendente che esercita un'attività subordinata e un'attività autonoma in due o più Stati membri



si applica la legislazione dello Stato membro al quale appartiene l'Amministrazione da cui dipende

Articolo 13 par. 4 reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Disposizioni comuni ai lavoratori autonomi e subordinati

Per determinare gli obblighi previdenziali
le persone devono essere considerate



come se esercitassero l'insieme delle loro attività e
percepissero l'insieme delle retribuzioni
e/o redditi nello Stato membro
del quale si applica la legislazione

Articolo 13 par. 5 reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Attività in più Stati

Disposizioni comuni ai lavoratori autonomi e subordinati

Al fine di distinguere i casi di esercizio di attività in due o più Stati membri da quelli dei lavoratori distaccati occorre valutare il carattere dell'attività svolta

Se ha carattere permanente

Esercizio di attività in
due o più Stati

**Se ha carattere puntuale
e temporaneo**

Distacco

**Per i lavoratori subordinati deve essere valutato il luogo
di lavoro definito nel contratto**

Articolo 14 par. 7 reg. 987/2009

NORMATIVA COMUNITARIA
Disposizioni particolari in materia
di legislazione applicabile

ACCORDI IN DEROGA
Art. 16 del Reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Accordi in deroga – art.16 del regolamento (CE) n. 883/2004- e proroga del distacco

Le Autorità competenti degli Stati membri possono stipulare accordi


in deroga alle disposizioni degli articoli da 11 a 15 del reg. 883/2004

per alcune persone o categorie di persone


per autorizzare distacchi superiori ai 24 mesi

Articolo 16 par. 1 reg. 883/2004

Legislazione applicabile – Accordi in deroga –art.16 del regolamento (CE) n. 883/2004- e proroga del distacco



L'articolo 16 del Regolamento (CE) n. 883/2004
sostituisce
l'articolo 17 del Regolamento CEE n. 1408/71



Le richieste di accordo ai sensi dell'articolo 16
dovranno essere inoltrate alle
Direzioni regionali INPS già designate
per la trattazione dell'articolo 17

Legislazione applicabile – Accordi in deroga –art.16 del regolamento (CE) n. 883/2004- e proroga del distacco POLI REGIONALI

Austria Germania	Trentino Alto Adige	<i>Belgio</i>	Lazio	<i>Bulgaria</i>	Molise
Croazia Slovenia	Friuli Venezia Giulia	<i>Danimarca</i> <i>Finlandia</i> <i>Norvegia</i> <i>Svezia</i>	Toscana	<i>Paesi Bassi</i>	Sardegna
Francia	Piemonte	<i>Gran Bretagna e</i> <i>Irlanda del nord</i>	Campania	<i>Svizzera</i>	Lombardia
<i>Cipro</i> <i>Estonia</i> <i>Irlanda (EIRE)</i> <i>Islanda</i> <i>Lettonia</i> <i>Liechtenstein</i> <i>Lituania</i> <i>Lussemburgo</i> <i>Malta</i> <i>Polonia</i> <i>Repubblica</i> <i>Ceca</i> <i>Romania</i> <i>Slovacchia</i> <i>Ungheria</i>	Umbria	<i>Grecia</i>	Puglia	<i>Portogallo</i> <i>Spagna</i>	Liguria

Legislazione applicabile – Accordi in deroga –art.16 del regolamento (CE) n. 883/2004- e proroga del distacco

L'applicazione dell'articolo 16 può essere richiesta nei casi in cui il datore di lavoro intenda

- 1 distaccare all'estero un lavoratore per un periodo superiore a 24 mesi
- 2 chiedere la proroga di un distacco di 24 mesi già autorizzato
- 3 chiedere l'applicazione della legislazione di uno Stato membro diverso rispetto a quello individuato in base agli articoli 11-15 del Regolamento (CE) n. 883/2004

N.B. L'istituzione francese nel caso il distacco contrattualmente previsto sia superiore a 24 mesi richiede che sia attivata fin dall'inizio la procedura prevista dall'articolo 16 del Reg. 883/2204

Legislazione applicabile

Domanda di rilascio del documento portatile A1

Messaggio n. 218 del 20 gennaio 2016

Le domande devono essere presentate secondo le modalità e con la modulistica indicate nel messaggio

Legislazione applicabile

Domanda di rilascio del documento portatile A1

Messaggio n. 218 del 20 gennaio 2016

I moduli di domanda sono disponibili nella modulistica on line

Le informazioni e i dati da indicare nel modulo di domanda sono stati previsti con riferimento alle singole fattispecie nel rispetto di quanto richiesto dalla normativa comunitaria

Legislazione applicabile

Domanda di rilascio del documento portatile A1

Le fattispecie previste sono

1. *Dipendente pubblico distaccato (Art.11 par.3/b)*
2. *Personale di volo e di cabina (Art.11 par.5)*
3. *Lavoratore subordinato distaccato (Art.12 par.1)*
4. *Lavoratore autonomo distaccato (Art.12 par.2)*
5. *Lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.1)*
6. *Lavoratore autonomo che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.2)*
7. *Lavoratore autonomo e subordinato che esercita un'attività in più Stati (Art.13 par.3)*
8. *Dipendente pubblico che svolge attività di lavoro subordinato e/o autonomo in più Stati (Art.13 par.4).*

Legislazione applicabile

Domanda di rilascio del documento portatile A1

La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro alla sede INPS di iscrizione

→ Nel caso di distacco (articolo 12 del regolamento 883/2004) e nel caso di proroga del distacco (articolo 16 del regolamento 883/2004)

La domanda deve essere presentata dal lavoratore all'Istituzione del luogo di residenza/iscrizione

→ Nel caso di esercizio di un'attività in due o più Stati o nel caso di lavoratore autonomo

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
- 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.

Raccomandazioni per i datori di lavoro/lavoratori

Procedura per l'applicazione dell'articolo 16 del regolamento di base (art. 18 del reg. 987/2009)

*Le richieste, da parte del datore di lavoro o dell'interessato, di deroghe agli articoli da 11 a 15 del regolamento di base sono sottoposte, **se possibile preventivamente**, all'autorità competente o all'organismo designato dall'autorità competente dello Stato membro di cui il lavoratore subordinato o l'interessato chiede di applicare la legislazione.*

Procedura per l'applicazione dell'articolo 12 del regolamento di base (articolo 15 del reg 987/2009)

*Qualora la persona eserciti un'attività in uno Stato membro diverso dallo Stato membro competente a norma del titolo II del regolamento di base, il datore di lavoro o, per la persona che non esercita un'attività subordinata, l'interessato ne informa, **se possibile preventivamente**, l'istituzione competente dello Stato membro la cui legislazione è applicabile.*

Legislazione applicabile

I DOCUMENTI PORTATILI PREVISTI DALLA NORMATIVA COMUNITARIA

PD A1

Documento portatile **A1**



Rilasciato dalle Sedi INPS

PD DA1

Documento portatile **DA1**



Rilasciato dall'INAIL

PD S1

Documento portatile **S1**



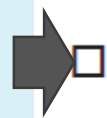
Rilasciato dalle ASL

Legislazione applicabile

Documento Portatile A1 – nuova versione

Nel caso in cui un lavoratore svolga un'attività di lavoratore dipendente o autonomo in un solo paese dell'UE e, per questo motivo, desideri essere esonerato dalla previdenza sociale in un altro paese (ad esempio il suo paese di residenza). In questa fattispecie, il modello A1 certificherà che tale lavoratore è soggetto esclusivamente alla legislazione del paese in cui esercita la sua attività lavorativa. Il modello A1 sarà rilasciato su richiesta.

Nella sezione 3 del certificato A1 la situazione sarà contrassegnata al punto



3.12 Lavoratore subordinato/autonomo che lavora nello Stato di cui al punto 2.1

Determinazione della Legislazione applicabile - rilascio delle certificazioni per i lavoratori iscritti alla Gestione separata

Per agevolare l'applicazione della normativa comunitaria in materia di legislazione applicabile i lavoratori iscritti alla gestione separata sono stati assimilati, a seconda del tipo di rapporto, in alcuni casi ai lavoratori subordinati e in altri ai lavoratori autonomi

Legislazione applicabile – Lavoratori iscritti alla gestione separata

Sono assimilati ai lavoratori dipendenti fino al 31 dicembre 2015 i titolari dei seguenti tipi di rapporto

- Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio erogata da MUIR
- Collaboratore coordinato e continuativo (con contratto a progetto/ programma di lavoro o fase di esso)
- Collaborazioni occasionali (articolo 61, c. 2, Decreto legislativo n. 276/2003)
- Collaborazioni coordinate e continuative dei titolari di pensione di vecchiaia o ultrasessantacinquenni
- collaborazioni coordinate e continuative presso la Pubblica Amministrazione
- Medici in formazione specialistica (circolare n. 37/2007)
- Associato in partecipazione con apporto di solo lavoro
- Volontari del servizio civile

Circolare n.83 del 2010

Legislazione applicabile – Lavoratori iscritti alla gestione separata

Assimilati ai lavoratori dipendenti, dal 1° gennaio 2016, i titolari dei seguenti tipi di rapporto

- Dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio erogata da MIUR**
- Medici in formazione specialistica (circolare n. 37/2007)**
- Collaborazione coordinate e continuative le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente sia nei tempi che nel luogo di lavoro (etero organizzate)**

Circolare n. 102 del 2018

Legislazione applicabile – Lavoratori iscritti alla gestione separata

Assimilati ai lavoratori autonomi fino al 31 dicembre 2015 i titolari dei seguenti tipo di rapporto

- Amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liquidatore di società
- Collaboratore di giornale, riviste, enciclopedia e simili
- Partecipante a collegi e commissioni
- Venditore porta a porta
- Rapporti occasionali autonomi (legge n. 326/2003)
- Tutti i liberi professionisti per i quali non è prevista alcuna Cassa previdenziale obbligatoria.

Circolare n.83 del 2010

Legislazione applicabile – Lavoratori iscritti alla gestione separata

Assimilati ai lavoratori autonomi fino dal 1° gennaio 2016 i titolari dei seguenti tipo di rapporto

- amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liquidatore di società;**
- collaboratore di giornale, riviste, enciclopedia e simili;**
- partecipante a collegi e commissioni;**
- Venditore porta a porta;**
- rapporto occasionale autonomo (di cui alla legge n. 326/2003);**
- collaborazione coordinata e continuativa nei casi in cui il rapporto non è etero organizzato;**
- tutti i liberi professionisti per i quali non è prevista alcuna Cassa previdenziale obbligatoria.**

Circolare n. 102 del 2018

Grazie per l'attenzione

Legge 398/87

Art. 1. *Obbligatorietà delle assicurazioni sociali per i lavoratori italiani operanti all'estero (2).*

1. I lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale, alle dipendenze dei datori di lavoro italiani e stranieri di cui al comma 2, sono obbligatoriamente iscritti alle seguenti forme di previdenza ed assistenza sociale, con le modalità in vigore nel territorio nazionale, salvo quanto disposto dagli articoli da 1 a 5:

a) assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;

b) assicurazione contro la tubercolosi;

c) assicurazione contro la disoccupazione involontaria;

d) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

e) assicurazione contro le malattie;

f) assicurazione di maternità.

2. Sono tenuti ad osservare le disposizioni degli articoli da 1 a 5, per i lavoratori italiani assunti nel territorio nazionale o trasferiti da detto territorio per l'esecuzione di opere, commesse o attività lavorative in Paesi extracomunitari:

a) i datori di lavoro residenti, domiciliati o aventi la propria sede, anche secondaria, nel territorio nazionale;

b) le società costituite all'estero con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell'articolo 2359, primo comma, del codice civile;

c) le società costituite all'estero, in cui persone fisiche e giuridiche di nazionalità italiana partecipano direttamente, o a mezzo di società da esse controllate, in misura complessivamente superiore ad un quinto del capitale sociale;

d) i datori di lavoro stranieri.

3. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nel caso di assunzione di lavoratori italiani in Paesi extracomunitari (3).

Le disposizioni si applicano anche ai cittadini comunitari e ai cittadini extracomunitari
Msg n 995 del 2012



Mod. D.P.R. 618/80

il Ministero della Sanità con circolare n. 1000.618 – 1253 dell'11/07/1981 - con la quale sono state emanate le istruzioni relative all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.P.R. 618 del 31 luglio 1980, che ha esteso, con decorrenza 1° gennaio 1981, l'assistenza sanitaria ai cittadini italiani e loro familiari che si recano in uno Stato estero, con il quale non vigono accordi di sicurezza sociale, per svolgervi temporaneamente un'attività lavorativa - ha previsto un attestato provvisorio, ai sensi dell'articolo 15 del D.P.R. 618/80, secondo lo schema allegato alla circolare medesima. In tale circolare è stato precisato che detto attestato sarà rilasciato dalla U.S.L. cui il lavoratore è iscritto, o, all'estero, dal consolato territorialmente competente, previa documentazione attestante il proprio status di lavoratore all'estero, su esibizione del contratto di lavoro o di apposita dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro.

Pertanto, per i lavoratori subordinati del settore privato, distaccati in Stati esteri non legati all'Italia da Convenzioni bilaterali di Sicurezza Sociale, il lavoratore dovrà presentare alla ASL, ai fini del rilascio dell'attestato ex art. 15 DPR n. 618/80, una dichiarazione resa dal datore di lavoro attestante l'assolvimento degli obblighi contributivi ai sensi della legge 398/87, che prevede l'obbligo contributivo in Italia per i datori di lavoro che inviino lavoratori in paesi non convenzionati per svolgervi temporaneamente un'attività lavorativa.

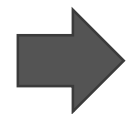


http://www.salute.gov.it/portale/documentazione/p6_2_2_1.jsp?lingua=italiano&id=992

Persona che esercita abitualmente attività autonoma

Art. 14 par 3 Reg. 987/2009

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 12, paragrafo 2, del regolamento di base, per persona «che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma» si intende una persona che svolge abitualmente attività sostanziali nel territorio dello Stato membro in cui è stabilita. Più precisamente, la persona deve aver già svolto la sua attività per un certo tempo prima della data in cui intende valersi delle disposizioni di detto articolo e, nel periodo in cui svolge temporaneamente un'attività in un altro Stato membro, deve continuare a soddisfare nello Stato membro in cui è stabilita i requisiti richiesti per l'esercizio della sua attività, al fine di poterla riprendere al suo ritorno



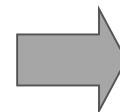
DEFINIZIONE

Per persona "che esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri" si intende in particolare una persona che

a) pur mantenendo un'attività in uno Stato membro, esercita contemporaneamente un'attività distinta in uno o più Stati membri diversi, a prescindere dalla durata o dalla natura di tale distinta attività

b) esercita continuativamente, a fasi alterne, attività escluse quelle marginali, in due o più Stati membri, a prescindere dalla frequenza o dalla regolarità delle fasi alterne

Articolo 14 par. 5 reg. 987/2009



DEFINIZIONE

Una parte sostanziale dell'attività subordinata
è esercitata in uno Stato membro **se** tenuto conto

→ dell'orario di lavoro, della retribuzione e di eventuali altri parametri

→ dell'evoluzione dell'attività proiettata nei dodici mesi successivi alla data in cui si procede alla determinazione della legislazione da applicare

Detta attività risulti pari almeno al 25% dell'attività complessivamente esercitata dal lavoratore

Articolo 14 par. 8 e 10 reg. 987/2009

DEFINIZIONE

Articolo 14 reg. 987/2009

5 *bis*. Ai fini dell'applicazione del titolo II del regolamento di base, per «sede legale o domicilio» s'intende la sede legale o il domicilio in cui sono adottate le decisioni essenziali dell'impresa e in cui sono svolte le funzioni della sua amministrazione centrale.



DEFINIZIONE

Per persona "*che esercita abitualmente un'attività autonoma in due o più Stati membri*" si intende in particolare una persona che

esercita contemporaneamente o a fasi alterne una o più attività lavorative autonome distinte a prescindere dalla loro natura in due o più Stati membri

Articolo 14 par. 6 reg. 987/2009



DEFINIZIONE DI CENTRO DI INTERESSI

Il centro di interessi delle attività di un lavoratore autonomo è determinato prendendo a riferimento



**tutti gli elementi
che compongono
le sue attività
professionali**

luogo in cui si trova la sede fissa e permanente delle attività dell'interessato

il carattere abituale o la durata delle attività esercitate

il numero di servizi prestati

la volontà dell'interessato quale risulta da tutte le circostanze

Articolo 14 par. 9 reg. 987/2009

